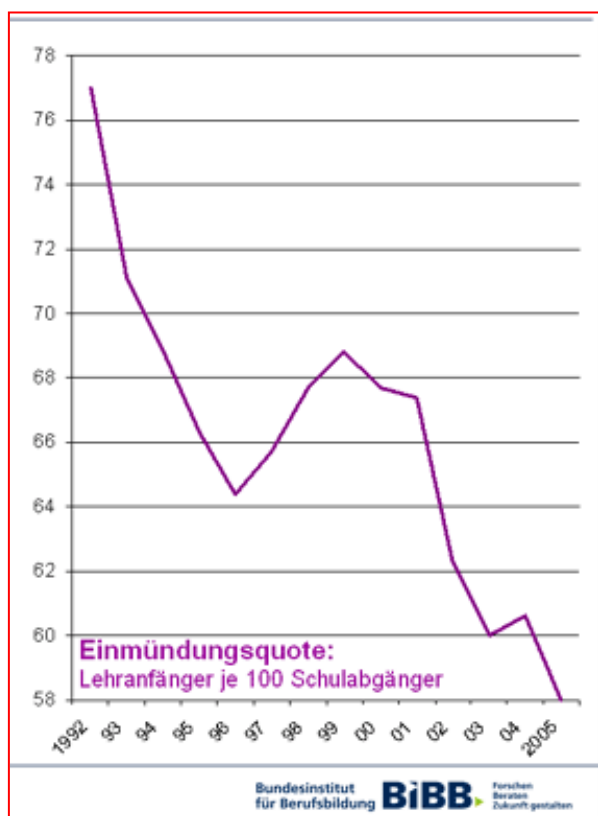




Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge fällt auf den niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung

von Joachim Gerd Ulrich, Simone Flemming,
Ralf-Olaf Granath, Elisabeth M. Krekel



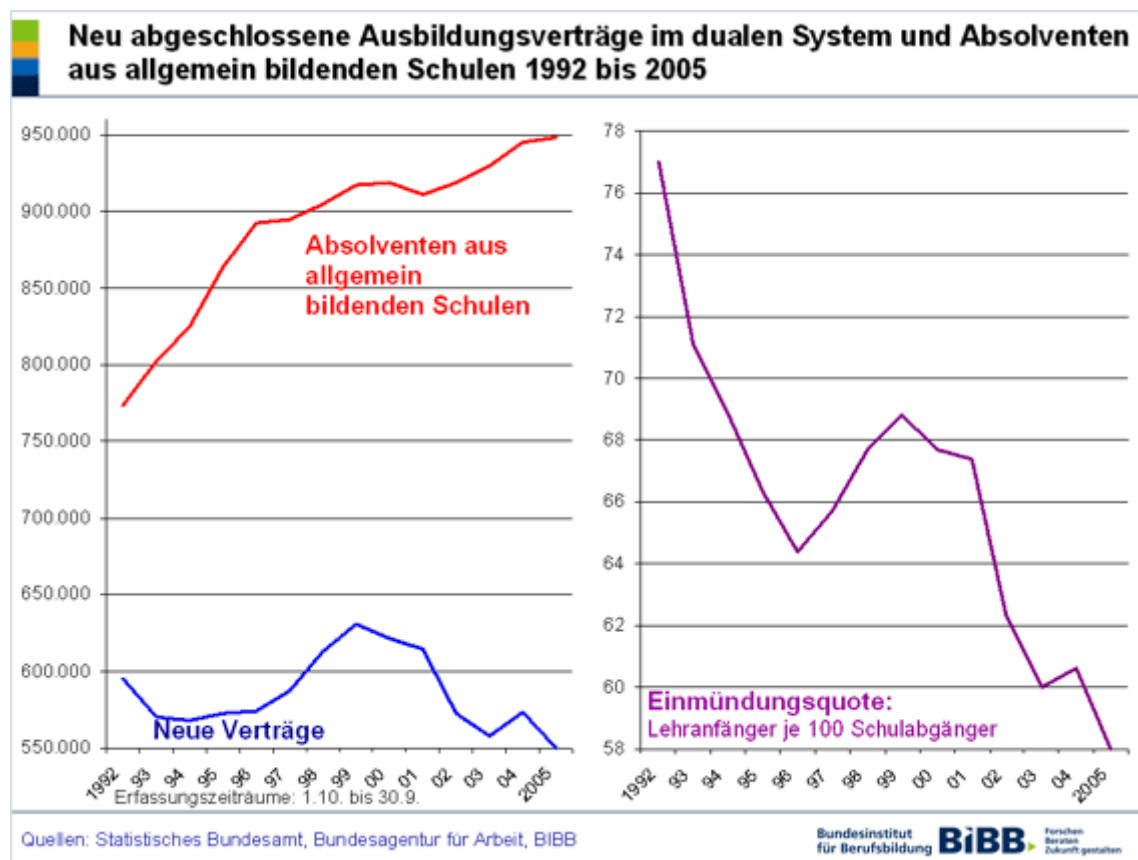
Diese Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung wirft einige politische Fragen auf und hat auch schon eine parlamentarische Anfrage an die Bundesregierung inspiriert. Wir danken den Autorinnen und Autoren für die Genehmigung zum Abdruck.

Inhalt

Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge fällt auf den niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung	1
Editorial	12
Welchen Anteil haben Frauen an den IT-Berufen?	13
Frauen: Die Hälfte des Wissens	14
Föderalismusreform: IAB-Direktorin Allmendinger warnt vor Kleinstaaterei im Bildungsbereich	15
Föderalismusreform: Kleinstaaterei in der Bildung	16
„Wir haben da einen Fehler gemacht.“ Einsichten bei der ersten politischen Anhörung Des Deutschen Verbands für Bildungs- und Berufsberatung	17
Für viele Frage braucht man einfach mehr Zeit Interview mit Verena Kurth, selbstständige Beraterin in Bildungs- und Berufsfragen	19
Soziologie als Beruf	23
Welche Hochschule ist die beste? Keine journalistisch zu beantwortende Frage	24
Bundesagentur für Arbeit Persönliche Daten als „Witz des Tages“	26
Jobvermittlung Drei Monate warten aufs erste Gespräch	26
Fitness-Trainer müsste man sein. Die Zukunft der Arbeit gehört nicht unbedingt nur Akademikern. Wer fit und geschickt ist, hat beste Chancen	28
Schlecht beraten auf dem Weg in die Arbeitswelt	30
Gut beraten in die Arbeitswelt	33
Veranstaltungshinweis	36
Impressum	37

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge war 2005 (so niedrig wie noch nie im wiedervereinigten Deutschland (<http://www.bibb.de/de/23491.htm>)). Dies ist das Ergebnis der BIBB-Erhebung zum 30.09.2005. Insgesamt registrierten die für die Berufsausbildung zuständigen Stellen 550.180 neue Vertragsabschlüsse, dies sind 22.800 bzw. 4% weniger als im Vorjahr.

Gleichzeitig erreichte die Zahl der Abgänger aus allgemein bildenden Schulen mit nunmehr 948.200 einen neuen Höchststand. Die beiden gegenläufigen Entwicklungen führten dazu, dass die Einmündungsquote der Ausbildungsanfänger, das ist der rechnerische Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge an den Schulabgängern, mit einem Wert von 58,0% erstmalig unter die 60%-Marke rutschte. Anfang der neunziger Jahre hatte er noch bei über 70% gelegen.



Hintergrundinformationen zur BIBB-Erhebung zum 30.09.:

Gezählt werden alle Ausbildungsverträge, die zwischen dem 1. Oktober des Vorjahres und dem 30. September des laufenden Jahres abgeschlossen wurden. Die Vertragszahlen werden differenziert für Einzelberufe auf der Ebene der Arbeitsagenturbezirke erhoben. Anschlussverträge werden hierbei gesondert erfasst und im Gegensatz zur Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) nicht zu der Gesamtsumme der Neuab-

schlüsse hinzugerechnet, weil die Anschlussverträge in der Regel eine Ausbildungsdauer von 24 Monaten unterschreiten.¹ Die Meldungen über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge werden bis Ende November von den zuständigen Stellen an das BIBB übermittelt –

¹ Zu den Unterschieden zwischen der Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.9. und der Statistik zum 31.12. siehe: <http://www.bibb.de/de/18599.htm>.

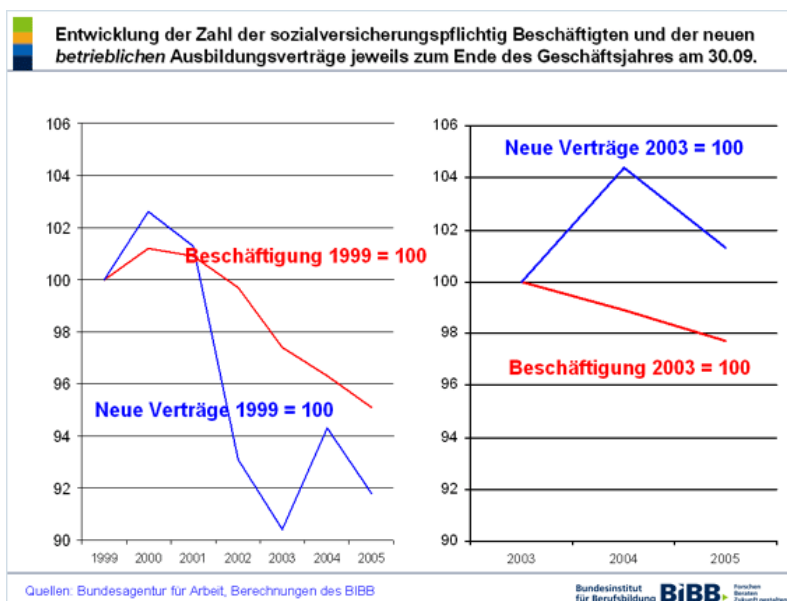
erste Auswertungsergebnisse liegen dann bereits Anfang Dezember vor und finden für den Berufsbildungsbericht der Bundesregierung Verwendung. Da der Zählzeitraum der BIBB-Erhebung mit dem Berichtszeitraum der Geschäftsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) identisch ist, können auch Angebot

(Neuabschlüsse plus unbesetzt gebliebene Berufsausbildungsstellen) und Nachfrage (Neuabschlüsse plus unvermittelte Bewerber) ermittelt werden. – Die gesetzliche Grundlage für die BIBB-Erhebung ist seit April 2005 § 86 des novellierten Berufsbildungsgesetzes (BBiG).

Gründe für den Rückgang

Die Ursachen für den erneuten Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 22.800 sind vielfältig. Zu nennen sind:

- der weiterhin deutliche Abbau der Beschäftigung. Von Anfang Oktober 2004 bis Ende September 2005 gingen erneut rund 330.900 sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse verloren;
- der geringere Ersatzbedarf an Auszubildenden aufgrund von im Vergleich zum Vorjahr deutlich weniger ausgeschiedenen, fertig ausgebildeten Ausbildungsabsolventen;
- ein starker Rückgang der überwiegend öffentlich finanzierten („außerbetrieblichen“) Ausbildungsplätze für marktbenachteiligte, sozial benachteiligte, lernbeeinträchtigte und behinderte Jugendliche um schätzungsweise 9.000;
- ein zeitlich verzögertes Nachvermittlungsgeschäft: Damit konnte ein größerer Teil der zusätzlich geschaffenen Plätze nicht mehr im gesetzlich definierten Zählzeitraum (01.10. bis 30.09.) berücksichtigt werden. So stieg die Zahl der im Oktober 2005 und November 2005 bei der Bundesagentur für Arbeit registrierten „außerbetrieblichen“ Plätze um mehr als 4.100 gegenüber dem Vorjahreszeitraum an, die dann in der Erhebung 2006 berücksichtigt werden;
- Besonderheiten bei der statistischen Behandlung von Plätzen im Bereich der Einstiegsqualifizierung. Das Engagement von Betrieben in diesem Bereich wird nicht berücksichtigt, weil die Einstiegsqualifizierung nicht zu einem voll qualifizierenden Berufsabschluss führt. Von Oktober 2004 bis September 2005 registrierte die Bundesagentur für Arbeit 15.515 Einmündungen in EQJ.



Die entscheidende Ursache für den Rückgang der Ausbildungsverträge dürfte aber in der Entwicklung im Beschäftigungssystem liegen. Das duale Ausbildungssystem, das eng mit dem Beschäftigungssystem verbunden ist, bleibt von der strukturellen Krise auf dem Arbeitsmarkt nicht unberührt. Von September 1999 bis September 2005 gingen rund 1,358 Mio. sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse in Deutschland verloren.

Seit 2003 ist zwar zu beobachten, dass die Entwicklung bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen günstiger verlief als

angesichts des Beschäftigungsabbaus zu erwarten gewesen wäre. Dies war in den Jahren zuvor umgekehrt, und dies dürfte auch eine positive Folge des 2003 abgeschlossenen Ausbildungspaktes sein. Doch lässt sich eine völlige Abkoppelung der Ausbildungsleistung der Betriebe und Verwaltungen von der Entwicklung des Beschäftigungsbedarfs nicht erreichen.

Eine durchgreifende Verbesserung der Verhältnisse auf dem Lehrstellenmarkt ist somit wohl nur dann zu erwarten, wenn auch die Beschäftigung wieder anzieht.

Entwicklung nach Ausbildungs-/Zuständigkeitsbereichen

Vom Rückgang bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen waren bis auf die Seeschifffahrt alle Ausbildungsbereiche betroffen. Dabei ist zu beachten, dass in einigen Bundesländern die Übertragung von Zuständigkeiten für die Ausbildungsbereiche Öffentlicher Dienst und Hauswirtschaft auf die Industrie- und Handelskammern den direkten Vergleich zum Vorjahr einschränkt.

Im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel sank die Zahl der Neuabschlüsse um 6.594 (-2,0%), im Handwerk um 11.265 (-6,7%), im Öffentlichen Dienst um 959 (-6,3%), in der Landwirtschaft um 406 (-2,7%), in den Freien Berufen um 2.921 (-6,3%) und in der Hauswirtschaft um 757 (-15,5%). Lediglich bei der Seeschifffahrt nahm die Zahl der neu abgeschlossenen Lehrverträge zu, und zwar um 102 (+52,0%).

