



Informationen für die Bildungs- und Berufsberatung

Ausgabe Nr. 12 vom 1. Oktober 2005
Die iBB im Internet: www.Kohnpage.de/iBB

Markt Macht Benachteiligung Hürden im Übergang von der Schule in den Beruf

Von Brigitta Michel-Schwartz

Am 15 September 2005 veranstaltete die Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit eine Fachtagung zur Weiterentwicklung der Benachteiligtenförderung in Mecklenburg-Vorpommern. Prof. Dr. Michel-Schwartz hielt den einführenden Vortrag, den wir mit freundlicher Genehmigung der Autorin dokumentieren.

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich möchte Ihnen zunächst erzählen, was ich Ihnen nicht erzählen werde: Sie werden von mir keine statistischen Daten erfahren, die Sie auch im Internet finden, keine bekannten Probleme der ersten und der zweiten Schwelle, keine Sachverhalte, die Sie irgendwo nachlesen können. Statt dessen werde ich Sie auf der Basis von Ergebnissen neuerer Studien mit deren Reflexion konfrontieren, also mit den vorläufigen Ergebnissen von Ergebnissen. Ich werde Ihnen auch erste Erkenntnisse aus meinem aktuell laufenden Forschungsprojekt verraten, das sich mit Jugendlichen im Übergang von der Schule in die Benachteiligtenförderung beschäftigt.

Darum habe ich eine leichte Modifikation hinsichtlich der Themenstellung vorgenommen.

Inhalt

Markt Macht Benachteiligung. Hürden im Übergang von der Schule in den Beruf	1
Vom Modellprogramm zur Daueraufgabe. Förderung von benachteiligten Jugendlichen in der Berufsbildung bleibt unverzichtbar	10
Jungen Flüchtlingen in Deutschland eine Perspektive geben	11
Wo kann ich mal schnuppern ? Praktika in niederländischen Unternehmen und Institutionen	12
Schlechte Noten für den deutschen Bildungsföderalismus	21
Lehrergehälter international Leistung lohnt in Deutschland kaum	22
Rund um die Existenzgründung	24
Mit Anzug und Brause. Des Seemanns heimlicher Beruf	33
Deutschland ade - so tut Scheiden nicht weh	35
Andrang auf staatliche Integrationskurse	37
Veranstaltungshinweise	38
Impressum	47

Das heißt ich habe das Thema belassen, damit das Programm noch stimmt, aber es ein bisschen anders definiert und interpretiert. Themengerecht beginne ich mit dem Begriff „Hürde“:

Worin eine Hürde besteht und was für wen eine Hürde darstellt, das müsste zunächst definiert werden. Eine solche Aufgabe bestünde zuerst in der Unterscheidung einer Hürde von anderen Phänomenen. Der zweite Schritt wäre eine Interpretation der Hürde selbst. Das betrifft die Frage, ob man eine Hürde als Unterbrechung eines Weges empfindet, als Herausforderung oder als Ort des Scheiterns. Auch die Art der Überwindung einer Hürde ist ja das Ergebnis einer Definitionsleistung: Ist es möglich oder sinnvoll, sie zu überspringen, zu durchkriechen, zu unterminieren, zu umgehen oder könnte man sie einfach beseitigen? Derartige Fragen werden subjektiv entschieden, je nach Wahrnehmung, subjektiver Bedeutung, individuellem Erfahrungsschatz, Rahmenbedingungen und Ressourcen.

Diese Überlegungen mögen kompliziert wirken, aber Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf müssen vergleichbar komplexe Überlegungen anstellen. Sie stehen vor unübersichtlichen Möglichkeiten des Übergangs von der Schule in das weiterführende Bildungs- und Ausbildungssystem. Diese Lebensphase besteht in einem krisenhaften Prozess. Das war zu der Zeit, als die meisten von uns die Schule verließen, noch anders. Da waren die Möglichkeiten vielleicht begrenzter, aber auch überschaubarer als heute. Doch zur Perspektive gegenwärtiger Jugendlichen werde ich gleich noch kommen.

Zunächst zur Definition dessen, womit wir uns hier und heute auseinander setzen. Und damit zur Definition an sich. Eine Definition hat Voraussetzungen und sie hat Wirkungen. Die Voraussetzungen einer Definition bestehen

Je größer die Diskrepanz zwischen wenigen zu besetzenden Ausbildungsstellen und hohen Bewerberzahlen,

- *desto lauter die Klage über Defizite der Jugendlichen,*
- *desto höher die Leistungsanforderungen*
- *desto höher die sozialen Ansprüche und*
- *desto größer die Zahl der Benachteiligten*

- a) in dem Interesse, eine Sache oder einen Sachverhalt einzugrenzen und von anderen abzugrenzen, also ein Interesse an der Konstruktion eines Unterschieds und
- b) in der Macht, diesen Unterschied dann für verbindlich zu erklären.

Eine gültige Definition beruht also auf der Macht, auf der Basis eigener Interessen Unterschiede zu setzen und verbindlich zu machen. Und Sie, verehrte Anwesende, sind täglich mit der Definition von Benachteiligten und ihrer Selektion nach Maßnahmekriterien betraut. Sie sind Repräsentanten jener Macht, die definiert und damit Chancen zuweist oder verweigert.

Nun repräsentieren Sie hier nicht allein die Bundesagentur für Arbeit. Sie kommen aus all jenen Institutionen, die mit Ausbildung und Benachteiligtenförderung betraut sind. Das heißt: Sie repräsentieren jeweils unterschied-

liche Definitionsmächte mit unterschiedlichen, aber ähnlichen Perspektiven und Interessenlagen. Daher unterscheiden sich auch Ihre Definitionen von einander. Und da es gemeinsame Interessenlagen gibt, überschneiden sich Ihre Definitionen auch. Ich möchte im Folgenden verschiedene Definitionen der Hürden im Übergang vom Bildungs- zum Ausbildungssystem kurz umreißen, und zwar hinsichtlich

- a) der Wahrnehmung von Phänomenen, die wir auch als „Hürden“ bezeichnen können,
- b) der Nominierung dieser Phänomene als Problem,
- c) der Deutung der Problematik,
- d) der Lösungsvorstellungen und
- e) der Handlungsfolgen für Definitoren und Betroffene.

Es geht also jetzt um die Frage, wie die so genannten Hürden sich aus der Perspektive bzw.

in der Rationalität der jeweiligen Seite definieren lassen. Um den Zeitumfang dieses Vortrags nicht allzu sehr zu sprengen, beschränke ich mich auf zwei Perspektiven:

- die der Politik
- die der Wirtschaft

[Natürlich handelt es sich um eine idealtypische Trennung zweier gesellschaftlicher Funktionsbereiche, denn in der Berufsbildungspolitik ist die Wirtschaft in einer primären Position. Dennoch gibt es abweichende Darstellungen und Definitionen die sich in einer Gegenüberstellung aufzeigen lassen.]

Defini- tionen	Politik	Wirtschaft
Wahrnehmung von Phänomenen („Hürden“)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ungleichgewicht am Ausbildungsstellenmarkt 2. steigende Zahl von Ausbildungsabbrüchen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wahlmöglichkeit unter Ausbildungsplatzbewerbern 2. steigende Zahl an Ausbildungsabbrüchen
Nominierung der Phänomene als Problem	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jugendarbeitslosigkeit 2. Fehlausbildungen und Defizite der Jugendlichen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bewerberüberhang 2. Unangepasstheit der Jugendlichen; irrealer Berufsvorstellungen 3. Kosten von Fehlausbildungen
Deutung des Problems	<ol style="list-style-type: none"> 1. (vorübergehende) strukturelle und quantitative Probleme 2. Mängel an Berufsreife, Berufsvorbereitung und Berufsmotivation 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nutzung der Bestenauslese 2. Steigerung der Anforderungen 3. Mängel in der Berufsreife, Berufsvorbereitung, Berufsmotivation sowie in Fähigkeiten und Fertigkeiten der Jugendlichen
Lösungs- vorstellungen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Abwarten demographischen Wandels und Einfluss auf betriebliche Ausbildungsbereitschaft 2. Optimierung von Berufsfrühorientierung und Berufsberatung 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ein Erfordernis; ggfls. Abwehr drohender Ausbildungsplatzabgabe 2. Optimierung der Schulausbildung hinsichtlich Berufswahl
Handlungsfolgen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aktionen + Programme + Erleichterung der betrieblichen Ausbildung 2. Delegation an BA, Bildungsträger, Schulen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plausibilisierung steigender Anforderungen 2. Forderungen an die Politik / an die Schule 3. Klagen über Kosten von Fehlausbildungen

Quelle: eigene Erhebungen

Um diesen Vortrag nicht ausufern zu lassen, verzichte ich jetzt auf die Darstellung der Perspektiven weiterer beteiligter Institutionen, die Sie als Anwesende repräsentieren. Sie kennen ja Ihre Handlungsrationalität und Ihre Einschätzung der Jugendlichen aus Ihren Arbeitszusammenhängen.

Ich möchte Sie lediglich an eines erinnern: Eine Interesse geleitete Perspektive kanalisiert den Blick und schränkt die Wahrnehmung ein. Und das bedeutet in diesem Falle: Das Interesse, Jugendliche als defizitär wahrzunehmen, schiebt sich wie ein Filter vor den Blick derjenigen, die im Rahmen einer Institution mit Jugendlichen arbeiten. „Die haben ja heute alle so viele Defizite“ ist ein Gemeinplatz, der suggeriert, dass es sich bei den Jugendlichen um eine homogene Masse handele, in der sich alle gleichermaßen durch Mängel auszeichnen.

Unsere Kultur hat die Jugendphase als Statuspassage hervorgebracht, in der Menschen, die nach dem Merkmal „Lebensalter“ als Jugendliche definiert sind, Entwicklungsaufgaben zu vollbringen haben. Es handelt sich nicht um eine natürliche, sondern um eine kulturelle Lebensphase.

Der Stoßseuffer der generellen Defizite ist virulent: in Projekten und Bildungsträgern, in Betrieben, in Arbeitsagenturen, in Schulen, auch in Jugendämtern ist er zu hören. Und die Ursachen scheinen eindeutig zu sein: die unzureichenden Bildungsleistungen der Schulen heißt es, seien Schuld, und vor allem die unzureichenden Erziehungsleistungen der Eltern. Damit wird nicht nur die zentrale Bildungs- und Erziehungsinstitution unserer Kultur des Versagens beschuldigt. Defizite haben, das scheint die PISA-Studie zu belegen, auch jene SchülerInnen, die nicht scheitern. Diskreditiert werden aber auch generell zwei wesentliche Generationen unserer Bevölkerung: Jugendliche und Angehörige des mittleren Erwachsenenalters, soweit sie Kinder haben.

Bezogen auf das Thema dieses Vortrags möchte ich eine Hürde ausmachen, die den

Übergang der Jugendlichen von der Schule in das Ausbildungssystem erschwert: Diese Hürde besteht in der generellen Defizitdiagnose. Als Defizite benannt werden: mangelhafte Fähigkeiten und Schulleistungen, unangepasstes Verhalten, vor allem aber mangelnde Berufsreife und in unzureichende Leistungsbereitschaft. Diese Defizitdiagnose eilt jeder und jedem Jugendlichen voraus und – sie determiniert die Erwartungen an ihre Leistungen und an ihr Verhalten. Und auf der Suche nach Bestätigung findet man natürlich Belege für Leistungsunwilligkeit oder Fähigkeitsmängel. Generalisierende negative Zuschreibungen sind Resultate der Defizit-Hypothese und zugleich Belege zu ihrer Aufrechterhaltung.

Wir sollten nicht vergessen, dass diese Definition der Rationalität jener Institutionen folgt, die über Definitionsmacht verfügen. Für Politik und Wirtschaft ist es probat, Betroffene für ihre Situation verantwortlich zu machen. Und die Klagen über Jugendliche sind so alt wie die Kulturen, die eine Jugendphase kennen. Die älteste mir bekannte Defizit-Klage dieser Art stammt von Aristoteles und der lebte im 4. Jahrhundert vor Christus. Die Klage war wohl zu seiner Zeit schon nicht neu, aber er war der erste, der sie schriftlich hinterlassen hat.

Meine Damen und Herren, wird mit dem Reden von den Defiziten den Jugendlichen nicht eigentlich vorgeworfen, dass sie nicht gelernt haben, was zu lernen ihnen noch gar nicht möglich war? Ich frage nach den Maßstäben für jene Abweichungen, die als Defizite gemessen werden könnten. Zur Plausibilisierung wird ja lediglich behauptet, früher – wann immer dieses „früher“ gewesen sein mag – seien die Auszubildenden besser, fähiger, motivierter gewesen.

Entscheidend für die Konstruktion und Reproduktion der Defizit-Diagnose sind drei Aspekte:

1. ist die Defizit-Diagnose funktional. Sie lenkt den Blick von der quantitativen Unausgewogenheit auf dem Ausbildungsstellenmarkt auf die Betroffenen. Nicht man-

gelnde wirtschafts- und sozialpolitische Strategien sind verantwortlich dafür, dass zahlreiche junge Menschen ohne Ausbildungsplatz in unterschiedlichen Warteschleifen untergebracht werden müssen, sondern die Betroffenen selbst sind es, die wegen ihrer Defizite keinen Ausbildungsplatz finden. Je größer die Diskrepanz zwischen geringer Ausbildungsplatzzahl und hoher Bewerberzahl, desto lauter die Klage über die Defizite der Jugendlichen. Unter dieser Perspektive kann die Politik sich auf die Kompensation des Problems beschränken, ohne sich den Konflikten aussetzen zu müssen, die etwa strukturelle Änderungen des Berufsbildungssystems mit sich brächten.

2. Unter dem Diktat der Defizit-Diagnose ist eine eigene Ausbildungsstruktur entstanden, an der viele partizipieren, die ebenfalls kein Interesse daran haben, diese Perspektive aufzugeben. Dazu brauche ich hier und jetzt nichts weiter zu sagen.
3. Das Deutungsmuster der Defizite ist so allmächtig, dass Defizite als Bedingung für Leistungsansprüche nachgewiesen werden müssen. Nur wer ordentliche Defizite aufweisen kann, hat Anspruch auf die so genannte Jugendberufshilfe. Ohne Defizite kein Förderbedarf, keine Berufsvorbereitung, keine ausbildungsbegleitende Hilfe.

Wenn wir jetzt unsere Perspektive erweitern und fragen, woran denn die Defizite eigentlich messbar sind, wird die Antwort schwierig. An welchem Maß orientieren wir uns bei der Feststellung von Defiziten? Gibt es einen objektiven Maßstab? Deutlich wurde das bei den so genannten G- und F-Maßnahmen. Deren erstaunliche Vielfalt nährte ja die Fiktion, man könne präzise Zielgruppen nach spezifischen Defiziten segmentieren und die auf diese Weise addierten Probleme *in cumulo* wegpädagogisieren. Die Lösung einer Problematik durch ein „mehr desselben“ erreichen zu können, hat sich ja von jeher trügerisch erwiesen.

Uneinheitliche und daher nicht messbare Standards möchte ich als zweite Hürde identifizieren, die den Jugendlichen den Weg vom Bildungs- in das Ausbildungssystem erschwert. Wo ist die Skala anspruchsvoller Leistungsstandards verbindlich festgelegt, an der Defizite ablesbar sind? Werden sie vielleicht bemessen an dem gedachten Ideal eines windschnittigen Arbeitnehmers? Das heißt eines Menschen, der bei körperlicher Robustheit und Attraktivität in einem höchsten Maß an Selbstbeherrschung auf der Basis brillanten Fachwissens stets hervorragende Arbeit leistet?

Ich erinnere mich an Gespräche unter anderem mit Ausbildern und auszubildenden Unternehmern, die bei mir den Eindruck erweckten, ihre Ich-Ideale zum Maßstab genommen zu haben. Unüberprüfbar waren ihre eigenen Leistungen in ihrer Jugendzeit offenbar viel höher gewesen als die der heutigen Jugendlichen. Zum Beispiel jener Handwerksmeister, der bei Arbeiten in meiner Wohnung über Defizite der Jugendlichen klagte, weshalb er nicht mehr ausbilde, der aber in seiner Hand geschriebenen Rechnung (die Arbeit mit einem Computer war ihm zu anspruchsvoll) eine beachtliche Fehlerdichte in der Rechtschreibung fachlicher Begriffe aufwies, von der Addition des Rechnungsbetrags zu seinen Ungunsten ganz zu schweigen. Aber seine Defizite standen ja nicht zur Debatte.

