

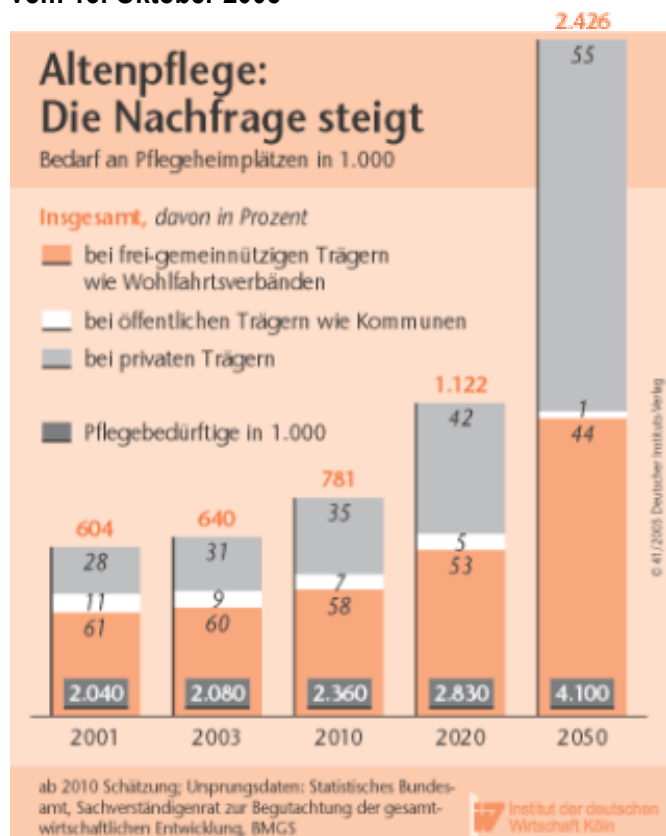


# Informationen für die Bildungs- und Berufsberatung

Ausgabe Nr. 13 vom 3. November 2005  
Die iBB im Internet: [www.Kohnpage.de/iBB](http://www.Kohnpage.de/iBB)

## Pflegemarkt Hilfe aus vielen Händen

Quelle: iwd – Informationsdienst des Instituts  
der deutschen Wirtschaft Köln Nr. 41  
vom 13. Oktober 2005



Die höhere Lebenserwartung bringt den Pflegesektor in die Bredouille, denn in den kommenden Jahren werden weit mehr alte und kranke Menschen Betreuung in Anspruch nehmen als bisher. In den öffentlichen Kassen und in der gesetzlichen Pflegeversicherung herrscht aber Ebbe. Eine Idee ist, die Menschen mehr mitentscheiden zu lassen, wie sie im Fall des Falles umhert werden wollen.

## Inhalt

Pflegemarkt. Hilfe aus vielen Händen	1
Jobkrise: Nicht überall	3
Kann der Turm noch schief werden? Ja, er kann!	4
GEW: „Wir brauchen jedes Kind!“	6
Haben Sie schon einen Berufswunsch für Ihr Kind? Interkulturelle Elternarbeit verhilft jugendlichen Migranten zum gelingenden Berufsstart	7
Neues Thema Interkulturelle Bildung auf dem Deutschen Bildungsserver	10
Masterstudiengang Nonprofit-Management and Governance	11
Vergabestrategie für Arbeitsvermittlungen in Australien	15
Lesen für die Rat Suchenden in Sachen Arbeitsmarkt: <i>Das IAB Handbuch Arbeitsmarkt</i>	20
• Rezension: Der Leuchtturm in der Arbeitsmarktforschung wird weithin sichtbar	21
• Bericht von der Pressekonferenz: Von falschen und richtigen Propheten und Boten	25
• Interview mit Ulrich Walwei	26
"Frau Vorstandsvorsitzende" ist Zukunftsmusik	28
Altenpflege: Sicher, aber schlecht bezahlt	30
Wege zum Traumberuf. Private Berufsberater stellen die Wünsche des Suchenden in den Vordergrund	31
Trend: Akademikerin und kinderlos	33
Ikea sucht Frauen für Führungspositionen	33
Veranstaltungshinweise	36
Impressum	38

Gut 2 Millionen Bundesbürger können derzeit alters- oder krankheitsbedingt nicht für sich selbst sorgen. In den meisten Fällen springt die Familie ein: So kümmern sich die nächsten Angehörigen um zwei von drei Pflegebedürftigen. Bei jedem Fünften leisten zusätzlich ambulante Pflegedienste Unterstützung. Rund 650.000 Menschen werden in Pflegeheimen betreut.

Dort könnte der Platz recht knapp werden. Im Jahr 2020 werden fast 3 Millionen Menschen pflegebedürftig sein, im Jahr 2050 sind voraussichtlich sogar 4 Millionen Menschen ständig auf Hilfe angewiesen. Entsprechend mehr Betten werden dann gebraucht (Grafik): Bis 2020 werden gut 1 Million Plätze in Pflegeheimen benötigt – fast doppelt so viele wie heute.

Für 2050 wird mit einem Bedarf von 2,5 Millionen Pflegestellen gerechnet. Das dürfte die gesetzliche Pflegeversicherung endgültig in den Ruin treiben. Sie ist bereits an der Grenze dessen angelangt, was leistbar ist (iwd 4/2005). Für die vollstationäre Dauerpflege geht zurzeit über die Hälfte der Einnahmen drauf. Dabei werden erst drei von zehn Pflegefällen auf diese Weise umsorgt:

Die Ausgaben für die Heimpflege sind seit 1997 um 28 Prozent auf mehr als 8,2 Milliarden Euro gestiegen. Der Aufwand für die häusliche Pflege ging derweil leicht um 5 Prozent auf 4,1 Milliarden Euro zurück.

Töchter oder Enkelinnen werden künftig kaum noch in dem Maße als Pflegerinnen zur Verfügung stehen wie heutzutage. Die jüngere Frauengeneration hat sich schließlich fest im Berufsleben etabliert und entsprechend weniger Zeit für die Familie. Auch deshalb müssen mehr Pflege-Profis ran.

Was auf den ersten Blick wie ein finanzielles Damoklesschwert erscheint, könnte sich als Chance entpuppen. Denn die wachsende Zahl der Pflegebedürftigen muss nicht unweigerlich eine Kostenlawine nach sich ziehen. An die Stelle des aktuellen Finanzierungsmodells, bei dem in erster Linie Gebäude oder Einrichtungen alimentiert werden, könnte eine neue Art der Förderung treten.

Der Grundsatz „Hilfe zur Selbsthilfe“ steht Patte bei dem Gedanken, nicht die Einrichtungen

zu finanzieren, sondern die Menschen selbst über die gewünschte Betreuung entscheiden zu lassen. Dies könnte über die Ausgabe von Gutscheinen oder die Bereitstellung persönlicher Budgets geschehen, die der Einzelne für Pflegedienstleistungen einlöst. Die Betroffenen wählen dann in Eigenregie bzw. gemeinsam mit dem Partner, den Kindern oder so genannten Fallmanagern, welche Art von Hilfe für sie die beste ist.

Im Prinzip lässt sich vieles auch noch im häuslichen Umfeld organisieren, wenn die Gelenke nicht mehr so recht wollen oder man die meiste Zeit das Bett hüten muss. Das Essen kommt dann vielleicht aus der Pizzeria. Zur Schönheitspflege schaut die Friseurin aus der Nachbarschaft vorbei. Die Grundpflege übernehmen Krankenschwestern aus dem Hospital um die Ecke – oder der ambulante kirchliche Pflegedienst, der zugleich die Kontakte zum örtlichen Seelsorger herstellen kann.

Für die mit Pflege befassten Dienstleister würden so neue Arbeitsfelder entstehen. Dies gilt besonders für die kirchlichen Organisationen als den Platzhirschen auf dem Pflegemarkt. Angeführt von der Caritas und dem Diakonischen Werk leiteten Ende 2003 die Wohlfahrtsverbände jedes zweite Pflegeheim; knapp jeder zweite Pflegedienst und vier von zehn Krankenhäusern laufen unter der Flagge der freien Gemeinnützigkeit. Jeder zweite der rund 1 Million bei Caritas und Diakonie Beschäftigten arbeitet mittlerweile in der Gesundheits- und Altenpflege.

Daneben bieten mehr private Dienstleister professionelle Hilfe an – die Zahl solcher Pflegedienste und -heime stieg seit 2001 dreimal so stark an wie die der frei-gemeinnützig geführten Häuser.

Weil sich auch der Staat mehr und mehr aus diesem Bereich zurückzieht, werden weitere private Helfer auf den Plan treten. Bis zum Jahr 2010 dürfte schon ein deutliches Drittel der Pflegeplätze von diesen Profis geführt werden; im Jahr 2050 wird schätzungsweise jeder zweite Pflegebedürftige Hilfe aus solchen Händen erfahren.

! siehe auch Artikel „Altenpflege: Sicher, aber schlecht bezahlt“ auf Seite 30

# Jobkrise Nicht überall

Quelle: *iwd – Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln*  
Nr. 36 vom 8. September 2005

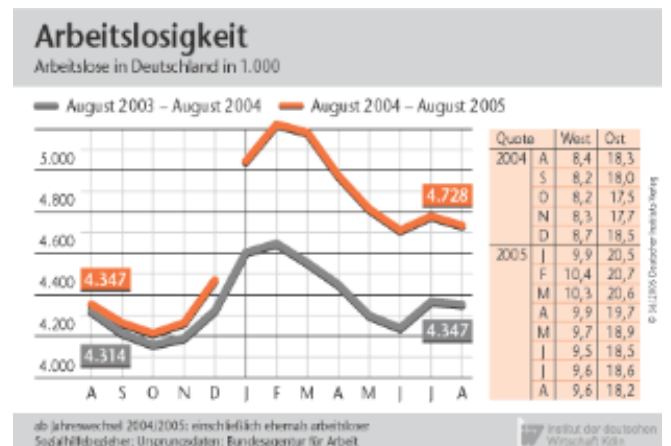
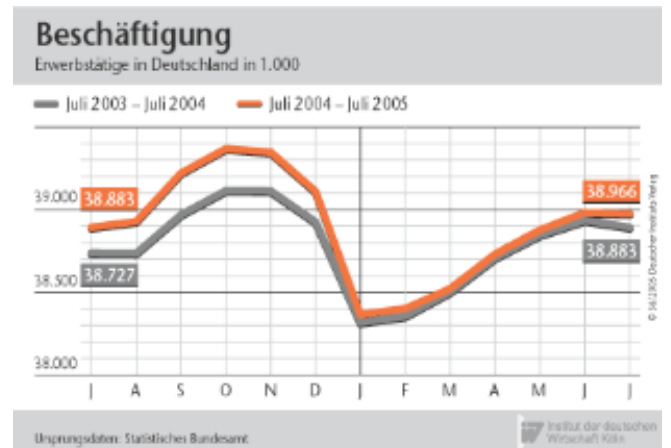
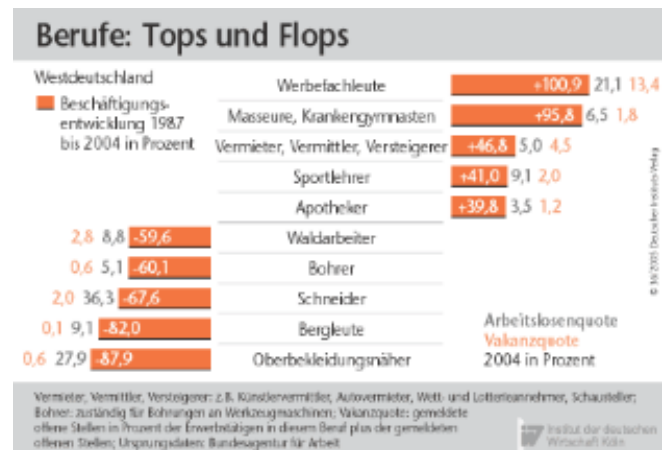
Trotz der vielen Arbeitslosen gibt es in Deutschland nach wie vor Berufe, in denen sich die Personalsuche für die Unternehmen schwierig gestaltet. Wer Firmen und Kranken seine Dienste anbietet, hat gute Karten. Zu den zehn meistgesuchten Berufen zählt auch der Maschinenbau-Ingenieur.

Die Situation auf dem jeweiligen Teilarbeitsmarkt lässt sich an drei Indikatoren festmachen: dem Beschäftigungszuwachs, der aktuellen Arbeitslosenquote sowie der Vakanzquote. Danach sieht es vor allem für die Werbeleute nicht schlecht aus. Ihre Zahl hat sich in Westdeutschland seit 1987 glatt verdoppelt; außerdem ist derzeit mindestens jede zehnte Stelle unbesetzt. Allerdings ist die Arbeitslosigkeit unter dieser Berufsgruppe extrem hoch. Dies mag damit zusammenhängen, dass Kreative sehr häufig die Stelle wechseln und während der Jobsuche beim Arbeitsamt parken.

Wenn man gefragte und wenig gefragte Berufe miteinander vergleicht, dann lässt sich eines gewiss sagen: In den aussichtsreichen Berufsfeldern sind die Qualifikationsanforderungen hoch. Bildung ist also der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit. Eine weitere Gemeinsamkeit besteht darin, dass es sich nahezu durchweg um Dienstleistungsberufe handelt. Industrieberufe dagegen sind, weil ein Facharbeiter heute mithilfe der Technik ganze Produktionsprozesse alleine fahren kann, immer seltener anzutreffen. Einfache Tätigkeiten wiederum werden vielfach ins Ausland verlagert – was bei Dienstleistungen nicht ohne weiteres möglich ist.

Dies wird auch deutlich, wenn die Berufe mit der schlechtesten Beschäftigungsentwicklung betrachtet werden. Textilverarbeitende Berufe sind mitsamt der Textilindustrie nahezu vollständig aus Deutschland verschwunden. Aber auch die jahrelange Krise am Bau hat ihre

Spuren hinterlassen. In einzelnen Bauberufen hat sich die Beschäftigung seit 1987 mehr als halbiert.