Veränderungen neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2005 im Vergleich zu 2004 nach Ausbildungsbereichen				
	2004	2005	Veränderung zum Vorjahr	
			absolut	in %
Industrie und Handel*	322.759	316.165	-6.594	-2,0
Handwerk	168.290	157.025	-11.265	-6,7
Öffentlicher Dienst	15.130	14.171	-959	-6,3
Landwirtschaft	15.191	14.785	-406	-2,7
Freie Berufe	46.538	43.617	-2.921	-6,3
Hauswirtschaft	4.876	4.119	-757	-15,5
Seeschifffahrt	196	298	102	52
Insgesamt	572.980	550.180	-22.800	-4,0

* neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Zuständigkeitsbereich

Erfassungszeiträume: 1.10. bis 30.09.

Quelle: Ergebnisse der BIBB-Erhebung zum 30.09.2005; Stand: 13.12.2005

Bundesinstitut für Berufsbildung **BIBB** Forschen. Beraten. Zukunft gestalten.

AB 2.1

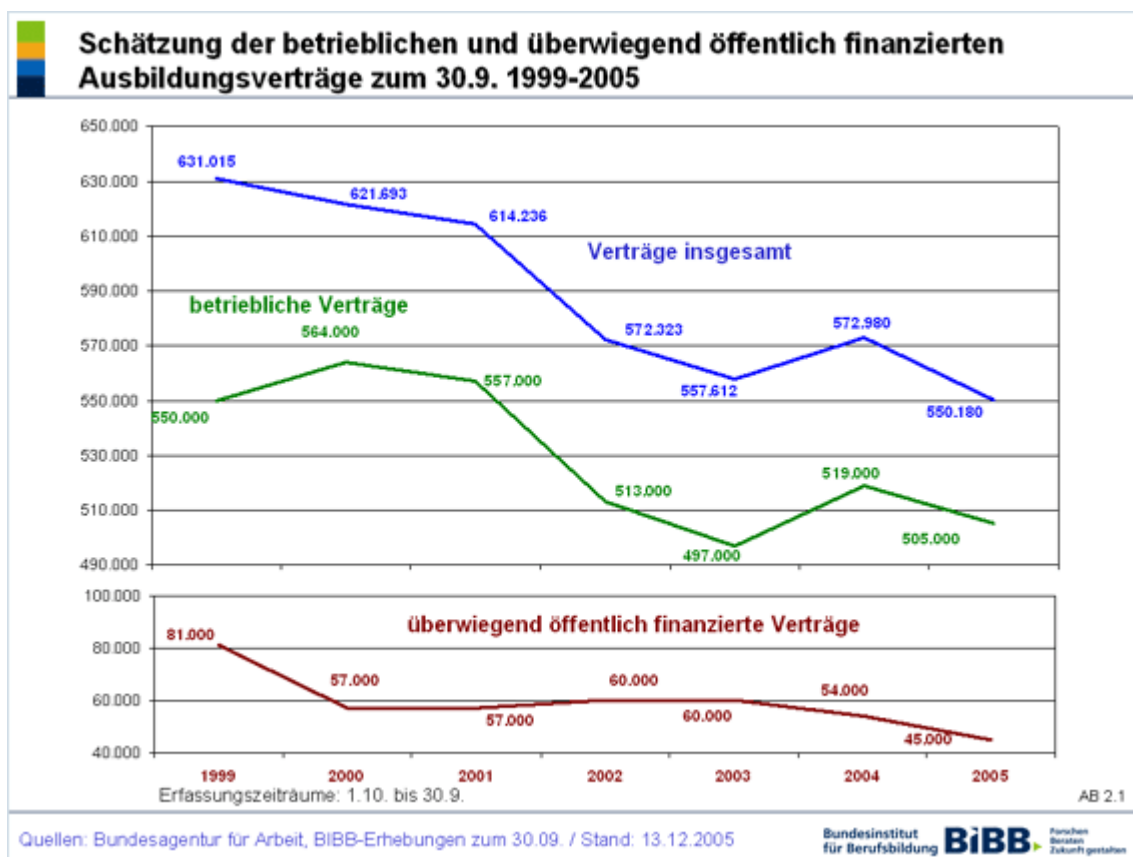
Entwicklung bei den rein betrieblichen Verträgen

Leider kann in der BIBB-Erhebung nicht unmittelbar zwischen rein betrieblichen und den überwiegend öffentlich finanzierten („außerbetrieblichen“) Ausbildungsverträgen unterschieden werden. Es lassen sich jedoch mithilfe der Daten der Bundesagentur für Arbeit Schätzungen vornehmen (Näheres zum Schätzverfahren

<http://www.bibb.de/de/23281.htm>).

Bundesweit hat es nach ersten, noch vorläufigen Berechnungen im Jahr 2005 rund 505.000 betriebliche Lehrverträge gegeben. Dies bedeutet einen Rückgang um knapp 14.000 (-2,6%) gegenüber 2004. Nur 2003 lag die Zahl mit 497.000 noch niedriger. Unter Verwendung der Daten der Bundesagentur für Arbeit zu den gemeldeten außerbetrieblichen Plätzen sind

auch grobe Schätzungen der Entwicklung der rein betrieblichen Verträge nach Zuständigkeitsbereichen möglich. Demnach dürfte der Rückgang der betrieblichen Verträge im Bereich Industrie und Handel gegenüber dem Vorjahr bei etwa 2.700 gelegen haben; der größere Teil des Gesamtrückgangs aller Ausbildungsverträge in Industrie und Handel wäre demnach auf die Entwicklung der „außerbetrieblichen“ Verträge (-3.900) zurückzuführen. Im Handwerk wäre nach ersten Schätzungen die Zahl der rein betrieblichen Verträge um rund 9.500 gesunken („außerbetrieblich“ – 1.800), und in der Landwirtschaft wäre der Umfang der betrieblichen Neuabschlüsse in etwa konstant geblieben („außerbetrieblich“ –400).



Ergebnisse nach West und Ost, Ländern und Regionen

Was die Gesamtzahl aller Ausbildungsverträge angeht, so kam es im Jahr 2005 in allen sechzehn Bundesländern zu Rückgängen. Die Veränderungsraten schwanken zwischen -0,3% im Saarland und -12,7% in Sachsen-Anhalt. In den alten Ländern fielen sie im Schnitt etwas niedriger aus als im Osten Deutschlands; dabei ist jedoch in Rechnung zu stellen, dass wegen des später einsetzenden, sich in das vierte Quartal hineinziehenden Nachvermittlungsgeschäfts ein Teil der im Osten zur Verfügung gestellten öffentlich finanzierten Ausbildungsplätze bei der Erhebung 2005 nicht mitgezählt wird. Erfassungszeitraum ist hier der 1. Oktober 2004 bis zum 30. September 2005.

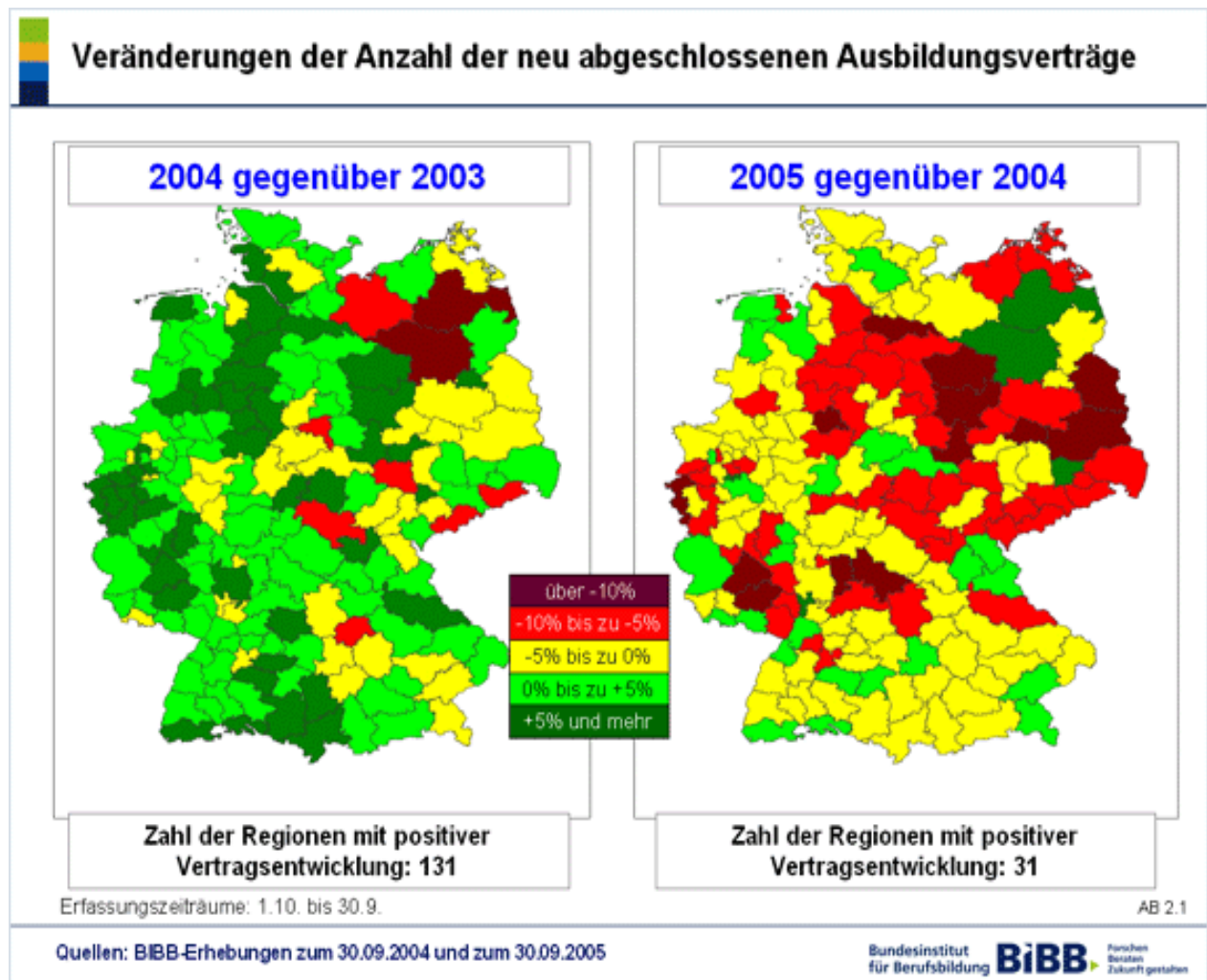
Bei den rein betrieblichen Verträgen dürfte es nach den aktuell vorliegenden vorläufigen Schätzungen in einigen Ländern wie zum Beispiel Hamburg, Saarland und eventuell auch Berlin sogar Zuwächse gegeben haben. Sie reichten jedoch nicht aus, um die Rückgänge in den anderen Ländern zu kompensieren.

Die Zahl der überwiegend öffentlich finanzierten („außerbetrieblichen“) Ausbildungsstellen ging nach vorläufigen Schätzungen im Zeitraum in fast allen sechzehn Ländern stark zurück. In den alten Ländern dürfte sich das Minus etwa auf 4.000 Plätze summieren (-21%) und in den neuen Ländern einschließlich Berlin auf etwa 5.000 (-14%). Am stärksten (um knapp 7.000) sanken die außerbetrieblichen Ausbildungsverträge, die nach § 241 (2)

SGB III mit sozial Benachteiligten und Lernbeeinträchtigten abgeschlossen werden. Rückläufig waren auch die Plätze für Rehabilitanden (-2.500) und für Teilnehmer aus dem zu Ende gegangenen Sofortprogramm (-600). Die Plätze aus dem Ausbildungsplatzprogramm Ost und den ergänzenden Maßnahmen der ostdeutschen Länder nahmen dagegen um knapp 600 zu.

Differenziert man die Daten nach den 176 Arbeitsagenturbezirken (die Agenturen Berlins sind dabei zu einer Region zusammengefasst), so zeigt sich, dass die Zahl der Neuabschlüsse in 145 Regionen abnahm und in 31 Regionen – darunter 27 west- und vier ostdeutschen – anstieg. Dabei ist eine deutliche Abhängigkeit der Richtung und Stärke der Veränderung von der Vorjahresentwicklung erkennbar:

In den Regionen, in denen es 2004 überdurchschnittlich positive Veränderungen gegeben hat, wurden 2005 im Schnitt stärkere Rückgänge beobachtet. Dies gilt insbesondere für die alten Länder. Dies könnte darauf hindeuten, dass ein Teil der Regionen größere betriebliche Ausbildungsreserven bereits im Jahr 2004 aktivieren konnte, die damit verbundenen Steigerungen aber für 2005 nicht zu wiederholen vermochte, sondern sich wieder dem Niveau von 2003 annäherte. Die anderen Regionen durchliefen dagegen in beiden Jahren eine gleichmäßigere Entwicklung.



Verhältnis von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage

Traditionell wird das Ausbildungsplatzangebot über die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zuzüglich der noch offenen Lehrstellen definiert, die Ausbildungsplatznachfrage der Jugendlichen über die Zahl der neuen Lehrverträge zuzüglich der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Lehrstellenbewerber, die bis zum 30.09. nicht vermittelt werden konnten.² 562.816 Ausbildungsplatzangebote standen nach dieser Definition im Berichtszeitraum (vom 01.10.2004 bis zum 30.09.2005) 591.080 Nachfragern gegenüber, dies sind rechnerisch 95,2 Angebote

je 100 Nachfrager („Angebots-Nachfrage-Relation“).