Steigende Leistungsanforderungen lassen sich durch komplexer und intransparenter werdende Arbeitsvollzüge plausibilisieren. Auf diese Weise haben das Abstraktionsvermögen und andere Schlüsselqualifikationen Karriere gemacht. Extrafunktionale Kompetenzen treten im Anforderungsprofil neben die nachweisbaren schulischen Leistungen und werden schon vor Antritt eines Ausbildungsverhältnisses erwartet. Die Ansprüche an das jugendliche Leistungspotenzial steigen jedoch auch mit der schon benannten Diskrepanz zwischen der Zahl der Ausbildungsplätze und der Zahl der BewerberInnen. Zum Beispiel wird häufig auch für wenig komplexe handwerkliche Berufsausbildungen ein mittlerer

Bildungsabschluss verlangt. Warum braucht jemand die mittlere Reife, um dann kleine Brötchen backen zu lernen? Das Berufsbildungsgesetz schreibt keinen Schulabschluss zum Erlernen eines Berufes vor.

Leistungsstandards sind eine Variable. Sie werden nach betrieblichen Erfordernissen gesetzt und finden ihre Legitimation in Anforderungsprofilen und in der Bewerberlage. Sie ermöglichen das Prinzip der betrieblichen Bestenauslese und sind aus diesem Grunde funktional.

Die Standardisierung von Anforderungen geht einher mit der Entstandardisierung von Lebensläufen. Vorhin deutete ich ja schon an, dass die Übergangsmöglichkeiten recht intransparent geworden sind. Die ehemals üblichen linearen Übergänge von der Schule in das Ausbildungssystem und dann geradlinig weiter in einen lebenslang auszuübenden Beruf sind stark rückläufig. Und das liegt nicht an den so genannten defizitären Jugendlichen, sondern an den tiefgreifenden Strukturveränderungen, die seit Jahren unsere Lebenssituationen und unsere Werte verändern. Entstandardisierung verbindet sich mit den Forderungen nach Flexibilisierung und führt zu so genannten Patchwork-Biographien, die unter dem Sammelbegriff Pluralisierung von Lebensformen diskutiert werden. Die Vielfalt von Lebensformen nimmt zu - unter anderem deshalb, weil in vielen beruflichen Zusammenhängen eine große fachliche, regionale und soziale Mobilität verlangt wird. Ungeachtet dessen werden von Jugendlichen die traditionellen Lebenszusammenhänge erwartet. Sollten sie also nicht bei ihren Eltern leben oder diese nicht miteinander verheiratet sein, kann auch dies als Verletzung sozialer Standards zur Einstellungsbarriere werden.

Jungen Menschen, die nicht den Standards unseres Kulturkreises hinsichtlich Leistung, sozialem Verhalten, Familienhintergrund entsprechen, fehlt soziale Bonität. Und das ist eine Hürde, die nicht allein beim Übergang in das Ausbildungssystem eine Rolle spielt.

Wenn Jugendliche nach der betrieblichen Bewerberauswahl zurück bleiben, werden sie zu Altbewerbern. Haben sie ungünstige schulische Berechtigungsausweise, also schlechte Zeugnisse, werden sie als Benachteiligte definiert. Als „Benachteiligte“ definiert worden zu sein, ist die stärkste Hürde auf dem Weg in das Berufsleben. Die Operationalisierung des Begriffes erübrigt sich vielleicht. Sie wissen, dass man der Definition nach Abgrenzungen vornimmt zwischen

- lernbeeinträchtigt
- sozial benachteiligt und
- marktbenachteiligt

Jugendlichen. Die Lernbeeinträchtigten haben nicht die Standards der schulischen Vorbildung erfüllt, die sozial benachteiligten Jugendlichen verletzen soziale Standards durch unterschiedliche Merkmale, z.B. ehemaligen Drogenkonsum, ausländische Herkunft oder den Status als Alleinerziehende. Marktbenachteiligte werden über das Fehlen von Ausbildungsstellen definiert. Aber sie erhalten das Etikett der Benachteiligten und werden damit unterscheidbar von unauffälligen Jugendlichen wie von den anderen, den so genannten „echten“ Benachteiligten. Die Übergänge sind also fließend. Abgrenzungsprobleme entstehen durch die Definitionen und werden wegdefiniert. Stünde die quantitative Relation zwischen Ausbildungsstellen und BewerberInnen in einem umgekehrten Verhältnis, hätten sehr viele, die jetzt als Lernbeeinträchtigte und sozial Benachteiligte definiert werden, einen Ausbildungsplatz, wären also nicht mehr benachteiligt. Das haben die Erfahrungen in den alten Bundesländern seit Ende der sechziger Jahre gezeigt: Je größer die Diskrepanz zwischen wenigen zu besetzenden Ausbildungsplätzen und vielen BewerberInnen, desto größer die Zahl der Benachteiligten und desto größer der Definitionsbedarf. Das steht auch indirekt in dem mir zugesandten Thesenpapier der Bundesagentur für Arbeit.

Benachteiligung ist eine Definition, die sich auf soziale Ungleichheit beruft und zu sozialer Ungleichheit führt. Vor allem entspricht sie dem Differenzierungsbedarf der Gesellschaft

und korrespondiert mit der Zahl der Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz.

Fazit:

Je größer die Diskrepanz zwischen wenigen zu besetzenden Ausbildungsstellen und hohen Bewerberzahlen,

- desto lauter die Klage über Defizite der Jugendlichen,
- desto höher die Leistungsanforderungen
- desto höher die sozialen Ansprüche und
- desto größer die Zahl der Benachteiligten

Ich komme jetzt zu den Aussagen betroffener Jugendlicher. Ich beziehe mich im Folgenden auf drei Quellen:

1. auf Jugendliche aus einem gerade begonnenen Forschungsprojekt von mir. Die Daten sind erst in der vergangenen Woche erhoben worden und konnten noch nicht systematisch ausgewertet werden. Es handelt sich um junge Menschen im Alter von 16 bis 18 Jahren, die eine negative Schulkarriere hinter sich haben und gerade in eine Maßnahme zur Vorbereitung einer Maßnahme aufgenommen wurden. Naturgemäß haben sie Defizite vorweisen müssen, um Ansprüche auf diese Form von Jugendberufshilfe erhalten zu können.
2. ergänzend ziehe ich punktuell Erkenntnisse der Jugendstudie Mecklenburg-Vorpommern hinzu. Diese liegt zwar schon ein paar Jahre zurück und Sie werden mich vielleicht darauf hinweisen, dass es sich nicht mehr um dieselben Jugendlichen handelt. Wir wissen aber gar nicht, wie viele der damals befragten ca. 1.500 jungen Frauen und jungen Männer noch immer als so genannte Altbewerber innerhalb oder außerhalb von Maßnahmen auf Ausbildungs- oder Arbeitsuche sind. Wir wissen ebenso wenig, wie viele junge Menschen unter 30 Jahren hier im Lande noch nie kontinuierlich gearbeitet haben. Zu den von Jugendarbeitslosigkeit Betroffenen zählen Menschen bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres. Mit diesen Hinweisen

legitimiere ich jetzt die Heranziehung von Daten aus einer Studie, die quasi zum Abschluss des soeben beendeten Jahrtausends, ich glaube 1999, abgeschlossen wurde.

3. beziehe ich mich teilweise auf Ergebnisse aus einem eben in Westdeutschland beendeten Projekt, das im Auftrag der Europäischen Union durchgeführt wurde. Auch hier sind Jugendliche mit negativen Schul- und Ausbildungserfahrungen auf die Berufswelt vorbereitet und in diesem Zusammenhang beforscht worden.

Die jetzt von mir vorgestellten Äußerungen von Jugendlichen stammen also aus drei unterschiedlichen Forschungsprojekten. Die Untersuchungen sind natürlich unter ganz verschiedenen Fragestellungen und in ganz unterschiedlichen Regionen durchgeführt worden. Die Jugendstudie MV wurde im Auftrag der Landesregierung durchgeführt, um den Politikbedarf für junge Menschen zu ermitteln. Dazu wurden SchülerInnen, vielfach auch BerufsschülerInnen mit und ohne Ausbildungsplatz, nach ihren Lebenssituationen, ihren Lebensplänen und Bedürfnissen befragt. Die Begleitstudie zu einem EU-Projekt mit ausbildungslosen Jugendlichen hatte den Fokus auf Übergängen junger Frauen und Männer zwischen 16 und 28 Jahren gelegt und erfragte deren biografische Sichtweise ihrer Lebenssituation. Mein Projekt stellt eine Begleitforschung zu einer im weitesten Sinne berufsorientierenden Maßnahme in Neubrandenburg dar - keine BA-Maßnahme übrigens, wenn gleich öffentlich gefördert. Ich erfrage dort ebenfalls eine biografische Sicht, aber auch die grundlegende Orientierung auf Beruf und Arbeitswelt und deren etwaige Veränderung durch pädagogische Maßnahmen. Ergänzend konnte ich noch auf Material aus einem vor 2 Jahren abgebrochenen Projekt zurückgreifen, in dem es um alternative Ausbildungsmöglichkeiten Benachteiligter gehen sollte.

[Um das Ergebnis von Untersuchungen beurteilen zu können, ist es wichtig zu wissen, in welchem Kontext und mit welcher Fragestellung die Daten erhoben worden sind.]

Ich orientiere mich in der Darstellung von Ergebnissen jetzt an meinem Projekt und werde Sie nicht über Zahlen, sondern über Tendenzen informieren, die deshalb so interessant sind, weil sie sich mit den Ergebnissen der anderen Untersuchungen weitgehend decken. Dabei versuche ich ein kongruentes Bild der Interessenlage Jugendlicher zu gewinnen, das ich mit Ihnen betrachten möchte.

1. Die Jugendlichen verknüpfen ihre Zukunftsperspektive unauflöslich mit dem Bereich der Arbeit. In meiner Untersuchung äußerten alle der angeblich so perspektivlosen jungen Menschen, ihre (künftige) berufliche Situation sei ihnen ebenso wichtig ihr privater Bereich (operationalisiert in Partnerschaft, Wohnung, Freizeit, Freunde usw.). Das deckt sich mit Erkenntnissen aus der Landesjugendstudie, in der sich diese gemeinschaftliche Tendenz aller Befragten herausbildete. Die am häufigsten genannte Zukunftssorge der seinerzeit Befragten war die Angst vor Arbeitslosigkeit.
2. Die meisten der in meiner Untersuchung befragten Jugendlichen hatten Berufspläne. Und diese Berufsvorstellungen waren in keiner Weise unrealistisch, wie dies insbesondere den von mir befragten Benachteiligten gern nachgesagt wird. Sie nannten durchweg Handwerks- und Industrieberufe wie Tischler bzw. Holzfacharbeiter, Kfz.-Mechatroniker, Gleiswerker.
3. Die Fragen nach den Erwartungen an ihren Wunschberuf und deren Wichtigkeit ergab, dass allen ausnahmslos eine interessante Arbeit wichtig ist, in der ein hohes Einkommen keine große Rolle spielt. Vor allem wünschen diese jungen Menschen sich, etwas Sinnvolles zu leisten und neue Stärken zu entwickeln. Etwas zu können, was andere anerkennen, war fast ebenso wichtig wie die Möglichkeit, etwas Sinnvolles zu leisten und sich weiter zu entwickeln. Auch dieses Ergebnis findet eine Entsprechung: Die von mir ergänzend herangezogene EU-Studie über einen vergleichbaren Personenkreis weiß Vergleichbares zu berichten. Übrigens wird dort vermerkt, dass die Äußerung Jugendlicher, sie wollten „Spaß“ im Beruf haben, in der adäquaten Lesart aufgefasst werden muss. Denn Spaß meine nicht, dass Arbeiten eine Vergnügungs steuerpflichtige Angelegenheit sein solle. Spaß in der Terminologie der jungen Menschen ist eine Metapher für Authentizität, meint folglich, dass man sich mit seinem beruflichen Handeln auch identifizieren möchte. Damit kommt der Wunsch nach Spaß dem nahe, was ich hier unter Sinn zusammen gefasst habe.
4. Die in meiner Studie befragten Jugendlichen äußerten eine erstaunlich hohe Anstrengungsbereitschaft - erstaunlich in Relation zu den negativen Zuschreibungen, von denen ich eben gesprochen habe. Alle wollen einen Beruf erlernen, fast alle ihren Schulabschluss machen, sie sind bereit oder sehr bereit, für einige Zeit weniger Einkommen zu haben und auf Freizeit zu verzichten, wenn dies zum Erlernen eines Berufs notwendig sein sollte. Sie äußerten auch die Bereitschaft, für einige Zeit den Wohnort zu wechseln oder für einige Zeit zwei Wohnorte zu haben. Vergleichbare Zugeständnisse wurden auch in jenem EU-Projekt mit der ähnlichen Zielgruppe festgestellt.
5. Nun sind die Jugendlichen ja ihrer Defizite wegen in der Maßnahme, wegen dieser Defizite, die ihnen die Berechtigung zur Teilnahme verschafft haben. Das legte die Frage nach der Schulausbildung nahe. Die Antworten auf Fragen nach Schulerfahrungen kann ich in ihrer Differenziertheit jetzt nicht vorstellen. Aber der Tendenz nach lagen die Probleme aus der Perspektive der jungen Menschen häufig stärker im Verhaltens- als im Leistungsbereich. Das heißt, nicht alle fühlten sich intellektuell überfordert, sondern den Anforderungen gewachsen, aber in ihren Leistungen nicht anerkannt. In der Schule hatten

sie Schwierigkeiten mit Lehrkräften, aber auch mit Mitschülern gehabt.

Interessant ist in diesem Zusammenhang die Attribuierung der Kommunikationsprobleme in der Schule. Ausnahmslos fühlten sich die Befragten für Leistungsschwierigkeiten und Verhaltensprobleme selbst verantwortlich. Und auf eine entsprechende Frage äußerten sie, dass sie etwas, was sie wirklich erreichen wollen, auch schaffen würden. Übrigens verfügten einige von ihnen über eine Erfahrung, die uns zu denken geben sollte: Den Jugendlichen war von Lehrkräften und in einem Fall auch von einem Schulsozialarbeiter gesagt worden, sie bräuchten sich nicht mehr anzustrengen, sie hätten ohnehin keine Chancen.

Was erfahren wir aus diesen Ergebnissen, die quer durch die benannten Untersuchungen übereinstimmend ein sehr positives Bild unse-

rer Jugendlichen, auch unserer Benachteiligten, zeichnen? Nun, wir haben es hier mit einem großen Potenzial zu tun, das individuell und gesellschaftlich für die Zukunft entscheidende Ressourcen in sich birgt. Um dieses Potential, diese Ressourcen entwickeln zu können, bedarf es offensichtlich anderer Anstrengungen als der bisherigen. Und darüber nachzudenken sollte ja das Ziel dieser Tagung sein.



Vom Modellprogramm zur Daueraufgabe

Förderung von benachteiligten Jugendlichen in der Berufsbildung bleibt unverzichtbar

BIBB-Fachtagung zieht Bilanz und diskutiert Perspektiven der Benachteiligtenförderung

Quelle: Pressemitteilung des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 27. September 2005

Diese ausführliche Ankündigung der Veranstaltung enthält wichtige Grundaussagen, verweist am Ende auf interessante Links im Internet und zeigt, dass nach Erscheinen dieser Ausgabe der iBB sich für Interessierte das Aufsuchen der Tagungsdokumentation lohnen dürfte. (K.K.)

Benachteiligte Jugendliche brauchen zusätzliche Förderung, um ihre Chancen beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung zu verbessern: Was vor über 25 Jahren in Modellversuchen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zur Benachteiligtenförderung erprobt und nachgewiesen wurde, fand 1980 Eingang in ein großes bildungspolitisches Programm zur „Förderung der Berufsausbildung von Jugendlichen mit schulischen Defiziten“ des damaligen Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft (BMBW). Mit diesem am 1. Juni 1980 gestarteten Programm wurde der Grundstein gelegt für ein gegenwärtig mehr denn je gebrauchtes und genutztes Regelangebot: Berufsausbildungsvorbereitung, außerbetriebliche Ausbildung und - bei einer betrieblichen Ausbildung - ausbildungsbegleitende Hilfen unterstützen und begleiten heute benachteiligte junge Menschen auf dem Weg in den Beruf. Auf der Fachtagung „25 Jahre berufliche Benachteiligtenförderung - vom Modellprogramm zur Daueraufgabe“, die das BIBB gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und der Universität Hannover am 27./28. September in Bonn durchführt, werden 25 Jahre nach dem Beginn des Benachteiligtenprogramms Fachleute aus den Institutionen der Politik, der

Wissenschaft und der Praxis, die an seiner Entwicklung, Umsetzung und Fortschreibung mitgewirkt haben, über den historischen Verlauf, das bisher Erreichte und die notwendige Weiterentwicklung der Benachteiligtenförderung diskutieren.

Angesichts der schwierigen Bedingungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt werden auch in absehbarer Zukunft noch ein hoher Anteil von Jugendlichen auf eine besondere Förderung beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung angewiesen sein. Die BIBB-Fachtagung stellt daher die aktuellen Entwicklungen und die in der Praxis eingeschlagenen Wege in der Benachteiligtenförderung auf den Prüfstand.