## Kann der Turm noch schiefer werden? Ja, er kann!

**Neue PISA-Ergebnisse zeigen:  
Die soziale Schieflage in der  
deutschen Bildung  
verschärft sich noch.**

*Am 30. Oktober 2005 veröffentlichte die Deutsche Presseagentur die ersten Ergebnisse aus der Folgestudie zu den weithin diskutierten PISA-Ergebnissen der OECD zum internationalen Vergleich der Bildungssysteme im Jahr 2000. Drei Jahre später zeigt sich: Die damals markant sichtbar werdenden sozialen Bollwerke des deutschen Bildungssystems haben sich noch erhöht. Bei gleicher Leistungsfähigkeit haben Kinder aus der Oberschicht eine viermal höhere Chance das Abitur zu erreichen als ihre Altersgenossen aus bescheideneren Verhältnissen. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat hierauf sehr schnell reagiert und einige zentrale Ergebnistabellen ins Netz gestellt. Wir dokumentieren diese im Folgenden ebenso wie die politische Schlussfolgerung, die die GEW in ihrer Pressemitteilung vom 31. Oktober 2005 zog.*



*Aus all dem wird auch deutlich: Für die Bildungs- und Berufsberatung wie auch für die Ausbildungsmarktpolitik bleibt auch in den vor uns liegenden Jahren und Jahrzehnten eine Menge zu tun, um die schlimmsten Schäden zu kompensieren. (K.K.)*

**Der Leistungsvorsprung von Kindern aus der oberen Sozialschicht hat sich verglichen mit 2000 mit Ausnahme der Lesekompetenz vergrößert**

<b>Kompetenzmittelwerte und sozioökonomischer Status der Familie – Vergleich zwischen 2000 und 2003</b>						
	<b>2000</b>			<b>2003</b>		
	<b>Obere Sozial schicht</b>	<b>Untere Sozial schicht</b>	<b>Differenz</b>	<b>Obere Sozial schicht</b>	<b>Untere Sozial schicht</b>	<b>Differenz</b>
<b>Mathematische Kompetenz: Raum und Form</b>	521	444	77	552	450	102
<b>Mathematische Kompetenz: Veränderung und Beziehungen</b>	524	441	83	563	450	113
<b>Lesen</b>	538	421	117	539	434	105
<b>Naturwissenschaften</b>	535	431	104	561	441	120

Quelle: PISA-Konsortium, PISA 2003 - Der Bildungsstand der Jugendlichen in Deutschland- Ergebnisse des zweiten internationalen Vergleichs. 2004, S. 364

### **Außer bei der Lesekompetenz hat sich der Leistungsvorsprung von Kindern, die ein Gymnasium besuchen, gegenüber Hauptschülern drastisch vergrößert**

Größere Testroutine und –motivation sowie gezieltes Üben von Aufgaben in den speziellen Testformaten haben im Gymnasium zu erheblichen Leistungszuwächsen geführt, nicht jedoch in Hauptschulen. Die Unterschiede sind 2003 noch größer als 2000.

<b>Kompetenzmittelwerte nach Schulformen im Vergleich zwischen 2000 und 2003</b>						
	2000			2003		
	Gymnasium	Hauptschule	Differenz	Gymnasium	Hauptschule	Differenz
<b>Mathematische Kompetenz: Raum und Form</b>	548	427	121	588	421	167
<b>Mathematische Kompetenz: Veränderung und Beziehungen</b>	555	416	139	606	409	197
<b>Lesen</b>	582	395	187	586	403	183
<b>Naturwissenschaften</b>	578	402	176	599	402	197

Quelle: PISA-Konsortium, PISA 2003 - Der Bildungsstand der Jugendlichen in Deutschland- Ergebnisse des zweiten internationalen Vergleichs. 2004, S. 361

### **Außer bei der naturwissenschaftlichen Kompetenz hat sich der Leistungsvorsprung von Kindern, deren beide Eltern in Deutschland geboren sind, gegenüber solchen, deren beide Eltern nicht aus Deutschland stammen, weiter vergrößert**

Die Unterschiede zwischen deutschen Kindern und Kindern aus Migrationsfamilien sind gegenüber 2000 bis auf die Naturwissenschaften größer geworden. Allerdings ist hier die Zunahme von Chancenungleichheit nicht so deutlich wie zwischen den Schulformen.

<b>Kompetenzmittelwerte nach Migrationshintergrund im Vergleich zwischen 2000 und 2003</b>						
	2000			2003		
	Beide Eltern in Deutschland geboren	Kein Elternteil in Deutschland geboren	Differenz	Beide Eltern in Deutschland geboren	Kein Elternteil in Deutschland geboren	Differenz
<b>Mathematische Kompetenz: Raum und Form</b>	494	444	50	509	445	64
<b>Mathematische Kompetenz: Veränderung und Beziehungen</b>	495	437	58	519	438	81
<b>Lesen</b>	494	424	70	502	427	75
<b>Naturwissenschaften</b>	500	414	86	514	433	81

Quelle: PISA-Konsortium, PISA 2003 - Der Bildungsstand der Jugendlichen in Deutschland- Ergebnisse des zweiten internationalen Vergleichs. 2004, S. 363

*Pressemitteilung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft vom 31.10.2005*

## **Bildungsgewerkschaft macht sich für Förderprogramme stark – Reaktion auf PISA-Veröffentlichung der dpa**

### **GEW: „Wir brauchen jedes Kind!“**

*Bildungsgewerkschaft macht sich für Förderprogramme stark – Reaktion auf PISA-Veröffentlichung der dpa*

Frankfurt a.M. – Für Förderprogramme für Kinder aus einkommensschwachen Haushalten und Migrantenfamilien hat sich die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) stark gemacht. „Offenbar haben die Aktivitäten, die die Kultusminister nach Veröffentlichung der ersten PISA-Studie entfaltet haben, nur den Nachwuchs aus besser gestellten Familien gefördert. Wir brauchen aber die Talente eines jeden jungen Menschen, jedes Kind hat das Recht auf die best möglichen Bildungschancen“, sagten GEW-Vorsitzender Ulrich Thöne und GEW-PISA-Expertin Marianne Demmer in Reaktion auf Informationen der deutschen Presseagentur (dpa) zur PISA-Länderstudie am Montag in Frankfurt a.M.. Laut dpa ist die Abhängigkeit zwischen sozialer Herkunft und Schulerfolg der Kinder und Jugendlichen in den vergangenen Jahren noch stärker geworden.

Demmer und Thöne machten deutlich, dass sich die Bundesrepublik schleunigst auf den Weg zu einem integrativen Schulsystem machen muss. Gleichzeitig mahnten sie den konsequenten Ausbau der Ganztagsangebote und der frühkindlichen Bildung an. „Allen anders lautenden Lippenbekenntnissen zum Trotz verschärft das deutsche Schulsystem mit seiner frühen Auslese die Chancenungleichheit. Die Kultusminister haben nun lange genug vor

sich hingewurstelt. Jetzt brauchen wir die Verständigung auf nationale Ziele und länderübergreifende Förderprogramme statt eitler Kleinstaaterei“, unterstrichen Thöne und Demmer. „Wir brauchen Maßnahmen, die diesen Namen auch verdienen, und keine weiteren Sonntagsreden: Es müssen endlich zusätzliche Lehrkräfte und Sozialarbeiter ein sowie Finanzmittel bereitgestellt werden.“ Die integrativen Schulsysteme der PISA-Siegerländer machten deutlich, dass Chancengleichheit und hohes Leistungsniveau zwei Seiten einer Medaille sind.

Die starke soziale Benachteiligung von Arbeiter- und Migrantenkindern sei „Achillesferse und Schandfleck des deutschen Schulsystems zugleich“. „Schandfleck, weil sich ein benachteiligendes Schulwesen mit einer demokratischen Gesellschaft und dem Menschenrecht auf Bildung nicht verträgt. Achillesferse, weil die vielen brachliegenden Talente und nicht entwickelten Fähigkeiten die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung bremsen sowie für sozialen Sprengstoff sorgen“, sagten Thöne und Demmer.

Info: Rechts oben stehend finden Sie Informationen zur Chancenungleichheit und sozialen Gerechtigkeit im deutschen Schulwesen.

# Haben Sie schon einen Berufswunsch für Ihr Kind?

## Interkulturelle Elternarbeit verhilft jugendlichen Migranten zum gelingenden Berufsstart

Quelle: *Bildung Plus*

<http://bildungplus.forum-bildung.de>

Von Katja Haug

Neue Ideen sind gefragt, wenn Arbeitslosigkeit und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt bekämpft werden sollen. Die aus dem Europäischen Sozialfonds kofinanzierte Gemeinschaftsinitiative Equal hat sich zum Ziel ge-

setzt, diese neuen Wege zu erproben. Zugleich möchte die Initiative lebensbegleitendes Lernen fördern und neue Arbeitsplätze schaffen. Equal ist eingebettet in die Europäische Beschäftigungsstrategie.

### *Equal auf Entdeckungsreise*

In diesem Rahmen fördert die Initiative innovative Modelle, mit denen versucht wird, die Ungleichheiten und Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen. Sie sieht sich selbst auch als ein „arbeitsmarktpolitisches Laboratorium“. Die Umsetzung der Projekte im Rahmen von Equal geschieht in Form von Netzwerken, so genannten Entwicklungspartnerschaften, in denen Arbeitsmarktakteure zusammenarbeiten, um integrative Konzepte gegen Diskriminierung und Ungleichheiten in Beruf und Ausbildung zu entwickeln. Insgesamt nehmen 109 Entwicklungspartner an der Umsetzung von Equal teil. Die Entwicklungspartnerschaft Köln hat sich inhaltlich dem Schwerpunkt „Übergangsmanagement Schule-Beruf“ gewidmet, der sich gegen die Jugendarbeitslosigkeit richtet. Zu den betroffe-

nen Menschen gehören häufig Menschen mit Migrationshintergrund. Mitglieder der Steuergruppe sind beispielsweise das Schulamt der Stadt Köln, die Handwerkskammer und die Fachhochschule Köln.

Das im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft umgesetzte Projekt „Übergangsmanagement Schule-Beruf“ besteht aus zwölf Teilprojekten. Diese tragen Titel wie „Sprachförderung Deutsch“, „Internationale Förderklassen an Berufkollegs“ oder „Berufliche Mädchenförderung“ und „Interkulturelle Elternarbeit“. Das Teilprojekt „Interkulturelle Elternarbeit“ wird von zwei Kölner Migrantenzentren umgesetzt, wobei das Klaus-Novy-Institut das Projekt wissenschaftlich begleitet und evaluiert.

### *Eltern zu guten Beratern machen*

„Um Mädchen und Jungen den Einstieg ins Berufsleben zu erleichtern, ist es wichtig, die Eltern der Heranwachsenden zu guten Beraterinnen und Beratern für die Zukunft ihrer Töchter und Söhne zu machen“, sagt der Sozialpädagoge Alaaddin Erden vom Deutsch-Türkischen Verein. Familienbezogene Faktoren seien häufig eine Ursache der zu geringen Ausbildungsbeteiligung. Zu solchen familien-

bezogenen Ursachen gehöre „ein zu wenig an Information über die Wichtigkeit einer Ausbildung und auseinander gehende familiäre Zukunftsentwürfe wie Rückkehrorientierungen von Familien mit Migrationshintergrund“. Auch zu eng gefasste Berufsvorstellungen der Eltern oder geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten der Jugendlichen hemmen den erfolgreichen Eintritt ins Berufsleben. Oft wür-



den die Eltern sich zu stark an jenen Berufen orientieren, die lediglich im Herkunftsland gute Chancen hätten. Ebenso seien die Vorstellung vom „schnellen Geldverdienen“ oder entmutigende Erfahrungen mögliche Gründe für weniger gelungene Berufseingangsphasen. So versteht der Deutsch-Türkische Verein Köln e.V. die Einbeziehung von Migranteneitern in den Prozess der Berufsorientierung und Berufsfindung als einen Schlüssel auf dem Weg zur erfolgreichen Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Das Projekt „interkulturelle Elternarbeit“ zielt räumlich vorrangig auf Stadtteile, mit sozialen Problemlagen. Wie können die Migrantenzentren die Eltern erreichen? Das Arbeitslosen- und Bürgerzentrum „Vingster Treff“ sowie der „Deutsch-Türkische Verein Köln“ organisieren Familienbesuche, sprechen Multiplikatoren an, richten Sprechstunden für Eltern ein, veranstalten thematische Elternabende in Schulen und Betriebsbesichtigungen. Die Migrantenzentren machen in Form von Informationsveranstaltungen das Bildungssys-

### ***Mütter und Väter auf die Schulbank***

Die Migrantenzentren organisieren an Schulen Elternabende mit Müttern und Vätern von Schülern der fünften Klasse. „Sie sind dafür gedacht, die Eltern frühzeitig zu informieren und für Themen wie Berufswahl, Ausbildungs- und Schulsystem oder den Arbeitsmarkt sensibel zu machen“, so Alaaddin Erden. Da das deutsche Schulsystem sehr kompliziert und sehr verschieden vom türkischen Schulsystem ist, werden die Eltern auch hierüber unterrichtet“ erklärt Alaaddin Erden, der selbst über einen türkischen Migrationshintergrund verfügt. Mit aufsteigenden Klassen wird das Thema „Berufswahl“ immer konkreter, da viele Schulen gleichzeitig Berufspraktika und Berufsorientierungen für Schüler im Unterricht anbieten. Solche Themenabende finden mit den achten Klassen in der Henry-Ford-Realschule und mit den siebten und achten Klassen der Realschule im Hasental statt. Die zentralen Thema der Elternabende sind das unterschiedliche Rollenverständnis von Eltern

tem für Eltern und deren heranwachsende Kinder transparent. Die Eltern sollen auf diesem Wege kompetente Unterstützer für die Zukunft ihrer Kinder werden.



*Mütter beim Elterntreff*

und Schule im Erziehungsprozess und die praktischen Möglichkeiten der Eltern, den Schulerfolg ihrer Kinder aktiv zu unterstützen. Hier bestünden oft interkulturell geprägte auseinander gehende Erwartungen, die Anlass zu Konflikten zwischen den Eltern und der Schule sein können.