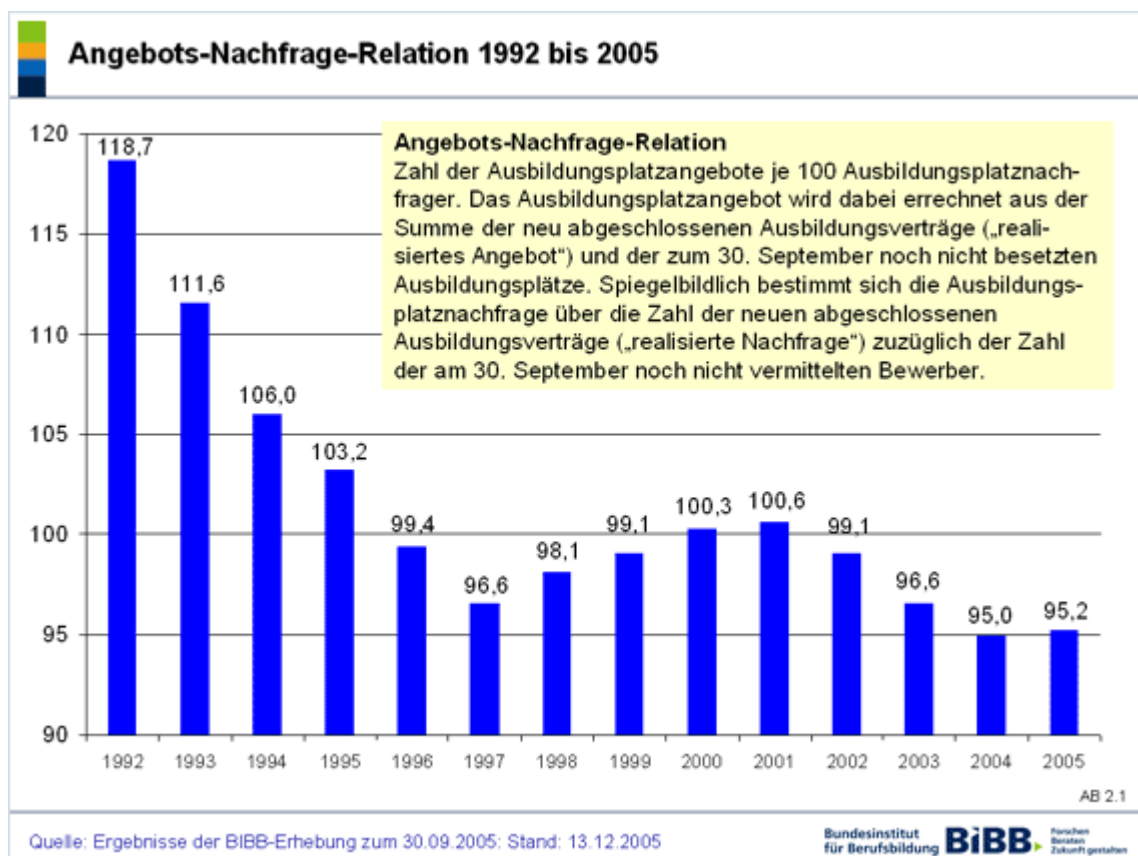
Vergleicht man diesen Wert mit dem Vorjahreswert, so stellt man fest, dass die Angebots-Nachfrage-Relation sich rechnerisch sogar leicht gebessert hat.

Denn 2005 ist die Zahl der auf der oben beschriebenen Weise erfassten Ausbildungsplatznachfrager noch stärker gesunken (-26.476 bzw. -4,3%) als das Ausbildungsplatzangebot (-23.558 bzw. -4,0%). Die Zahl der noch nicht vermittelten Bewerber (UVB), die zu den erfolglosen Nachfragern zählen, sank von 44.576 auf 40.900 (-3.676). Die Zahl der offenen Plätze (UBA) reduzierte sich dagegen nur um 758 auf nunmehr 12.636.

² Bei den 2005er-Angaben aus der Beratungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit handelt es sich um vorläufige Angaben.

Bei der Berechnung der Angebots-Nachfrage-Relation werden aber auf der Nachfrageseite solche Ausbildungsstellenbewerber nicht mit eingerechnet, die nach Informationen der Bundesagentur für Arbeit wegen fehlenden Bewerbungserfolgs auf Alternativen und Warteschleifen ausgewichen sind (und somit erst einmal als „versorgt“ gelten), aber weiterhin in eine Lehrstelle vermittelt werden möchten. Ihre Zahl bezifferte sich im Jahr 2005 auf 47.228 (2004: 48.372). Nicht mit eingerechnet sind zudem 7.808 gemeldete Lehrstellenbewerber, die in eine betriebliche Einstiegsqualifizierung

(EQJ) einmündeten (2004 nicht erfasst). Repräsentative Untersuchungen bei den bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Bewerbern zeigen, dass darüber hinaus unter den weiteren alternativ verbliebenen Bewerbern (2005: 281.765) mehrere Zehntausend Jugendliche zu finden sind, die nur deshalb zu jobben anfangen, wieder die Schule besuchen oder in eine berufsvorbereitende Maßnahme einmündeten, weil ihre Lehrstellenbewerbungen trotz intensiver Suche erfolglos blieben (<http://www.bibb.de/de/22024.htm>).

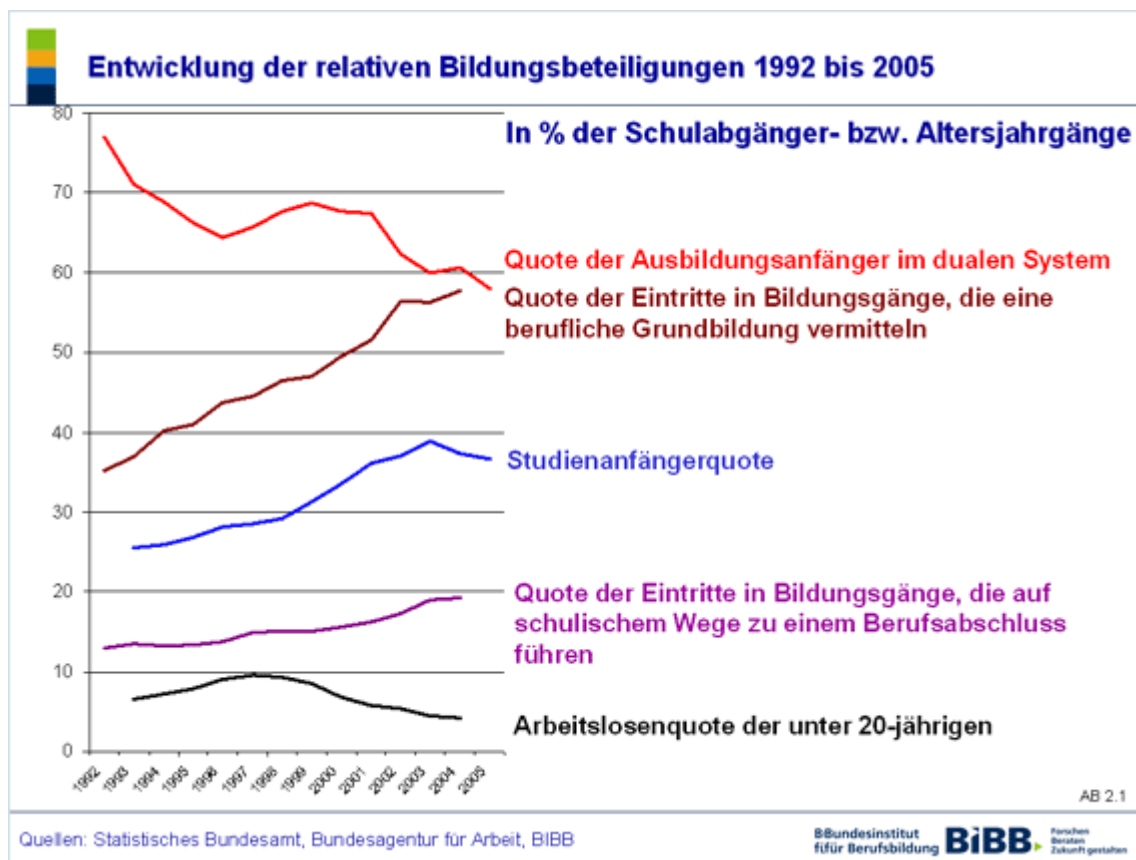


Tatsächlich ist der Anteil der Jugendlichen, die nach Verlassen der allgemein bildenden Schule in schulischen Einrichtungen oder in berufsvorbereitenden Maßnahmen eine berufliche Grundbildung erwerben, in den letzten Jahren massiv gestiegen. 2005 könnte der Anteil sogar erstmals höher ausfallen als die Einmündungsquote in das duale System (genauere Zahlen hierzu liegen erst im Frühjahr 2006 vor).

Die Gründe für den massiven Anstieg der Beteiligung an diesen Bildungsgängen sind vielschichtig. Nicht immer sind es reine „Warteschleifen“, häufig sind sie auch freiwillig gewählt, weil die Jugendlichen damit ihre Vorqualifikation verbessern wollen, und in vielen Fällen sind sie auch notwendig, weil die Ausbildungsreife der Jugendlichen zu wünschen übrig lässt (<http://www.bibb.de/de/21840.htm>). Zudem tragen sie dazu bei, dass die Zahl der

arbeitslosen Jugendlichen unter 20 Jahren in den letzten Jahren trotz des gesunkenen Lehrstellenangebots relativ niedrig blieb. Offen ist allerdings, ob die Jugendlichen tatsächlich in einem ähnlich hohen Maße wie früher dann doch noch irgendwann einmal in eine Berufsausbildung einmünden. Da es hierzu bisher keine genauen Daten gibt, bereitet das Bundesinstitut für Berufsbildung zurzeit eine entsprechende Untersuchung vor. Rein rechnerisch ist es jedoch so, dass gegenüber An-

fang der neunziger Jahre die Quote der Jugendlichen gesunken ist, die auf betrieblichem, außerbetrieblichem oder auch schulischem Wege eine voll qualifizierende Berufsausbildung beginnt. Dies lässt befürchten, dass der Anteil der Jugendlichen, der dauerhaft ohne voll qualifizierenden Berufsabschluss bleibt (in den letzten Jahren rund 11% der deutschen Jugendlichen und rund 38% der Jugendlichen mit ausländischer Staatsangehörigkeit), wieder steigt.

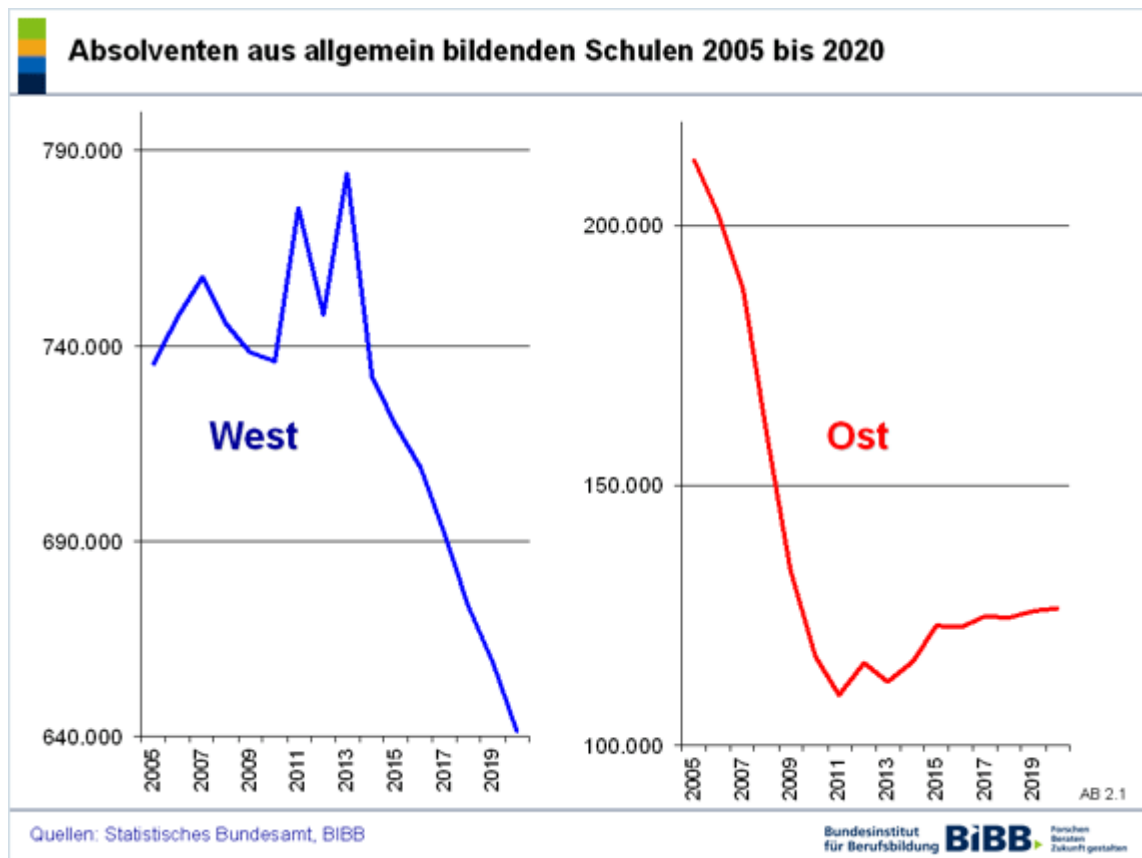


Ausblick auf die Entwicklung der kommenden Jahre

Diese Entwicklung ist umso problematischer, als die Zahl der Jugendlichen nicht mehr sehr lange auf dem heutigen Niveau verbleibt, sondern sich drastisch vermindern wird. Dies könnte in der Zukunft zu einem beträchtlichen Fachkräftemangel führen.

Wie die Vorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes zeigen, wird im Osten die Zahl der Absolventen aus den allgemein bildenden Schulen bereits in nächster Zeit drastisch abnehmen.

Im Westen bleibt die Zahl noch etwa bis 2013 mit einigen Ausschlägen nach oben (die im Zusammenhang mit der Schulzeitumstellung von 13 auf 12 Jahre stehen) auf dem jetzigen Niveau. Sie wird dann aber ebenfalls drastisch sinken. Beide Entwicklungen in Ost und West zusammen genommen bedeuten, dass es nur noch einmal in 2006 eine ähnlich hohe Zahl an Schulabgängern geben wird wie 2005.



Weiterführende Informationen im Internet:

Beicht, Ursula; Ulrich, Joachim Gerd

Auszubildendenzahlen 2004: Entwicklung der außerbetrieblichen Ausbildung sowie Gesamtentwicklung in den Ausbildungsbereichen

<http://www.bibb.de/de/23281.htm>

Ehrenthal, Bettina; Eberhard, Verena; Ulrich, Joachim Gerd (2005)

Ausbildungsreife – auch unter den Fachleuten ein heißes Eisen

<http://www.bibb.de/de/21840.htm>

Flemming, Simone; Uhly, Alexandra; Ulrich, Joachim Gerd (2005)

Verwirrung um den Lehrstellenzuwachs 2004

<http://www.bibb.de/de/18599.htm>

Ulrich, Joachim Gerd; Krekel, Elisabeth M.; Flemming, Simone (2005)

Lage auf dem Lehrstellenmarkt weiterhin sehr angespannt. Weniger Bewerber als im Vorjahr münden in eine Lehrstelle ein

<http://www.bibb.de/de/22024.htm>

Aktuelle Literaturhinweise zum Thema Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes

Brosi, Walter (2005)

Aktuelle Probleme der dualen Ausbildung in Deutschland.