In den vier Tagungs-Workshops werden diskutiert

- die Notwendigkeit einer Verknüpfung von Berufsausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung (im Workshop „Konzeptionelle Vernetzung der Förderinstrumente und -systeme“),
- die stärkere Verknüpfung von außerbetrieblichen und betrieblichen Lernorten (im Workshop „Benachteiligtenförderung betriebsnah denken“),
- die Möglichkeiten der allgemeinbildenden Schulen, die Ausgangsbedingungen benachteiligter Jugendlicher zu verbessern (im Workshop „Allgemeinbildende Schulen und Benachteiligtenförderung“),

- die Rolle und das Selbstverständnis der Sozialpädagogik im Prozess der Benachteiligtenförderung (im Workshop „Von der

Sozialpädagogik zum Integrationscoaching?“).

Weitere Informationen zum Thema im Internet:

- das vollständige Programm der Fachtagung unter www.bibb.de/de/1427.htm
- zu „25 Jahre Benachteiligtenförderung in der Berufsbildung“ unter www.bmbf.de/press/1593.php
- Informationen zur Benachteiligtenförderung unter www.good-practice.bibb.de
- Zahlen und Hintergrundinformationen zur Entwicklung der Ausbildungsplatzsituation in den letzten Jahren unter www.bibb.de/de/15326 sowie unter www.bibb.de/de/14492.htm

Jungen Flüchtlingen in Deutschland eine Perspektive geben BAG Jugendsozialarbeit und Bundesfachverband UMF verabschieden gemeinsame Forderungen zur Verbesserung der Situation junger Flüchtlinge

Quelle: Pressemitteilung der beiden Fachverbände BAG Jugendsozialarbeit und Bundesfachverband Unbegleitete Minderjährige Flüchtlinge vom 8. September 2005 www.BAG-Jugendsozialarbeit.de

Die Lebenslage minderjähriger Flüchtlinge in Deutschland ist besonders sensibel: Die jungen Menschen sind entwurzelt, ihre Lebensentwürfe sind zerstört, ihre Familien zerrissen und ihre Perspektiven in der Fremde ungewiss. Dies gilt sowohl für junge Menschen, die gemeinsam mit ihren Eltern flüchten, als auch in besonderem Maße für Kinder und Jugendliche, die alleine, ohne ihre Eltern aus ihrem Heimatland flüchten müssen. Die in Deutschland für die Gruppe der minderjährigen Flüchtlinge bestehenden gesetzlichen Rahmenbedingungen reichen jedoch angesichts des besonderen Schutzbedürfnisses dieser jungen Menschen nicht aus.

Die BAG Jugendsozialarbeit und der Bundesfachverband Unbegleitete Minderjährige Flüchtlinge (B-UMF) hat dies zum Anlass genommen und in einer gemeinsamen Stellungnahme Forderungen formuliert, wie die Situation minderjähriger Flüchtlinge in Deutschland verbessert werden kann. Gemeinsames Anliegen der beiden Verbände ist es, mit diesem Forderungskatalog über die Situation der min-

derjährigen Flüchtlinge zu informieren, hierfür zu sensibilisieren und den notwendigen Handlungsbedarf aufzuzeigen. Die Forderungen betreffen vor allem die Umsetzung internationaler Übereinkommen, das Aufenthaltsrecht, die Jugend- und Sozialhilfe, das Schul- und Arbeitsrecht sowie die gesetzliche Vertretung und die pädagogischen Standards für Fachkräfte.

Der Forderungskatalog wurde zwischenzeitlich den politisch Verantwortlichen in Bundestag und Bundesministerien sowie zahlreichen weiteren Adressatinnen und Adressaten zugesandt. Er steht zudem als Download auf der Homepage der BAG Jugendsozialarbeit unter www.bag-jugendsozialarbeit.de zur Verfügung. Die Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit ist der Zusammenschluss der Trägergruppen und Landesarbeitsgemeinschaften der Jugendsozialarbeit freier Träger. Jugendsozialarbeit hat die sprachliche, schulische, berufliche und soziale Integration sozial benachteiligter und individuell beeinträchtigter junger Menschen zum Ziel.

Wo kann ich mal schnuppern ? Praktika in niederländischen Unternehmen und Institutionen Waar kan ik een kijkje nemen ? Stages in Nederland

Präsentation von 6 Thesen und eines Internetführers zum Thema anlässlich der
2. Deutsch-niederländischen Hochschultage in Münster am 23. und 24. Mai 2005

Von Robert Marzell

Thesen

1

Man macht nicht ein Praktikum in den Niederlanden, um Niederländisch zu lernen,

sondern man lernt vorher gut Niederländisch, um ein Praktikum zu machen.

2

Dieses sprachliche Hindernis ist vermutlich der Grund dafür, dass die Zahl deutscher studentischer Praktikanten in NL bislang so „übersichtlich“ geblieben ist.

Praktikum in Holand! Hier ist noch Platz für Pioniere!

3

Von wegen: wo kann ich mal schnuppern! Bei einem Praktikum in den Niederlanden geht es nicht um ein Schnupperpraktikum („snuffelstage“), sondern um praktische Mitarbeit auf der Basis von im Studium erworbenen Kenntnissen.

Das bedeutet: man kennt Grundpraktika vor Beginn eines Studiums ebenso wenig wie die Schülerbetriebspraktika in der gymnasialen Oberstufe.

4

Punkt 3 hat Auswirkungen auf die Dauer angebotener Praktika. Es gibt kaum Kurzpraktika.

5

Zur Illustration der Punkte 3 und 4 schauen wir ins Internet. Hier erklärt zum Beispiel die Medienpraktika-Site: www.media stages.nl explizit, sie vermittele keine „Schnüffelpraktika“ für Hauptschüler, Realschüler und Gymnasiasten, sondern nur Praktika im Rahmen einer schulischen Berufsausbildung, eines Fachhochschul- oder Universitätsstudiums. Im Originalton:

„Mediastages.nl bemiddelt uitsluitend voor studenten die in het kader van een erkende opleiding, MBO, HBO, universiteit een stage zoeken. De minimale stageduur is meestal 3 maanden.

We kunnen helaas niet bemiddelen voor z.g.n. „snuffelstages” in het middelbaar onderwijs: VBO, MAVO, HAVO, VWO...”

6

Wir unterscheiden zwei Arten von Praktikum:

- *Meeloopstage* oder *Meewerkstage* (Mitlauf-/Mitarbeitspraktikum)
- *Afstudeerstage* (Praktikum im Zusammenhang mit einer Diplomarbeit)

Evtuell gibt es daneben noch Forschungspraktika (*Onderzoekstages*).

Die *R a b o b a n k* führt dazu beispielsweise folgendes auf ihrer Internetseite aus: (Übersetzung: Robert Marzell)

„Meeloopstage

Während eines Mitlaufpraktikums erhält man zumeist keine konkrete persönliche Arbeitsaufgabe, sondern arbeitet in der Abteilung mit. Diese Art Praktikum dauert zumeist 6 Monate.

Onderzoekstage

Während eines Forschungspraktikums beschäftigst du dich mit der Ausarbeitung eines bestimmten Untersuchungsproblems zu einem bestimmten Thema. Hierüber schreibst du einen Bericht. Diese Praktikumsart dauert meistens 3-6 Monate.

Afstudeerstage

Bei einem Studienabschlusspraktikum schreibst du eine Diplomarbeit, welche du auf deiner Fachhochschule oder Universität verantworten musst; diese muss überdies auch

für die *Rabobank* einen zusätzlichen Nutzen bringen.“

Hier einige Beispiele für Mitlauf- und Studienabschlusspraktika- Inhalte von der *ABN AMRO Bank* gemäß deren Internetseite:

Meewerkstage (3-5 Monate) für Studierende im 3. und 4. Studienjahr

Ein solches Praktikum „kann beinhalten, dass du in die tagtägliche Praxis einer Abteilung eingebunden bist, einen Auftrag ausführst oder beides kombinierst. Wenn du ein Mitarbeiterspraktikum machst, ist es so, als ob du bei uns beschäftigt ist. Du bekommst deinen eigenen Zuständigkeitsbereich...

Beispiele von Praktikumsaufträgen: Für einen IT-Studenten kann ein Praktikumsauftrag in der Implementation einer neuen Intranetseite für eine unserer Abteilungen bestehen. Für einen Fachhochschulstudenten Mit Interesse an Kundenkontakt ist ein Praktikum in einer unserer Beratungsstellen oder unserer Bankfilialen etwas. Universitätsstudenten können beispielsweise mitarbeiten an einer Finanzierungsuntersuchung der *Business Unit Wholesale Clients*, mithelfen, Gutachten über Kreditanträge zu verfassen oder an einer Einführungskampagne für ein Bedienungskonzept mitarbeiten...“ (Übersetzung Robert Marzell)

Afstudeerstage (4-6 Monate)

Vielversprechende Fachhochschulstudenten (*hbo'ers*) können beispielsweise

- eine Machbarkeitsstudie Konfigurationsmanagement ausführen;
- einen Marketingplan für den E-Commerce Desk schreiben;
- die Einführung eines neuen Servicekonzepts evaluieren.

Universitätsstudenten (*academici*) können z.B.

- untersuchen, welche Anlegestrategien gehandhabt werden oder

- wie Portefeuilles von niederländischen oder internationalen Anlegern zusammengestellt werden, oder
- Multinationale Firmen auf strategischem Niveau und finanziellem Gebiet untersuchen,
- einen Werbekonzept (*Promotieplan*) schreiben oder
- einen Plan zur Optimierung der Logistik für eine Abteilung wie die *ABN AMRO Academy* entwickeln.



Auf den nächsten Seiten finden Sie einen ausführlichen Internetführer zum Thema.

KLIKKEN OP NEDERLAND 2005

Internetführer zu studentischen Praktika in den Niederlanden

(Vorgelegt zu den 2. Deutsch-Niederländischen Hochschultagen am 23. und 24. Mai 2005 in Münster)

Von Robert Marzell

Inhalt

1. Unterschiedliche Funktionen und Inhalte von Praktika in Schule und Hochschule in den Niederlanden und Deutschland
2. Adressen von Praktika vermittelnden Organisationen im Hochschulbereich
3. Adressen von potentiellen Praktikumsbetrieben im niederländischen Teil der Euregionen *Rhein-Waal*, *Rhein-Maas-Nord* und *Twente-Achterhoek*
4. Praktika bei der deutsch-niederländischen Handelskammer, bei Niederlassungen deutscher Firmen in den Niederlanden, Niederlassungen niederländischer Firmen in Deutschland und Organisationen mit transnationalen Aufgaben.
5. Niederländische Praktikumsadressen im Internet
6. Praktikumsvergütungen bei studentischen Praktika in den Niederlanden

Anmerkung der Redaktion: Ab dem Programm Acrobat Reader 7 können die im Folgenden zahlreich versammelten Internetlinks direkt angeklickt werden. Wer über diese Programmversion noch nicht verfügt, zum Beispiel Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Intranet der Bundesagentur für Arbeit, kann die Links mit Hilfe des Textausschneidewerkzeugs (oben in der Befehlsleiste mit dem Symbol T) markie-

ren, dann mit einem Klick auf die rechte Maustaste kopieren und so (mit einem linken Maustasteklick auf die Adresszeile und dem Befehl „Einfügen“) direkt in die Adresszeile des Internet Explorer kopieren. Die Internetadressen wurden deshalb im folgenden Text immer in nur eine Zeile gebracht, was vereinzelt zu einer kleineren Schriftgröße führt.

1.

Unterschiedliche Funktionen und Inhalte von Praktika in Schule und Hochschule in den Niederlanden und Deutschland

Wenn Deutsche und Niederländer von Praktika – *Stages* - reden, meinen sie gemäß ihrem jeweiligen Bildungssystem häufig verschiedene Dinge. Niederländer kennen z.B. keine Grundpraktika vor Beginn eines Studiums.

Wer sich über die Rolle von Praktika der verschiedensten Art in den Bildungssystemen von NL und NRW ein – leicht angestaubtes - Bild machen will, lade sich das vom Arbeitsamt Wesel, dem Rijn-Ijssel-College Arn-

hem, der Euregio Rhein-Waal und der euregio rhein-maas-nord im Januar 1998 herausgegebene Handbuch „Praktika und grenzüberschreitende Praktika in Nordrhein-Westfalen und in den Niederlanden“ herunter:

www.euregio.org/download/allesdu.pdf

Die Schrift müsste natürlich - insbesondere im Teil über Praktika im Rahmen von Ausbildungsgängen an deutschen Berufskollegs - aktualisiert werden.

2.

Adressen von Praktika vermittelnden Organisationen im Hochschulbereich

Am ehesten sind Praktika während eines Studiums in den Niederlanden und Deutschland miteinander vergleichbar. Hier gibt es dem gemäß auch Vermittlerorganisationen, auf die man zurückgreifen kann. Wir führen die wichtigsten auf.

Die AIESEC e.V. (*Association internationale des étudiants des sciences économiques*) hilft bei der Beschaffung von Praktikumsstellen für **W i r t s c h a f t s s t u d e n t e n**.
www.aiesec.org/exchange/

Im Jahr 2002 gingen 6 Deutsche in die Niederlande.

Eine der Aufgaben von ELSA BR Deutschland e.V. (*The European Law Students' Association*) ist die Vermittlung von Praktika für **J u r a s t u d e n t e n** im europäischen Ausland, darunter auch in den Niederlanden. Elsa hat die Internetadresse:

www.elsa-deutschland.org

Unter www.elsa.org/stepdesc/overview.asp ist im Mai 2005 eine Praktikumsstelle für 20-70 Wochen bei einer „Law Firm“ in Roosendaal aufgeführt. Bewerbungsschluss: 30. Mai 2005.

M e d i z i n s t u d e n t e n erfahren mehr über eine Famulatur im Ausland, darunter auch den Niederlanden, unter: www.dfa-germany.de.

In den Niederlanden verfügt die Organisation über 2 Plätze.

Studenten
der **N a t u r w i s s e n s c h a f t e n**,
der **I n g e n i e u r w i s s e n s c h a f t e n**
sowie
der **L a n d- u n d F o r s t w i r t s c h a f t** erfahren über Praktikumsmöglichkeiten etwas unter:

www.iaeste.de/de/outgoing/index.html

Hier gibt es Informationen über die Dauer von Praktika, wer dafür in Frage kommt, die Voraussetzungen, die Leistungen von IAESTE, der *International Association for the Exchange of Students for Technical Experience*, sowie über den zeitlichen Ablauf von Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung des Praktikums. Die Adressen und E-mails der Lokalkomitees von IAESTE an Hochschulen erfährt man unter

www.iaeste.de/de/kontakt/lc/

Im Jahr 2000 machten über IAESTE vier Deutsche ein Praktikum in den Niederlanden.

Der Deutsche Bauernverband vermittelt in Zusammenarbeit mit der „*Stichting uitwisseling en studiereizen vor het platteland (SU)*“ gegen Honorar Praktika vorrangig in der **M i l c h w i r t s c h a f t** und im **G a r t e n b a u** für Studenten nach abgeschlossenem Grundstudium, aber auch für gelernte Landwirte bzw. Gärtner. Zu Teilnahmevoraussetzungen und Programmen siehe:

www.bauernverband.de/praktikantenaustausch.html

Im Jahr 2002 nutzten nur 2 Deutsche diese Praktikumsmöglichkeit.

L e h r a m t s s t u d e n t e n mit dem Fach Niederländisch, Deutsch oder einer anderen Fremdsprache sowie in zweiter Linie andere Niederländisch- Studenten können als COMENIUS- Assistenten einen Platz an einer niederländischen Schule über den Pädagogischen Austauschdienst erhalten:

www.kmk.org/pad/sokrates2/sokrates/fr-comenius_2.htm#COMENIUS22b

Pro Jahr beteiligen sich 6-7 Deutsche an diesem Programm.

3.

Adressen von potentiellen Praktikumsbetrieben im niederländischen Teil der Euregionen *Rhein-Waal*, *Rhein-Maas-Nord* und *Twente-Achterhoek*

Wer in einer Grenzregion wohnt, möchte vielleicht am liebsten in der Nachbarschaft ein Praktikum absolvieren. Unter www.euregio.org/stage/ offerieren die genannten Euregios eine Praktikumsdatenbank, in der

Im Mai 2005 177 Betriebe von Roermond im Süden über Venlo, Nimwegen, Arnheim bis Enschede/ Hengelo im Norden aufgeführt werden. Allerdings geht es hier nicht immer um Praktikumsbetriebe für Studierende.

4.

Praktikum bei der deutsch- niederländischen Handelskammer und Niederlassungen deutscher Firmen in den Niederlanden, Niederlassungen niederländischer Firmen in Deutschland und Organisationen mit transnationalen Aufgaben

Vielleicht ist es am einfachsten, bei Firmen oder Organisationen, welche deutsch-niederländische Geschäftsbeziehungen unterhalten, ein Praktikum zu machen, da dort an Muttersprachlern des Nachbarlandes ein Bedarf bestehen könnte. (Das bedeutet übrigens: man kann vielleicht auch in Deutschland schon niederländische Luft schnuppern...)