Die Elternabende finden auf türkisch oder zumindest auch zweisprachig statt. Alle Eltern werden zu Anfang telefonisch eingeladen. Laut Zwischenbericht des Klaus-Novy-Institutes (KNI) helfe es auch, in Kooperation mit den muttersprachlichen Lehrenden - wenn vorhanden - den Kontakt zu den Eltern von Schülern mit Migrationshintergrund zu suchen. An den Elternabenden nehmen Vertreterinnen und Vertreter der IHK, der Handwerkskammer, der Arbeitsagentur oder aus bestimmten Berufsgruppen und der Lehrerschaft teil. Zu den verschiedenen Aspekten der Berufswahl laden die Migrantenvereine fast im-



mer Referentinnen und Referenten ein, um Gelegenheiten für differenzierte Rückfragen und weitere Terminvereinbarungen zu ermöglichen. Dabei ist laut KNI wichtig, zweisprachige Referentinnen und Referenten zu gewinnen.

### ***Die Luft der Arbeitswelt schnuppern***

Berufsorientierung kann keine rein theoretische Angelegenheit sein. Aus diesem Grund sind Betriebsbesichtigungen ein wichtiger Bestandteil des Teilprojektes „Interkulturelle Elternarbeit“. Auch Bildungseinrichtungen, Berufsinformationszentren der Agentur für Arbeit, Selbstlernzentren, Kammern und Innungen gehören zu den Orten, die Eltern auf jeden Fall aufsuchen sollten. Oft haben die Migranteneltern keinerlei Vorerfahrungen im Umgang mit diesen Einrichtungen und Organisationen. Mit diesen Kontakten sollen die Vorstellungen über das Spektrum an Berufen erweitert und Zugangsvoraussetzungen zu Firmen und Berufskarrieren aufklären. Dabei ist Zweisprachigkeit durch die Projektmitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Migrantenzentren gewährleistet. Diese Exkursionen zu Bayer, Ford oder zum WDR bieten der Vingster Treff und der

### ***Bei einer Tasse Kaffee Zukunftspläne schmieden***

Der Deutsch-Türkische Verein Köln und der Vingster Treff halten auch die Gründung und Begleitung von Elterninitiativen für einen wichtigen Bestandteil des Projektes. Dabei möchten sie einen festen Kreis von aktiven Eltern bilden, der sich permanent zum Thema Berufsorientierung weiterbildet und die Anbindung an die Schule sucht. Besonders die Mütter sollten unterstützt werden, da sie oftmals über ein geringes institutionelles Vorwissen verfügten, aber innerhalb der Familie bei der Berufswahl eine entscheidende Rolle spielten, so Erden. So gründete sich im Vingster Treff ein Gesprächskreis von 15 türkischsprachigen Müttern, die dort regelmäßig an wöchentlichen Infoveranstaltungen teilnehmen. Die Frauen treffen sich wöchentlich und sprechen über Themen der Berufsorientierung, unternehmen Exkursionen in das Be-

„Diese Suche kann sich als schwierig erweisen, da die interkulturelle Öffnung vieler Organisationen noch sehr in den Anfängen liegt.“

Deutsch-Türkische Verein Köln regelmäßig den Müttern und Vätern an, die die Elternabende besuchen.

Viele Firmen und Handwerksbetriebe haben erkannt, dass sie dem absehbaren Facharbeitermangel nur über das gezielte Anwerben und die Ausbildung von Migranteng Jugendlichen decken können. „Nach neuesten Zahlen des Schulamtes für die Stadt Köln wachsen etwa 40 Prozent der Schulabgänger nicht mit der Muttersprache Deutsch auf – Tendenz steigend“ ist dem Zwischenbericht des Projektes zu entnehmen. Die Betriebe reagieren erfreut auf das Interesse der Migranteneltern, da sie mit ihnen sonst nicht in direkten Kontakt kommen. Auf der anderen Seite nutzen Eltern die Gelegenheit, um direkt nach Praktikumsplätzen für ihre Kinder zu fragen.

rufsbildungszentrum, zu Weiterbildungseinrichtungen, zu Kammern und einzelnen Betrieben. Auf diese Weise können Möglichkeiten für Berufspraktika ihrer Kinder erkundet oder Vertreter zu Vorträgen eingeladen werden, an denen dann auch Jugendliche teilnehmen. Dr. Jürgen Bärsch vom Klaus-Novy-Institut sieht schon jetzt das Projekt als „überwältigenden Erfolg, ohne Wenn und Aber.“

In der Tat ist der erfolgreiche Übergang von der Schule in die Arbeitswelt der Indikator schlechthin für eine gelungene Integration der nächsten Generation. Es wäre erfreulich, den Blick mehr auf familienbezogene Ursachen der geringen Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu richten und entsprechenden Aktionen Rückenwind zu geben.

## Neues Thema Interkulturelle Bildung auf dem Deutschen Bildungsserver

*Der Deutsche Bildungsserver ist ein uner-schöpfliches, aber dennoch leicht intuitiv thematisch zu erschließendes Archiv für prak-tisch alle Themen im und rund um den Bil-dungsbereich. Er enthält deshalb auch Rubri-ken zu beraterischen Themen und verweist auf zahlreiche Volltexte, die im Internet erhältlich sind. Anders als die Ergebnislisten von Such-maschinen oder üblichen Webkatalogen ist das Angebot sehr gut redaktionell betreut. Man muss also in seinen Suchergebnis-Listen nicht erst wieder selbst anfangen, die interes-santen und wirklich gehaltvollen Quellen mühsam aus einer Überfülle mit vielen Wie-derholungen selbst herauszupicken. Die nach-folgende Information über eine neu eingestell-te Rubrik entnehmen wir dem Newsletter, den man abonnieren kann, um über neue Inhalte des Bildungsservers informiert zu werden. Die Startseite des Bildungsservers ist erreichbar unter der Adresse [www.Bildungsserver.de](http://www.Bildungsserver.de) . (K.K.)*

Neugierde und Verständnis für unterschiedli-che kulturelle Kontexte entwickeln, Vorurteile gegenüber Fremden wahr- und ernst nehmen, Eigenes in Frage stellen, das Anderssein des Anderen respektieren und lernen, wie man gemeinsam Grundlagen für ein Zusammenle-ben entwickelt, das sind Ziele von interkultu-

reller Bildung und Erziehung. Um sie zu beför-dern, hat der Deutsche Bildungsserver ge-meinsam mit der Humboldt-Universität zu Ber-lin Online-Informationen zu diesem Thema ge-sammelt und aufbereitet - zunächst für Leh-re-rinnen und Lehrer, entsprechende Übersichten und Quellen für andere Bereiche wie Erwach-senenbildung oder Sozialarbeit werden folgen. Der neue Themenbereich "Interkulturelle Bil-dung" mit seinem ersten Modul für die Schule bietet Übersichten, praxisorientierte Handrei-chungen, methodisch-didaktische Fachinfor-mationen, Unterrichtsmaterialien und Praxis-beispiele sowie Hinweise auf interessante Pro-jekte zum Thema "Interkulturelle Bildung" o-der entsprechende Portale im Internet. Auch rechtliche Regelungen in den Schulen, Lehr-pläne und Fortbildungsangebote für Lehrer zur interkulturellen Bildung und Erziehung sind hier zu finden. Die neue Zusammenschau des Deutschen Bildungsservers zur "Interkul-turellen Bildung und Erziehung" ist inhaltlich und methodisch abgestimmt mit dem The-menschwerpunkt "Grenzüberschreitend ler-nen" von Lehrer-online. Die beiden Informati-onsangebote, die übrigens zeitgleich freige-schaltet wurden, ergänzen sich im Sinne einer umfassenden thematischen Handreichung für Lehrer und Pädagogen.



Informationen und Kontakt Ulrike Schorle, E-Mail [schorle@educat.hu-berlin.de](mailto:schorle@educat.hu-berlin.de)  
Interkulturelle Bildung und Erziehung beim Deutschen Bildungsserver

<http://www.bildungsserver.de/zeigen.html?seite=3071>

Grenzüberschreitend lernen bei Lehrer Online

<http://www.lehrer-online.de/dyn/9.asp?path=/global-und-interkulturell>

# Masterstudiengang Nonprofit-Management and Governance

## Masterstudiengang für engagierte Menschen

Quelle: Selbstdarstellung auf [www.NPM-Studium.de](http://www.NPM-Studium.de)

### Das Studienkonzept

#### Warum Nonprofit-Management studieren?

Die Organisationen des Nonprofit-Sektors (NPOs) spielen in unserer Gesellschaft eine immer wichtigere Rolle. Mit über 2,5 Millionen Beschäftigten und über 20 Millionen ehrenamtlich engagierten Menschen sind diese Organisationen der Jobmotor schlechthin in der Bundesrepublik. Damit übernehmen NPOs nicht nur eine wichtige Integrationsfunktion mit der sie maßgeblich zur Bildung von Sozialkapital beitragen, sondern sie haben auch

eine strategische Bedeutung bei der Dienstleistungserstellung im Sozial- und Gesundheitswesen sowie im Kultur-, Sport und Freizeitsektor.

Um den steigenden Herausforderungen gerecht zu werden, wird in zunehmendem Maße Know-how erforderlich, das den spezifischen Anforderungen von gemeinnützigen Organisationen gerecht wird. Professionelles Nonprofit-Management ist gefragt!

#### Konzeption des Studiengangs

Mit dem Weiterbildungsstudiengang „Master of Nonprofit-Management and Governance“ des Zentrums für Nonprofit-Management wird nun erstmals in Deutschland an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster ein universitärer Hochschulabschluss angeboten, der Führungspersonal gezielt für das Management von Nonprofit-Organisationen ausbildet. Er wird von ausgewiesenen Wissenschaftlern und Praktikern gemeinsam konzipiert und

durchgeführt. Das interdisziplinäre, innovative und praxisbezogene Konzept des Studiengangs zielt darauf ab, zukünftiges Führungspersonal mit den Besonderheiten des Managements in NPOs vertraut zu machen und zur Übernahme einer entsprechenden Position zu befähigen. Bei erfolgreichem Abschluss wird den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Hochschulgrad eines „Master of Nonprofit-Management and Governance“ verliehen.

#### Akkreditierungsverfahren

Nach erfolgreich abgeschlossener eineinhalbjähriger Pilotphase befindet sich der Studien-

gang nun in der letzten Phase der Akkreditierung. Damit wird die Qualität des Studiengangs offiziell bescheinigt.

#### Der Studienverlauf

Der Weiterbildungsstudiengang ist modularisiert aufgebaut, so dass Sie Ihr Studium neben Beruf und Familie als Fernstudium absolvieren können.

Der Studienverlauf gliedert sich in vier Phasen:

- Grundlagenphase (1. und 2. Semester)
- Schwerpunktphase (3. Semester)
- Praxisphase (zwischen dem 3. und 4. Semester)
- Abschlussphase

Sie teilen sich Ihre Lehrveranstaltungen selbst ein, müssen aber am Ende des dritten Semesters die Module 1-4 erfolgreich absolviert haben.

Ihr Semesterverlaufsplan könnte dann z.B. wie folgt aussehen:

<b>Einführungsveranstaltung</b>	
<b>1. Semester Selbststudium &gt; Kontaktphase &gt; Prüfung</b>	
Organisationen zwischen Markt und Staat	Modul 1
Nonprofit-Recht	Modul 1
Governance und Lobbying in NPOs	Modul 1
Organisation und Corporate Governance	Modul 2
<b>2. Semester Selbststudium &gt; Kontaktphase &gt; Prüfung</b>	
Change Management	Modul 2
Personal- und Freiwilligenmanagement	Modul 2
Datenmanagement und IT	Modul 4
Marketing und Kommunikation	Modul 3
<b>3. Semester Selbststudium &gt; Kontaktphase &gt; Prüfung</b>	
Rechnungswesen und Controlling	Modul 3
Finanzierung und Fundraising	Modul 3
Empirie und Befragung	Modul 4
Leitung und Konfliktmanagement	Modul 4
<b>Praxisphase</b>	
<b>4. Semester Selbststudium &gt; Kontaktphase &gt; Prüfung</b>	
Praxisbericht/Projektarbeit	Modul 5
Schwerpunkt nach Wahl	Modul 5
Examenscolloquium	Modul 5
<b>Master-Arbeit</b>	
<b>Disputation</b>	
<b>Abschlussfeier</b>	

\*Als Schwerpunkte sind wählbar: Stiftungsmanagement, Management sozialer Einrichtungen, Interessenvertretung und Lobbying,

Sport und Freizeit, Internationale NGOs und Church Management.



## **Zulassungsvoraussetzungen**

Es gibt zwei Voraussetzungen für die Einschreibung zum Weiterbildungsstudiengang „Nonprofit-Management and Governance“:

- Abgeschlossenes Hochschulstudium
- Berufserfahrung im Nonprofit-Bereich

Als abgeschlossenes Hochschulstudium erkennen wir den Abschluss eines Bachelor-Studiums oder höher an. Wenn Sie schon über ein Diplom-, Magister- oder Masterabschluss verfügen, können Sie sich bestimmte Kurse im Bereich der Methodenkenntnisse (Modul IV) anrechnen lassen.

Als Berufserfahrung im Nonprofit-Bereich erkennen wir

- eine hauptamtliche Tätigkeit innerhalb einer NPO von mehr als einem Jahr Dauer ODER
- eine hauptamtliche Tätigkeit außerhalb einer NPO und mindestens zwei Jahren ehrenamtlicher Tätigkeit an.

Verfügen Sie über hauptamtliche Berufserfahrung ist es Ihnen freigestellt, ob Sie in der Praxisphase ein Praktikum machen oder ein betreutes Praxisprojekt innerhalb ihrer eigenen Organisation durchführen möchten. Verfügen Sie über ehrenamtliche Erfahrung ist das Praktikum für Sie Pflicht.

## **Veranstaltungsorte**

Die Seminare des Studiengangs finden in einer ansprechenden Lernumgebung statt. In diesem Zusammenhang legen wir sehr viel Wert auf eine professionelle Seminarbegleitung und ein lernförderndes Ambiente. Alle Seminarräume befinden sich in der Nähe des Stadtzentrums und sind mit öffentlichen Verkehrsmittel, dem PKW sowie mit dem Fahrrad gut zu erreichen.