In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.)

„Wir brauchen hier jeden, hoffnungslose Fälle können wir uns nicht erlauben!“ Wege zur Sicherung der beruflichen Zukunft in Deutschland.

Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 41-60.

Brosi, Walter; Troeltsch, Klaus (2004)

Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen und Fachkräftebedarf der Wirtschaft.

Bielefeld: W. Bertelsmann. (Forschung Spezial; Heft 8)

Eberhard, Verena; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim Gerd (2005)

„Man muss geradezu perfekt sein, um eine Ausbildungsstelle zu bekommen.“ Die Situation aus Sicht der Lehrstellenbewerber.

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 34 (2005) 3, S. 10-13.

Troeltsch, Klaus; Krekel, Elisabeth M.; Ulrich, Joachim Gerd (2004)

Wege und Instrumente zur Steigerung und Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse von Expertengesprächen in Betrieben.

In: Krekel, Elisabeth M.; Walden, Günter (Hrsg.)

Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland: Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen

Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 53-93 (Berichte zur beruflichen Bildung; Heft 273)

Ulrich, Joachim Gerd (2004)

Wege zwischen dem Verlassen der allgemein bildenden Schule und dem Beginn einer beruflichen Ausbildung. Ein Rückblick auf die Entwicklung der vergangenen Jahre.

In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), Nr. 23/04 vom 24. November 2004, S. 49-60.

Ulrich, Joachim Gerd (2004)

Wer ist schuld an der Ausbildungsmisere? Diskussion der Lehrstellenprobleme aus attributionstheoretischer Sicht.

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 33 (2004) 3, S. 15-19.

Ulrich, Joachim Gerd (2005)

Probleme bei der Bestimmung von Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot. Definitionen, Operationalisierungen, Messprobleme.

In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.)

Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. Dokumentation der Fachtagung der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz vom 01./02. Juli 2004.

Bonn: BIBB, S. 5-36.

Editorial



Liebe Leserinnen und Leser der iBB,

das hat nun wirklich eine ganze Weile gedauert seit der letzten regulären Ausgabe der *Informationen für die Bildungs- und Berufsberatung*. Der Grund hierfür war in der Sonderausgabe zur politischen Anhörung „Wer garantiert professionelle Berufsberatung für die Zukunft in Deutschland?“ nachzulesen. Zu dieser Veranstaltung findet sich auch ein Bericht in dieser Ausgabe.

Im letzten Editorial waren zwei Wünsche der Redaktion zu lesen. Der erste: die Zahl der Abonnentinnen und Abonnenten der *iBB* möge über die magische Grenze von 1.000 steigen, vor allem, um ein entsprechendes Engagement für eine professionelle Berufsberatung zu demonstrieren. Und diese Demonstration ist eindeutig gelungen: 1.031 Leserinnen und Leser bekommen den Link zu dieser Ausgabe direkt in ihr elektronisches Postfach.

Der zweite Wunsch ging an die schon treue Leserschaft: Die Frage, ob diese Zeitschrift künftig lieber ein- oder zweispaltig erscheinen möge, sollte per Abstimmung entschieden werden. Denn die Redaktion war unentschieden, ob die bessere Lesbarkeit am Bildschirm oder die Gewohnheit gedruckter Medien den Ausschlag geben sollte. Nach einem zweiten Aufruf hat fast die Hälfte aller Leserinnen und Leser abgestimmt – und war in ihrer Gesamtheit fast genauso unentschlossen:

Ich wünsche mir, dass der Text der iBB

wie bisher zweispaltig erscheint. Das entspricht eher einer Zeitschrift.		266 (55%)
künftig einspaltig erscheint, um ihn besser am Bildschirm lesen zu können.		218 (45%)

Die Abstimmung ist bereits beendet

Etwas mehr als die Hälfte der Stimmen fiel auf die Beibehaltung des gewohnten zweispaltigen Textflusses – und so soll es denn sein!

Immer wieder hat es den Wunsch an die Redaktion gegeben, die meist zahlreich vertretenen Internetadressen zur Vertiefung der hier dokumentierten Informationen sollten direkt am Bildschirm anzuklicken sein. Diese Funktionalität gab es schon seit einiger Zeit auf den privaten Rechnern oder besser gesagt: auf allen Rechnern mit einer aktuellen Version des *Acrobat Readers*. Seit kurzem ist diese Version nun auch auf den Arbeitsplatzrechnern der Bundesagentur für Arbeit installiert – und also das Leben wieder um einen Klick leichter.

Was bleibt im Konzert der Wünsche? Dass die Intervalle zwischen den nächsten Ausgaben der *iBB* wieder kürzer werden mögen. - Und dann der ganz alte Wunsch der Redaktion: Mehr Inhalte für die Beratung behinderter Menschen. Wer immer uns hierbei unterstützen kann, ist mit seinen Beiträgen herzlich willkommen – und das kann auch einfach nur die Zusendung einer Information sein, die auch andere interessieren könnte.

Welchen Anteil haben Frauen an den IT-Berufen?

Eine Online-Studie thematisiert die Berufsorientierung, den Ausbildungsverlauf und den beruflichen Übergang von Frauen und Männern, die in den Berufen Fachinformatiker/in, Informatikkauffrau/-mann, IT-System-Elektroniker/in und IT-System-Kauffrau/-mann ausgebildet werden bzw. wurden. Die Befragung richtete sich an alle weiblichen und männlichen IT-Prüflinge, die im Sommer 2005 ihre Ausbildung abschlossen. Auf der Basis von 1.048 eingegangenen Online-Fragebögen wird bundesweit erstmalig das Gelingen des beruflichen Übergangs nach dem Absolvieren einer IT-Ausbildung untersucht. Zentral ist dabei, welche Erfahrungen Frauen und Männer an dieser beruflichen Schwelle machen.

Das vom BMFSFJ geförderte Bundesausbildungsprojekt *idee_it* führte zwischen 2002 und 2005 eine Untersuchung zur Berufsorientierung, zum Ausbildungsverlauf und zum beruflichen Übergang von weiblichen und männlichen Auszubildenden der neuen IT-Berufe durch. Neben einer Online-Befragung unter weiblichen und männlichen Auszubildenden sowie Absolventinnen und Absolventen der IT-Berufe wurden Interviews und Gruppendiskussionen geführt, in denen insbesondere die Phase der Berufsorientierung für einen der neuen IT-Berufe näher untersucht wurde. Dabei zeigte sich, dass die Berufsorientierung als bewusster Prozess für beide Geschlechter erst ca. zwei Jahre vor dem angestrebten Schulabschluss virulent wird. Auch im Hinblick auf die Berufswahlstrategien ergaben sich zwischen Frauen und Männern keine Unterschiede. Das Internet stößt bei Frauen wie Männern für die Berufsorientierungsphase auf hohe Zustimmung. Erst bei den Beratungsleistungen der Bundesagentur für Arbeit sowie bei der Begleitung durch die Familie und Freunde bzw. *peer groups* wird deutlich, dass junge Frauen mehr Barrieren und Hürden bei der Wahl eines IT-Berufs überwinden müssen als Männer.

Bundesländerspezifische Auswertung der IT-Ausbildungsberufe - Welchen Anteil haben Frauen?

Die IT-Ausbildungsberufe haben sich seit 1997 quantitativ zu einem Erfolgsmodell entwickelt, dennoch liegt der durchschnittliche Frauenanteil bundesweit nur bei 13,8%. Eine bundesländerspezifische Auswertung bis zum Jahre 2003 stellt dar, in welchen Berufen und Ländern die mittelfristig von der Bundesregierung anvisierte Zielmarke eines 40%igen Frauenanteils erreicht wurde. Die Analyse des vom BMFSFJ geförderten Bundesausbildungsprojektes *idee_it* zeigt, dass sich die hohen Anteilswerte von Frauen in allen Bundesländern auf die kaufmännischen IT-Berufe konzentrieren. Betrachtet man die Gesamtanzahl der Ausbildungsverträge Informatikkaufleute von 1997 bis 2003, dann fällt auf, dass bei den noch sehr niedrigen absoluten Ausbildungszahlen im Jahr 1997 der Frauenanteil in den neuen Bundesländern deutlich höher liegt als in den alten Bundesländern. Diese Tendenz setzt sich fort bis zum Jahr 2000. Dann gleichen sich die Frauenanteile in den östlichen Bundesländern denen im Westen Deutschlands an. Im Jahr 2003 wird im Ausbildungsberuf Informatikkaufleute nur in Brandenburg die angestrebte Zielmarke der Bundesregierung von 40% Frauenanteil leicht überschritten (40,3% bei 139 Auszubildenden absolut). Hamburg ist im Jahr 2003 das Bundesland, dass mit 36,4% von 247 Auszubildenden den höchsten Frauenanteil bei den Informatikkaufleuten im Westen hat. Schlusslichter im Ranking sind im Jahr 2003 Schleswig-Holstein mit nur 11,0% bei 146 Auszubildenden insgesamt und das ausbildungstärkste Bundesland, Nordrhein-Westfalen, mit 17,3% bei 1.555 Ausbildungsverträgen für das Berufsbild Informatikkaufleute.

Weitere Informationen:
Ursula Ammon Landesinstitut, Sozialforschungsstelle
Evinger Platz 17, 44339 Dortmund,
Ammon@sfs-dortmund.de

Frauen: Die Hälfte des Wissens

Quelle: Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Nr. 7 vom 16. Februar 2006

In der Schule überflügeln die Mädchen ihre Klassenkameraden. Erst in Berufsbildung und Studium holen die Jungs auf. Vor allem das Professorenamt ist bislang aber eine Männerbastion. Das könnte sich mit der vor einiger Zeit vorgenommenen Einführung der Juniorprofessur ändern.

Schule

In der Grundschule sind Mädchen und Jungen gleich stark vertreten. Bei den weiterführenden Schulen trennen sich dann ihre Wege: Mädchen besuchen seltener als Jungen eine Sonderschule oder eine Hauptschule, sondern gehen häufiger auf das Gymnasium. Daher sind fast 56 Prozent der Abiturienten weiblich.

Berufsausbildung

Wegen ihrer besseren Schulbildung stehen den jungen Frauen in der Berufsausbildung mehr Wege offen. Denn für den Besuch einer Berufsfachschule oder Fachoberschule wird meist ein mittlerer Schulabschluss vorausgesetzt. Seltener starten Frauen hingegen in eine Lehre oder benötigen im Vorfeld dazu eine Berufsvorbereitung. Dies liegt mit an den traditionellen Wurzeln des dualen Systems, in dem nach wie vor Handwerks- und Industrieberufe dominieren. Frauen zieht es dagegen mehr in Bildungsgänge im kaufmännischen Bereich, in der Hauswirtschaft sowie im Sozial- oder Gesundheitswesen.

Hochschule

Fast gleichgezogen haben die Frauen bei den Studienanfängern, den Studen-



ten und den Hochschulabsolventen. Aber auf den weiteren Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn verliert sich ihre Spur. Bereits bei den Doktoren sinkt der Frauenanteil auf 39 Prozent, und lediglich jede fünfte Habilitation wird von einer Frau abgelegt. Besonders dünn wird die Luft für Frauen beim Aufstieg in die

Top-Etagen der Alma Mater: Nur jeder siebte Professor ist weiblich, in der obersten Karrierestufe (C4) ist es gerade noch ein Zehntel. Auftrieb geben könnte die neue Juniorprofessur – bereits drei von zehn dieser Nachwuchsstellen besetzen Frauen.

Föderalismusreform IAB-Direktorin Allmendinger warnt vor Kleinstaaterei im Bildungsbereich

Quelle: Pressemitteilung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 10. März 2006

Vor "Kleinstaaterei in Bildung, Ausbildung und Wissenschaft" warnt die Direktorin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Jutta Allmendinger, in der aktuellen Ausgabe der Zeitschrift IAB FORUM. Wachsende Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern im Bildungsbereich würden Mobilitätsbarrieren errichten. Statt der alleinigen Zuständigkeit der Länder für Schulen und Hochschulen brauche es einen bundesweiten Pakt für Bildung, so Allmendinger.

Allmendinger erinnert daran, dass die jetzt in Frage gestellte Teilzuständigkeit des Bundes für Bildung erst vor 35 Jahren eingeführt wurde - und zwar ebenfalls von einer großen Koalition. Die Begründung von damals sei hochaktuell: Angesichts der Bildungskatastrophe und des drohenden wirtschaftlichen Niedergangs müsse Bildung endlich zu einem nationalen Thema werden, die Aufgabe überstiege die Kraft der Länder. Allmendinger fragt in Ihrem Zwischenruf: "Was nur hat sich an der Sachlage geändert, um bei gleicher - allenfalls verschärfter - Ausgangslage heute zum gegenteiligen Schluss zu kommen?"

Die riesigen Herausforderungen im Bildungsbereich, beispielsweise der Abbau der Bildungsarmut oder die Neuordnung der Universitäten, würden die Möglichkeiten der finanzschwachen Länder überschreiten. Eine solide finanzielle Ausstattung von Bildung und Aus-

bildung sei aber unabdingbar. Schon heute würden Welten zwischen den Ausgaben pro Schüler in den verschiedenen Bundesländern liegen. So gebe Brandenburg beispielsweise für jeden Grundschüler nur 3.200 Euro im Jahr aus, Thüringen investiere dagegen 5.300 Euro.

Der Hinweis, der Bund würde trotz Föderalismusreform weiterhin die gleichen Summen an die Länder überweisen, sei zwar richtig, ändere aber nichts an den absehbaren Problemen. So sei der Hochschulbau zwar bis 2013 gesichert, danach würden die Gelder jedoch ohne Zweckbindung an die Finanzministerien der Länder fließen. "Es ist unwahrscheinlich, dass bei der desolaten Haushaltslage der Länder diese Gelder dann tatsächlich in voller Höhe an die Universitäten weitergegeben werden", schreibt Allmendinger im IAB FORUM.

Die aktuelle Ausgabe 1/2006 der Zeitschrift IAB FORUM ist für 5 Euro zzgl. Versandkosten erhältlich beim IAB Bestellservice c/o IBRo Funk und Marketing GmbH, Kastanienweg 1, 18184 Roggentin, Telefon 0180 5003865 - Telefax 0180 5003866, E-Mail iab@ibro.de.