Studierende der Betriebswirtschaft, Marketing, Personalwesen bzw. PR/Kommunikation können bei der Deutsch- niederländischen Handelskammer mit Sitz in Den Haag und Düsseldorf ein 3-6monatiges Praktikum durchführen. Informationen im Internet finden sich unter:

www.dnhk.org/_deutsch/wir_ueber_uns/praktikum/index.php?category=3

Mitgliedsfirmen der obigen Außenhandelskammer findet man nach Branchen geordnet unter:

www.dnhk.org/_deutsch/mitglieder/databank/suche.php

Hier stehen Adressen, Telefonnummern, die Internetseite und E-mailadresse.

www.duitse-ambassade.nl ist die Internetseite der deutschen Botschaft in Den Haag und des deutschen Generalkonsulats in Amsterdam. Über die dortigen Praktikummöglichkeiten insbesondere für Rechtsreferendare informiert www.duitse-ambassade.nl/de/botschaft/praktikum/index.html

Übrigens: die deutschen Honorarkonsulate in Arnheim usw. können keine Praktikumsplätze anbieten.

www.dutchembassy.de/de/content/community/Privatpersonen/WohnArbeit/grens

enthält die Internetadressen von Euregios, Sozialversicherungseinrichtungen und Finanzämtern mit grenzüberschreitenden Aufgaben .

www.dutchembassy.de/de/content/community/Konsulate/start.html

führt zu den niederländischen Konsulaten in der Bundesrepublik, den Botschaften in Österreich, der Schweiz, Luxemburg und der ganzen Welt. Ob hier Praktika möglich sind, konnte vor Redaktionsschluss dieses Internetführers leider nicht mehr ermittelt werden.

5.

Niederländische Praktikumsadressen im Internet

<http://stage.pagina.nl> eröffnet im Mai 2005 u.a. den Zugang zu

- a) 32 niederländischen Praktikums-Datenbanken, welche teilweise branchenbezogen arbeiten, teils allgemeiner ausgerichtet sind.
- b) Praktikumsmöglichkeiten bei 105 Unternehmen in den Niederlanden.

Die Datenbanken seien hier explizit, teilweise mit Kommentaren versehen, aufgeführt, soweit sie sich nicht ausschließlich oder hauptsächlich auf das Niveau mittlerer Berufsausbildungen beziehen wie etwa <http://roc.nl/> oder www.assistentensite.nl/?nav=stages (Medizinische Assistenzberufe):

www.stagemotor.nl

(Suchen nach Studienrichtung, Niveau der Ausbildung, Branche, Art der Tätigkeit und Region möglich. Am 11. Mai 2005 201 Betriebsadressen für FH- sowie 29 für Universitätsstudenten)

www.stageplaza.nl

(Suchen nach Ausbildungsniveau. Am 11. Mai 2005 501 Praktikumsplätze für FH- und 52 für Universitätsstudenten; oft mit Angabe der Praktikumsvergütung)

www.carrieremotor.nl

(Mittel- und Kleinbetriebe, nach Branchen gegliedert)

www.integrand.nl

www.ifmsa.nl/stages.php

(für Medizinstudenten mit klinischen, Forschungs-, Public Health- sowie Flüchtlingshilfe-Praktika)

www.heastage.nl

(für FH-BWL-Studenten)

www.ma-nederland.nl/?page=stages

(Marketing-Praktikum-Netzwerk Niederlande; am 11. Mai 2005 werden 28 Praktikumsbetriebe angezeigt)

www.memory.nl

(Suchmöglichkeiten nach Niveau und Richtung der Ausbildung, Art des Praktikums und Region. Am 11. Mai 2005 insgesamt nur 10 Betriebe in NL mit Praktika auf FH- und Uni-Niveau)

www.mijnafstudeeropdracht.nl

(Praktika im Zusammenhang mit Diplomarbeiten. Am 11. Mai 2005 wird kein einziger Betrieb aufgeführt.)

www.laboratorium.nl/?nav=stages

(Praktika für Studenten im Bereich der chemischen oder biologisch- medizinischen Labortechnik. Am 11. Mai 2005 2 Praktikumsbetriebe)

www.reisweg.nl

(Nutzen unklar)

www.sbeno.nl/content/zoek_stage.shtml

(Ausführliche Praktikumsstellenbeschreibungen)

www.interstage.nl/advertenties.php

www.stagebankrivierenland.nl

(Rivierenland ist das Gebiet von Rhein und Maas. Am 11. Mai 2005 wurden 513 Praktika für FH- und 53 für Unistudenten verzeichnet.)

www.stagehulp.nl (Es ist möglich, nach Branchen und Regionen nach Praktika zu suchen.)

www.stagelink.nl

www.vacature dossier.nl

(für TU-Studenten)

www.studentbemiddeling.nl

(Praktikumsaufträge)

www.stages.nl

www.stagesite.nl

www.studentenaanbood.nl

www.studentenvacature.nl

www.studentenwerk.nl

(werk= Arbeit; hier geht es nicht um BAföG oder Zimmer!)

www.marketingstages.nl

www.mediastages.nl

6.

Praktikumvergütungen bei studentischen Praktika in den Niederlanden

Wenn man ein Praktikum über eine der oben aufgeführten deutschen Vermittlungsorganisationen wie AIESEC, IAESTE, Pädagogischer Austauschdienst oder den Deutschen Bauernverband vermittelt erhält, kann man davon ausgehen, dass die Praktikumsvergütung die Lebenshaltungskosten deckt. Dies muss ansonsten aber nicht immer der Fall sein. Eine Internetrecherche mit www.google.de und den Suchworten: „Stagevergoeding“ und „Studenten“ ergibt im Mai 2005 folgende ausgewählte Resultate:

Unter

www.studenten.net/content/artikel.asp?mte_id=2&cge_id=21&akl_id=2859

gibt „Niels“ 2004 die Meinung des Teams der Seite www.stages.nl wieder: Praktikanten seien oft preiswerte Arbeitskräfte. Die Höhe der Praktikantenvergütung hänge ab

- von der Beliebtheit des Betriebes,
- vom Niveau der Ausbildung (FH oder Universität),
- vom Stundenumfang des Praktikums im Betrieb,
- von der Art des Praktikums (ein Praktikum, bei dem man mitarbeitet, wird besser bezahlt als ein Praktikum in Zusammenhang mit einer Abschlussarbeit.

www.fashionunited.nl/carierebank

(Modepraktika)

www.vacature dossier.nl

(für TU-Studenten)

www.sportstage.nl

Die Niederländische Botschaft in Berlin weist zusätzlich auf die Adresse www.jobnews.nl hin. Hier – bzw. eigentlich bei

www.nobiles.nl/partners/stagecentrum/index.asp - haben wir am 17. Mai 2005 41 Praktikumsbetriebe und 60 Studienabschlussaufträge gefunden.

Während eines FH-Studiums liege die monatliche Praktikumsvergütung im Durchschnitt zwischen 136 und 227 Euro; während eines Universitätsstudiums zwischen 272 und 454 Euro. Studenten aus dem IT-Bereich erhielten etwas mehr.

Die gleichen Zahlen werden auf der Berufskolleg-Seite

www.roc.nl/default.php?fr=alg&id=4&item=6

mitgeteilt, wobei zusätzlich angemerkt wird, dass FH-Studenten im letzten Studienjahr durchschnittlich 227 bis 363 Euro monatlich erhalten.

Unter www.studieinfo.nl/stage/stagevergoeding.htm steht Ähnliches (Übersetzung: Robert Marzell):

Durchschnittliche Vergütung

Es sind große Unterschiede bei den Vergütungen zu finden. Es gibt Betriebe, die überhaupt nichts bezahlen und Betriebe, die überdurchschnittlich zahlen. Auf der Basis einer Enquête. Unter den Besuchern von www.studieinfo.nl haben wir eine Übersicht erstellt. Die wichtigsten Faktoren sind das Ausbildungsniveau (FH oder Universität), im

wievieleten Semester man ist, sowie eventuelle relevante Arbeitserfahrung.

F a c h h o c h s c h u l e

Wenn du an einer Fachhochschule studierst und ein Praktikum machst, liegt der Verdienst im Mittel zwischen 136 und 227 Euro. Diese Vergütungen beziehen sich auf ein Praktikum im zweiten und dritten Jahr des Studiums. Für ein Praktikum im Rahmen einer Diplomarbeit im vierten Jahr liegt die Vergütung im Mittel zwischen 227 und 363 Euro pro Monat.

U n i v e r s i t ä t

Die Praktikumsvergütungen auf universitärem Niveau liegen höher als bei Fachhochschulern. Der Durchschnitt bewegt sich hier zwischen 227 bis 454 Euro pro Monat. Da IT-Fachleute knapp sind. Wird hier manchmal noch mehr bezahlt.“

Im Juli 2003 teilt die Praktikumsdatenbank „*Stageplaza*“ mit, dass gemäß einer Untersuchung unter 10000 Auszubildenden und Studierenden der durchschnittliche Praktikanten-

stundenlohn 10% des durchschnittlichen Stundenlohns von 17,32 Euro = 1,70 Euro beträgt.

www.stageplaza.nl/voor_students/artikelen_over_stages.asp?artikelid=16

Dabei gebe es große Unterschiede. 40% der Teilnehmer an einer vollzeitschulischen Berufsausbildung erhielten keine Vergütung. Bei Fachhochschulstudenten gingen nur 6 % und bei Universitätsstudenten nur 14% leer aus. Über 500 Euro monatlich erhielten 17% der Universitätsstudenten, hingegen nur 6% der FH-Studenten.

Robert Marzell

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

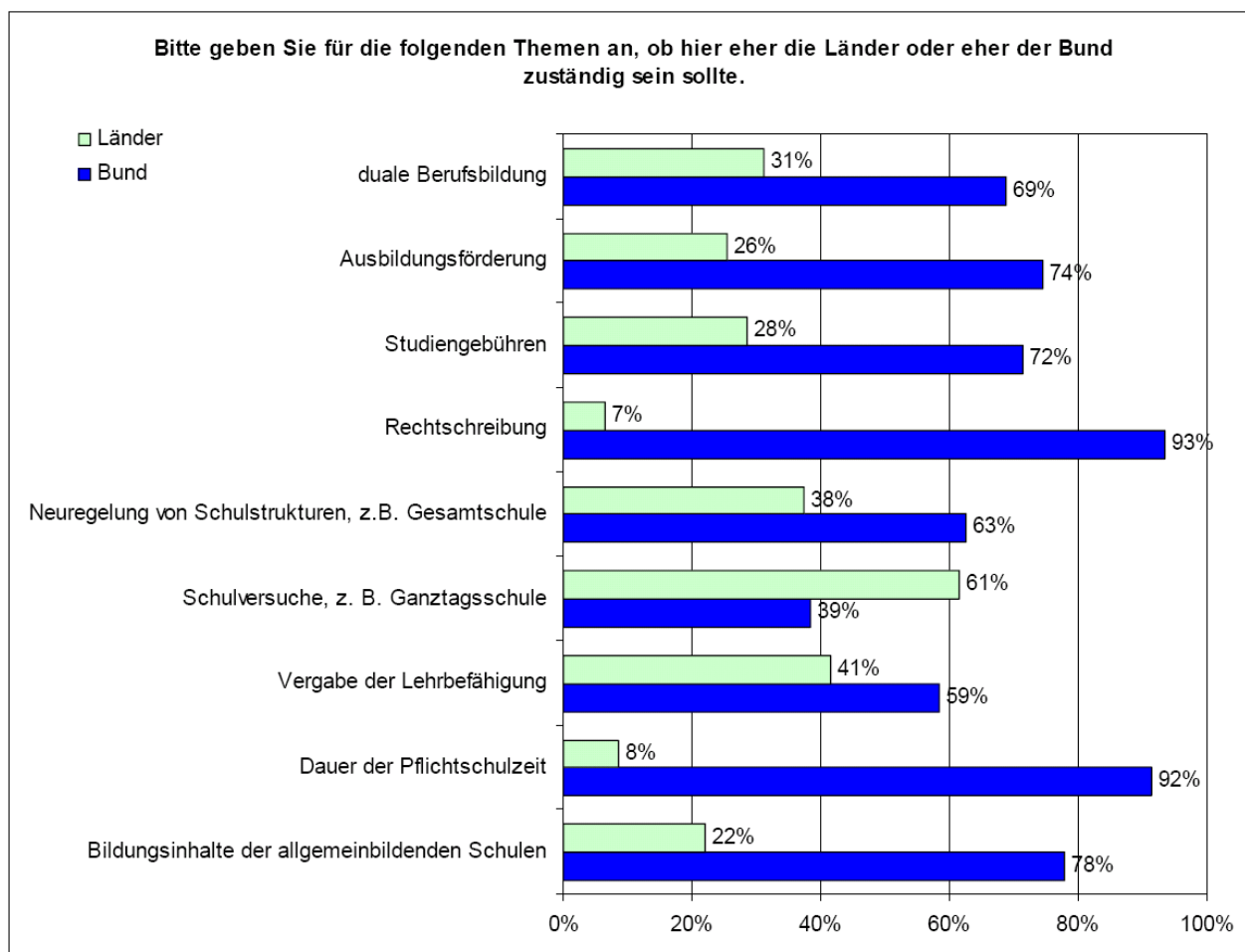


Schlechte Noten für den deutschen Bildungsföderalismus *Bildungsbarometer* legt erste Ergebnisse aus der vierten Befragung vor

(K.K./Bildungsbarometer)

Nun schon zum vierten Mal hat das Bildungsbarometer eine Befragung zu zentralen und aktuellen Bildungsthemen durchgeführt. Im Zeitraum vom 9. bis 18. September 2005 haben insgesamt 1 183 Frauen und Männer aus allen Bildungsschichten, Altersgruppen und Bundesländern ihre Antworten abgegeben. Bemerkenswert ist das Ergebnis zur Frage der Zuständigkeit in bildungspolitischen Angelegenheiten. Mit einer einzigen Ausnahme wird

dem Bund in allen angesprochenen Themen mehr Zuständigkeit als den Ländern zugesprochen. Lediglich bei dem Thema „Schulversuche“ wird den Ländern mehr Zuständigkeit als dem Bund zugestanden. Besonders interessant ist das eindeutige Votum im Hinblick auf die so genannte Rechtschreibreform. Die überwältigende Mehrheit der Bevölkerung wünscht ein Ende des Hickhacks bzw. Trauerspiels um dieses Thema in der Kultusministerkonferenz. Stattdessen wird eine klare bundeseinheitliche Regelung gewünscht.



Eine vollständige Darstellung, Bewertung und Diskussion der Ergebnisse, inklusive der zugrunde liegenden Daten, ist im Bericht 3/2005 über das Bildungsbarometer zu finden, der Mitte November 2005 verfügbar sein wird.

Er ist für 10,- € über den Verlag Empirische Pädagogik zu beziehen:

<http://www.vep-landau.de/Bildungsbarometer.htm>
Mehr über das Projekt *Bildungsbarometer* auf der Internetseite www.Bildungsbarometer.de.

Lehrergehälter international Leistung lohnt in Deutschland kaum

Quelle: *iwd – Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln*
Nr. 39 vom 29. September 2005

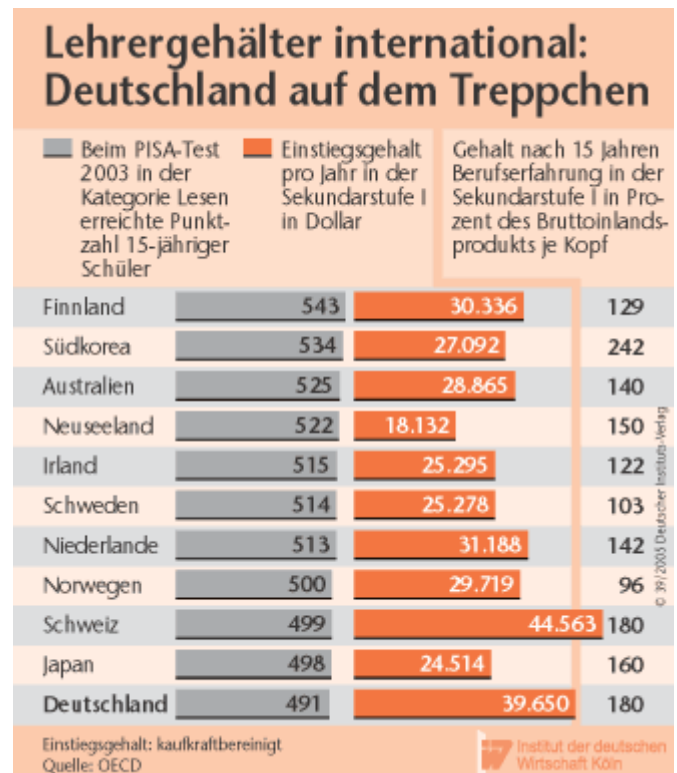
In vielen Ländern können Lehrer ihr Salär aufbessern, wenn sie besondere Leistungen erbringen. Dies ist hierzulande nicht möglich. Allerdings zählen deutsche Pädagogen im internationalen Maßstab ohnehin schon zu den Top-Verdienern.