Seminarräumlichkeiten auch die Verpflegung für die Dauer der Seminare. Sie umfasst in der Regel Frühstück und Mittagessen sowie Kaffeepausen.

Bei der Suche nach Übernachtungsmöglichkeiten sind wir Ihnen gerne behilflich. In den meisten Fällen stehen für Sie Übernachtungsmöglichkeiten direkt am Veranstaltungsort bereit.

Die Studiengebühren beinhalten neben den Unterrichtsmaterialien und der Nutzung der

## **Kosten des Studiums**

### **Kostenübersicht**

Die Gesamtkosten für den Studiengang setzen sich aus Anmelde-, Seminar- und Prüfungsgebühren zusammen:

50 Euro	Anmeldegebühren
8.160 Euro	Seminargebühren (in 2 Raten á 4.080 Euro)
250 Euro	Prüfungsgebühren
<b>8.460 Euro</b>	<b>Gesamtkosten (inkl. erstmaliger Abschlussprüfung)</b>

Anmeldegebühren und die Hälfte der Seminargebühren werden vor dem ersten Studiensemester fällig. Die zweite Hälfte der Studiengebühren wird vor der Rückmeldung zum dritten Semester fällig. Die Prüfungsgebühr wird nach der Zulassung zur Abschlussprüfung jedoch vor Beginn der Prüfung fällig.

### ***Möglichkeiten der Finanzierung***

Soweit möglich unterstützt das Zentrum für Nonprofit-Management Sie bei der Finanzierung Ihres Studiums. Dazu bieten wir Ihnen zwei Alternativen an:

#### **a) Studieren und später zahlen: Kreditfinanzierung**

In Zusammenarbeit mit einem lokalen Kreditinstitut unterstützen wir die Studierenden bei der Suche nach einer Kreditfinanzierung. Auf diese Weise können Sie zunächst in Ruhe stu-

dieren und die Studiengebühren später bequem in Raten zurück zahlen.

#### **b) Mit Unterstützung studieren: Studienstipendien**

Im Interesse sozial benachteiligter Bewerber bemühen wir uns um die Einwerbung von Teilstipendien durch Unternehmen und Stiftungen. Die Zahl der Stipendien ist begrenzt. Eine Entscheidung über die Vergabe erfolgt im Einzelfall und in Absprache mit den Stipendiengebern.

### ***Bewerbungsverfahren für das Sommersemester 2006 läuft***

Ab dem 15. September können Sie sich für einen der 30 Studienplätze im Weiterbildungstudiengang bewerben. Laden Sie sich dazu das Bewerbungsformular herunter und senden Sie

es ausgefüllt an das Zentrum für Nonprofit-Management. Die Bewerbungsfrist endet am 15. Februar 2006.

#### ***Frühbucher im Vorteil!***

Bewerber, die sich bis zum 15. Dezember verbindlich anmelden, können jetzt von unserem

„Frühbucherrabatt“ profitieren. Sparen Sie sich die Anmeldegebühr und erhalten Sie ein kleines Überraschungspräsent.

## Vergabestrategie für Arbeitsvermittlungen in Australien

*Dieser Artikel erschien im Original im Bundesarbeitsblatt, Ausgabe 5/2005. Wir danken dem Autor und dem Verlag für die Genehmigung des Zweitabdrucks.*

Von Heinz-Willi Bach

*Einen großen Reformeifer bewies Australien im Jahr 1998 mit einer weit reichenden Arbeitsmarkt- und Sozialreform. Bemerkenswert ist das ausdifferenzierte Kontraktmanagement – insbesondere bei der Vergabepaxis arbeitsmarktlicher Integrationsleistungen.*

### **Auflösung öffentlicher Arbeitsvermittlung**

Die sozialdemokratische Bundesregierung Australiens unter Premierminister Paul Keating gab in den neunziger Jahren einzelne Arbeitsmarkt-Dienstleistungen an private und gemeinnützige Organisationen gegen Entgelt weiter. Es handelte sich dabei um ein so genanntes „Case-Management“ zugunsten von langzeitarbeitslosen Personen im Rahmen des damaligen Programms der „Working Nation“. Nachdem im Jahr 1996 die Koalition aus National und Liberal Party unter Premierminister Ron Howard die Regierung übernahm, führte sie – beginnend 1998 – als erstes Land der OECD unter dem Label „Job-Network“ eine umfassende Arbeitsmarktreform durch. Die öffentliche gemeinnützige Arbeitsvermittlung wurde vollständig aufgelöst und durch nicht-staatliche, privatwirtschaftliche oder gemeinnützig arbeitende Träger ersetzt. Vermittlungsleistungen, Trainingsmaßnahmen, umfassende Betreuungsleistungen zur Reintegration Langzeitarbeitsloser und anderer Zielgruppen, Programme zur Gründung einer selbständigen Existenz und eine Reihe weiterer Dienstleistungen werden von diesen nichtstaatlichen

Im Laufe der neunziger Jahre diagnostizierten die Regierungen vieler OECD-Staaten, dass der Einsatz klassischer Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik nicht zum erhofften Erfolg führte. Die Arbeitslosigkeit stieg, obwohl teilweise umfangreiche öffentliche Mittel investiert wurden. Zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen erhöhten weder das Humankapital, noch verbesserten sie die Beschäftigungsstruktur. Besonders problematisch sind in den OECD-Staaten die niedrigen Eingliederungschancen von Personen mit Vermittlungshemmnissen.

Einrichtungen wahrgenommen. Das australische Arbeitsministerium führt Ausschreibungsverfahren dieser Leistungen durch und vergibt sie für jeweils einen dreijährigen Zeitraum.

In staatlicher Obhut bleibt lediglich eine internetbasierte Datenbank mit offenen Stellen, die von den privaten Vermittlungsagenturen aktiv genutzt und gepflegt werden muss. Des Weiteren gründete die australische Bundesregierung eine Institution namens Centrelink mit mehr als 300 Niederlassungen, die Sozialleistungen „von der Wiege bis zur Bahre“ zur Verfügung stellt. Centrelink übernimmt einige Teilaufgaben zur Betreuung Arbeitsloser: Vor allem die Meldung Arbeitsloser, das Profiling, das mit der deutschen Eingliederungsvereinbarung vergleichbare Back-to-work-agreement, die Gewährung von Arbeitslosenunterstützung, die Weiterleitung an die nichtstaatliche Vermittlungseinrichtung sowie in Abständen die Prüfung der Verfügbarkeit und Kommunikation mit den Vermittlungseinrichtungen.

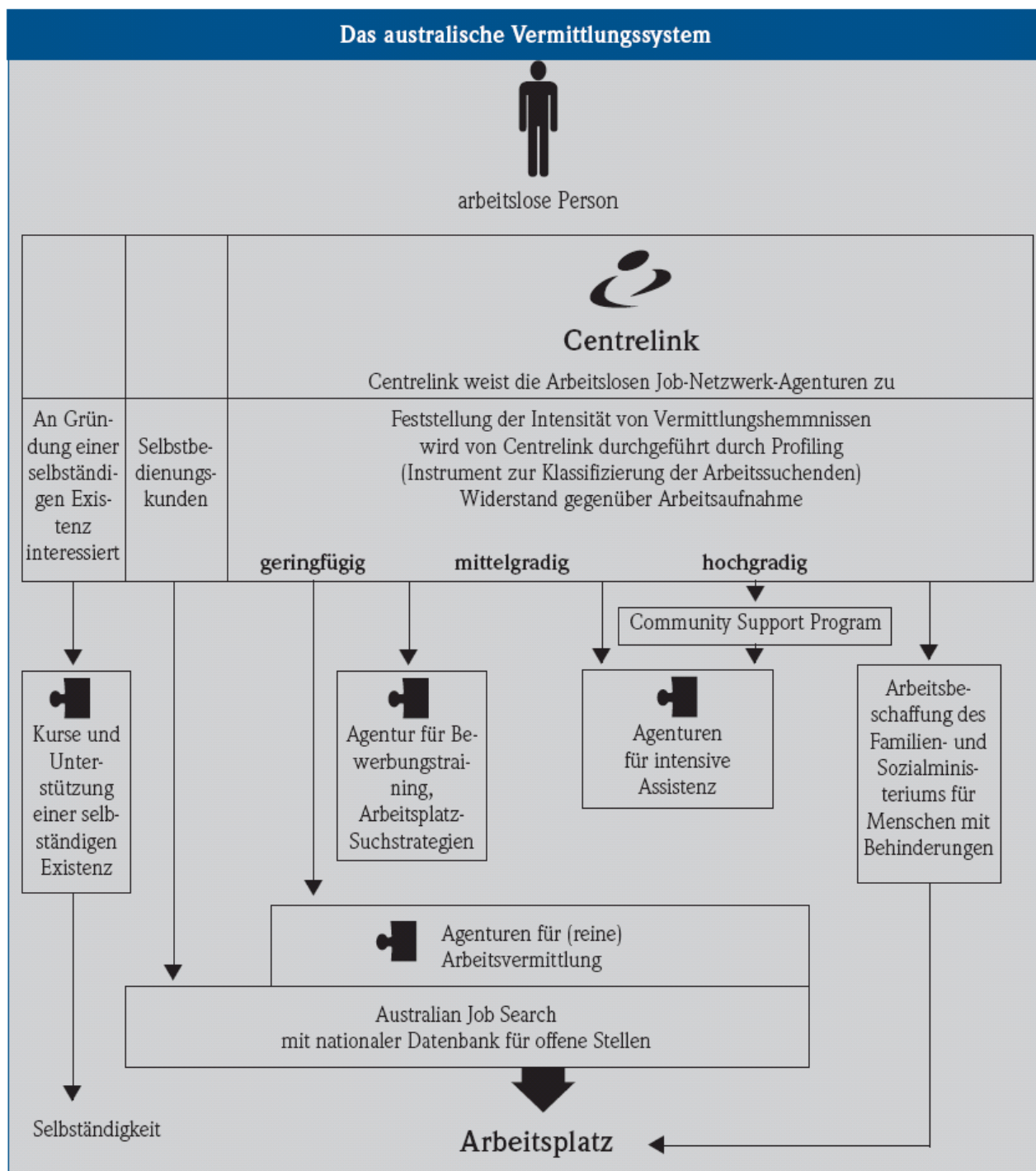


Abbildung 1

Quelle: OECD; Übersetzung: Heinz W. Bach

### Professionalisierung der Arbeitsvermittlung

Bekanntlich weist Australien, ähnlich wie Großbritannien, traditionell einen großen Markt privatwirtschaftlicher Vermittlungsleistungen in Beschäftigung auf, der zumeist be-

rufsfachlich organisiert ist und in erster Linie im Interesse der beauftragenden Arbeitgeber tätig wird – denn nur sie zahlen die Vermittlungshonorare. Allerdings bedienen diese A-



genturen die Märkte für (hoch-)qualifiziertes Personal, während Job Network eher im Bereich gering qualifizierter Arbeitskräfte operiert.

Da sich Australien mittlerweile in der von 2003 bis 2006 andauernden dritten Vergabeperiode (Employment Service Contract 3, ESC III) befindet, machten die Akteure mit der Vergabepraxis mittlerweile einige Erfahrungen. Im Verlauf der drei Ausschreibungen ist die Zahl der Kontraktpartner deutlich von 300 in ESC I auf rund 100 in ESC III gesunken. Demgegenüber stiegen die Größe der Gesellschaften und die Zahl ihrer Niederlassungen deutlich an. Seit 1998 fand eine deutlich spürbare Konzentration und Professionalisierung in diesem Marktsegment statt.

In der ersten Vergabephase spielte der Preis der anbietenden Einrichtungen eine wichtige Rolle – mit der Konsequenz, dass sich nach dem Jahr 1998 Vermittlungsträger zum Teil gegenseitig in den Ruin zu konkurrieren drohten. Der Aufwand, die Dauer und die Qualität

des Matchings, sowie des Einsatzes arbeitsmarktpolitischer Mittel für die Zielpersonenkreise wurden deutlich unterschätzt. Die Regierung entschloss sich noch während der ersten Ausschreibungsperiode, ihrerseits Mindestpreise auf erhöhtem Niveau für Arbeitsmarktleistungen festzulegen, um Konkursen in großem Umfang entgegenzuwirken. Seit dem ESC II wird der Preis für Arbeitsmarktleistungen regierungsseitig festgelegt, bei der Auswahl der Agenturen finden lediglich Gesichtspunkte von Integrationsgeschwindigkeit, der Vermittlungsprobleme der übernommenen Personenkreise, der Integrationsdauer (Unabhängigkeit von sozialer Unterstützung für 13, besser noch für 26 Wochen) und der Ergebnisse von Befragungen der Arbeitgeber und Kunden statt. Wenn zum gesetzten Preis keine Agentur in einer bestimmten Region ihre Dienstleistungen anbietet, macht die Regierung ihrerseits Preiszugeständnisse, bis die gewünschte Anzahl von Agenturen für die Region zur Verfügung steht.

### ***Fokus auf Arbeitslose mit Vermittlungshemmnissen***

Mit der Ausschreibung für die Vergabeperiode von 2003 bis 2006 (ESC III) fanden gravierende Neuerungen in der Philosophie der Organisation und Steuerung des Integrationsprozesses arbeitsloser Menschen statt. Diese Änderungen wurden notwendig, weil Creaming- und Parking-Prozesse (Vermittlung der Besten zu Lasten der schwierigeren Klienten) von Langzeitarbeitslosen in einem Umfang festgestellt wurden, die die Wirksamkeit und Reputation des gesamten Systems bezüglich der Menschen mit Vermittlungshemmnissen in Frage stellte. Nunmehr muss die Agentur, die einen arbeitslosen Unterstützungsempfänger zur Integration übernommen hat, diesen so lange betreuen, bis er das Arbeitslosenregister wieder verlässt. Zur Qualitätssicherung schreibt das Ministerium den Agenturen eine detaillierte Abfolge von Dienst- und Beratungsleistungen vor, die jeweils einzeln honoriert werden. Hinsichtlich der Art der Erbringung der Dienstleistungen ist die Agentur frei. Sie kann sie

gegebenenfalls auch zukaufen. Durch ein ausgeklügeltes System von Honoraren für Betreuung, für Vermittlung und für das Outcome soll nunmehr gewährleistet werden, dass die Interessenlage der Einrichtungen darauf gerichtet wird, den Personen die größte Aufmerksamkeit und die stärkste Unterstützung zuteil werden zu lassen, die auf dem Arbeitsmarkt die größten Reintegrationsschwierigkeiten aufweisen. Erwähnenswert ist an dieser Stelle, dass das Honorarsystem geradezu reziprok zu dem so genannten Vermittlungsgutschein nach SGB III gestaltet ist.