Das Jahresabonnement kostet 10 Euro inklusive Versandkosten und kann auch online bestellt werden unter www.iab.de/asp/order/vvzdoku.asp?doktyp=fo.

Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit können die Publikation kostenlos intern bestellen.

Föderalismusreform: Kleinstaaterei in der Bildung

Quelle: Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Nr. 13 vom 30. März 2006

Die Ziele sind hoch gesteckt: Schnellere Gesetzgebungsverfahren, größere Bürgernähe und mehr Transparenz soll die Föderalismusreform bringen. Stellenweise gelingt das. So werden einzelne Kompetenzen, die sich Bund und Länder bislang teilen, klar zugeordnet. Gerade in der Bildungspolitik droht jedoch eine lähmende Kleinstaaterei.

[...]

Im Umweltrecht und der Hochschulbildung können die Länder von den Vorgaben des Bundes abweichen. Damit droht in diesen Bereichen eine Kleinstaaterei – mit negativen Folgen, wie das Beispiel der Hochschulpolitik zeigt:

Eingeschränkter Wettbewerb: Jedes Bundesland darf in Eigenregie festlegen, welche formalen und inhaltlichen Anforderungen ein Abiturient für ein Studium mitbringen muss. Diesen Freiraum könnten Landesregierungen nutzen, um dem Nachwuchs aus anderen Regionen die Immatrikulation zu erschweren oder ganz zu verweigern – etwa mit Verweis auf die unterschiedlichen Bildungsniveaus: *Die Pisa-Studien haben gezeigt, dass die Durchschnittsleistungen der 15-jährigen Gymnasialisten zwischen den Ländern um bis zu einem Schuljahr auseinander liegen.*

Höhere Hürden für Studenten aus anderen Ecken der Republik mögen im Wahlkampf populär klingen, sie richten in der Bildungslandschaft jedoch erheblichen Flurschaden an. Denn damit die Qualität der Lehre steigt, sollten die Hochschulen in Zukunft um die besten Köpfe konkurrieren. Die Föderalismusreform droht, diesen Wettbewerb von vorneherein auf die Landeskinder zu beschränken.

Ein ähnliches Problem tritt am Ende des Studiums zutage: Die Länder sollen auch bei der Anerkennung von Hochschulabschlüssen ihren eigenen Weg gehen können. Unter Umständen erkennt dann beispielsweise Bayern die Lehramtsausbildung einer hessischen Universität nicht mehr an. Die Studenten wären in ihrer Mobilität eingeschränkt. Selbst ausgebildeten Lehrkräften stünde ein Ortswechsel kaum noch offen. Schon jetzt gelingt nur wenigen der Umzug:

Nicht einmal zwei von 1.000 Lehrern traten im Schuljahr 2001/2002 in den Dienst eines anderen Bundeslandes über. Künftig könnten es noch weniger sein. Damit wäre eine wichtige Bildungsreform praktisch versperrt. Denn eigentlich wäre es wünschenswert, dass die Schulen um die fähigsten Lehrer in Wettstreit treten können.

Falsches Signal für Bildungsstandards: Weil die Länder nicht gezwungen sind, den Hochschulbereich bundesweit einheitlich zu regeln, dürften sie sich auch in der Schulpolitik nur ungern an einen Tisch setzen. Dadurch könnte vor allem die Einführung nationaler Mindeststandards scheitern. Diese Vorgaben legen fest, welche Fähigkeiten und Kenntnisse Jugendliche auf den unterschiedlichen Schultypen in einem bestimmten Alter aufweisen müssen. Die Schulen stehen dann in der Pflicht, möglichst viele Schüler auf das vorgeschriebene Niveau zu bringen. Eine Reihe erfolgreicher PISA-Länder hat solche Standards bereits – die deutsche Kultusministerkonferenz diskutiert noch.

Der Gesamttext des Artikels, in dem auch die anderen zwischen Bund und Ländern neu geregelten Rechtsgebiete übersichtlich dargestellt werden, im Internet:

<http://www.iwkoeln.de/default.aspx?p=lastpub&i=iwdnr&n=lastpub2&m=pub&f=4&b=Informationen&a=19035>

„Wir haben da einen Fehler gemacht.“ Einsichten bei der ersten politischen Anhörung des Deutschen Verbands für Bildungs- und Berufsberatung

von Karl-Heinz P. Kohn

Aus der Sicht der Veranstalter war es ein Wagnis. 50 Jahre ist der Deutsche Verband für Bildungs- und Berufsberatung (dvb) in diesem Jahr geworden, und große Veranstaltungen zu organisieren, ist durchaus kein Neuland. Die regelmäßig stattfindenden „Jahresarbeitstagen“ des Verbandes sind mehrtägig und versammeln jeweils zahlreiche Akteure und Teilnehmer.



Aber eine Anhörung zu veranstalten – mitten im politischen Herzen der Hauptstadt und: mitten in der Arbeitswoche, in der nur hauptamtliche Politiker teilnehmen konnten oder eben engagierte Berufsberater, die sich einen Tag Urlaub nehmen mussten, das war schon ein ganz eigenes Unternehmen. 204 angemeldete Teilnehmerinnen und Teilnehmer verzeichnete dann aber die Liste im Internet, und der große Theodor Haubach-Saal des Bundespresseamtes war bis auf den letzten Platz gefüllt.



„Wer garantiert professionelle Berufsberatung für die Zukunft in Deutschland?“ Das war die Frage, um die sich an diesem Tag alles drehen sollte. Die Reformen in der Bundesagentur für Arbeit, so der dvb, mögen den Prozess der Arbeitsvermittlung verbessern helfen. Die Qualität einer professionellen Beratung in Bildungs- und Berufsfragen aber leide schwer unter ihnen, und das bei einem steigenden Bedarf an solcher Dienstleistung. Die Regie der Veranstaltung ließ aber über zwei Stunden keine Ansprache des dvb zu. Ganz bewusst hatten die Veranstalter die Kunden der Beratung an den Anfang gesetzt, und außerdem ihre Partner und die Wissenschaft. Den Auftakt aber machte die wohl wirkungsvollste Rede an diesem Tag: Die langjährige Präsidentin des Deutschen Bundestages Rita Süßmuth hielt die Eröffnungsansprache – nicht ohne sich zuvor intensiv in die Materie einzuarbeiten.



Und so wurde ihr Plädoyer für einen Stopp der Erosion der Beratungsgrundlagen in der Bundesagentur und für eine Intensivierung der Berufsberatung, gerade auch für die Schwächeren, vielfach durch starken Applaus unterbrochen - und eine völlig andere Rede, als die vorab in der iBB-Sonderausgabe vom 26. April veröffentlichte Version.

Mit dem Vorschlag: „Sie müssen nicht direkt nach Frau Süßmuth reden“, versuchten die Veranstalter danach dem Schülervertreter die Situation zu erleichtern. Das hatte der aber gar nicht nötig, wie sich heraus stellte. Aber gerade weil er eine starke Persönlichkeit war, konnte er anhand seiner eigenen Bildungsbiografie verdeutlichen, dass gerade auch diejenigen, die ihren Weg bis zum Studium gehen, oft gleich mehrmals Beratung brauchen, denn die Wege zum Schul- und Studienabschluss werden immer komplexer, und was im frühen Jugendalter Priorität hat, kann leicht von anderem abgelöst werden. Es folgten sehr engagierte Beiträge vom Vorsitzenden des Bundeselternrates, von einer Lehrerin, die das spürbare Abebben der Gelegenheiten zur gewohnt guten Zusammenarbeit zwischen Schule und Beratung beklagte und vom Präsidenten der Internationalen Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung, der die international eingegangenen Verpflichtungen Deutschlands zur Intensivierung der Beratung verdeutlichte. Der Autor dieses Berichts konnte schließlich kurzfristig für das verhinderte Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung einspringen und die auch ganz ökonomische Bedeutung der Bildungs- und Berufsberatung vor dem Hintergrund der schwindenden Bevölkerungszahl und dem gleichzeitig wachsenden Bedarf an hoch Qualifizierten in der Volkswirtschaft darstellen.

Und so hatten denn zwei Stunden lang viele Scheinwerfer von außen die prekäre Situation der Beratung in Deutschland beleuchtet – und trotz fehlender Pause immer noch niemand den Saal verlassen.

Die nachfolgenden Politikerinnen ergänzten das Bild mit unterschiedlichen Farben: überrascht die Vertreterin des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Unterstützung einbringend die Vertreterin des Berliner Senatsverwaltung für Bildung und Jugend, und schließlich politisch fordernd die Vertreterin der Linken-Bundestagsfraktion.



Erst nach zweieinhalb Stunden verdeutlichte die dvb-Bundesvorsitzende vor dem immer noch gefüllten Saal die Position des Beratungsverbandes: der soziale und ökonomische Auftrag müsse erfüllt, die Qualität der Beratung müsse garantiert werden. Dafür kämpfe der dvb, und entscheidend sei, dass diese Ziele erreicht werden. Wo das gelinge, sei zweitrangig. Der dvb würde begrüßen, wenn auch in Zukunft die Bundesagentur den Rahmen für eine professionelle Bildungs- und Berufsberatung garantieren würde. Dann sei aber eine klare Entscheidung vonnöten, und es müsse sich einiges ändern gegenüber dem Ist-Zustand.

Als dann die Positionen des Plenums über Saalmikrofone eingefangen wurden, schien dieses Bewusstsein auch den Vertreter der Bundesagentur erreicht zu haben. „Wir haben da Fehler gemacht“, war sein mutiges Bekenntnis, und er bot dem dvb Gespräche über die nötigen Veränderungen an. Zuvor hatte ein gewerkschaftlicher Vertreter der Selbstverwaltung der BA klar gemacht: „Wir können die Beratung auch aus der BA herauslösen. Aber damit das klar ist: dann geht auch das Geld woanders hin.“

Gesprächsangebote gab es nach der Anhörung nicht nur von der BA: Demnächst finden Treffen des dvb statt mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und mit der Ausschussarbeitsgruppe Arbeit und Soziales der SPD-Bundestagsfraktion. Eine Dokumentation der Veranstaltung wird es demnächst geben auf der Internetseite

www.dvb-Fachverband.de/Anhoerung.

Für viele Frage braucht man einfach mehr Zeit Interview mit Verena Kurth, selbstständige Beraterin in Bildungs- und Berufsfragen

IBB: Wie sind Sie - insbesondere angesichts des bestehenden kostenlosen Angebots der Bundesagentur für Arbeit - auf die Idee gekommen, sich mit einem eigenständigen Angebot zur Berufsberatung selbstständig zu machen?

Ich habe mich von Anfang an nicht als „Konkurrentin“ der Agentur für Arbeit verstanden, sondern als notwendige Ergänzung dazu. Nach dem Motto: Die Agentur für Arbeit hilft den „klassischen“ Arbeitsuchenden, die unabhängige Agentur übernimmt die zeitintensiven „Spezialfälle“. Junge Eltern, die Job und Familie geschickt unter einen Hut bekommen möchten bzw. nach der Elternzeit nicht mehr in den ursprünglichen Beruf zurückkehren können oder wollen, schienen mir ein solcher Spezialfall zu sein, und so ging „kompass“ 2002 an den Start.

Allerdings wurde ziemlich schnell deutlich, dass der Beratungsbedarf gar nicht so situations- oder themenspezifisch ist, sondern die Berufsrückkehrer/innen und Arbeitsuchenden insgesamt betrifft. Einfach deshalb, weil die Mehrzahl der Fälle irgendwie „speziell“ (weil individuell) ist und die Agentur für Arbeit, trotz größtmöglichen Engagements, schon allein zeitlich nicht in der Lage ist, diesen Beratungsbedarf zu bewältigen.

Und die Situation verschärft sich weiter. Zum einen durch den Abbau des Berufsberatungsangebotes in den Agenturen für Arbeit, zum anderen aber auch wegen der sich immer schneller wandelnden Berufsbilder und neuen, internationalen Ausbildung- und Studienmöglichkeiten. Wenn ich heute Arbeitssuchende und Berufsrückkehrer/innen in der Beratung habe wird dieser zusätzliche Bedarf an beruflicher Orientierung ganz deutlich: Meist legt man sich auf ein bestimmtes Berufsbild fest, weil man das ja schließlich gelernt oder in die-

sem Beruf gearbeitet hat - und findet keinen Job.



Die hier absolut notwendige Entwicklung neuer Bilder und Ideen, das Erkennen und Herausarbeiten der eigentlichen Stärken und das Mut machen erfordert Zeit. Nicht nur für das Gespräch selbst, sondern auch für die vorbereitende/begleitende Recherchearbeit: welche neuen Berufsfelder, Ausbildungen, Weiterbildungen gibt es, was sind die Voraussetzungen usw. Niemand „kann“ nur einen Beruf. Doch welche Möglichkeiten gibt es überhaupt? Erst im intensiven Einzelgespräch, bei dem wir die persönlichen Fähigkeiten und manchmal noch verschleierte berufliche Ziele aufdecken, lassen sich auch neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt erkennen. Und nur wenn der Arbeitssuchende sich soweit selbst „erforscht“

hat, fallen die Informationen über Berufsalternativen auf fruchtbaren Boden. Dennoch schrecken viele vor den oft damit verbundenen Umschulungen und Weiterbildungen zurück. Neben zeitlichen und finanziellen Überlegungen spielen hier häufig auch die negativen Erfahrungen aus dem „Erstberuf“ oder einer früheren Ausbildung eine Rolle. Diese Ängste könnten jedoch mit einer umfassenden und frühzeitigen Beratung - zumindest anteilig - vermieden werden. Ein Zeitaufwand, der allerdings für einen Berater der Agentur für Arbeit einfach nicht realisierbar ist.



Ein relativ neuer Zweig/Schwerpunkt von „kompass“ ist die Beratung der Berufseinsteiger und Schulabgänger. Hier besteht - und bestand eigentlich immer - ein enormer Beratungsbedarf. Schon während meines Studiums und auch später im Referendariat an Gymnasien und Gesamtschulen habe ich erfahren, wie nahezu verzweifelt gerade junge Erwachsene Unterstützung bei dieser so bedeutenden Berufsentscheidung suchen, wie dringend sie einen „Kompass“ brauchen.