Lange Zeit galt der Lehrerberuf als Traumjob. Die schlechteste Wahl dürfte dieser Beruf auch heutzutage nicht sein. Denn finanziell stehen hiesige Lehrkräfte vergleichsweise gut da, wie eine neue OECD-Studie zeigt: Die deutschen Lehrergehälter lagen im Jahr 2003 gut 13.000 Dollar über dem Durchschnitt entsprechender Saläre in den Industrieländern.

Schon die Berufsanfänger hierzulande ziehen den Kollegen aus anderen Ländern davon (Grafik). Ein Junglehrer, der in den Klassen fünf bis zehn – dem Sekundarbereich I – unterrichtet, kommt auf umgerechnet knapp 40.000 Dollar Jahreslöhrl. Frisch gebackene Grundschullehrer erhalten immerhin noch gut 38.000 Dollar. In der gymnasialen Oberstufe bezieht der Einsteiger fast 43.000 Dollar Jahresgehalt. Nur in der Schweiz werden Berufsanfänger fürstlicher entlohnt als in Deutschland.

Die Entgelte für das Unterrichten hierzulande sind nach den Berechnungen der OECD-Experten aber auch gemessen an der durchschnittlichen Wirtschaftskraft je Einwohner stattlich:

Ein Grundschullehrer mit 15 Jahren Berufserfahrung kam im Jahr 2003 auf ein durchschnittliches Jahreslöhrl von umgerechnet 46.000 Dollar – das sind 71 Prozent mehr, als das damalige Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner betrug.



Der Unterricht in der Oberstufe macht sich noch besser bezahlt: Ein Gymnasiallehrer mit 15 Jahren Berufserfahrung hatte im Jahr 2003 mit 52.570 Dollar fast doppelt so viel auf seinem Gehaltskonto, wie das BIP pro Kopf ausmachte. In Südkorea und der Schweiz sind die relativen Verdienste im Lehrerberuf ebenfalls recht üppig.

Als Garant für gute Schülerleistungen und eine hohe Unterrichtsqualität taugen hohe Lehrergehälter aber nicht. Würde die Faustformel gelten: Mehr Geld gleich gute Ausbildung, müssten deutsche und schweizerische Jugendliche ihre Mitschüler in den PISA-Spitzenländern um Längen hinter sich lassen. Doch die Wirklichkeit sieht etwas anders aus: Finnland oder Irland beispielsweise, wo die Lehrergehälter nur etwas über dem BIP je

Einwohner lagen, erzielten bei der PISA-Studie **sehr gute Werte.**

Lehrergehälter international: Vielerorts mit Extras

Aus diesen Gründen gewährte Zulagen zum Grundgehalt

	Alter sowie Familienstand	Hohe Unterrichtsqualität	Unterrichten in unattraktiven Bezirken	Unterrichten von Kindern mit besonderem Förderbedarf an Regelschulen	Zusatzqualifikationen
Finnland		✗	✗		
Südkorea	✗		✗	✗	
Australien	✗	✗	✗	✗	✗
Neuseeland		✗	✗	✗	✗
Irland			✗		✗
Schweden		✗	✗	✗	✗
Niederlande				✗	
Norwegen		✗	✗		✗
Schweiz	✗			✗	
Japan	✗		✗	✗	
Deutschland	✗				

Quelle: OECD

© 3/9/2005 Deutscher Institut-Verein
Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Die geringeren Saläre lassen sich in vielen Ländern allerdings durchaus noch aufbessern (Tabelle): Ein kräftiges Zubrot verdienen kann sich etwa, wer herausragende Unterrichtsleistungen erbringt, zusätzliche Qualifikationen nachweist oder sich in der Betreuung von Junglehrern und Referendaren engagiert. Extra-Boni gibt es vielerorts auch für Pädagogen, die Schüler mit einem besonderen Förderbe-

darf betreuen bzw. an einer Schule in einem unattraktiven Umfeld unterrichten.

In Deutschland gibt es solche Extras für Sonderleistungen nicht, hier steigt das Lehrereinkommen automatisch mit dem Alter oder bei der Familiengründung. Staaten, die die Lehrergehälter vor allem über diese beiden Kriterien differenzieren, landen bei PISA aber eher auf schlechteren Plätzen.

Rund um die Existenzgründung

Quelle: *Betriebswirtschafts-Info 8/2005 der Arbeitskammer des Saarlandes*
www.Arbeitskammer.de

Selbstverwirklichung, Unabhängigkeit, höheres gesellschaftliches Ansehen, nicht zuletzt bessere Verdienstmöglichkeiten – all dies sind verlockende Motive, die berufliche Selbstständigkeit für Menschen interessant zu machen. Eine Existenzgründung kann genauso aus Not geboren sein, wie die Nachfrage nach der Ich-AG zeigt. Verstärkt wird dieser Schritt auch aus einem bestehenden Beschäftigungsver-

hältnis versucht. Dass nicht alle Gründungen diese Ziele erreichen, zeigt die Zahl der Insolvenzen. Gerade kleine und junge Unternehmen sind häufig betroffen.

Erfolgsfaktoren, wenn auch nicht Erfolgsgarantien sind eine sorgfältige Gründungsvorbereitung sowie die Inanspruchnahme von Beratungen.

Welche Schritte sind wichtig?

Am Anfang steht sicherlich eine überzeugende Geschäftsidee, verbunden mit der Hoffnung, dass genügend Nachfrage nach dem Produkt oder der Dienstleistung besteht. Günstig wirken sich laut einer Analyse des IAB weiche Faktoren wie der Familienstand im Sinne der Existenz eines familiären Netzes und hilfreiche Erfahrungen aus früheren beruflichen Tätigkeiten aus. Wichtig ist auch die Höhe des verfügbaren Startkapitals, auch wenn nicht jede Kleingründung viel Startkapital erfordert.

Ein Meilenstein ist das schriftliche Geschäftskonzept, quasi der Bauplan einer Gründung. Ein professioneller "Business-Plan" muss Informationen zu folgenden Punkten liefern:

- Zusammenfassende Einleitung: der Überblick für den "eiligen" Leser.
- Angaben zur Gründerperson: Was qualifiziert den Gründer für die Geschäftsidee? Wie können fehlende Kenntnisse - oft im kaufmännischen Bereich - ausgeglichen werden?
- Angaben zur Unternehmensorganisation und zur Rechtsform.
- Darstellung der Geschäftsidee: Welche Produkte/Dienstleistungen werden angeboten? Welche Zielgruppen werden angesprochen? Existiert bereits ein Kunden-

stamm? Was hebt das Angebot von Konkurrenten ab?

- Marktanalyse: Welche weiteren Anbieter gibt es? Wie ist die Markt- bzw. Branchensituation? Wie ist der Standort einzuschätzen?
- Marketing: Produktpolitik, Servicekonzept, Preisangebote, Kommunikation, Vertrieb.
- Wirtschaftlichkeit: Finanz- und Investitionsplanung, Ergebnisplanung, Zahlungsfähigkeit.
- Detailliertes Zahlenmaterial als Anhang.

Ein Geschäftskonzept ist Voraussetzung für die Beantragung von Förderkrediten über die Hausbank und (in abgeschwächter Form) von Fördermitteln der Arbeitsagenturen (s. unten). Selbst wenn formell kein Businessplan benötigt wird, lohnt sich die Arbeit um ...

- ... Schwächen im Konzept frühzeitig wahrzunehmen,
- ... Chancen für zusätzliche Dienstleistungen und Produkte zu erkennen,
- ... die Vorbereitung insgesamt strukturierter anzugehen.

Das Konzept ist als Soll-Beschreibung auch eine gute Messlatte für das Erreichte. Grund-

sätzlich müssen eine Reihe formeller Dinge beachtet werden, wie z.B.:

- Gewerbeanmeldung (außer z.B. bei Freiberuflern),
- Anmeldung bei Finanzamt und Berufsgenossenschaft,

- Genehmigungen (z.B. Zulassungen, Konzessionen, Auflagen durch Behörden),
- Formelle fachliche Qualifikation (z.B. im Handwerk).

Der Umfang der Formalien ist auch abhängig von der Geschäftsidee bzw. der Branche.

Förderung für Arbeitslose

Die wichtigsten Rahmenbedingungen für die Förderung durch die Agentur für Arbeit sind der Übersicht 1 zu entnehmen.

Existenzgründung aus Arbeitslosigkeit	Existenzgründungszuschuss („Ich-AG“)	Überbrückungsgeld	Einstiegsgeld
Anspruchsgrundlage	Rechtsanspruch nach § 421 I SGB III	Rechtsanspruch nach § 57 SGB III	Kann-Leistung nach § 29 SGB II
Voraussetzungen	Leistungsbezug durch Arbeitsagentur (vor allem ALG I) - Beendigung der Arbeitslosigkeit durch hauptberufliche Selbstständigkeit - positives Tragfähigkeitsgutachten einer fachkundigen Stelle - Einkommen („Gewinn“) max. 25.000 €/Jahr	- Leistungsbezug bzw. -anspruch durch Arbeitsagentur (vor allem ALG I) - Beendigung/Verrückung der Arbeitslosigkeit durch zeitnahe Aufnahme einer hauptberuflichen Selbstständigkeit - positives Tragfähigkeitsgutachten (fachkundige Stelle)	- ALG II-Bezug - erwerbsfähig und hilfebedürftig - hauptberufliche Selbstständigkeit - individuelle Situation maßgeblich - Fallmanager-Entscheidung
Förderung	- max. 3 Jahre 1. Jahr: 600,00 € / Monat 2. Jahr: 360,00 € / Monat 3. Jahr: 240,00 € / Monat - keine Rückzahlung bei Wegfall der Voraussetzungen - Anrechnung von Nebeneinkünften auf die Obergrenze von 25.000 €	- max. 6 Monate - ALG I + Zuschuss für Sozialversicherungen (2005: 70,8% des ALG I)	- max. 24 Monate (Zuschuss zum ALG II) - 50-100% des Regelsatzes (West: 345 €, Ost: 331 €), Fallmanager-Entscheidung! - Anrechnung der Einkünfte auf ALG II
Förderzweck	- Erhalt der sozialen Absicherung in der bis zu dreijährigen Anlaufphase	- Sicherung des Lebensunterhalts und soziale Sicherung in der Zeit nach der Existenzgründung	- Förderung der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit
Soziale Absicherung	- gesetzliche RentenV: Pflicht im Förderzeitraum - gesetzliche KrankenV: freiwillig	- formell keine Pflicht - Ausnahmen z.B. Künstlersozialkasse	- bei ALG II-Bezug sozialversichert

Die Eintrittskarte zur Ich-AG und zum Überbrückungsgeld ist das Tragfähigkeitsgutachten, basierend auf einem abgespeckten Geschäftskonzept:

- Beschreibung der Geschäftsidee: Gründer/in, Angebot, Zielgruppe, Standort.
- Kapitalbedarfs- und Finanzierungsplan: Wie viel Geld benötige ich für meinen Betrieb? Woher bekomme ich die erforderlichen Mittel?
- Umsatzvorausschau: Wie hoch werden meine betrieblichen Einnahmen sein?
- Rentabilitätsberechnung: Was bleibt für mich als Unternehmer übrig?

Dieser abgespeckte Businessplan muss von einer fachkundigen Stelle – z.B. IHK, HWK, Steuer- oder Unternehmensberater, Berufsverbände, Kreditinstitute – auf Vollständigkeit und Plausibilität begutachtet und für wirtschaftlich tragfähig befunden werden.

Es ist noch ungewiss (Stand Juni 2005), ob das Förderinstrument "Ich-AG" über den 31. Dezember 2005 hinaus existieren wird. Ursprünglich war geplant, die Antragsmöglichkeit bis Ende 2007 zu verlängern. Zum Zeitpunkt der Drucklegung existieren zum Ein-

stiegs geld noch wenige Erfahrungen. ALG II-Empfänger/innen können zusätzliche Existenzgründungshilfen (§ 16 Abs. 2 Satz 1 SGB II) gewährt werden. Das "Ob" und das "Wie viel" ist Ermessen des zuständigen Trägers. Der Rollenwechsel zum Selbstständigen ist nicht nur ein betriebswirtschaftliches Problem.

Eine wichtige Rolle spielt auch die Beschäftigung von Mitarbeitern sowie die Absicherung persönlicher Risiken. Häufig werden die Kosten der sozialen Absicherung falsch eingeschätzt.

Sie werden Arbeitgeber ?

Der Selbstständige als "Einzelkämpfer" ist ein Bild, dass häufig auch der Realität entspricht. Allerdings bleibt dies in aller Regel nicht lange so. Die Gründe für Personalbedarf können vielfältig sein:

- die Auftragslage erfordert zusätzliches Personal,
- Vertretungsfälle (Urlaub, Krankheit, Geschäftstermine) müssen abgesichert werden,

- spezielles Know-How, z.B. für den kaufmännischen Bereich wird notwendig.

Die Liste ließe sich fortsetzen. Letztlich dient die Entlastung im Tagesgeschäft auch dazu, dem Unternehmer den Blick auf die langfristige Entwicklung zu bewahren.

Mit der Einstellung von Beschäftigten ist eine Vielzahl von Rechtsnormen zu beachten. Die folgende Übersicht gibt einen allerdings nicht vollständigen Überblick:

Bereich des Arbeitsrechts	Rechtsquelle
Verfassungsrechtliche Bestimmungen	<ul style="list-style-type: none"> • Gleichberechtigungs- und gleichbehandlungsgrundsatz (Art. 3GG) • Koalitionsfreiheit (Art. 9 GG) • Berufsfreiheit (Art. 12 GG)
Recht der Arbeitsverhältnisse	<p>Sicherung von Mindeststandards für Arbeitsbedingungen per Gesetz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) • Kündigungsschutzgesetz (KSchG) • Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) • Arbeitsplatzschutzgesetz
Recht der Tarifverträge	<ul style="list-style-type: none"> • Tarifvertragsgesetz
Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebsverfassungsgesetz • Personalvertretungsgesetze • Mitbestimmungsgesetze

	<p>Schutz (bestimmter Gruppen) von Arbeitnehmern vor gesundheitlichen Gefahren, Überforderungen und zu großen Belastungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsschutzgesetz • Mutterschutzgesetz • Schwerbehindertengesetz (SGB IX) • Jugendarbeitsschutzgesetz • Arbeitszeitgesetz • Arbeitsstättenverordnung • Gewerbeordnung
Arbeitsgerichtsbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsgerichtsgesetz

Nicht alle Rechte greifen sofort. So sind manche beispielsweise – wie die Diskussion um die Lockerung des Kündigungsschutzes zeigte – an die Zahl der Arbeitsplätze gebunden. Eine frühzeitige Berücksichtigung von Schutzrechten kann Arbeitsrechtsstreitigkeiten, Reibungsverluste und letztlich Kosten vermeiden helfen - nicht nur in der Gründungsphase ein wichtiger Aspekt. Und das Zusammenspiel zwischen dem Unternehmer und seinen Mitar-

beitern ist und bleibt eine wesentliche Voraussetzung für den Unternehmenserfolg. Für Selbstständige gelten auch andere, zahlreiche Pflichten als Arbeitgeber. So hat der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer einen Beitragsnachweis für die Krankenkassen zu erstellen, die Beiträge zur Sozialversicherung abzuführen und auch Meldungen an die Krankenkasse und die Unfallversicherung zu erstatten.

Was ist bei der Sozialversicherung zu beachten?

Mit Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit ändert sich im Versicherungswesen einiges. Man braucht Versicherungsschutz für den

persönlichen Bereich (inklusive Familie) und für das Unternehmen.

Welche Bereiche der Sozialversicherung sind für Existenzgründer wichtig?

Krankenversicherung

Als Selbstständiger ist man nicht versicherungspflichtig in der Krankenversicherung (Ausnahme: Künstler und Landwirte). Da aber Krankenversicherungsschutz unbedingt vorhanden sein sollte, besteht die Möglichkeit sich in einer gesetzlichen Krankenkasse freiwillig zu versichern (innerhalb von drei Monaten nach Ausscheiden aus der Versicherungspflicht) oder einen Versicherungsvertrag mit

einer privaten Krankenkasse abzuschließen. Was günstiger ist, hängt u.a. vom Alter und den Familienverhältnissen und den gewählten Leistungen ab. Auf jeden Fall sollten aber die Kosten für die Behandlung bei Krankheit und der Lohnersatz in Form von Krankengeld bei Verdienstausfall abgesichert sein. Die Wahl sollte gut überlegt sein, da eine Rückkehr in die gesetzliche KV nur bedingt möglich ist.