Australien weist im Gegensatz zur Bundesrepublik kein „globales“ Arbeitsplatzdefizit auf, sondern offene Arbeitsmärkte mit Regions- und Zielgruppenproblemen. Die Situation in Australien ist eher mit derjenigen der Bundesrepublik in den sechziger und frühen siebziger Jahren des 20. Jahrhunderts – abgesehen von der Rezession von 1967 – vergleichbar. Aller-

dings wies Australien Anfang der neunziger Jahre noch eine Arbeitslosenquote von rund 11 Prozent auf.

Das Kontraktmanagement und Vergabewesen weist eine weitere interessante Variante auf: Im Prinzip

kann dem Vermittlungspersonal einer nicht-staatlichen Agentur in Australien der Arbeitsplatz lediglich für die Vergabeperiode von drei Jahren zugesichert werden. Durch ein sehr differenziertes, automatisiertes und statistisches Berichtssystem ist das dortige Arbeitsministerium in der Lage, den Erfolg jeder der Agenturen bei jedem einzelnen übernommenen Vermittlungsfall nachzuvollziehen. Aus diesen

Ergebnissen wird ein so genanntes Star-Rankings für die Niederlassungen einer Vermittlungsagentur unter Berücksichtigung der regionalen Arbeitsmarktverhältnisse durchgeführt. Die Ranking- Ergebnisse dienen in erster Linie den Arbeit suchenden Kunden zur Orientierung, da sie das Recht besitzen, eine Agentur frei zu wählen. Demgegenüber hat die Agentur im Regelfall kein Wahlrecht bezüglich der zu übernehmenden Klienten. Die Agenturen und einzelnen Niederlassungen können sich jedoch auf Kundengruppen spezialisieren, etwa auf jugendliche Aborigi-nees oder auf Interessenten zur Gründung einer selbständigen Existenz. Auch hier dient das Star-Ranking zur Orientierung.

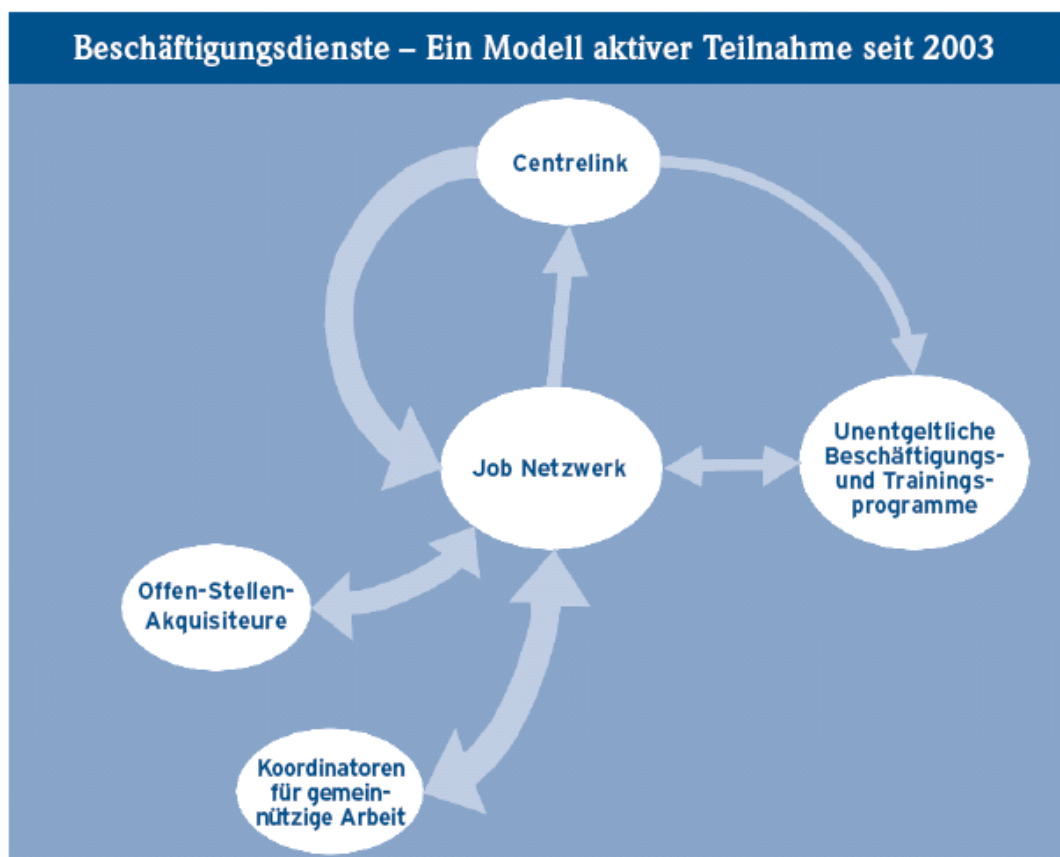


Abbildung 2 Quelle: Arbeitsministerium Australien; Übersetzung: Heinz W. Bach

## ***Vermittlungserfolge werden belohnt***

Ein weiteres wichtiges Steuerungselement liegt darin, dass die Agentur, die zu einem bestimmten Stichtag 3,5 oder mehr von fünf möglichen Rangpunkten bzw. Starpunkten erreichte, ohne Ausschreibung in die nächste Vergabeperiode übernommen wird. Dies setzt zum einen intensive Vermittlungsbemühungen seitens des Personals frei, denn damit sichert es für zumindest drei weitere Jahre seinen Arbeitsplatz. Zum zweiten wird eine typische Delle in der Vermittlungsarbeit vermieden, die zuvor entstand, da sich die Agenturen während eines bestimmten Zeitraumes in erster Linie um die Ausschreibung bemühten. Wer die 3,5 Rangpunkte nicht erreicht, muss sich dem Ausschreibungsverfahren stellen – ebenso wie Neueinsteiger in diesem Markt, bei denen andere Kriterien zur Beurteilung von Qualität, Schnelligkeit und Nachhaltigkeit der zu erwartenden Vermittlungsarbeit herangezogen werden.

Abschließend soll erwähnt werden, dass das australische Job Network bisher noch keine „Schlechtwetter-Periode“ in Gestalt einer Rezession mit hoher (Niveau-) Arbeitslosigkeit erlebte. Ein Vermittlungssystem zeigt seinen Erfolg erst dann, wenn es sich zumindest über eine ganze Konjunkturperiode bewährt hat.

---

### **Literaturhinweis:**

zu diesem Thema siehe auch:

Bundesarbeitsblatt, Nr. 7/8 2004, S. 15-22

**Dr. Heinz W. Bach.**

**ist Diplom-Volkswirt  
und lehrt  
Arbeitsmarkttheorie und -politik,  
Volkswirtschaftslehre und  
Wirtschaftspolitik  
an der Fachhochschule  
der Bundesagentur für Arbeit  
in Mannheim.**



## Literaturhinweise

### Lesen für die Rat Suchenden in Sachen Arbeitsmarkt

Noch nie gab es das gesammelte Wissen über die aktuelle Entwicklung am Arbeitsmarkt so umfassend aus einer Hand. Man kann Vieles einwenden: „Zum Lesen bleibt nun wirklich keine Zeit!“ oder „Am Arbeitsmarkt tut sich doch schon lange nichts mehr!“ Dass das zweite nie stimmt und das erste immer schon eine Ausrede für Bequemlichkeit war, zeigt sich am besten dann, wenn es neue wertvolle Materialien gibt, deren Kenntnis zum professionellen Handeln in der Bildungs- und Berufsberatung gehört. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) liefert regelmäßig wertvolle Einzelerkenntnisse, die in den iBB mit Blick auf das Interesse von Beraterinnen und Beratern ausgewählt und dokumentiert werden. Seit Sommer aber gibt es mit dem Handbuch Arbeitsmarkt des IAB eine Gesamtchau der aktuellen Ergebnisse. Wir wollen zur Lektüre dieses Bandes anregen durch

- eine Rezension aus der Sicht eines Beraters und Vermittlers
- einen Erlebnisbericht von der Pressekonferenz zur Vorstellung der neuen Publikation und
- ein Interview mit dem Vizedirektor des Instituts Ulrich Walwei

Das Handbuch, das auch für Interessierte außerhalb der Bundesagentur für Arbeit (BA) als Verlagspublikation im Buchhandel zu beziehen ist, sollte auch für Beraterinnen und Berater innerhalb der BA Verbreitung finden. Unsere Rat Suchenden können von uns mit Recht erwarten, dass wir Expertinnen und Experten in Sachen Arbeitsmarkt sind. Und Expertentum braucht frisches Wissen. (K.K.)





## Der Leuchtturm in der Arbeitsmarktforschung wird weithin sichtbar

Rezension von Christian Saar

### 1 Einleitung

Dass man zu einer professionellen Beratung in Sachen Bildung und Beruf auch ein breites Hintergrundwissen unter anderem über den Arbeitsmarkt braucht, ist eine Selbstverständlichkeit. Ein fundierter Überblick aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist dabei deshalb besonders hilfreich, weil es viele Kurzschlüsse und Vorurteile zu diesem Thema in der Öffentlichkeit und in den Medien gibt. Das formt nicht nur verzerrte Bilder in den Köpfen unserer Rat Suchenden. Auch wir selbst können uns ja nicht immer gleich ohne größeren Aufwand in die sachlich fundierte Vogelperspektive aufschwingen, wenn es wieder einmal eine Katastrophenmeldung in den Medien gibt. Und die vielen Einzelschicksale und enttäuschten Wünsche, denen wir in unseren Gesprächen begegnen, bringen da auch nicht immer den erforderlichen Auftrieb.

Perspektivwechsel ist deshalb häufig ein zentrales Thema in den Beratungen. Und da hilft eine größere Übersicht ungemein. Sie hilft auch, wenn Arbeitgeber beraten werden sollen oder wir ausbildungs- oder arbeitsmarktpolitische Instrumente so ausrichten wollen, dass für unsere Rat Suchenden am Ende wirklich eine erhöhte Chance am Arbeitsmarkt entsteht.

Und schließlich ist ja auch das eine klassische Aufgabe von Beratung: Makler, Übersetzer und Vermittler sein an der Schnittstelle zwischen Fachwissen und Wissenschaftssprache auf der einen Seite und den Bedürfnissen und dem Verständnis der Rat Suchenden auf der anderen.

### IAB Handbuch Arbeitsmarkt Analysen, Daten, Fakten

Dem IAB und dem Campus Verlag, soviel sei im Vorfeld verraten, ist es gelungen den ersten Teil eines fundierten Standardwerkes zu aktuell diskutierten Themen der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik zu publizieren. In Fachkreisen sind die wissenschaftlichen Aktivitäten und Veröffentlichungen des IAB bereits lange bekannt und geschätzt, obgleich die breite Öffentlichkeit in der Vergangenheit nur dürftige Notiz von dem zur Bundesagentur für Arbeit gehörigen Forschungsinstitut genommen hat. Ein Zustand, der gerade wegen der exzellenten wissenschaftlichen Arbeit des Institutes und der großen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Relevanz seines Forschungsfeldes Arbeitsmarkt bedauerlich war. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat sich aber unter der Leitung von Frau Prof. Jutta Allmendinger neu justiert und öffnet sich seit einiger Zeit ganz gezielt auch für eine breitere Öffentlichkeit. Die bewährten Veröffentlichungsreihen wurden überarbeitet und neue publikumswirksamere Medien entwickelt. Ein erster Schritt war das im Frühjahr 2005 erstmalig erschienene IAB Forum. (*Wir berichteten in den iBB: Ausgabe Nr.2/2005.*) Das Forum schafft mehr Transparenz über die zahlreichen Arbeiten des IAB und erlaubt einen illustrierten Blick hinter die Türen der Denkkammern in Nürnberg. Ein zweiter wichtiger Schritt ist dem IAB mit dem *IAB Handbuch Arbeitsmarkt* gelungen. Der „Leuchtturm in der Arbeitsmarktforschung“ wird hier sowohl für die Fachöffentlichkeit wie auch für ein breiteres Publikum weithin sichtbar.

## 2 Der Inhalt

Der Inhalt des *IAB Handbuches* bearbeitet im Kern gegenwärtig öffentlich häufig diskutierte Themen. Nach einem Vorwort erwarten den Leser drei Teilbereiche. Im ersten Teil wird die Entwicklung des deutschen Arbeitsmarkt analysiert. Der zweite Teil widmet sich den Schwerpunkten der Niedriglohnbeschäftigung sowie der Arbeitszeitpolitik. Abschließend wird im dritten Teil das umfangreiche verwen-

dete Datenmaterial abgebildet und so die Überprüfbarkeit der Aussagen gewährleistet. Zu besonderen Themenschwerpunkten werden erläuternde Hinweise durch farblich abgesetzte Kästen gegeben. Diese finden sich in den unterschiedlichen Teilen des Handbuches und geben Hilfestellungen für das Verständnis des Textes oder greifen besondere Schwerpunkte heraus.

### 2.1 Teil 1 – Kapitel A - Der deutsche Arbeitsmarkt im Überblick

Gegenwärtig wird kaum ein anderes Thema so heiß und kontrovers diskutiert, wie die Situation am Arbeitsmarkt. Schnell finden sich zahlreiche Experten ein, die der Öffentlichkeit einfache und schnell wirkende Lösungsansätze anbieten. Bei einem sehr unbefriedigenden Bestand von 4,7 Mio. registrierten arbeitslosen Erwerbspersonen ist ein kritisches Infragestellen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik (wie auch der flankierenden Politikbereiche) notwendig. Aber der Arbeitsmarkt besteht aus komplexen und vielfältigen Problemlagen, die einfache Lösungen verbieten.