Aber auch bei der Beratung künftiger Schulabgänger und Berufseinsteiger verstehe ich die unabhängige Berufsberatung nicht als Ersatz, sondern als notwendige Ergänzung der Beratungsleistung der Agentur für Arbeit. In vielen Fällen arbeite ich Hand in Hand mit den verschiedenen Abteilungen der Agenturen - vom Berufs- bis zum Leistungsberater. Gerade durch den engen Kontakt mit den Mitarbeitern weiß ich, unter welchem oft enormen, und dazu stetig steigenden, Zeitdruck sie Beratungen durchführen müssen. Für die Berufswegentscheidung junger Erwachsener ist das eine fatale Entwicklung. Denn gerade in der heutigen Zeit mit ihrer zunehmenden Unsicherheit, aber auch Vielfalt und Dynamik in der Arbeitswelt brauchen Schulabgänger die Beratung. Alte

Faustformeln und Patentrezepte haben heute ihre Gültigkeit verloren. Der weitgehend liberalisierte Arbeitsmarkt mit seinem steigenden Wettbewerb verlangt von den Berufsanfänger Entscheidungen - die zu fällen sie oft nicht imstande sind oder sie (noch) nicht den Mut haben. Hier schließen private, unabhängige Berufberater mit ihrem Angebot eine Lücke.

„kompass“ bietet eine Beratung, die absolut auf die Person des Ratsuchenden konzentriert ist. Er ist die Hauptperson, es geht nur um ihn. So banal das für manch einen klingen mag, es ist die zwingend notwendige Voraussetzung dafür, dass der Kunde seine, manchmal unter viel „man muss“, man sollte“ „vernünftig wäre...“ versteckten Möglichkeiten selbst entdeckt - und damit meine Beratung ihr Ziel erreicht. Die Beratung ist sozusagen der Katalysator. Der Kunde steht während meiner mehrwöchigen Beratung im Mittelpunkt, und fühlt das auch. Ich widme ihm genau die Zeit und Hilfe, die er benötigt; nicht mehr, aber auch nicht weniger.

Die Inhalte einer Beratung sind natürlich individuell völlig unterschiedlich. Um sie dennoch grob zu übertiteln könnte man 4 Ankerpunkte festhalten.

1. Voraussetzung einer jeden Beratung ist die intensive Auseinandersetzung mit den beruflichen Motiven und Zielen der Ratsuchenden: Welche Wünsche bestanden vor Jahren und welche heute? Welche Zukunft erscheint erstrebenswert?
2. Dazu gehört auch eine Analyse der individuellen Begabungen und Potenziale anhand von unterschiedlichen Testverfahren (ggf. auch in Zusammenarbeit mit Psychologen und/oder dem psychologischen Dienst der Agentur für Arbeit).
3. Diese ersten Ergebnisse steuern mich dann bei der genauen Recherche von Informationen zu den verschiedenen, passenden, beruflichen Möglichkeiten und unterschiedlichen (Weiter-)Bildungswegen

4. Das *Coaching* schließlich begleitet den Arbeitssuchenden zur Unterstützung bei der Realisierung des geplanten Berufsweges.

Bei fast all diesen Punkten kann die Agentur für Arbeit aufgrund des vorherrschenden Zeit- und Personalmangels nur eingeschränkte Unterstützung bieten. Der Blick auf die Uhr, aber auch die Atmosphäre wird von vielen Ratsuchenden als hemmend oder sogar einschüchternd empfunden. Oft schwingt da sicher auch noch das Schamgefühl mit, sich als Bittsteller oder Sozialfall zu fühlen. Die unabhängige Beratung vermittelt dagegen eher etwas von „ich nehme mein Schicksal selbst in die Hand“. / Die unabhängige Beratung hat da eher so einen Touch von „ich tue etwas für mich“, so als ginge man zum Sport oder Spanischkurs.

IBB: Welche Ratsuchenden nehmen Ihr Angebot in Anspruch und wie entwickelt sich Ihr Unternehmen? Kann man davon leben?

Das ist ganz unterschiedlich. Zu Beginn kamen, wie ja erst „geplant“, vor allem die Berufsrückkehrer/innen – die dann eigentlich gar nicht mehr in ihren ursprünglichen Beruf zurück wollten; aber auch Menschen, die in ihrem Beruf unzufrieden waren und Arbeitssuchende, die gezwungenermaßen neue Wege für sich erschließen mussten.

Im letzten Jahr meldeten sich dann immer häufiger junge Menschen, die hilflos vor der Berufswahl standen. Zwei Indizien dafür sind sicher die angespannte Situation im Ausbildungsmarkt und die Einführung der Studiengebühren. Beides verstärkt die Unsicherheit der Schulabgänger, die sich nun schon aus finanziellen Gründen, früher für einen Werdegang entscheiden müssen. Dass also gerade diese Gruppe intensive Beratung sucht und braucht liegt auf der Hand.

Ein weiterer Schwerpunkt der Beratung ist das *Coaching* zur beruflichen Neupositionierung

und Existenzgründung. Hier werden, ähnlich wie in der Berufsberatung, zunächst die individuellen und allgemeinen Voraussetzungen ermittelt, um dann das künftige Geschäftskonzept zu entwickeln und Unterstützungsmöglichkeiten auszuloten. Es ist interessant und auch schön zu beobachten, wie Arbeitssuchende oder Menschen, die im Beruf unglücklich sind, eine Gründung zuerst weit, weit von sich weisen. Dann aber, wenn sie die zündende Idee haben und das Ganze Kontur gewinnt, sind sie die eifrigsten und glücklichsten Selbstständigen – und haben Erfolg. Ich denke, dass heute viele berufliche Nischen einfach noch unentdeckt sind und Menschen, deren Profil in diese Nische passt, die besten Voraussetzungen erfüllen, mit Erfolg und vor allem Befriedigung in die Selbstständigkeit zu wechseln.

Die Frage, ob sich der Beruf des unabhängigen Beraters bezahlt macht, lässt sich so pauschal nicht beantworten. Es liegt wohl zuallererst am Berater selbst. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist sicher ein funktionierendes Netzwerk und ein fokussierter Markt, in dem man gut sichtbar ist. Die Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Beratung ist allerdings das Vertrauen in den Berater, denn die erfolgreichste Werbung sind immer noch Referenzen und (persönliche) Empfehlungen! Dieses Vertrauen bzw. auch die eigene Vertrautheit mit dem Markt herzustellen kann schon einige Jahre dauern.

Für „kompass“ war und ist die Verknüpfung von Selbstzahlern und Beratungen auf Honorarbasis, die von der Agentur für Arbeit, aber auch der Handwerkskammer oder den *Frau- und Beruf-Regionalstellen* finanziert werden, ein wichtiges Gerüst. In dieser Hinsicht entwickelt sich das Unternehmen gut, Umsatz und Gewinn wachsen langsam aber stetig an. Dennoch ist eine solche Unternehmung kein Modell für Ungeduldige. Da erstellt man dann besser einen Fünfjahresplan und arbeitet von Etappe zu Etappe. Die Beratung für Berufseinsteiger wächst allerdings zügig; sicher auch infolge eines „Schneeballeffektes“ positiver Empfehlungen von Eltern untereinander.

iBB: Wie sehen Sie die Zukunft einer professionellen Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland?

Die aktuelle Entwicklung der Berufsberatung ist, wie der deutsche Verband für Bildungs- und Berufsberatung (dvb) bei seiner Anhörung am 26. April 2006 aufgezeigt hat, problematisch. Dieser kritische Blick in die Zukunft ist allerdings nicht unbedingt identisch mit dem, was ich mir für die professionelle Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland erhoffe. Um die Berufsberatung langfristig zu verbessern sind meines Erachtens mehrere Faktoren entscheidend:

1. Ausbau der Ausbildung für Berufsberater hinsichtlich der Beraterkompetenz und im Bereich der Berufskunde: Ich halte es für notwendig, dass Wissen sich nicht nur aus Büchern speist, sondern auch durch „praktische Nähe“, etwa bei Besuchen in den Betrieben der verschiedenen Branchen. Außerdem sollten stetige Fortbildungen und Supervision verpflichtend sein. Auf diese Weise bildet sich der Berater nicht nur aus und weiter, er legitimiert sich auch - nach außen und vor sich selbst.
2. Vernetzung der verschiedenen Institutionen, wie Schulen, Universitäten, Industrie- und Handwerkskammern, Ausbildungsstätten: Auf diese Weise stünde den Ratsuchenden das „Komplettsortiment“ an Möglichkeiten zur Verfügung, alle könnten Hand in Hand arbeiten – gerade für Schulabgänger eine große Erleichterung! Ob die örtlichen Agenturen für Arbeit hier die Rolle der Koordination übernehmen sollten oder eine andere unabhängige Einrichtung wäre dann noch zu klären.
3. Schaffen von öffentlichem Bewusstsein dafür, dass Berufsberatung nicht erst und einmalig nach der Schule von Bedeutung

ist, sondern in vielen späteren Phasen des Lebens: Potenziale verändern sich, persönliche Prioritäten werden neu, anders gesetzt, der Arbeitsmarkt wandelt sich immer schneller und bietet vielleicht ungekannte Nischenpositionen – nur wenn die individuellen Ressourcen heute ausgenutzt werden, haben wir morgen leistungsstarke Fachkräfte. Fatal ist, dass Beratung häufig erst in der Phase der Frustration (Arbeitslosigkeit, Abbruch der Ausbildung) angenommen (oder angeordnet!) wird. Die Suche nach einem passenden Beruf oder Job wird durch die in dieser Phase logischerweise oft negative, mutlose Stimmung und einen Mangel an Selbstvertrauen unnötig erschwert. Ein routinemäßiger „Check“ der eigenen Fähigkeiten und beruflichen Möglichkeiten wäre deshalb wesentlich sinnvoller. Ganz so wie die routinemäßige Vorsorge beim Arzt, um langfristig gesund zu bleiben. Das macht nicht nur für den Einzelnen Sinn, sondern ist auch volkswirtschaftlich gedacht!

4. In Zukunft muss gesichert sein, dass alle Gruppen der Bevölkerung kompetente und unabhängige Ansprechpartner für die Berufswahl und -entwicklung finden können. Dass nur Wohlhabende sich die Beratung leisten können, kann und darf nicht das Ziel sein. Eine staatliche, kompetente Einrichtung als erste Anlaufstelle halte ich für unerlässlich. Mein Angebot einer sehr individuellen und zeitintensiven Berufsberatung bleibt Ergänzung und kann kein Ersatz für die Beratung der Agentur für Arbeit sein.



Das Angebot der Beratungsagentur von Verena Kurth findet sich im Internet unter der Adresse www.lhr-Kompass.com

Literaturhinweise

Soziologie als Beruf

Tipps und Infos zu Studium und Berufsfindung für StudienanfängerInnen

Die Studierenden und Absolventen der Soziologie haben das Glück in ihrem Berufs- und Fachverband, dem Berufsverband Deutscher Soziologinnen und Soziologen, nicht nur einen Vertreter der Fachwissenschaft und der an Hochschulen und anderen wissenschaftlichen Einrichtungen Forschenden und Lehrenden zu haben, sondern auch einen Verband, der seit vielen Jahren sich mit hohem Engagement auch der Berufspraxis der Soziologen auch außerhalb der Wissenschaft widmet. Er gibt zu diesem Thema eine eigene Zeitschrift heraus, die SuB – Sozialwissenschaften und Berufspraxis. Dort erschien der Text mit dem oben genannten Titel, dessen „Einleitende Anmerkungen“ und dessen Volltextadresse im Internet wir im Folgenden dokumentieren.

Von Detlef Gernand und Jens Zinn

Vielleicht gehören auch Sie zu den typischen Soziologie-Studierenden, die zu Beginn ihres Studiums noch keine oder erst ganz vage Vorstellungen über einen zukünftigen Beruf haben, auf den das Soziologie-Studium vorbereiten soll? Das ist nichts Besonderes und auch nicht besonders besorgniserregend. Oft gilt es erst einmal, die Universität als neuen Lebensraum zu erobern oder die heiligen Hallen der Wissenschaft zu enttarnen. Gerade die ersten Semester werden häufig dazu genutzt, die Suche nach einem Studienfach aufzunehmen, das hinreichend interessant und vielleicht

auch noch perspektivenreich genug erscheint, um ein längeres Studium durchzustehen.

Für viele stellt sich die Berufsfrage erst am Ende des Studiums. Dann, wenn es schon etwas spät – oft zu spät – ist. Deswegen lohnt es sich bereits zu Beginn des Studiums einen Moment inne zuhalten und sich über die noch „ach so ferne“ Frage, nach einer zukünftigen Erwerbstätigkeit oder wie eine solche gefunden werden kann, Gedanken zu machen.

Soziologie kann Berufung und auch Beruf sein! Diejenigen, die ein sozialwissenschaftliches Studium erfolgreich abschließen, können sich erfolgreicher am Arbeitsmarkt bewähren, als das oft bemühte Klischee vom »Taxifahrer Dr. phil.« glauben machen will. Dieses Klischee hat viel mit Unwissen über das Studium, seinen Inhalten und deren Anwendungsmöglichkeiten zu tun.

Die vorliegende Broschüre soll Ihnen helfen, sich bewusster für oder gegen ein Soziologiestudium entscheiden zu können und Ihnen Anregungen für die Gestaltung des Studiums zu geben. Dazu bieten wir Ihnen kurzgefasste Informationen zu folgenden Themenbereichen:

- Entwicklung der Soziologie in Deutschland
- Soziologiestudiengänge in Deutschland
- Soziologie und Arbeitsmarkt
- Soziologie studieren aber wie?
- Literatur
- Anschriften

 Der Volltext ist im Internet erhältlich unter der Adresse:
<http://www.bds-soz.de/images/stories/SUB/onlinetexte/berufsoz.PDF>

Welche Hochschule ist die beste? Keine journalistisch zu beantwortende Frage

Diese Rezension erschien zuerst in der Zeitschrift Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Ausgabe 2/2005. Wir danken dem Autor für die Erlaubnis zum Nachdruck.