Pflegeversicherung

Alle Krankenversicherten müssen sich auch Pflegeversichern. Das gilt sowohl für gesetzlich wie auch für privat Krankenversicherte. Im Falle eines Pflegefalles erbringt sie Leistungen bei häuslicher und stationärer Pflege sowie zur sozialen Absicherung von Pflegepersonen. Selbstständige, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, können sich auch bei der dort angegliederten Pflegekasse pflegeversichern. Wenn der

Selbstständige aber lieber einen privaten Pflegeversicherungsvertrag neben der freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung abschließen möchte, so kann er sich binnen drei Monaten nach Eintritt der Versicherungspflicht per Antrag von dieser befreien lassen und den Privatvertrag abschließen. Es ist ratsam, sich vorher über die Kosten zu informieren.

Unfallversicherung

Selbstständige sind nur selten versicherungspflichtig. Sie haben jedoch nach der Satzung ihres Unfallversicherungsträgers die Möglichkeit, freiwillig der Versicherung beizutreten. Die Berufsgenossenschaften bieten in der Regel Versicherungen für den Unternehmer und den mitarbeitenden Ehepartner an. Die gelten dann aber nur für beruflich bedingte Unfälle, beruflich bedingte Erkrankungen oder Wege-

unfälle und auch nur für Personenschäden und nicht für Sachschäden. Private Unfallversicherungsverträge sichern darüber hinaus Mitarbeiter und Familienangehörigen im Freizeitbereich ab. Übrigens ist jeder Unternehmer verpflichtet, die Eröffnung eines Unternehmens binnen einer Woche seiner Berufsgenossenschaft zu melden.

Rentenversicherung

Pflichtversicherung nach dem Gesetz: Nur wenige Selbstständige sind kraft Gesetzes als schutzwürdig empfunden und somit pflichtversichert. Dazu gehören unter bestimmten Voraussetzungen: selbstständige Hausgewerbetreibende, Lehrer, Erzieher, Hebammen, Pfleger (auch Krankengymnasten, Masseur, med. Bademeister), Land- und Forstwirte, Künstler, Publizisten, Seelotsen, Küstenfischer sowie selbstständige Handwerker. Die pflichtversicherten Selbstständigen müssen sich innerhalb von 3 Monaten nach Aufnahme der Selbstständigkeit bei der Rentenversicherung melden. Verstöße gegen die Meldepflicht können als Ordnungswidrigkeit mit einem Bußgeld geahndet werden.

Die Pflichtversicherung auf Antrag: Alle Selbstständigen, die nicht gesetzlich pflichtversichert sind, haben das Recht, die Pflichtversicherung zu beantragen, und zwar innerhalb von fünf Jahren nach Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit. Die Pflichtversiche-

rung beginnt nach dem Tag nach Eingang des Antrags.

Die freiwillige Rentenversicherung: Selbstständige können sich anstatt für die Pflichtversicherung auch für die freiwillige Rentenversicherung entscheiden (Mindestbeitrag derzeit: 78,00 Euro). Der freiwillig Versicherte bestimmt seine Beitragshöhe bis zum Höchstbetrag von 1.014,00 € monatlich selbst. Wenn das Rentenkonto bereits 60 Monate aufweist und danach ununterbrochen weiter Beiträge gezahlt wurden, dann ist es ratsam, den Mindestbeitrag weiterzuzahlen, um den Anspruch auf eine Erwerbsminderungsrente aufrecht zu erhalten. Wer keine einkommensgerechten Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung bezahlt (z.B. nur die Mindestbeiträge), sollte eine private Alterssicherung aufbauen (mit zusätzlichem Schutz gegen Erwerbsminderung). Es ist auch möglich, die gesetzliche Altersvorsorge um eine private zu erweitern.

Arbeitslosenversicherung

In der Arbeitslosenversicherung ist eine Versicherung für Selbstständige noch nicht möglich. Jedoch kann ab 1. Februar 2006 auf Antrag ein Versicherungspflichtverhältnis zur Bundesagentur für Arbeit begründet werden. Auch die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit kann unter bestimmten Umständen von der Agentur für Arbeit (z.B. Überbrückungsgeld) gefördert werden.

Nach Aufgabe einer selbstständigen Tätigkeit und erneuter Arbeitslosigkeit kann der Anspruch auf Arbeitslosengeld wieder geltend

gemacht werden, wenn nach Entstehen noch keine vier Jahre verstrichen sind. Lag bis zum 31. Januar 2006 vor der Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit keine Arbeitslosigkeit vor, sondern erfolgte die Selbstständigkeit aus einem Beschäftigungsverhältnis heraus, so gilt bei Eintritt von Arbeitslosigkeit rückwirkend ein Zeitraum von fünf Jahren für den Anspruch auf Arbeitslosengeld. Das heißt, wer in diesem Zeitraum ein Jahr versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung war, der hat Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Als Arbeitnehmer pflichtversichert?

Wenn der Selbstständige nicht nur als Unternehmer, sondern gleichzeitig wie ein Arbeitnehmer in seinem Betrieb beschäftigt ist, so stellt sich erneut die Frage der Sozialversicherungspflicht. Hier ist der Status des Unternehmers und die Rechtsform des Unterneh-

mens ausschlaggebend. Es ist zu empfehlen, sich an die zuständige Einzugsstelle (Krankenkasse) zwecks Klärung, auch der Versicherung der mitarbeitenden Angehörigen, zu wenden.

Beratung

Arbeitskammer: Beratungen und Broschürenmaterial zum Thema Arbeits- und Sozialversicherungsrecht bietet die Abteilung Beratung der Arbeitskammer im Haus der Beratung (Saarbrücken, Triererstraße 22) an. Online-Beratung erhalten Sie auch unter

www.arbeitskammer.de.

Eine Einstiegsberatung in Sachen Existenzgründung bietet der Gründungslotse der Arbeitskammer.

Anmerkung der Redaktion:

Auf den folgenden Seiten findet sich eine Übersicht zahlreicher Ansprechpartner im Kompetenzbereich Existenzgründerberatung für das Saarland. Sie kann eine Anregung

sein, vergleichbare Ansprechpartner für andere Regionen aufzusuchen und zusammen zu stellen.

Adressen:

<i>Institution</i>	<i>Kontakt/ Gründungslotse SOG</i>
<p>Arbeitskammer des Saarlandes</p>	<p>Ralf Becker, Tel. 0681/4005-239, Fax: 0681/4005-259, E-Mail: ralf.becker@arbeitskammer.de Fritz-Dobisch-Str. 6-8, 66111 Saarbrücken www.arbeitskammer.de</p>
<p>Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland</p>	<p>Susanne Haben, Tel. 0681/849-377, Fax: 0681/849-110 E-Mail: Rheinland-Pfalz- Saarland.ZLP@arbeitsagentur.de Eschberger Weg 68, 66121 Saarbrücken www.arbeitsagentur.de</p>
<p>Ministerium für Wirtschaft und Arbeit (MWA), besonders Fragen der Wirtschaftsförderung/ Investitionszuschüsse</p>	<p>Herbert Fuchs, Tel. 0681/501-4248, Fax 0681/501-4159, E-Mail: h.fuchs@wirtschaft.saarland.de Am Stadtgraben 6-8, 66111 Saarbrücken, www.wirtschaft.saarland.de</p>
<p>Industrie- und Handelskammer des Saarlandes (IHK), im Bereich Dienstleistungen, Handel, Industrie</p>	<p>Dr. Thomas Pitz, Tel. 0681/9520-211, Fax: 0681/9520-389, E-Mail: thomas.pitz@saarland.ihk.de Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken www.ihk-saarland.de</p>
<p>Handwerkskammer des Saarlandes (HWK) für Gründer im Bereich Handwerk</p>	<p>Albert Eberhardt, Tel. 0681/5809-032, Fax: 0681/5809-205, E-Mail: a.eberhardt@hwk-saarland.de Hohenzollernstraße 47-49, 66117 Saarbrücken www.hwk-saarland.de</p>

Saarländische Investitions-Kredit Bank (SIKB) bei Fragen zur Finanzplanung (zinsverbilligte Darlehen, Beteiligungskapital, Bürgschaften)	Karl Lehmann, Tel. 0681/3033-142, Fax: 0681/3033-100 E-Mail: SIKB-AG@t-online.de Johannisstraße 2, 66111 Saarbrücken www.sikb.de
Zentrale für Produktivität und Technologie Saar e.V. (ZPT) im Bereich technologieorientierte Gründungen	Peter Schommer, Tel. 0681/9520-444, Fax: 0681/5846125 E-Mail: peter.schommer@zpt.de Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken www.zpt.de
Technologietransfer-, Innovations- und Techno- logieberatungs-dienst der Handwerkskammer des Saarlandes (TIT)	Dr. Klaus Meier, Tel. 0681/5809-127, Fax: 0681/5809-205, E-Mail: k.meier@hwk-saarland.de Hohenzollernstraße 47-49, 66117 Saarbrücken www.hwk-saarland.de
Wirtschaftsförderungsgesellschaft Saarpfalz mbH	Doris Gaa, Tel. 06826/52020, Fax: 06826/520828 E-Mail: info@wfg-saarpfalz.de Saarpfalz-Park 1, Postf. 1365, 66444 Bexbach www.wfg-saarpfalz.de
Wirtschaftsförderungs-gesellschaft im Landkreis Neunkirchen mbH	Klaus Häusler, Tel. 06821/8001, Fax: 06821/8003 E-Mail: info@wfg-nk.de Am Blücherflöz 6, 66538 Neunkirchen www.wfg-nk.de
Wfus – Wirtschaftsförderungs-verband Saar- louis	Gerd Rupp, Tel. 06831/4 44-254, Fax: 06831/4 44-262 E-Mail: info@wfus.de Geschäftsstelle Landratsamt, Kaiser-Friedrich-Ring 31 66740 Saarlouis www.wfus.de

Amt für Wirtschaftsförderung und Arbeitsmarktpolitik im Landkreis St. Wendel	Armin Fechler, Tel. 06851/90 31 00, Fax: 06851/90 31 04 E-Mail: a.fechler@lkwnd.de Werschweiler Straße 40, 66606 St. Wendel www.landkreis-st-wendel.de
Gesellschaft für Wirtschaftsförderung im Landkreis Merzig-Wadern mbH	Volker Gräve, Tel. 06861/77076-20, Fax: 06861/77076-29 E-Mail: gfw@landkreis-merzigwadern.de Torstraße 43, 66663 Merzig www.landkreis-merzig-wadern.de
Wirtschaftsförderung des Stadtverbandes Saar- brücken	Jürgen Proföhr, Tel.: 0681/5 06-8000, Fax: 0681/5 06-8090 E-Mail: wirtschaftsfoerderung@svsbr.de Schlossplatz, 66119 Saarbrücken www.stadtverband-saarbruecken.de

Die Saarland Offensive für Gründer (SOG): Die Mitglieder der SOG sind saarländische Institutionen, die Leistungen für Existenzgründer anbieten. Zum weiteren Kreis des SOG-Netzwerkes gehören die Steuerberaterkammer sowie Unternehmensberater. Beide bieten für SOG kostenfreie Erstgespräche an. Auf der

Webseite der SOG kann ein komplettes Unternehmenskonzept interaktiv und online erstellt werden (Button "Gründungsplaner ONLINE"). Neu ist seit März 2005 die Möglichkeit einer Online-Beratung über das SOG-Intranet (Button "Persönliche Beratung im Netzwerk" unter www.sog.saarland.de).

Literaturhinweise

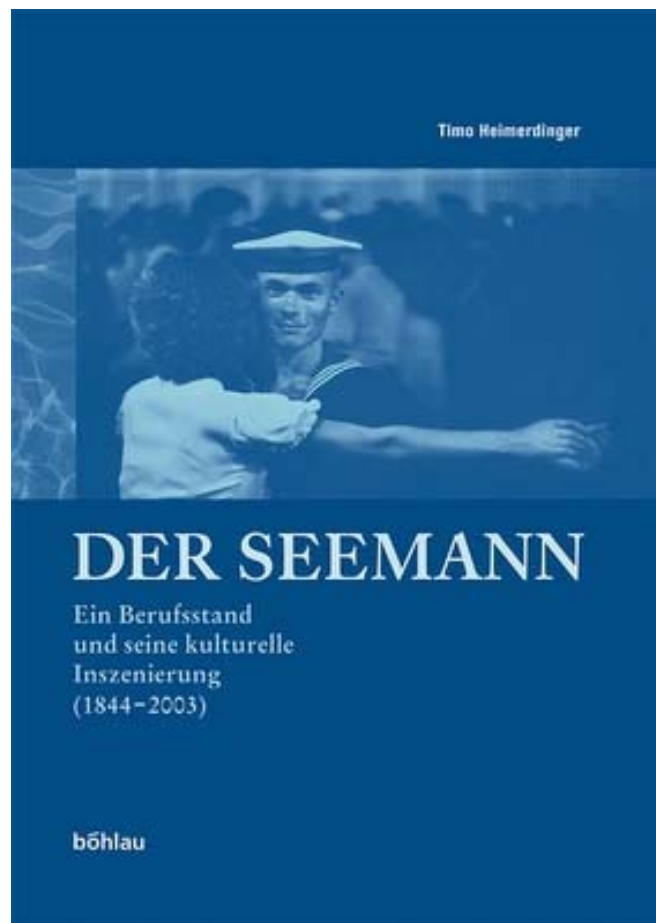
Mit Anzug und Brause Des Seemanns heimlicher Beruf

Diese Rezension entnehmen wir der *FRANKFURTER RUNDSCHAU* vom 20. September 2005
Copyright © Frankfurter Rundschau online 2005
www.FR-aktuell.de

Von Ruth Fühner

Seemann ist kein Beruf wie alle anderen. Mit den Phantasien und Sehnsuchtsräumen, die er eröffnet, hält er die ungefähre Mitte zwischen Ritter (historisch wie lebensgeschichtlich früher) und Filmstar (später bzw. gleichzeitig). Auf diese Ausnahmestellung des Seemannsberufs geht Heimerdinger in seiner volkskundlichen Dissertation *Der Seemann. Ein Berufsstand und seine kulturelle Inszenierung* allerdings nur implizit ein - und das ist schade, denn so bleiben die Außenkonturen des Bildes undeutlich, das er von innen her so detailliert wie dramaturgisch und methodisch überzeugend entwirft. Schade auch, dass dieser akademischen Arbeit die alte Scheu vor selbstbewusster, auf Effekt und Spannung setzender Selbstinszenierung auf Schritt und Tritt anzumerken ist. So bleibt es der Leserin überlassen, die Aha!-Ausrufezeichen an den Rand zu setzen - und dazu ist glücklicherweise häufig Grund.

Vom Matrosenanzug auf alten Familienfotos über den "Ahoj"-Ruf der Brausetütchen bis zur Gewissheit, dass "Seemanns Braut (...) die See" ist (und er nur ihr treu sein kann): Solche bisher verstreute Einzelwahr-



Timo Heimerdinger
Der Seemann. Ein Berufsstand und seine kulturelle Inszenierung (1844-2003)

Verlag : Böhlau Köln, ISBN : 3-412-21205-9
399 Seiten, 44 schwarz-weiß Abbildungen
1. Auflage 2005, 49,90 €

nehmungen fügen sich bei der Lektüre wie Mosaiksteinchen zu einem Muster. Und es erweist sich wieder einmal, dass es keine Wirklichkeit gibt, die vor den unterschiedlichsten, einander widersprechenden und doch aufeinander bezogenen Interpretationen und ideologischen Indienstnahmen sicher wäre. So warb Ende des 19. Jahrhunderts die evangelische Seemannsmission mit dem Bild vom verrohten und betrunkenen Matrosen für die Rettung seines Seelenheils - während gleichzeitig die deutsche Flottenpropaganda per Matrosenanzug und Vereinswesen bis in die küstenfernten Regionen das Bild des schmucken Patrioten zu See verbreitete.

Heimerdinger setzt ein mit den Faktoren, die in den letzten anderthalb Jahrhunderten das reale Leben an Bord prägten und veränderten - die Dampfschiffahrt, das Aufkommen der Container, das Ausflaggen (mit dem Reedereien nationale Auflagen umgehen), die globale Beschleunigung. Es folgt die Analyse der ideologischen bzw. massenkulturellen Bilder, die diesen Prozess begleiten. Sechs Topoi arbeitet Heimerdinger heraus, in denen Literatur, Musik, Film und Werbung die Seemannsfigur fassen - den starken, den wilden, den freien, den erotischen, den geselligen und nicht zuletzt: den leidenden Seemann. Spannend ist dabei, wie die facettenreichen Bilder, die dabei entstehen, zwar mitunter durchaus an die Lebenswelt anschließen, sich aber häufiger ihr gegenüber verselbständigen - eigentlich ja auch kein Wunder, denn der größte Teil der Wirklichkeit zur See bleibt Außenstehenden

unzugänglich. Sie sehen nur die Landseite - Matrosenuniformen in Vergnügungsvierteln und die Frauen, die einsam zurückbleiben, wenn das Schiff ablegt.