Das *IAB Handbuch* beginnt mit einer fundierten Analyse des deutschen Arbeitsmarktes und arbeitet Ursachen für die Unterbeschäftigung heraus - auch im Vergleich mit anderen nationalen Volkswirtschaften. Anhand dieser Analysen wird deutlich, dass der deutsche Arbeitsmarkt in einigen Bereichen einen großen Aufholbedarf hat. Etwa beim Ausgleich von regionalen Unterschieden, die sich nach wie vor besonders markant zwischen den östlichen und den westlichen Bundesländern zeigen. Oder bei der im internationalen Vergleich

geringen Erwerbstätigenquote, insbesondere bei Frauen und älteren Arbeitnehmern, die deutlich hinter denen der skandinavischen und angelsächsischen Länder zurückbleiben. Nach dieser Bestandsaufnahme werden kurzfristige und langfristige Arbeitsmarktbilanzen vorgestellt und aufgezeigt inwieweit sich ökonomische und gesellschaftliche Megatrends auf die Nachfrage und das Angebot an Arbeitskräften auswirken. Auf Grundlage dieser Vorüberlegungen werden Aspekte einer wachstumsfördernden Beschäftigungspolitik und die Rolle der Bildungspolitik fokussiert und in diesem Zusammenhang auch auf die Grenzen der Arbeitsmarktpolitik verwiesen.



#### 2.1.1 Die Jugendarbeitslosigkeit

Da eine Vielzahl der *iBB*-Leser als Berufsberaterin oder als Berufsberater für Jugendliche tätig sind, soll im Folgenden etwas detaillierter auf die Aussagen des IAB zur Jugendarbeitslosigkeit eingegangen werden. Seit dem Jahr

2002 verzeichnet das IAB einen leichten Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit. Im Jahr 2004 waren im Jahresdurchschnitt 504.338 Jugendliche arbeitslos, diese absolute Zahl entspricht einer Arbeitslosenquote von 9,9 %. Die Ar-

beitslosenquote Jugendlicher ist somit etwas geringer, als die aller zivilen Erwerbspersonen (10,5 % im Jahresdurchschnitt). Als nicht arbeitslos gelten Jugendliche, die eine berufsvorbereitende Maßnahme absolvieren. Immerhin nahmen im Jahr 2004 rund 400.000 Jugendliche an derartigen Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsreife teil. Obwohl sich die Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge seit 2003 wieder erhöht, verschlechtert sich die Ausbildungsbilanz beständig. Zumindest ein Teil diese Entwicklung dürfte auf demografische Faktoren zurückzuführen sein. Immerhin ist es den Akteuren des im Jahr 2004 geschlossenen Ausbildungspaktes gelungen, mit der Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ) ein weiteres Instrument zu installieren, um bislang erfolglosen Ausbildungsplatzbewerbern den Einstieg ins Berufsleben zu erleichtern. Bis zum Januar 2005 konnten 9.200 Jugendliche auf diese Art vermittelt werden. Eine abschließende Bewertung dieses jungen Instrumentes ist jedoch noch nicht möglich, da die Dauer der Einstiegsqualifizierungen von sechs bis zwölf Monaten variiert. Skeptiker könnten nun vorschnell argumentieren, dass die Teilnehmer berufsvorbereitenden Maßnahmen im folgenden Jahr erneut auf dem Ausbildungsmarkt eine Lehrstelle suchen und die Bewerbernachfrage erhöhen. Stimmt, dennoch sind diese Argumente

gänzlich ungeeignet, um Aussagen über die Bedeutung von berufsvorbereitenden Maßnahmen zu treffen. Derartige Argumentationen können durch einen Blick auf die qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten schnell entkräftet werden und machen die gesellschaftliche Notwendigkeit der vielfältigen Förderinstrumente deutlich. Wie in einer Langzeitbetrachtung von Reinberg und Hummel (vgl. auch *IAB Kurzbericht 9/2005*) gezeigt, sind Erwerbspersonen ohne Berufsabschluss überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen (21,7 % im Jahr 2004), während Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung einen deutlich geringeren Anteil an den Arbeitslosen aufweisen (7,3 % im Jahr 2004). Für Akademiker liegt die Arbeitslosenquote trotz steigender Absolventenzahlen seit Jahrzehnten um 3 % und ist somit deutlich geringer, als bei den beiden zuvor genannten Qualifikationsgruppen. Die simple Schlussfolgerung dieser langfristigen Entwicklung lautet daher: je höher die Qualifikationsebene, umso geringer das Risiko der Arbeitslosigkeit. Berufsvorbereitende Maßnahmen sind demnach eine Notwendigkeit, um noch nicht ausbildungsreifen Jugendlichen den Einstieg ins Berufsleben und eine spätere duale oder schulische Berufsausbildung zu ermöglichen und dauerhafte Eingliederungen in den Arbeitsmarkt zu offerieren.

## 2.2 Teil I – Kapitel B - Jüngere Entwicklungen in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik



In diesem Kapitel werden die aktuellen Entwicklungen in der Arbeitsmarkt- und Beschäf-

tigungspolitik in einer Chronik dargestellt. Neben dem 3. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz 3) mit den Veränderungen in der aktiven und passiven Arbeitsförderung, wird auch der, durch den Gedanken des *new public management* getragene, Umbau der Bundesagentur für Arbeit thematisiert. Natürlich wird auch das 4. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (hauptsächlich Einführung des SGB II) inhaltlich beleuchtet und denkbare Wirkungen auf den Arbeitsmarkt und das Erwerbspersonenpotenzial erarbeitet. Abschließend wird das Sonderprogramm des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher aufgearbeitet. Diese Themen

sind den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bundesagentur für Arbeit unter den Lesern wohl bekannt. Um so interessanter sind jedoch die im IAB-Handbuch aufgenommenen flankierenden Entwicklungen in Bereichen außerhalb der Sozialgesetzbücher II und III, die zum Teil weniger wahrgenommen werden. Auch diese Entwicklungen stellen Rahmenbedingungen für Beschäftigung dar, wie etwa

Änderungen im Bereich der Krankenversicherung, der Rentenversicherung, des Steuerrechts, des Teilhaberechts von Behinderten oder die Novellierung der Handwerksordnung sowie Umgestaltungen im Kündigungsschutzrecht. Diese gesetzlichen Änderungen werden im *IAB Handbuch* vorgestellt und hinsichtlich ihrer Beschäftigungswirkung bewertet.

### 2.3 Teil II – Schwerpunktthemen

Wie eingangs bereits erwähnt, widmet sich das *IAB Handbuch* sehr umfangreichen den beiden Themenblöcken der Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland und im internationalen Kontext und der Arbeitszeitpolitik. Da diese Themenschwerpunkte sehr tiefgehend

behandelt werden und sehr umfangreiche wissenschaftliche Vorüberlegungen angestellt werden, kann an dieser Stelle eine adäquate Würdigung aus Platzgründen nicht geleistet werden.

### 3 persönliche Schlussbemerkungen



spüren. Die Themen greifen aktuelle Problemfelder auf und geben den Leserinnen und Lesern eine gewisse Sicherheit gegenüber Behauptungen und scheinbar richtigen Feststellungen, die in Stammtischmanier in die Welt getragen werden. Ein kleiner Kritikpunkt soll jedoch nicht unangesprochen bleiben: Für die Erhöhung des Beschäftigungsniveaus, verweist das IAB nur sehr knapp auf das eigene Konzept eines *policy mix*, wie er vor einigen Jahren in *IAB Kurzberichten* entworfen wurde. An dieser Stelle hätte ich mir einige detaillierte Ausführungen gewünscht. Nicht jeder Leser dürfte die „Mixtur“ aus Arbeitsmarkt-, Wirtschafts-, Ordnungs- und Tarifpolitik kennen. Den sehr positiven Gesamteindruck trübt dies jedoch nicht.

Mich hat das *IAB Handbuch* inhaltlich aber auch grafisch überzeugt. Insbesondere die grafische Aufbereitung fördert die Leselust. Wer um die eher schlichte grafische Aufbereitung einiger Veröffentlichungsreihen des IAB, wie etwa der Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung oder der IAB Werkstattberichte weiß, wird diese neue Leselust ebenfalls





## Von falschen und richtigen Propheten und Boten

Ein Erlebnisbericht aus der Pressekonferenz  
von Karl-Heinz P. Kohn

Die *iBB* halten immer Neues bereit. Am 18. August war das für mich eine neue Rolle auf einer Pressekonferenz: die im journalistischen Publikum.

Dass das IAB den Rahmen richtig gewählt hatte, verriet schon die allgemein anerkannte Adresse: In der Berliner Bundespressekonferenz wurde die erste Buchpublikation in einem Publikumsverlag vorgestellt. Dass aber auch die inhaltliche Vorbereitung in der Presseabteilung des Instituts ihr Ziel erreicht hatte, war zum ersten Mal zu spüren, als ein Kameramann beim Betreten des noch nur halb gefüllten Saales ausrief: „Wie schön, dass es auch noch Termine gibt, wo alle sind.“ Ja, und alle waren sie gekommen: die Großen und die Kleinen, alle überregional bedeutenden Tageszeitungen und der öffentlich-rechtliche Rundfunk.



Foto: Kohn

Aber nicht immer ist ja die öffentlich-rechtlich gesicherte Unabhängigkeit auch eine Garantie für Geist und Qualität. Zumindest blätterte der etwas geschneigelt wirkende Jungmann zu meiner Linken sehr abschätzig und ohne echte Aufnahme des Inhalts durch die Seiten des ausgelegten *IAB Handbuchs*. Im zusammenfassenden Kapitel fand er dann endlich, was er so dringend suchte: Den Einleitungssatz, der für sich alleine genommen natürlich nichts Neues enthielt, weil er nur den Auftakt erklingen lassen sollte, indem er noch einmal – rein resümierend - auf das gravierende Ungleichgewicht am deutschen Arbeitsmarkt hinwies. „Und dazu brauchen wir jetzt dieses Institut!“ war seine feixende Vorlage, die seinen über den Namen des IAB ebenfalls nicht verfügenden Nachbarn (gleiches Alter, gleiches *Outfit*, gleiches Gehabe) zum wunderbaren Torschuss trieb: „Alles abschaffen, das Institut da und die Bundesanstalt gleich mit!“ Vor beiden lag das Aufnahmegerät, das ihre Herkunft verriet: den Bayrischen Rundfunk. Aus dem *Undercover* journalistischer Kollegialität ließ sich das junge Ungestüm aber bremsen: Meine Bemerkung („Sie wissen es also jetzt schon besser als die Autoren, Herr Kollege?“) brachte ein wenig Ruhe und Ertaptheit.

Ja, und dann – der Saal war inzwischen bis zum letzten Platz gefüllt - erwies sich auch die nächste Wahl zur Gestaltung der Pressekonferenz als die Richtige: Der Gastrezensent war Kurt Biedenkopf, den das IAB in seiner Eigenschaft als überparteilicher Ombudsmann für die Hartz-IV-Reform vorgestellt, aber wohl auch wegen seiner Zugkraft und Parteizugehörigkeit zum Wunschkandidaten gemacht hatte. Und der war nun voll des Lobes für das neue Werk aus dem IAB und schilderte sehr anschaulich und engagiert, welche wichtigen Ansatzpunkte aus seiner Sicht durch die Analyse des Handbuchs entwickelt werden. Dass er dabei die Zeit etwas überzog, war nicht wei-



ter schlimm, denn es erwies sich, dass er seiner nachfolgenden Rednerin, der Institutsleiterin Allmendinger, schon alles vorweg genommen hatte. Der gewandten Rhetorikerin blieb nicht mehr viel zu sagen, und das wurde sympathisch aufgenommen, wurde doch einerseits kein gekünstelter Inhalt produziert und andererseits deutlich, dass der Gastrezensent vorher nichts abgesprochen und also ganz unabhängig zu seinem Urteil gefunden hatte. Inzwischen hatte auch der Nachrichtenbote aus Bayern ganz eifrig mitgeschrieben. Denn das war ja aus seiner Sicht der richtige Prophet ...

Das IAB ist ganz offensichtlich weiter auf gutem Pfad, genau auf der Grenze zwischen wissenschaftlicher Exzellenz und Anerkennung in der Gemeinde der Forscher auf der einen – und der Reputation auch in den Medien und in der Politik auf der anderen Seite.

**Karl-Heinz P. Kohn**

lehrt Arbeitsmarkt  
(Statistik, Theorie, Politik und Beratung)  
an der Fachhochschule der  
Bundesagentur für Arbeit  
in Schwerin



Foto: Kohn

*Rezensent Biedenkopf,  
öffentlich-rechtliches Aufnahmegerät  
und das IAB Handbuch Arbeitsmarkt*

## Interview mit Ulrich Walwei

*Der Vizedirektor des IAB Dr. Ulrich Walwei gab den iBB am Rande der Pressekonferenz ein ausführliches Interview. Wir dokumentieren einige zentrale Passagen daraus.*



○ Zielgruppe des neuen *IAB Handbuchs* Arbeitsmarkt ist die Wissenschaft, aber auch die Praxis. Es war die Idee etwas zu schaffen, was ich gerne im Alltag nutze, was ich gerne in der Nähe des Schreibtischs liegen habe, wo ich auch Antworten zum Arbeitsmarkt bekomme, die ein wissenschaftliches Fundament haben. Wir wollen mit dem neuen Medium die Schätze des IAB einem breiteren Publikum offen legen. Vorbilder gab es im internationalen Raum, zum Beispiel mit dem *Employment Outlook* der OECD oder den *World Employment Report* der ILO. Für Deutschland gab es nichts Spezifisches.