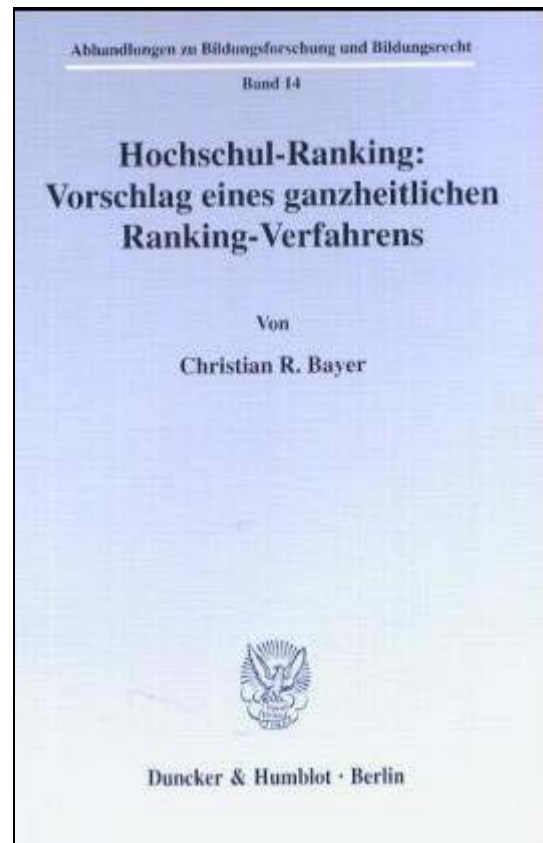
Von Helmut Kromrey

Hochschulrankings sind – seit der SPIEGEL sich 1989 öffentlichkeitswirksam ihrer annahm („Welche Uni ist die beste?“) – umstritten. Befürworter sehen in ihnen wichtige Hilfen beim Vergleich von Hochschulen, empirisch untermauerte Entscheidungshilfen für Studierwillige bei der Wahl des Studienortes oder auch ein Element des Qualitätswettbewerbs zwischen Universitäten. Kritiker verweisen demgegenüber auf methodische Mängel realisierter Rankings oder auch auf grundsätzlich nicht lösbare Probleme beim Erstellen solcher Rangreihen und bescheinigen den von verschiedenen Zeitschriften veröffentlichten Rankings (mit zum Teil ja eklatant gegensätzlichen Resultaten) mangelnde Seriosität. Dennoch hat sich die Verwendung des Instruments durchgesetzt. Das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) erstellt und aktualisiert regelmäßig eine differenzierte Datenbasis für Rankings deutscher Hochschulen und macht sie im Internet verfügbar (www.che.de). Der Wissenschaftsrat, das höchste Beratungsgremium von Bund und Ländern zu Fragen von Hochschule, Wissenschaft und Forschung, hat jüngst „Empfehlungen zu Rankings im Wissenschaftssystem“ beschlossen

(www.wissenschaftsrat.de/texte/6285-04.pdf), die zwischen seriösen und unseriösen Rankings zu unterscheiden helfen.

In diesen Kontext einer konstruktiv-kritischen Diskussion ist auch die Arbeit von Christian R. Bayer einzuordnen. In sechs Kapiteln behandelt er umfassend die komplexe Thematik sowohl unter methodologischen wie unter anwendungsbezogenen Aspekten. Der Autor beginnt mit einer kurzen, aber instruktiven „Einführung in die Problemstellung“ (Kapitel A), die zeigt, dass die Erstellung von Rangreihen nicht innerhalb der aktuellen

nicht innerhalb der aktuellen Hochschuldiskussion erfunden wurde, sondern als eine generelle Strategie der empirischen Absicherung in komplexen Entscheidungssituationen anzusehen ist. „Ranking“ (Erstellen einer Rangfolge) und „Rating“ (Qualitätseinschätzung) erweisen sich als logisch äquivalent. Konsequenterweise positioniert Bayer seine Arbeit wissenschaftlich im Bereich der präskriptiven Entscheidungstheorie.



Bayer, Christian R., 2004: Hochschul-Ranking: Vorschlag eines ganzheitlichen Ranking-Verfahrens. Abhandlungen zu Bildungsforschung und Bildungsrecht, Bd. 14. Berlin: Duncker & Humblot. 234 S., 66 €. ISBN 3-428-10891-4

Wichtig für das Verständnis der vielfältig ausgetauschten Argumente im Ranking-Disput ist die in Kapitel B vorgenommene Einordnung in unterschiedliche wissenschaftlich-methodolo-

gische Kontexte, insbesondere die Evaluationsforschung, die Entscheidungstheorie und die Systematik betriebswirtschaftlicher Kennzahlensysteme. Hierbei zeigen sich – wenn man von Unterschieden in der Terminologie absieht – große Schnittmengen beim faktischen Vorgehen und bei der Ergebnisverwertung, so dass Bayers Zusammenfassung einleuchtet: „ein Verfahren zur Erstellung eines entscheidungsorientierten, quantitativen Informationssystems, das zusätzlich Informationen durch ein Ranking, das die Präferenzrelationen einer Zielgruppe repräsentiert, aggregiert“ (S. 59).

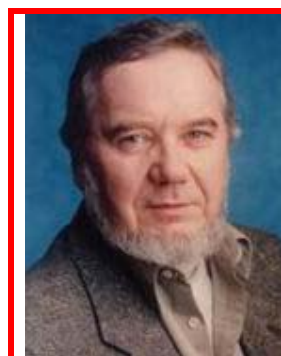
Kapitel C ist der argumentative Kern der Arbeit. Hier greift der Autor Verfahrensstandards für Evaluationen sowie Ansätze zu Gütekriterien für Lebensversicherungs-Ratings auf und entwickelt – mit Blick auf die Verwertbarkeit in Entscheidungsprozessen – ein „ganzheitliches Ranking-Verfahren“. Unter „ganzheitlich“ ist dabei gemeint, dass es für die Ergebnisqualität nicht ausreicht, einzelne Teilschritte der Datengewinnung und –aufbereitung zu optimieren, sondern dass der gesamte Prozess (als Ablaufschema illustriert in Abb. 2 auf S. 72) von der Bestimmung der Ranking-Ziele und des Informationsbedarfs über die Konzeption des Ranking-Modells und seine Operationalisierung, die Definition und Interpretation von Kennzahlen bis zur Datengewinnung theoretisch zu begründen und methodologisch abzusichern ist. Besonders hervorzuheben ist, dass in diesem Zusammenhang auch ausführlich auf die Bedeutsamkeit der Klärung nicht nur der Ranking-Ziele (schon diese werden in manchen empirischen Rankings nicht thematisiert), sondern auch der Zielgruppen eingegangen wird. „Durch sie [die Ranking-Zielgruppe] wird festgelegt, für welche potentiellen Entscheidungsträger das Ranking angemessene, genaue bzw. kompatible Informationen liefert... Ein Ranking kann nur für eine definierte Ranking-Zielgruppe valide, entscheidungsunterstützende Informationen ... liefern.“ (S. 74)

Kapitel D geht dann auf die besonderen Bedingungen für die Erstellung valider Rankings im Hochschulbereich ein. Kapitel E präzisiert zunächst die im Modell des Autors aufgestell-

ten Validitäts- und Reliabilitätsanforderungen für das Anwendungsfeld Hochschulen und prüft dann den Grad ihrer Erfüllung in vorliegenden deutschen und amerikanischen Rankings. Für den mit Evaluations- und Qualitätsentwicklungsaufgaben Betrauten finden sich hier zahlreiche Anregungen und Konkretisierungen. Die Arbeit wird abgeschlossen mit einer kurzen zusammenfassenden Wertung aktueller Forschungen und einigen Empfehlungen für Verfahrensverbesserungen.

Alles in allem ist das Werk von Christian R. Bayer ein wichtiger Beitrag in der Diskussion um Evaluation und Ranking. Ihr besonderes Verdienst liegt in ihrer Interdisziplinarität, wobei deutlich wird, dass sich Denkansätze und methodische Konzepte in verschiedenen Professionen und akademischen Feldern manchmal nur in der Terminologie unterscheiden, in jedem Fall aber wechselseitig wertvolle Ergänzungen liefern können.

Für den Fachwissenschaftler wirft die Lektüre des nicht immer leicht lesbaren Grundlagenforschungs-Textes sicher keine Probleme auf, da unterschiedliche Begriffsdefinitionen verschiedener Disziplinen jeweils deutlich gegeneinander abgegrenzt werden. Für den Praktiker dagegen dürften manche Passagen (beispielsweise zahlreiche mathematisch-formale Argumentationen im Kapitel C) schwer verdaulich sein. Doch können solche Passagen auch ungelesen übergangen werden, ohne dass dadurch die Nachvollziehbarkeit des nachfolgenden Textes gefährdet würde. Wegen des hier gebotenen Blicks über den Tellerrand der isolierten Frage „Welche Uni ist die beste?“ ist die Lektüre jedenfalls gerade auch dem Praktiker zu empfehlen.



Prof. Dr. Helmut Kromrey

ist
Herausgeber der Zeitschrift
*Sozialwissenschaften und
Berufspraxis* und lehrte bis
2004 Soziologie und empirische
Sozialforschung an der
Freien Universität Berlin.

Pressemeldungen

Quelle: stern/AP, 29. März 2006

Bundesagentur für Arbeit Persönliche Daten als „Witz des Tages“

Schwere Vorwürfe eines Datenschutzbeauftragten: Die Bundesagentur für Arbeit gehe schlampig mit gespeicherten Daten um. Krassester Fall: Das Profil einer alleinerziehenden Mutter kursierte als "Witz des Tages".

Bei der Bundesagentur für Arbeit kommt es nach Angaben des schleswig-holsteinischen Datenschutzbeauftragten Thilo Weichert zu massivem Missbrauch der Informationen über die Arbeitslosen. "Sensible persönliche Daten von Arbeitslosen werden nicht ordnungsgemäß gesichert", kritisierte Weichert in Kiel.

Besonders drastisch sei der Fall einer Mutter aus dem Ruhrgebiet, die ihrem Sachbearbeiter den Namen des Kindsvaters nicht nennen konnte. Das Kind sei Ergebnis einer flüchtigen Bekanntschaft bei einem Fußballspiel des FC Schalke 04 gegen den HSV, gab die Frau demnach auf Nachfrage der Behörde zu Protokoll. Der Sachbearbeiter habe daraufhin den Vermerk um zynische Anmerkungen zur Lebens-

führung der Arbeitslosen ergänzt und im Behörden-Computer gespeichert, auf den alle 40.000 Mitarbeiter der Bundesagentur Zugriff hätten.

Nur wenige Tage später sei der Vermerk zur allgemeinen Belustigung durch die ganze Republik kursiert, kritisierte Weichert. Auch in Schleswig-Holstein sei die Mutter bald "der Witz des Tages" gewesen. "Die Bundesagentur und die örtlichen Arbeitsgemeinschaften verstehen sich offenbar als große Familie, in der es keine Geheimnisse gibt", sagte Weichert. Der Behörden-Computer werde sogar genutzt, um ohne Entdeckungsrisiko zu privaten Zwecken Informationen über Familien- und Nachbarschaftsstreitigkeiten zu besorgen, berichtete Weichert. Der Zustand sei unhaltbar. Trotz mehrfacher Ermahnungen habe die Bundesagentur bislang nicht für eine ausreichende Datensicherheit gesorgt, sagte er.

Quelle: stern/dpa/ReutersP, 21. Mai 2006

Jobvermittlung Drei Monate warten aufs erste Gespräch

Der Rechnungshof hat den Sachbearbeitern, die Langzeitarbeitslose betreuen, ein vernichtendes Zeugnis ausgestellt. Jobsuchende müssten im Schnitt drei Monate auf ein erstes Gespräch warten.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) prüft nach Ansicht des Bundesrechnungshofes (BRH) nicht ausreichend, ob Langzeitarbeitslose tatsächlich Anspruch auf staatliche Hilfen haben. Dies betreffe mehr als der Hälfte der Fälle, schreibt die "Süddeutsche Zeitung" unter Hinweis auf einen vertraulichen Prüfbericht

des BRH für den Haushaltsausschuss des Bundestages. Ein Sprecher Bundesagentur sagte am Sonntag, die Ergebnisse des Berichtes überraschten die BA nicht. Ähnliches hätten andere Berichte des BRH, der internen Revision der BA und die fachaufsichtliche Tätigkeit der BA zu Tage gebracht. Es gebe nach wie vor qualitative Mängel bei Umsetzung von Hartz IV.

In den meisten Fällen hätten die Sachbearbeiter weder Kontoauszüge angefordert noch sich bei Immobilien einen Auszug aus dem Grundbuch vorlegen lassen, schreibt die "SZ". Auch müssten Langzeitarbeitslose im Durchschnitt drei Monate warten, bis der Betreuer ein "qualifiziertes Erstgespräch" mit ihnen führe. In sieben von zehn Fällen sei es anschließend nicht gelungen, dem Arbeitslosen eine feste Stelle, eine Ausbildung oder eine Fortbildung zu verschaffen oder diese auch nur in Aussicht zu stellen. Bei Arbeitslosen, die sich krankmeldeten, werde häufig erst nach sechs Monaten nachgeforscht, ob diese tatsächlich nicht arbeiten könnten.

Der Rechnungshof hatte die Arbeit der Vermittler zwischen Januar 2005, dem Start der Arbeitsmarktreform, und dem März 2006 kontrolliert. Der BA-Sprecher sagte der dpa, der BRH beziehe sich in dem Bericht allerdings nicht auf die Arbeitsagenturen, sondern auf die Arbeitsgemeinschaften (Jobcenter) von Agenturen und Kommunen und die Optionskommunen, die für die Umsetzung von Hartz IV zuständig sind.

Missbrauch von 1-Euro-Jobs

Kritisiert werden vom Rechnungshof auch die gemeinnützigen Ein-Euro-Jobs. "Bei fast einem Viertel der geprüften Maßnahmen mit Arbeitsgelegenheiten lagen die Förderungsvoraussetzungen nicht vor", heißt es in dem Be-

richt. Die Tätigkeiten seien nicht im öffentlichen Interesse, nicht zusätzlich oder nicht wettbewerbsneutral gewesen. Bei weiteren 50 Prozent der geprüften Fälle hätten die Vermittler keine verlässlichen Kenntnisse über die Inhalte gehabt. Im vorigen Jahr hätten knapp 630.000 Arbeitslose einen Ein-Euro-Job aufgenommen.

SPD-Politiker für Korrekturen

Angesichts des Ausgabenanstiegs beim Arbeitslosengeld II plädieren zusehends auch SPD-Politiker für eine Eindämmung der Kosten. Die Leistungen müssten auf die wirklich Bedürftigen beschränkt werden, sagte SPD-Fraktionschef Peter Struck der "Bild am Sonntag". Viele Taxifahrer, Wachleute und Friseurinnen verdienten weniger, als ihnen bei Hartz IV zustehen würde. "Das kann nicht Sinn der Sache sein." Unions-Fraktionschef Volker Kauder unterstützte ihn mit den Worten: "Wir werden uns mit der Kostenexplosion bei Hartz IV befassen müssen." Anders als Haushälter der Union sprach Struck nicht von Leistungskürzungen. Aus der Union war gefordert worden, die Zuschläge beim Übergang vom Arbeitslosengeld I in das Arbeitslosengeld II abzuschnappen.