Trotzdem wird in den abschließenden Interviewanalysen deutlich, dass Stereotypen über den Seemannsberuf eine große Rolle für die Selbstinterpretation spielen - sie dienen den gewesenen Kapitäne, Lotsen und Marinesoldaten, mit denen Heimerdinger sprach, um sich von ihnen zu distanzieren oder sich mit ihnen einverstanden zu erklären, sie variieren und differenzieren sie. Es gibt zwar kein Außerhalb der kulturellen Konstruktionen, heißt das, aber es lässt sich auch mit diesen Konstrukten spielen, bis sie sich der individuellen Wirklichkeit annähern. In der notwendigen Lücke, die bleibt, im Abstand also zwischen dem selbst Erlebten und dem Muster vermutet Heimerdinger, jetzt doch einmal gedämpft pathetisch, das, was das "Kulturwesen Mensch" ausmache. Und dann, ganz am Ende dieses Buches, ahnt man dann doch noch, was es mit der herausragenden Stellung des Seemanns auf sich haben könnte. Sein Verschwinden hinterm Horizont ist es, das Freiraum lässt für Träumereien und Phantasien von einem ganz anderen Leben, für einen Hauch von Utopie. Und das gilt nicht nur für jene, die an Land zurückgeblieben sind und nichts wissen von den Härten des Lebens auf See. Es gilt selbst für die, die sie erfahren haben und die aus dem Seemannsgarn des biographischen Erzählens den Faden einer sinnvollen Existenz spinnen.

Pressemeldungen

Quelle: Die Welt vom 26. September 2005
www.Welt.de

Deutschland ade - so tut Scheiden nicht weh

Immer mehr Bundesbürger wandern aus - In EU-Ländern wird Arbeitszeit auf hiesige Rente angerechnet.

Von Barbara Brandstetter

Der Traum von Jamaika scheint ausgeträumt - zumindest auf der politischen Bühne. Doch angesichts des nicht enden wollenden Politchaos kann sich so mancher durchaus ein Leben in einem anderen Land vorstellen. Im vergangenen Jahr haben laut statistischem Bundesamt mehr als 150 000 Bundesbürger ihre Zelte abgebrochen, um in einem anderen Land ihr Glück zu versuchen. "Die Nachfrage von Deutschen zum Thema Auswandern hat zugenommen", bestätigt Gabriele Mertens, Geschäftsführerin des Hamburger Raphaelswerk, das bundesweit in 22 Beratungsstellen Auswanderwillige berät. Dabei stehen zunehmend wirtschaftliche und berufliche Gründe im Vordergrund.

Während hierzulande viele keine Arbeit finden, sind andere Länder händierend auf der Suche nach qualifizierten Arbeitskräften. Dabei stehen vor allem Staaten innerhalb der Europäischen Union auf der Wunschliste - an der Spitze Österreich und die Schweiz. Im vergangenen Jahr verzeichnete die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) auch die meisten Stellenangebote aus Österreich, der Schweiz und den Niederlanden. Experten gehen davon aus, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften in den kommenden Jahren vor allem in der

Schweiz und in Neuseeland weiter anziehen wird. "Gefragt sind vor allem qualifizierte Arbeiter aus dem Bauhaupt- und Baunebenberufe sowie Experten aus technisch-gewerblichen Berufen", weiß Mertens.

Doch wer eine Arbeit sucht, sieht sich dabei nicht ausschließlich in Ländern der Europäischen Union um. "Derzeit sucht Neuseeland händierend Baufachleute oder aber Ingenieure", sagt ein Sprecher der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV). Wen es in ein Land außerhalb der Europäischen Union verschlägt, muss sich in den meisten Fällen mit Einreiseformalitäten herumschlagen und sich auf ein vollkommen anderes Sozialversicherungsnetz und andere Regelungen wie etwa bei der Rente einstellen. So sollte auch gleich die Frage geklärt werden, welche Schwierigkeiten sich bei einer Rückkehr ins Heimatland ergeben können. "Viele Auswanderer, die älter als 55 Jahre sind und nach Deutschland zurückwollen, bekommen keine Krankenversicherung mehr", weiß Eta Abasow, die im Diakonischen Werk Neukölln-Oberspree Auswanderwillige berät. Wer keine Festanstellung findet, ist für einen Eintritt in die gesetzlichen Kassen zu alt, die private Absicherung ist für viele unerschwinglich.

Aber auch die Frage mit welcher Sozialabsicherung in der Ferne gerechnet werden kann, sollte vorab geklärt werden. So gibt es innerhalb der Europäischen Union sowie mit Ländern wie der Schweiz oder Norwegen Abkommen, wonach Rentenzeiten auch beim Arbeiten im Ausland angerechnet werden. "Wer

beispielsweise fünf Jahre in Frankreich gearbeitet hat, bekommt diese Zeit auf seinem deutschen Rentenkonto gutgeschrieben", sagt Walter Glanz von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte. Über die Höhe der erzielten Rente im Ausland sollte man sich im Vorfeld informieren und bei einer geringen Absicherung noch eine zusätzliche private Vorsorge für das Alter abschließen. Anders verhält es sich in Sachen Rente hingegen bei Ländern außerhalb der Europäischen Union. "Wandert jemand in ein Land aus, mit dem kein Abkommen besteht, empfiehlt sich meist eine freiwillige Versicherung", rät Glanz.

Auch in Sachen Krankenversicherung gilt es einige Punkte zu klären. Denn wer einen Arbeitsvertrag bei einem Arbeitgeber im europäischen Ausland unterschreibt, unterliegt in der Regel den dortigen Sozialversicherungssystem und den dazugehörigen Rechtsvorschriften. Gerade die Leistungen in der gesetzlichen Krankenversicherung können von dem in Deutschland bekannten Umfang zum Teil erheblich abweichen. "Die Leistungen der deutschen gesetzlichen Krankenversicherung sind nach wie vor europaweit vorbildlich", sagt Udo Barske, Sprecher der AOK. "Bevor jemand seine Zelte in Deutschland abbricht, sollte er sich vorher bei seiner Krankenkasse erkundigen wie die ärztliche Versorgung in dem anderen Land aussieht." So kenne die Schweiz beispielsweise keine kostenfreie Mitversicherung von Familienangehörigen.

Auch privat Krankenversicherte sollten sich vor Abreise bei ihrer Krankenversicherung erkundigen. "Innerhalb Europas kann der private Versicherungsschutz mitgenommen werden", sagt Sabine Erbar, Sprecherin des Verbands privater Krankenversicherungen (PKV). Wer sich jedoch dagegen entscheidet, sollte seine private Krankenversicherung nicht kündigen. "Versicherte sollten dann eine Anwartschaftsversicherung abschließen", rät Jennifer Fricke,

Versicherungskauffrau beim Bund der Versicherten. Denn diese ermöglicht eine Rückkehr zur privaten Krankenkasse ohne eine erneute Gesundheitsprüfung.

Hier gibt es weitere Informationen

Wer Arbeit im Ausland sucht, kann sich an die Bundesagentur für Arbeit, Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) wenden. Hotline: 0180/5 22 20 23 (12 Cent/Min. von 8 bis 18 Uhr). Im Internet unter www.europaserviceba.de finden Sie zudem ausführliche Informationen zu einzelnen Ländern. Stellenangebote finden Sie unter <http://europa.eu.int/jobs/eures>.

Broschüren sowie Informationen zu einzelnen Ländern gibt auch das Bundesverwaltungsamt heraus. Diese sind jedoch nur gegen eine geringe Gebühr bei den bundesweit 22 Beratungsstellen des Raphael-Werkes (www.raphaels-werk.net) oder in Beratungszentren der Diakonie sowie des Deutschen Roten Kreuzes erhältlich. Infos und Kontaktadressen unter www.bundesverwaltungsamt.de.

Hinweise zum Thema "Beschäftigung im Ausland" finden sich auch in einem aktuellen Handbuch, das die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte herausgegeben hat und gegen eine Schutzgebühr von drei Euro bezogen werden kann. Fragen zur Rente sollten Sie vor dem Auswandern unbedingt mit den Länderexperten der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte klären (Kontaktadressen unter www.lva.de)

Informationen zur gesetzlichen Krankenversicherung bei Wohnort im Ausland finden sich unter www.dvka.de. Persönliche Fragen klären Sie am besten mit Ihrer Krankenkasse.

Quelle: *FRANKFURTER RUNDSCHAU* vom 26. September 2006
www.FR-aktuell.de

Andrang auf staatliche Integrationskurse veranschlagte Zahl von Kursberechtigten bis Jahresende weit überschritten

Nürnberg, 26.09.05 (dpa) - Sie sollen Sprachbarrieren beiseite räumen und die Zuwanderer fit für den deutschen Alltag machen: Die seit Jahresanfang angebotenen staatlichen Integrations-Kurse stoßen nach Behörden-Angaben bei Aussiedlern und Ausländern auf großes Interesse.

Rund 70 000 hatten bis Mitte September bereits einen Kurs begonnen, weitere 90 000 hielten bis zu diesem Zeitpunkt eine so genannte Kurs-Berechtigung in den Händen, berichtete das Nürnberger Bundesamt für Migration und Flüchtlinge anlässlich des am Sonntag erstmals begangenen "Tages der Integration".

Die vom Bundesinnenministerium zunächst veranschlagte Zahl von 194 000 Kursberechtigten für 2005 dürfte damit nach Schätzungen der Nürnberger Bundesbehörde bis zum Jahresende überschritten werden. Überraschend absolvierten rund 95 000 der mehr als 160 000 Zuwanderer die Sprach- und Orientierungskurse aus eigenem Antrieb. Die Gruppenleiterin Integration beim Bundesamt, Regina Jordan, spricht von einem "Nachholeffekt": Viele schon länger in Deutschland lebende Ausländer nutzten die Chance, endlich vernünftig Deutsch zu lernen.

Deutsch-Kurse gab es nach Angaben der Bundesamts-Mitarbeiterin zwar auch schon früher. Das Angebot sei aber auf Grund der zersplitterten Zuständigkeiten unübersichtlich gewesen. Auch die Aufteilung der Kurse nach dem rechtlichen Aufenthaltstatuts des Zuwanderers habe nicht gerade zum Lernerfolg beigetragen. Das habe sich mit dem Start des neuen Zuwanderungsgesetzes geändert.

Das Bundesamt ist seit 1. Januar die zentrale Koordinationsstelle für die Integrationskurse. "Das ist jetzt ein Angebot aus einer Hand: Es gibt festgelegte Standards für die Lehrkräfte, einheitliche Lernziele - und nur noch einen Kurs für alle Migrantengruppen", erläuterte Regina Jordan. Der Nationalitäten-Mix in den Kursen hat nach ihrer Einschätzung einen großen Vorteil: "Ob Aussiedler oder Ausländer, egal, aus welchem Land sie kommen - alle sind jetzt auch in den Pausen dazu gezwungen, Deutsch miteinander zu reden."

Auch wenn es kaum präzise Zahlen über Sprachkursteilnehmer der zurückliegenden Jahre gibt, ist sich Regina Jordan dennoch sicher: "Wir haben heute eine wesentlich größere Breitenwirkung als früher." Allerdings erwächst vor allem für neu Zugewanderte aus dem Gesetz eine Pflicht zur Teilnahme an den Integrationskursen, wenn sie nicht über einfache Deutsch-Kenntnisse verfügen. Vor allem der hohe Frauenanteil in den Sprachkursen sei erfreulich, sagte Regina Jordan. Bis Mitte September stellten Frauen einen Anteil von 60 Prozent.

Schon länger in Deutschland lebende Ausländer profitieren nach Angaben des Bundesamtes vor allem von dem insgesamt sinkenden Zustrom von Migranten nach Deutschland. Denn zum Zuge kommen sie nur bei freien Kursplätzen. So ist die Zahl der Aussiedler in diesem Jahr mit 28 000 bis Ende August um rund 40 Prozent gesunken. Auch bei anderen Zuwanderer-Gruppen, wie nachziehenden Familienangehörigen, ist dies der Fall. Den Löwenanteil der Kurskosten übernimmt der Bund, von den Teilnehmern sei ein Euro pro Kursstunde zu entrichten. Der Bund hat für die Finanzierung der Kurse in diesem Jahr 208 Millionen Euro eingeplant.

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.)

Fachtagung Perspektiven Berufsbildung

12. - 13. Oktober 2005 in Bielefeld

Programm:

12. Oktober

11.00 Uhr Begrüßung (W. Arndt Bertelsmann)

11.15 - 11.45 Uhr

Die Novelle des Berufsbildungsgesetzes
(Vortrag Manfred Kremer, Präsident des Bundesinstitutes für Berufsbildung)

11.45 - 12.30 Uhr - Podiumsdiskussion

Moderation Michael Thamm, WDR
Teilnehmer: Dr. Günter Lambertz (DIHK), Dr. Wolfgang Kehl (VLW), Volker Scharlowsky (DGB), Tanja Nackmayr (BDA)

12.30 - 14.00 Uhr Mittagessen

14.00 - 17.00 Uhr

Workshop I –

Wissensmanagement: Neue Impulse für die Unternehmensentwicklung?

Moderation: Oliver Lehnert, Zeitschrift wissensmanagement

ReferentInnen: Monika Lakemeyer (Campus Consult e.V.), Dr. Dorothea Schemme (BIBB), Christian Keller (ck2)

Workshop II –

Regionale Netzwerke: Geht gemeinsam alles besser?

Moderation Reinhard Selka

ReferentInnen: Dr. Christiane Eberhardt (BIBB), Katharina Kanschat (Kausa), Prof. Dr. Günter Albrecht (Regiokom)

Workshop III-

Internationalisierung: Späte Antwort auf die Globalisierung?

Moderation Dr. Gisela Dybowski (BIBB)

Referenten: Ulrich Krammenschneider (GTZ), Dr. Peter-Werner Kloas (ZDH), Dr. Eckart Severing (FBB)

ab 19.00 Uhr

Empfang und Grußwort des Bielefelder Oberbürgermeisters Eberhard David, anschließend Preisverleihung des Hermann-Schmidt-Preises für innovative Berufsbildung 2005 mit anschließendem Abendessen

13. Oktober

9.00 - 10.15 Uhr

Alternde Gesellschaft - Herausforderung für die Gesellschaft (Vortrag Prof. Dr. Herwig Birg mit anschließender Diskussion)

10.15 - 10.45 Uhr Kaffeepause

10.45 - 13.00 Uhr

Workshop IV –

Berufsvorbereitung: Mehr als nur neue Maßnahmen?

Moderation: Bent Paulsen (BIBB)

ReferentInnen: Christoph Eckhardt (QualiNetz Duisburg), Volker Bronzel (Kultusministerium Thüringen), Karen Schober (BA), Dr. Günter Lambertz (DIHK)

Workshop V –

Übergänge in der beruflichen Bildung: Fallen die Grenzen?

Moderation: Dr. Barbara Meifort (BIBB)

ReferentInnen: Kerstin Mucke (BIBB), Prof. Dr. Andrä Wolter (HIS), Ulrich Nordhaus (DGB)

Workshop VI –

Kompetenzentwicklung: Lernen fürs Leben oder für den Job?

Moderation: Ulrich Degen (BIBB)

ReferentInnen: Dr. Hans Dietrich (IAB), Dr. Gesa Münchhausen (BIBB), Hermann Nehls (DGB), Prof. Dr. Wolfgang Wittwer (Univ. Bielefeld)

**13.00 Uhr Schlusswort W. Arndt Bertelsmann
anschließend Mittagsbuffet**

Ort:

**Volkshochschule Bielefeld,
Revensberger Spinnerei, Bielefeld**

**Die Teilnahmegebühr inkl. Verpflegung beträgt
190,00 € inkl. MwSt. Die Teilnahmegebühr ist
nach Erhalt der Rechnung sofort fällig.**

**Die Anmeldung kann im Internet vorgenom-
men werden.**

Anmeldeschluss ist der 30. 09.2005.

**Die Teilnehmerzahl ist begrenzt, so dass wir
die Anmeldungen nur in der Reihenfolge des
Eingangs berücksichtigen können.**

**Nach Eingang der Anmeldung erhalten Sie ei-
ne Anmeldebestätigung. Die Rechnungsstel-
lung erfolgt etwa 4 Wochen vor Tagungsbe-
ginn.**

Stornierung

**Bei Stornierung der Anmeldung fallen folgen-
de Bearbeitungskosten an:**

Stornierung bis zum 30.8.: kostenlos

**Stornierung vom 31.8. - 30.9.: 50% der Teil-
nahmegebühr**

**Bei Stornierung ab dem 1.10. oder bei Nicht-
teilnahme ist die volle Gebühr zu entrichten**

**Selbstverständlich ist die Teilnahme einer Er-
satzperson nach Absprache möglich.**

Hotelreservierung

**Für die Fachtagung hält das Büro Stadtmark-
teting Bielefeld ein Hotelkontingent für Sie be-
reit. Alle Informationen hierzu erhalten Sie mit
der Anmeldung.**

Kontakt:

**W. Bertelsmann Verlag
Auf dem Esch 4**

33619 Bielefeld

E-Mail: fachtagung@wbv.de

Kludia Künnemann

Tel.: (05 21) 9 11 01-21

Steffen Jahrmarkt

Tel.: (05 21) 9 11 01-37

Weitere Details:

www.Perspektiven-Berufsbildung.de

Chancen und Perspektiven für Bildungsträger 2010

18. Oktober 2005 in Albstadt-Ebingen

Vortrag von Sigrid Meiborg, Mitarbeiterin der Arbeitsstelle iMOVE (International Marketing of Vocational Education) beim BIBB, im Rahmen eines Kamingsgesprächs.