Wir wollen solche Bestandsaufnahmen in regelmäßigen Abständen machen. In der Kooperation mit dem Campus-Verlag wollen wir ein breiteres Publikum erreichen. Wir verzichten dafür auf die Wissenschaftssprache, aber nicht auf das wissenschaftliche Fundament

○ Demnächst werden wir einen Band zur betrieblichen Flexibilität beim Personal machen. Auch eine breitere Darstellung zum Thema Bildung. Das braucht natürlich immer etwas Vorlauf. Aber ich denke, wir können etwa zwei bis vier Bände pro Jahr produzieren. Auch das Handbuch soll regelmäßig aktualisiert werden, entweder in jährlichem oder zweijährlichem Turnus. Die Analyse der Entwicklung am Ar-

beitsmarkt ist dabei die Konstante. Die politischen Schwerpunktthemen werden wechseln.

○ Bei der Grundsicherung finde ich positiv, dass die finanzielle Unterstützung durch die gleichzeitige Forderung und das Fallmanagement auch in der Bevölkerung mehr Akzeptanz finden kann. In den neunziger Jahren war die Skepsis über unberechtigte Alimentierung doch sehr verbreitet.

○ Wir können für den Abbau der Arbeitslosigkeit nicht nur auf konjunkturelle Erholung setzen. Der größte Teil der Unterbeschäftigung ist strukturell bedingt. Bei unserer aktuellen Bedarfsprojektion bis 2020 sehen wir einen etwas günstigeren Wachstumspfad als in den letzten Jahren. Aber die geschätzten Wachstumsraten vom 1,3 Prozent jährlich liegen eher unter der Beschäftigungsschwelle. Leider ist auch bei der Arbeitszeit eher ein Trend zur Arbeitszeitverlängerung zu verzeichnen, sogar bei den Teilzeitkräften.

○ Ein *Ranking* von Zukunftsberufen ist nicht machbar. Es kommt insbesondere in der Ausbildung darauf an, hohe Motivation zu haben, also nach der Neigung zu wählen. Danach ist dann die entsprechende Flexibilität wichtig, die der schnelle Wandel am Arbeitsmarkt heute fordert.

## Pressemeldungen

Quelle: STERN Nr. 41 vom nn.nn.2005  
[www.STERN.de](http://www.STERN.de)

### "Frau Vorstandsvorsitzende" ist Zukunftsmusik



© PhotoDisc

*Frauen schaffen es immer noch  
nur bis ins Vorzimmer der Macht*

*Etwas mehr als einen Monat noch, dann wird Deutschland wohl seine erste Bundeskanzlerin haben. In der Wirtschaft sieht es ganz anders aus: Bis in einem Dax-Konzern eine Frau ans Ruder kommt, wird es wohl noch viele Jahre dauern.*

Falls sich Union und SPD in ihren weiteren Verhandlungen tatsächlich auf eine große Koalition einigen, wird die CDU-Vorsitzende Angela Merkel wahrscheinlich in der zweiten November-Hälfte zur Regierungschefin gewählt. 56 Jahre nach Gründung der Bundesrepublik wären die Frauen dann auf dem wichtigsten

#### *Frauen nur im Vorzimmer der Macht*

Ansonsten herrscht in den 195 Ressorts bei den DAX-Unternehmen von Adidas bis Volkswagen nach Untersuchungen überall das gleiche Bild: Die Frauen sitzen im Vorzimmer, der Chef ist ein Mann. Anderswo sieht es nicht viel besser aus. Nach einer Studie, die das Deut-

Posten angekommen, den es in der deutschen Politik zu vergeben gibt. In der Wirtschaft sieht das ganz anders aus: Die erste "Frau Vorstandsvorsitzende" lässt in Deutschland noch auf sich warten. Vermutlich wird es noch viele Jahre dauern, bis DaimlerChrysler, die Deutsche Bank oder ein anderer DAX-Konzern eine Frau zur Chefin macht. Derzeit gibt es bei den 30 größten börsennotierten Unternehmen gerade einmal zwei weibliche Vorstände: die Südtirolerin Christine Licci bei der HypoVereinsbank in München und die Holländerin Karin Dorrepaal beim Pharmakonzern Schering in Berlin.

sche Institut für Wirtschaftsförderung (DIW) kürzlich veröffentlichte, hatten es 2003 bei den 180 größten deutschen Unternehmen nur sieben Frauen ins Top-Management geschafft. Einige sind in den vergangenen Monaten hinzugekommen: Bei der Deutschen Bahn zum

Beispiel rückte die Juristin Margret Suckale - zuständig für Personalfragen - in den Vorstand auf.

Die meisten Frauen in Führungspositionen gibt es in den Medien (wie die Deutschland-Geschäftsführerinnen der Fernsehsender RTL und MTV, Anke Schäferkordt und Catherine

### ***Managerinnen bleiben ohne Nachwuchs***

Gründe gibt es viele: Immer noch verfügen Männer über die besseren Karriere-Netzwerke, immer noch bestimmen Männer über die besten Posten, und immer noch kümmern sich vor allem Frauen um die Kinder. Die meisten Managerinnen, die es trotz allem nach oben geschafft haben, haben keinen Nachwuchs. Dagegen haben männliche Führungskräfte nach einer kürzlich veröffentlichten Studie mehr Kinder als der Durchschnitt.

### ***Hoffnungssparte: Lifestyle und Chemie***

Umso zurückhaltender sind die Prognosen, wann zum ersten Mal eine Frau einen DAX-Konzern führen wird. "Das ist leider eine theoretische Frage", sagt die Personalberaterin Christine Stimpel, eine der bekanntesten "Headhunterinnen" in Deutschland. "In der traditionellen Industrie ist das sehr unwahr-

Mühlmann) und in Familienunternehmen. Dort sind Christiane Underberg (Spirituosen) oder Annette Roeckl (Handschuhe) Beispiele dafür. Ansonsten hinkt die Managerwelt, wo es im Unterschied zu den Parteien nie eine Frauenquote gab, der Politik weit hinterher. "Was in der Politik geht, geht in der Wirtschaft noch lange nicht", sagt DIW-Expertin Elke Holst.

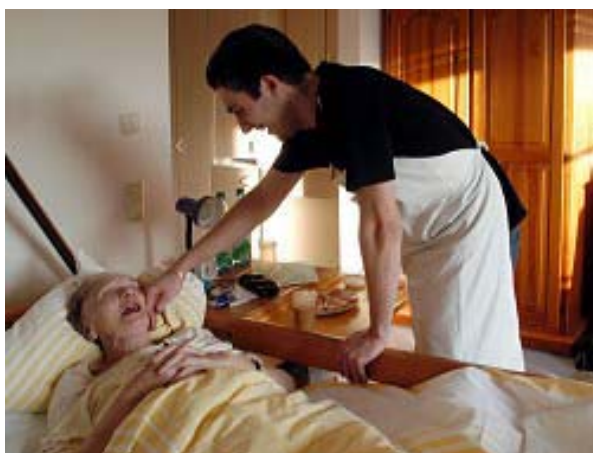
Die Erwartungen, dass sich an der Vorherrschaft der Männer viel ändern wird, sind gering. In Branchen wie Auto- oder Rüstungsindustrie haben es Frauen besonders schwer, selbst in die zweite Reihe des Managements zu schaffen. In den Kontrollgremien sieht es ähnlich aus. Bei DaimlerChrysler oder ThyssenKrupp zum Beispiel ist nicht einmal im Aufsichtsrat eine Frau dabei. Wenn doch, dann werden weibliche Aufsichtsräte meist von Gewerkschaften geschickt.

scheinlich, am unwahrscheinlichsten in der Autoindustrie." Bessere Chancen für eine Vorstandsvorsitzende sieht Stimpel in den Bereichen Pharma und Lifestyle. "Bei Schering oder Adidas würde ich mich nicht wundern, wenn man sich irgendwann auf eine Frau einigt."

Christoph Sator/DPA

Quelle: STERN Nr. 41 vom nn.nn.2005  
[www.STERN.de](http://www.STERN.de)

## Altenpflege Sicher, aber schlecht bezahlt



© DDP

*Wer eine Ausbildung zum Altenpfleger macht, findet fast sicher einen Job. Allerdings gehört dieser Beruf zu den am schlechtesten bezahlten Tätigkeiten in Deutschland.*

Mitarbeiter in der Altenpflege sind gefragt, denn immer mehr Menschen werden immer älter, und viele von ihnen benötigen professionelle Hilfe. Das Gehaltsniveau in der Altenpflege, so eine aktuelle Auswertung der Hamburger Vergütungsberatung Personalmarkt, ist regional allerdings sehr unterschiedlich ausgeprägt: Wer beispielsweise in Sachsen oder Thüringen pflegt, verdient am wenigsten.

Die Altenpflege ist ein anerkannter nichtärztlicher Heilberuf im Bereich medizinisch-sozialer Dienstleistungen. Altenpfleger betreuen und pflegen hilfsbedürftige alte Menschen in Pflegeheimen, Seniorenresidenzen, Sozialstationen oder Pflegediensten. Von den insgesamt 4,2 Millionen Beschäftigten im Gesundheitswesen waren im Jahr 2003 laut Statistischem Bundesamt insgesamt 286.000 in der Altenpflege beschäftigt - Tendenz steigend. Denn Schätzungen zufolge wird es bis 2050 einen Zuwachs von 3,5 Millionen Pflegebedürftigen in Deutschland geben.

Wer eine Ausbildung zum Altenpfleger macht, findet daher fast sicher einen Job. Fragt sich nur, zu welchen Bedingungen. Personalmarkt wertete die aktuellen Gehälter von Fachkräften in der Altenpflege aus und kam zu folgendem Ergebnis: Das Gehaltsniveau ist regional sehr unterschiedlich ausgeprägt. In Sachsen werden die niedrigsten Gehälter gezahlt, in München die höchsten.

Was verdient ein Altenpfleger in:	Durchschnittliches Jahresbruttogehalt
Sachsen	20.600 Euro
Thüringen	20.700 Euro
Berlin	24.400 Euro
Schleswig-Holstein	27.000 Euro
Bayern ohne München	27.000 Euro
Hessen	29.100 Euro
Hamburg	29.300 Euro
Baden-Württemberg	29.900 Euro
Ruhrgebiet	30.000 Euro
München	31.800 Euro

Altenpfleger gehören jedoch zu den am schlechtesten bezahlten Berufen in Deutschland. Tim Böger, Geschäftsführer von Personalmarkt, kennt einen der Gründe: "Wie viele andere Arbeitnehmer in sozialen Berufen leiden Altenpfleger oft unter ihrer Einstellung: Sie helfen einfach gern. Das Gehalt steht bei vielen im Hintergrund." Hinzu kommt, dass viele private Betreiber eines Pflegedienstes deutlich unter Tarif zahlen.

Das Gros der Altenpflegekräfte sind übrigens Frauen. Die von Personalmarkt ausgewerteten Gehaltsdaten verteilen sich zu 61 Prozent auf Frauen, zu 39 Prozent auf Männer.

Heike Friedrichsen/Personalmarkt



Quelle: *Berliner Zeitung* vom 15. Oktober 2005  
[www.BerlinOnline.de/Berliner-Zeitung](http://www.BerlinOnline.de/Berliner-Zeitung)

**Anmerkung der Redaktion:**

*In diesem Bericht wird die Vorsitzende des Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung (DVB) Birgit Lohmann zitiert. Sie legt Wert auf die Feststellung, dass die zum Teil aus ihrem Zusammenhang gebrochenen Zitate einen falschen Eindruck erwecken können. Es sei ihr darum gegangen, auf die problematischen Bedingungen der Beratung in der Bundesagentur für Arbeit (BA) hinzuweisen,*

*nicht etwa eine Besser-Schlechter-Position für die private Berufsberatung zu konstruieren. Der DVB vertrete die Interessen von Beraterinnen und Beratern, die sowohl innerhalb als auch außerhalb der BA arbeiten. Qualitätsvolle Beratung brauche eine professionelle Aus- und Fortbildung und geeignete Rahmenbedingungen. Und die könne es sowohl im Rahmen der BA als auch bei privaten Anbietern geben. Und es könne bei beiden an ihnen mangeln.*

## Wege zum Traumberuf

### Private Berufsberater stellen die Wünsche des Suchenden in den Vordergrund

Mit der Wahl des Berufes stellen sich viele Weichen, wie zukünftiges Einkommen und Karrierechancen. Deshalb sollte sich jeder Schüler von Experten beraten lassen, bevor er den Bewerbungsmarathon startet. Die Berufsberatung der Arbeitsagenturen ist eine erste Anlaufstelle. Sie hilft Schulabgängern - aber auch Erwerbstätigen, die ihren Job wechseln möchten. In Folge von Sparbemühungen ha-

ben aber die Arbeitsagenturen ihr Beratungsangebot deutlich gekürzt, berichtet die Vorsitzende des Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung (DVB) Birgit Lohmann. Wartezeiten und Zeitdruck bei den Beratungsgesprächen seien die Folge, beobachtet die Expertin, die selbst Berufsberaterin in der Arbeitsagentur Dortmund ist.

### Teurer Rat

Wer eine ausführliche Beratung braucht, dem empfiehlt Lohmann daher zusätzlich den Weg zu einem privaten Berufsberater. Das Angebot der Selbstständigen reicht von der kurzen Auskunft bis zum mehrtägigen Coaching. Eine mehrstündige Beratung kann aber einige hundert Euro kosten. Das Geld kann sich jedoch auszahlen, wenn man bedenkt, dass die Einkommensunterschiede erheblich sind. Eine gute Beratung lohnt sich unter Umständen schon bei der ersten Gehaltsabrechnung, sagt Lohmann.

Bei der Wahl eines privaten Berufsberaters ist jedoch Vorsicht geboten. Die Bezeichnung ist

nämlich nicht geschützt, jeder kann sich ein solches Schild an die Tür hängen, warnt der Berufsberater-Verband. Er empfiehlt, diese Kriterien zu prüfen: Wo ist der Berufsberater angestellt und ist damit eine unabhängige Beratung gewährleistet, die an den Interessen des Kunden ausgerichtet ist? Der Berater sollte zudem über einen Hochschulabschluss und eine Ausbildung und Erfahrung in der Berufsberatung verfügen. Zudem fordert der Verband, dass die Experten jährlich mindestens zwei Wochen Fortbildung und 20 Stunden Supervision absolviert haben sollten. Ein Verzeichnis von Berufsberatern, die diese Vorga-

ben des Beraterverbandes erfüllen, ist im Internet unter [www.bbregister.de](http://www.bbregister.de) abrufbar.