Zeit: 18.30 - 20.00 Uhr;
Ort: Villa Haux, Gartenstr. 5, Albstadt-Ebingen.
Ansprechpartnerin:
BIBB / iMOVE - Sigrid Meiborg,
Tel.: 0228/107-1774, E-Mail: meiborg@bibb.de

Tagung zu prekären Beschäftigungsverhältnissen unter besonderer Berücksichtigung der Situation von MigrantInnen

18. Oktober 2005 in Bonn

Eine Kooperationstagung des DGB Bildungswerk, Bereich Migration & Qualifizierung, mit dem Gesprächskreis Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Zahl der „Normalarbeitsplätze“ in der deutschen Wirtschaft sinkt. Damit sind Beschäftigungsverhältnisse gemeint, die unbefristet sind und über Arbeit in Vollzeit ein existenzsicherndes Einkommen gewährleisten. Die Definition von prekären Beschäftigungsverhältnissen ist schwieriger. Nicht jede atypische Beschäftigung, wie z.B. Teilzeitarbeit, ist auch prekär. Prekär ist Erwerbsarbeit in der Regel dann, wenn der Lohn deutlich unter dem Durchschnittseinkommen liegt, keine zuverlässige Zukunftsplanung für den einzelnen möglich ist und Arbeitnehmerschutzrechte reduziert sind.

Migrantinnen und Migranten sind in besonderer Weise von der Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse betroffen. Obwohl die Datenlage schwierig ist, kann davon ausgegangen werden, dass sie in bestimmten Branchen und Tätigkeitsfeldern überproportional niedrig bewertete und gering entlohnte Tätigkeiten ausüben. Bei der Analyse muss zwischen Alt-ingesessenen und Neuzuwanderern unterschieden werden.

Prekäre Beschäftigungen können zu Desintegrationsprozessen in der Gesellschaft führen. Auf der Fachkonferenz soll erörtert werden, welche Möglichkeiten der Gesetzgeber und die Tarifparteien haben, einen Mindestlohn festzusetzen und welche Auswirkungen er auf die Wirtschaft haben kann. Diskutiert werden auch Einflussmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene.

10.00 Uhr
Begrüßung

Dr. Ursula Mehrländer
Leiterin der Abt. Arbeit und Sozialpolitik,
Friedrich-Ebert-Stiftung
Leo Monz
Leiter des Bereichs „Migration und Qualifizierung“ des DGB Bildungswerks

10.15 Uhr
Prekäre Arbeit – Ursachen, Ausmaß und subjektive Verarbeitungsformen
Prof. Dr. Klaus Dörre
Friedrich-Schiller-Universität Jena

anschließend Diskussion
Moderation: Günther Schultze, Friedrich-Ebert-Stiftung

11.30 Uhr
Kaffeepause

11.45 Uhr
Berichte über prekäre Beschäftigungen aus
verschiedenen Wirtschaftsbereichen

Annelie Buntenbach
IG Bauen-Agrar-Umwelt
Klaus Schroeter
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
N.N.
IG Metall

anschließend Diskussion
Moderation: Jens Nieth, DGB Bildungswerk

13.00 Uhr Imbiss

14.00 Uhr
Die wirtschaftspolitische Bewertung prekärer
Beschäftigungen und gesetzliche, tarifliche
und betriebliche Strategien ihrer Regulierung

Britta Altenkamp
MdL, Stellv. Vorsitzende der SPD-NRW
Leo Monz
Leiter des Bereichs „Migration & Qualifizie-
rung“ des DGB Bildungswerks
Robert Reichling
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitge-
bervverbände,
Leiter der Abteilung Lohn- und Tarifpolitik
Alexandra Willer
Vorsitzende des Personalrates der Uniklinik
Essen

Moderation: Bernd Mansel, Medienbüro Ar-
beitswelt

16.00 Uhr
Empfang/Gelegenheit zu informellen Gesprä-
chen

17.00 Uhr
Ende der Tagung

Ort: Friedrich Ebert-Stiftung Bonn

Teilnahmebedingungen:
Eine schriftliche Anmeldebestätigung erfolgt
nicht. Eine Tagungsgebühr wird nicht erho-
ben.

Kosten für angebotene Verpflegung überneh-
men die Veranstalter. Übernachtungs- und
Reisekosten sind von den Teilnehmerinnen
und Teilnehmern selbst zu tragen.

Anmeldungen direkt unter
www.migration-online.de

Kontakt:
DGB Bildungswerk
Bereich Migration & Qualifizierung
Jens Nieth
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Tel. 0211-4301 141
Fax. 0211-4301 137
migration@dgb-bildungswerk.de

"Die Zukunft liegt in den Köpfen & Händen der Mitarbeiter!"
Bildungskonferenz der ZWH - Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V.

20 und /21. Oktober 2005 in Neuss/Düsseldorf

Wissen, Kreativität und Engagement der Mit-
arbeiter entscheiden über die Zukunft des
Standorts Deutschland!

Arbeit ist in Deutschland teurer als in vielen
anderen Ländern. Deshalb wandern Arbeits-

plätze ab. Die Gesellschaft ist überaltert. Es
fehlt der qualifizierte Nachwuchs.
Weiterbildung ist der Schlüssel, um die nega-
tiven Folgen der Globalisierung aufzulösen.
Heute ist Weiterbildung die unverzichtbare
Voraussetzung dafür, dass ein Unternehmen
am Markt bestehen kann. Die Unternehmen

müssen alles tun, um ihre Mitarbeiter erfolgreich zu machen. Das heißt, lebenslanges Lernen zu ermöglichen, aber auch zu verlangen.

Wenn Bildungsdienstleister erfolgreich sein wollen, dann müssen sie besser sein als die billigeren Wettbewerber.

In sechs parallelen Vortragsreihen setzt sich die diesjährige Bildungskonferenz mit den Herausforderungen für die berufliche und be-

triebliche Bildung auseinander und untersucht dabei insbesondere die zentrale Rolle der Bildungsstätten. Um die Bildungsunternehmen fit zu machen für den nationalen und globalen Wettbewerb, werden in Vorträgen, Workshops und Foren zahlreiche Erfolgsmodelle, Leistungsvergleiche und innovative Projekte dargestellt.

Ort: Euromoda Neuss/Düsseldorf

Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit - Potenziale und Grenzen Fachtagung des Bundesinstituts für Berufsbildung

20. und 21. Oktober 2005 in Bonn

Programm:

Donnerstag, den 21. Oktober 2005

10.30 Uhr Check-in/Kaffee

11.00 Uhr Begrüßung

Prof. Dr. Reinhold Weiß, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

11.15 Uhr Einführung

Dr. Gesa Münchhausen, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

11.45 Uhr Kompetenzerfassung und -entwicklung durch Lernen in der Arbeit – Chance für die Zeitarbeit?

Prof. Dr. Ekkehart Frieling, Institut für Arbeitswissenschaft der Universität Kassel

12.30 Uhr Entwicklung in der Leiharbeit:

Zahlen, Daten, Fakten

Dr. Elke Jahn, IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg

13.15 Uhr Mittagspause

14.10 Uhr Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Befragung von Zeitarbeitsunternehmen

Sabine Seidel, IES – Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung an der Universität Hannover

14.50 Uhr Arbeiten, Lernen und Weiterbildung in der Zeitarbeit – Befragung von Zeitarbeitnehmern

Dr. Nathalie Galais, Universität Erlangen-Nürnberg, Fakultät für Psychologie

15.30 Uhr Zeitarbeit = Arbeitszeit + Kompetenzentwicklung?

Prof. Dr. John Erpenbeck, ABWF – Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforchung e.V./Quem, Berlin

16.15 Uhr Kaffeepause

16.45 Uhr Beginn der Workshops

Grenzen und Potenziale der Kompetenzentwicklung ...

Workshop 1 ... aus Sicht der Zeitarbeitsunternehmen

Moderation Bent Paulsen | Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Qualifizierung in der vermittlungsorientierten Arbeitnehmerüberlassung

Dr. Claudia Weinkopf | IAT – Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen

**„Modulare Qualifizierung“ im überbetrieblichen Bereich – neues Randstadprojekt
Hans-Peter Brömser | Randstad Deutschland GmbH & Co. KG, Eschborn**

**Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Ergebnisse einer Studie
Dr. Axel Bolder | Universität Duisburg, Wirtschaftspädagogik/Berufliche Aus- und Weiterbildung, Duisburg**

**Workshop 2 ... aus Sicht der Einsatzbetriebe
Moderation Dr. Agnes Dietzen | Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn**

**Konzepte zur Anforderungsrealisierung der Qualifizierung für Zeitarbeiter
Dr. Dagmar Israel | ATB Arbeit, Technik und Bildung GmbH, Chemnitz
Elmar Süß | Berufsbildungsverein – Annaberg e.V., Annaberg-Buchholz**

**Zeitarbeit und Beruflichkeit
Antje Pabst | Helmut Schmidt Universität der Bundeswehr, Berufs- und Betriebspädagogik, Hamburg**

**Betriebliches Lernen in der Zeitarbeit
Dr. Bastian Pelka | Trainingszentrum Zeitarbeit, Dortmund**

**Workshop 3 ... aus Sicht der Zeitarbeitnehmer/innen
Moderation Dr. Berthold Vogel | Hamburger Institut für Sozialforschung, Hamburg**

**Entdeckung und Förderung der individuellen Kompetenzen von Zeitarbeitnehmern
Prof. Wolfgang Wittwer | Universität Bielefeld, Fakultät für Pädagogik**

**Flexible Beschäftigungsform „Zeitarbeit“ auf dem Prüfstand
Dr. Ulrike Pietrzyk | Technische Universität Dresden,**

Institut für Allgemeine Psychologie, Biopsychologie und Methoden der Psychologie, Dresden

**Persönliche Erfahrungsberichte von Zeitarbeitnehmern
Torsten Langescheidt | Sankt Augustin
Ingrid Bach | tip Zeitarbeit GmbH, Bonn**

19.00 Uhr Gemeinsames Abendessen im Bundesinstitut für Berufsbildung

Freitag, den 22. Oktober 2005

**9.00 Uhr Anrechnung von Kompetenzen aus der Zeitarbeit durch Leistungspunkte – eine Vision?
Kerstin Mucke, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn**

**9.45 Uhr Blick über die Grenze – Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit in den Niederlanden
Jurrien Koops, Niederländischer Zeitarbeitsverband ABU – Algemene Bond Uitzendondernemingen, Badhoevedorp**

10.30 Uhr Kaffeepause

**11.00 Uhr Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit in Frankreich – Ansätze und Instrumentarium
Martine Möbus, Céreq – Centre d'études et de recherches sur les qualifications, Marseille**

**11.45 Uhr Videosequenzen:
Europäische Fallstudien zum Lernen in der modernen Zeitarbeit (O-Töne)
Dr. Bernd Benikowski
Trainingszentrum Zeitarbeit, Dortmund**

**12.15 Uhr Abschlusspodium: Perspektiven der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit
Moderation
Dr. Ilona Zeuch-Wiese, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Teilnehmende:**

Dr. Rose Langer, Bundesministerium für
Wirtschaft und Arbeit, Bonn
Bert Dijkhuizen, Sovea Zeitarbeit GmbH, A-
haus (ehem. Vorsitzender vom Interessens-
verband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen,
IGZ)
Dr. Dagmar Israel, ATB Arbeit, Technik und
Bildung GmbH, Chemnitz

13.15 Uhr Ende der Tagung

Inhaltliche Verantwortung:
Arbeitsbereich 3.1 Bildungswege, Kompetenz-
entwicklung, Lernverläufe, Dr. Gesa Münch-
hausen

Tagungsbüro/PR:
Karen Palmowski / Heidemarie Ranfft, Bundes-
institut für Berufsbildung, Robert-Schuman-
Platz 3, 53175 Bonn
Tel. 02 28/107 28 29 oder 107 28 28
Fax 02 28/107 29 82
palmowski@bibb.de oder ranfft@bibb.de

Anmeldung
Bitte füllen Sie das Anmeldeformular (im In-
ternet unter:
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a31_veranstaltung_20-10-05_zeitarbeit_anmeldung.pdf)
gut lesbar aus und senden es bis spätestens
6. Oktober 2005 an das Tagungsbüro. Anmel-
dungen können erst nach Gutschrift des Ta-
gungsbeitrags auf dem u.g. Konto berücksich-
tigt werden. Sie erhalten dann umgehend eine
Anmeldebestätigung.

Tagungsbeitrag:
Der Tagungsbeitrag beträgt 80 Euro, für Stu-
denten 40 Euro (Anmeldung nur mit Kopie des
Studentenausweises oder einer Semesterbe-
scheinigung). Er beinhaltet die Tagungsunter-
lagen sowie die Verpflegung während der Ta-
gung. Im Beitrag sind keine Steuern enthalten.
Das Anmeldeformular gilt gleichzeitig als

Rechnung. Es werden nur auf besonderen
Wunsch Rechnungen erstellt.

Zahlung:
Bitte überweisen Sie unter Angabe des Kas-
senzeichens: ZV 91162043 – BIBB und Teil-
nehmer-Nr. oder Vor- und Zuname des Teil-
nehmers/der Teilnehmerin an die Bundeskas-
se Trier, Außenstelle Bonn bei der Deutschen
Bank, Filiale Bonn, Konto-Nr. 38001055, BLZ:
38000000. Eventuelle Bankspesen gehen zu
Lasten des Teilnehmers. Setzen Sie bitte un-
bedingt das o.g. Kassenzichen an erster Stel-
le im Verwendungszweck des Überweisungs-
trägers ein.

Rücktritt:
Nur bei Rücktritt bis 6. Oktober 2005 wird der
Tagungsbeitrag erstattet. Die schriftliche
Rücktrittserklärung ist unter Angabe der
Bankverbindung an das Tagungsbüro des
Bundesinstituts für Berufsbildung zu senden.
Bei späterem Rücktritt oder Nichterscheinen
wird der Tagungsbeitrag nicht erstattet.

Zimmerreservierung
Die Tourismus und Congress GmbH Region
Bonn/ Rhein-Sieg/Ahrweiler berät Sie über die
verschiedenen Hotelkategorien in Bonn und
nimmt die Buchung für Sie vor. Adenauerallee
131, 53113 Bonn
Tel. 02 28/910 41 75
Fax 02 28/910 41 77
congress@bonn-region.de
Zusätzlich haben Sie die Möglichkeit, sich im
Internet unter der Adresse:
www.carisma-engine.de ein Hotel selbst aus-
zusuchen und online zu buchen.

Veranstaltungsort
Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

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

Wirksamkeit und Zukunft staatlich geförderter Ausbildungsstrukturen in Ostdeutschland - Perspektiven von Förderteilnehmern und Bildungsträgern

8. und 9. November 2005 in Bonn

Ort:
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

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 Scorecard 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. Zu-

sammen 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

14. Hochschultage Berufliche Bildung

15. bis zum 17. März 2006 in Bremen

Das Institut Technik und Bildung der Universität Bremen wurde von der "Arbeitsgemeinschaft Berufliche Bildung e.V." mit der Ausrichtung der "14. Hochschultage Berufliche Bildung 2006 - Berufliche Bildung, Innovation und Soziale Integration" betraut.

Vom 15. bis zum 17. März 2006 kehrt damit eine der etabliertesten Veranstaltungen der Berufsbildung an ihren Ursprungsort zurück, denn bereits die 1. Hochschultage fanden in Bremen statt. Die Veranstaltung, zu der etwa 1.500 Teilnehmer erwartet werden, bietet ein Forum für Fachleute aus Praxis, Wissenschaft

und Politik, die sich mit aktuellen Fragen der beruflichen Bildung beschäftigen.

Angeboten werden zahlreiche Fachtagungen, Foren und Workshops, Diskussionsrunden sowie eine Messe zu allen relevanten Fragen der Berufsbildung. Ein abwechslungsreiches Rahmenprogramm und ein Abendprogramm runden die Hochschultage ab.

Ort: Universität Bremen

Weitere Informationen unter:

<http://www.hochschultage-2006.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 1. Oktober 2005 verzeichnen die *iBB*

910 Abonentinnen 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.