Eine der dort verzeichneten Einrichtungen ist das Stuttgarter S&B Institut. Die Geschäftsführerin Dorothee Beck ist gleichzeitig Vorstandsmitglied im DVB. Vor der Gründung des Stuttgarter Instituts war sie Beraterin bei der Arbeitsagentur. Viele wüssten gar nicht, dass es auch private Berufsberater gebe, berichtet Beck. Als ihre Kernaufgabe sieht sie es, ihre Kunden dazu zu bringen, sich mit sich selbst auseinander zu setzen, damit sie auf diese

Weise ihre eigenen Wünsche herausfinden, sagt Beck.

Wenn der Kunde Vorstellungen über seine beruflichen Wünsche entwickelt hat, zeigt Beck Wege auf, um mit Vertretern dieses Berufs in Kontakt zu treten und so zu überprüfen, ob es die richtige Wahl ist. Nach intensiver Beschäftigung mit den eigenen Wünschen und Stärken einerseits und dem Wunschberuf andererseits seien später viele in der Lage, überzeugende Bewerbungen zu schreiben und im Vorstellungsgespräch selbstsicher aufzutreten, sagt die Expertin.

### *Umfassendes Informationsmaterial*

Bei Arbeitslosen beobachte sie, dass diese zunächst häufig nur ihre Schwachpunkte sehen. Die Beratung wende den Blick auf deren Stärken und mache die Betroffenen so selbstbewusster. Zum Programm gehöre dabei auch ein Coaching, das bei der Formulierung von Bewerbungsschreiben hilft und auf das Vorstellungsgespräch vorbereitet.

Berufsberater sehen es als ihre Aufgabe an, Klienten bei der Auseinandersetzung mit ihren Wünschen und Fähigkeiten zu unterstützen. Wer sich dagegen nur über Inhalte einzelner Berufe informieren möchte, sei bei den Berufsinformationszentren der Arbeitsagenturen besser aufgehoben, sagt Beck. Deren Informationsmaterial sei umfangreicher als das, was ein privater Berater bereitstellen kann.

---

### *PRIVATE ALTERNATIVE*

**Information:** Neben der Bundesagentur für Arbeit gibt es auch private Berufsberater, bei denen sich Interessierte informieren können. Deren Leistungen sind jedoch teuer und müssen privat bezahlt werden. Eine umfassende Beratung kann viele hundert Euro kosten.

Dafür muss die Beratung aber entsprechend professionell sein. Der Berufsverband fordert Standards, die die Qualität sichern sollen. Dazu gehört ein Studium, eine gesonderte Ausbildung zum Berufsberater sowie regelmäßige Fortbildungen.

**Standards:** Trotz hoher Kosten kann sich die Beratung auszahlen. Wer einen neuen Job findet oder sich auf Grund der Beratung für eine Karriere in einer besser bezahlten Branche entscheidet, hat die Kosten bald wieder drin.

**Unterschied:** Ein Hauptunterschied zu den Beratungen der Arbeitsagenturen ist die Ermittlung der Wünsche der Kunden. Sie werden bei privaten Beratern stärker unterstützt, eigene Vorstellungen für ihre Zukunft zu entwickeln.

Quelle: STERN vom 13. Oktober 2005

[www.STERN.de](http://www.STERN.de)

## Trend Akademikerin und kinderlos

Von Birgitt Pöttsch/AP

*Frauen mit Hochschulabschluss sind oft ohne Partner und Kinder. Dabei würden die meisten gerne eine Familie gründen, finden aber keinen Mann.*

Deutsche Akademikerinnen sind besonders häufig kinderlos: Von den 37- bis 40-jährigen Frauen mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss haben neuen Zahlen des Statistischen Bundesamtes zufolge 43 Prozent in Westdeutschland und 24 Prozent in Ostdeutschland

Das liegt nach Darstellung der Magdeburger Professorin Christiane Dienel vor allem daran, dass viele keinen Partner finden. "Die studierten Frauen haben Kinder genauso gern wie ihre Altersgenossinnen", sagte Dienel, die Professorin für Europäische Politik und Gesellschaft an der Fachhochschule Magdeburg-Stendal ist. Wenn Hochschulabsolventinnen den passenden Ehemann oder Lebensgefährten fänden, erfüllten sie sich auch ihren Kinderwunsch. "Verheiratete Akademikerinnen sind ebenso selten oder häufig kinderlos wie alle anderen Frauen", fügte die Wissenschaftlerin mit Blick auf entsprechende Studien hinzu. Doch eben der fehlende Partner sei oft das Problem: "Denn der Heiratsmarkt wird für studierte Frauen immer enger."

### *Einhaltung der sozialen Grenzen bei der Partnersuche*

Akademikerinnen wünschten sich in der Regel für ihre Kinder einen Vater mit Abitur beziehungsweise mit abgeschlossenem Studium. Doch die Akademiker heirateten nicht selten unter ihrem Bildungsstand, beispielsweise der Chef seine Sekretärin oder der Arzt die Krankenschwester. Eine umgekehrte Entscheidung, also wenn beispielsweise die Chefin ihren Kraftfahrer als Ehemann auswähle, werde von der Gesellschaft kaum akzeptiert, sagte die Wissenschaftlerin.

Weiter verwies Dienel auf die "wechselseitige Attraktivität der Partner". Während auf dem

Heiratsmarkt bei den Männern Einkommen und berufliche Position als Statussymbole zählten, müsse die Frau mit Jugend und Schönheit wuchern. Als Homogamie bezeichnen Wissenschaftler die Einhaltung der sozialen Grenzen bei der Partnersuche, die zu DDR-Zeiten kaum eine Rolle gespielt haben, wie Dienel erklärt. Dort habe der Meister fast ebenso viel verdient wie der Kombinatdirektor, habe der Arbeiter neben dem Handwerker im Plattenbau gewohnt, habe der Landwirt den "Trabbi" ebenso gefahren wie der Künstler. Eine Eheschließung über soziale Grenzen hinweg sei nicht selten gewesen.

### *Annäherung der Verhältnisse in Ost und West*

"Mittlerweile haben sich die Verhältnisse in Ost und West aber angeglichen", sagt die Magdeburger Expertin, die im Auftrag der Landesregierung von Sachsen-Anhalt eine

Studie zur Entwicklung einer regionalen Bevölkerungsstrategie gegen Abwanderung und für Familiengründung erarbeitet hat.

Die Ergebnisse relativieren auch die jüngsten Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes in Wiesbaden, nach denen westdeutsche Frauen deutlich häufiger kinderlos sind als ostdeutsche: In den alten Bundesländern waren danach im März vergangenen Jahres 30

Prozent der 37- bis 40-jährigen deutschen Frauen kinderlos, in den neuen Bundesländern und Ost-Berlin dagegen nur 22 Prozent. Doch die Kinder der 37- bis 40-jährigen Ostdeutschen seien zumeist noch zu DDR-Zeiten geboren worden, sagte Diemel.

### ***In keinem anderen europäischen Land bleiben so viele Frauen kinderlos***

In der DDR hätten damals nahezu alle Frauen, die dazu körperlich in der Lage gewesen seien, Kinder bekommen. Doch inzwischen gebe es zwischen den neuen und alten Ländern kaum noch Unterschiede, fügte die Wissenschaftlerin mit Blick auf entsprechende Statistiken hinzu. Danach waren die ostdeutschen Frauen des Jahrgangs 1955 nur zu 6,2 Prozent kinderlos, während die 1965 Geborenen voraussichtlich zu 26 Prozent kinderlos bleiben werden.

Im Westen dagegen haben rund 23 Prozent der 1960 geborenen und voraussichtlich 31 Pro-

zent der 1965 geborenen Frauen keine eigenen Kinder, wie aktuelle Untersuchungen zeigen. In keinem anderen europäischen Land bleiben so viele Frauen kinderlos wie in der Bundesrepublik. Doch die Entwicklung sei kein unabänderlicher schicksalhafter Prozess. "Politik gestaltet den Rahmen für das Kinderkriegen genauso wie etwa für umweltbewusstes Verhalten oder die Altersvorsorge", meinte Christiane Diemel. Eine neue Bevölkerungspolitik sollte aber nicht nur aus Angst vor leeren Rentenkassen auf die Tagesordnung gesetzt werden.

Quelle: STERN vom 16. August 2005

[www.STERN.de](http://www.STERN.de)

## **Ikea sucht Frauen für Führungspositionen**

*Der schwedische Möbelkonzern Ikea will in den nächsten Jahren verstärkt auf Frauen in Führungspositionen setzen. Und auf diese Weise den Anteil der weiblichen Führungskräfte auf über 50 Prozent steigern.*

Für seinen Expansionskurs in Deutschland benötige der Konzern in den kommenden Jahren 800 neue Führungskräfte wie Möbelhaus- und Abteilungsleiter, teilte Ikea am Dienstag in Frankfurt mit. Dabei wolle das Unternehmen verstärkt auf Mitarbeiterinnen setzen. "In zwei, drei Jahren soll der Anteil der weiblichen Führungskräfte von rund 30 auf über 50 Prozent steigen", sagte Deutschland-Geschäftsführer Werner Weber. "70 Prozent unserer Kunden sind Frauen", fügte er hinzu. Bis zum Frühjahr 2007 will Ikea in Deutschland fünf neue Ein-

richtungshäuser eröffnen. Die Zahl der Mitarbeiter soll bis 2010 von derzeit rund 11.600 um weitere 5000 steigen.



Im laufenden Geschäftsjahr 2004/05 (bis Ende August) werde der Umsatz in Deutschland voraussichtlich um 11,2 Prozent auf 2,77 Milliarden Euro steigen, sagte Weber. Ohne die drei neuen Häuser in Duisburg, Siegen und Osnabrück seien die Erlöse um acht Prozent gestiegen. Auch das Ergebnis sei verbessert

worden, sagte Weber, ohne genaue Zahlen zu nennen. Deutschland ist mit 36 Einrichtungshäusern der wichtigste Markt für den durch Möbel zum Selberaufbauen wie das "Billy"-Regal berühmt gewordenen Konzern. Hier erzielt Ikea nach eigenen Angaben etwa 20 Prozent seines Gesamtumsatzes.

### ***Rund 100 Millionen Euro in Preissenkungen investieren***

Im kommenden Geschäftsjahr erwartet das Möbelhaus in Deutschland weiter ein schwaches Konjunkturklima. Dennoch soll der Umsatz zweistellig wachsen. "Wir wollen uns nicht an Rabattschlachten beteiligen, aber rund 100 Millionen Euro in Preissenkungen investieren." Dies entspreche auf das Sortiment umgerechnet einer Preissenkung von vier Prozent. Im vergangenen Jahr seien hier 130 Millionen Euro investiert worden. "Wir wollen auch für Menschen mit stagnierendem oder sinkendem Einkommen attraktiv bleiben", sagte Weber. Im neuen Katalog habe kein Produkt einen höheren Preis als im alten.

Besonders stark gefragt seien weiter Schlafzimmer und Küchen, in die auch ein Großteil der Preissenkungen investiert werden solle. Weiter ausbauen will Ikea zudem sein Geschäft über das Internet, das zwar stark zunehme, aber erst rund drei Prozent des Umsatzes erbringe. Immer erfolgreicher scheint das Konzept zu sein, den von dem Vermessen von Wandschränken und Musterküchen hungrig gewordenen Kunden Speisen zu servieren: Der Lebensmittelbereich des Möbelhauses steigerte seine Umsätze um 15,5 Prozent auf 141 Millionen Euro

### ***Kein Rund-um-die-Uhr-Betrieb bei Ikea geplant***

Insgesamt habe Ikea jetzt 36 Einrichtungshäuser in Deutschland. Geplant seien für Oktober 2005 ein weiteres Haus in Erfurt, für Sommer 2006 eines in Koblenz, für Herbst 2006 das Haus Hannover II, für Ende 2006/2007 Frankfurt III und sowie eine Ikea-Dependance im Frühjahr 2007 in Augsburg. Damit nimmt Ikea Deutschland in dem schwedischen Weltkonzern (insgesamt 213 Häuser) den ersten Platz vor den USA mit 22 Niederlassungen ein. Weber schätzte, dass die Sättigungsgrenze für Ikea-Häuser in Deutschland bei etwa 55 liegen könnte. Wichtig sei hier aber auch, wie sich Konjunktur und Online-Kaufverhalten entwickelten.

Zu Plänen, die Mehrwertsteuer zu erhöhen, sagte Weber, dies schade dem Handel. Er forderte eine Liberalisierung der Öffnungszeiten, denn diese nutze dem Handel. "Wir wären mehr als happy, wenn hier definitiv mal eine Regelung käme." Auch wenn er sich für eine 6-mal-24-Stunden-Mindestforderung ausspreche, sei damit nicht gemeint, dass Ikea dann rund um die Uhr öffnen wolle. Es gehe darum, die Freiheit über die Öffnungszeiten zu haben. Vorstellbar sei, dass - je nach Lage - Häuser bis 21.00 Uhr, an anderen Standorten vielleicht auch bis 24.00 Uhr, geöffnet seien.



## 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.)*

### **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. Zusammen mit der Bestätigung erhalten Sie von uns die Rechnung unter Angabe der Bankverbindung. Ihr Platz ist dann reserviert, wenn eine Anzahlung von 50% der Teilnahmegebühr überwiesen ist. Die Restzahlung muss bis 14 Tage vor Beginn des Workshops erfolgen. Bei Stornierung nach unserer Anmeldebestätigung stellen wir Ihnen bis 14 Tage vor Workshop-Beginn 50% der Teilnahmegebühr in Rechnung, danach den vollen Teilnehmerbeitrag. Natürlich können Sie einen Ersatzteilnehmer stellen.

Die Anmeldung erfolgt am einfachsten per Mail über:

[doris.brenner@t-online.de](mailto: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](mailto: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](mailto:iBB-Zeitschrift-subscribe@yahoogroups.de)

Am 3. November 2005 verzeichnen die *iBB*

**925** 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](http://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](http://www.Berufsberater.net).