Nach neuen Zahlen des Finanzministeriums hat der Bund allein für das Arbeitslosengeld II bis Ende April 9,2 Milliarden Euro ausgezahlt - rund 14,5 Prozent mehr als im Vorjahr. Auf das Jahr hochgerechnet droht eine Lücke von drei Milliarden Euro. Weit hinter dem Plan zurück bleiben aber die Ausgaben für Eingliederungsmaßnahmen der Arbeitslosen. Dafür wurden bis Ende April im Hartz-IV-Bereich rund 980 Millionen Euro ausgegeben - knapp 830 Millionen Euro weniger als rechnerisch zu diesem Zeitpunkt geplant. Für das Gesamtjahr sind dafür 6,5 Milliarden Euro vorgesehen.

Quelle: *Welt am Sonntag* vom 29. Januar 2006
www.WamS.de

Fitness-Trainer müsste man sein

Die Zukunft der Arbeit gehört nicht unbedingt nur Akademikern. Wer fit und geschickt ist, hat beste Chancen

von Alan Posener in Davos

In den USA hat der durchschnittliche 34jährige neun Jobs gehabt. Das ist die Zukunft der Arbeit in den entwickelten Ländern. Jedenfalls in einem optimistischen Szenario. Bei den Diskussionen in Davos waren die Globalisierungs-Optimisten aber keineswegs in der Mehrheit, jedenfalls was die Aussichten für die Arbeit in den entwickelten Ländern betrifft. Stephen Roach, Chefökonom bei Morgan Stanley, sieht die ungelerten Arbeiter der entwickelten Länder nicht nur als Verlierer der Globalisierung, deren Nettoeinkommen in den meisten Ländern seit Jahren stagniert. Er befürchtet einen populistischen Backlash, der - vor allem in den alternden Gesellschaften auf dem europäischen Kontinent - zu einem neuen Protektionismus führen könnte.

Dem stimmt British-Telecom-Chef Ben J. Verwaayen zu. Makroökonomisch und langfristig sei Globalisierung - vor allem der Aufstieg Indiens und Chinas - eine *Win-win*-Situation; kurzfristig bedeute sie aber für Millionen: "Mein Job ist weg."

Politikerin Elaine Chao, Arbeitsministerin in der Bush-Administration, sieht das wichtigste Problem nicht im absoluten Verlust der Arbeitsplätze durch das Outsourcing oder Offshoring der Arbeit. Netto seien in den USA allein 2005 zweieinhalb Millionen neue Jobs entstanden. Problematisch sei vor allem die wachsende Qualifizierungslücke: Jobs entstünden in der Nano- und Biotechnologie, Gesundheitsfürsorge und auch im Handwerk. Hierfür fehlen jetzt schon Arbeitskräfte, während Automobil- und Textilarbeiter ihre Arbeit verlieren.

Wie macht man aus einem Ford-Arbeiter in Detroit einen Krankenpfleger in Miami? Die Menschen finanziell und mental in die Lage zu versetzen, mit den Folgen der Fluktuationen am Arbeitsmarkt Schritt zu halten, sei die Antwort der Politik auf protektionistische Stimmungen.

David Arkless, Vizepräsident bei Manpower, dem weltgrößten privaten Arbeitsvermittler, sieht die Qualifizierungslücke als weltweites Phänomen. Auch China und Indien mit ihren jährlichen Wachstumsraten von neun und sieben Prozent könnten die Nachfrage nach qualifiziertem Personal nicht aus eigener Kraft decken. Der "Krieg um die Talente" zwischen den entwickelten Gesellschaften werde die "entscheidende Frage der nächsten zehn Jahre" sein. Während die Marktchancen der Qualifizierten stiegen, fielen Unqualifizierte und Fehlqualifizierte in allen Ländern immer weiter zurück. Die neue Klassenteilung sei die zwischen Qualifizierten und Unqualifizierten überall auf der Erde.

Gegen die von Managern und Politikern verbreitete Vorstellung, Qualifizierung bedeute vor allem höhere Bildung, etwa Hochschulbildung, und vornehmlich Kenntnisse in High-Tech-Bereichen, wendet sich Adair Turner von Merrill Lynch. Denn auch High-Tech-Jobs können auswandern: von Europa nach Indien und weiter nach Vietnam und Kambodscha.

Die Erfahrung Großbritanniens zeige, daß vor allem "Face-to-face-Jobs" bleiben und neu entstehen: Arbeit, die nicht exportiert werden kann - Kellner und Koch, Krankenpfleger und Arzt, Verkäufer und Vermögensberater.

Dem stimmt Manpower-Manager Arkless zu: Eine Aufgabe der Regierungen in den entwickelten Ländern werde es sein, der Bevölkerung klarzumachen, daß die konventionelle Weisheit des 20. Jahrhunderts nicht mehr gelte, derzufolge möglichst jeder auf die Hochschule gehen sollte. Vielmehr könne eine berufliche Ausbildung genauso zukunftsweisend sein wie eine akademische. Im Jahre 2020 werde der bestbezahlte Job weltweit der Personal Trainer sein, der individuelle Fitness-Trainer - an zweiter Stelle "jeder, der ein Haus bauen kann: Elektriker, Klempner, Tischler, Fliesenleger"; an fünfter Stelle die Friseurin.

Ist also das deutsche duale System zukunftsfähiger, als seine Kritiker aus dem Pisa-Lager wahrhaben wollen? Unbedingt, meint Arkless. Das deutsche System sei großartig und sollte eigentlich ein Exportschlager sein. Entscheidend sei die Modernisierung der Lehrberufe, die Anpassung des Angebots an die Anforderungen der Zukunft. Aber der Grundgedanke, nämlich die Beteiligung der Unternehmer am System der beruflichen Qualifizierung, sei die Welle der Zukunft.

So scheint also die - auch von Bundeskanzlerin Angela Merkel in ihrer Rede vor dem World Economic Forum entworfene - Vision eines High-Tech-Kontinents hochbezahlter weil hochqualifizierter Arbeitskräfte mindestens ebenso irreführend zu sein wie die Vorstellung eines "sozialen Europa", das die gegenwärtigen Privilegien der Arbeitsplatzbesitzer, der Sozialhilfeempfänger und der Rentner einfriert. Eine realistischere Vorstellung dürfte die eines Kontinents sein, in dem die Spreizung der Einkommen zwischen der Elite und der Masse der mittelmäßig qualifizierten Arbeiter noch stärker wird; in dem der mehrfache Arbeitsplatz- und Ortswechsel die Regel und nicht die Ausnahme ist; in dem man früher anfängt zu arbeiten und auch später aufhört; und in dem Arbeitslosigkeit und Alter für diejenigen, die nicht privat vorsorgen, wieder zu einem Armutrisiko werden.

Arkless faßt es so zusammen: "Es gibt zwei Modelle: Das US-Modell schafft Arbeitsplätze

durch Flexibilität, und das europäische Modell schützt Arbeitsplätze. Doch im Amerika mit seiner Fünf-Tage-Kündigungsfrist sind die Arbeiter optimistisch. Jeden Tag fangen in den USA vier Millionen Menschen einen neuen Job an; nicht notwendigerweise einen neu geschaffenen Job, aber eine für sie neue Herausforderung. In Europa hingegen, wo Firmen es sehr schwer finden, einmal geheuerte Arbeiter auch zu feuern, haben die Leute Angst - und zu Recht."

In Frankreich etwa müsse eine Firma, die einen Arbeiter entlassen will, nicht nur hohe Abfindungen in Kauf nehmen, sondern einen bürokratischen Hürdenlauf, bei dem in wochenlangender Arbeit 35 Formulare auszufüllen seien. Kein Wunder, daß Frankreichs Unternehmer inzwischen Manpowers beste Kunden sind: "Jeden Tag vermitteln wir in Frankreich 150 000 Arbeitskräfte, vom Bandarbeiter über den IT-Spezialisten bis hin zum Ingenieur."

Wird Europa den Wandel bewältigen? Xavier Sala-i-Martin, Professor in Barcelona, ist skeptisch. Das werde Europas "Gerontokratie" verhindern. In Italien sind heute 20 Prozent der Bevölkerung über 65; in Deutschland wird das 2009 der Fall sein, in Frankreich 2018, in den USA und China 2036. Eine alternde Gesellschaft, so Martin, sei risikoscheu und wandlungsresistent.

Allenfalls könnten sich die Alten einigen, ihre Privilegien zu retten, indem sie beschließen, die Jüngeren in Zukunft davon auszuschließen. Das sei in Deutschland mit der Anhebung des Rentenalters geschehen. Doch gegen ernsthafte Veränderungen im System der sozialen Sicherheit würden sich die mächtigen Alten mit allen beharrenden Kräften der Gesellschaft verbinden.

Henry McKinnell, CEO des weltgrößten Pharma-Konzerns Pfizer, hält jedoch Einstellungen wie die von Martin für einen Teil des Problems. Entscheidend sei es, die Alten in Arbeit zu bringen oder sie dort zu halten: Wer Steuern und Sozialabgaben zahle, habe eine ganz an-

dere Einstellung zu Reformen als der Empfänger staatlicher Leistungen.

Fatal sei die Situation in Italien, wo nur noch 17 Prozent der Männer über 60 (und nur vier Prozent der Frauen) noch arbeiten. Da Wachstum aus dem Wachstum der Arbeitskräfte und der Produktivität resultiere, müsse der schrumpfenden Bevölkerung durch Ausdehnung der Lebensarbeitszeit begegnet werden.

Peter Heller vom Internationalen Währungsfonds sekundiert ihm und glaubt, daß dieser Prozeß fast ein Selbstläufer sein wird: Da in zehn Jahren europaweit die Rente im Schnitt unter 40 Prozent des Einkommens betragen werde, wachse der Druck auf ältere Menschen, möglichst spät in Rente zu gehen oder aus

dem Vorruhestand in die Arbeitswelt zurückzukehren - während gleichzeitig Firmen bereits heute den Arbeitskräftemangel zu spüren beginnen.

Doch auf politischer Seite ist in Europa die Versuchung für Populisten von links und rechts, die Angst vor "amerikanischen Verhältnissen" zu nutzen, um einen sozialprotektionistischen Kurs durchzusetzen, groß. "Europas Politiker denken immer noch in sozialistischen Kategorien", sagt David Arkless. "Sie wollen spezifische Arbeitsplätze innerhalb des Nationalstaats verteidigen. Wenn Europa aufholen will, muß dieses Denken verschwinden. Aber das wird nicht zu meinen Lebzeiten geschehen." Arkless ist 51 Jahre alt.

Quelle: *FRANKFURTER RUNDSCHAU* vom 25. April 2006
www.FR-aktuell.de

Schlecht beraten auf dem Weg in die Arbeitswelt

von Helga Ostendorf

Die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit unterliegt gegenwärtig Reformen, die auf Vorschläge der Hartz-Kommission für eine Neugestaltung der Arbeitsvermittlung zurückgehen. Diese Veränderungen sind für die Arbeit der Berufsberatung jedoch nicht förderlich. Sie entpersönlichen die Kontakte. Allein die Vorstellung, dass sich Jugendliche, die Rat bei der Berufswahl einholen wollen, zur Anmeldung erst einmal in eine Schlange von Erwerbslosen einreihen müssen, ist schwer zu ertragen. Noch weniger ist der Sinn einer solchen Maßnahme nachvollziehbar. Zudem handelt die Berufsberatung fernab demokratischer Kontrolle. Dies allein macht schon eine grundlegende Umgestaltung nötig. Ich plädiere im Folgenden für die Loslösung der Berufsberatung von der Arbeitsverwaltung. Die Basis meiner Überlegungen ist eine Untersuchung, die ich in zwölf Berufsberatungen durchgeführt habe.

Der Einfluss der Berufsberatung ist immens. Gestützt durch Abkommen mit den Bundesländern übernimmt sie u. a. stundenweise den schulischen Berufswahlunterricht und erreicht so alle Jugendlichen. Entsprechend kennt ein Großteil der Jugendlichen deren Informationsmaterialien. Die meisten BeraterInnen knüpfen - wie in den Vorgaben der Bundesagentur vorgesehen - an den Wünschen und Neigungen der Jugendlichen an. Meines Erachtens ist ein solches Vorgehen kritisch zu sehen, denn viele BeraterInnen können sich nicht stärker einbringen, weil sie zu wenig wissen. Vor allem fehlen ihnen Kenntnisse hinsichtlich der Zukunftsaussichten von Berufen und der Laufbahn- und Karriereberatung. Ebenso sind vielen arbeitswissenschaftliche Studien zur Eignung von Mädchen für Jungenberufe nicht bekannt.

Auch über die zu Beratenden (in meiner Untersuchung: die Mädchen) wissen viele BeraterInnen zu wenig. Einig sind sich Berufsbera-

terInnen und Mädchen darin, dass "nette KollegInnen" am allerwichtigsten sind. Ansonsten aber unterscheiden sich die Auswahlkriterien der Mädchen deutlich von den Annahmen der BerufsberaterInnen. BerufsberaterInnen meinen vornehmlich, Mädchen seien die Arbeitsumgebung und die Arbeitsinhalte besonders wichtig. Bei den Mädchen haben jedoch Merkmale wie "Möglichkeiten zum Wiedereinstieg", "Aufstiegschancen" und "finanzielle Unabhängigkeit" einen deutlich höheren Stellenwert. Nach der repräsentativen Shell-Jugendstudie sind 15- bis 17-jährige Mädchen sogar stärker berufsorientiert als gleichaltrige Jungen. Zurückzuführen sind die mangelhaften Kenntnisse auf eingeschränkte Informationsmöglichkeiten.

Die wichtigsten Informationsquellen der BerufsberaterInnen sind Kontakte zur Praxis wie Schulen, Betriebe, Kammern usw., die hauseigene Zeitschrift *ibv* sowie die Tagespresse, Magazine und der Bekanntenkreis. Das Erfahrungswissen spielt also eine große Rolle. Daneben sind auch das hausinterne elektronische Informationssystem, Dienstbesprechungen und Erlasse wichtige Ressourcen. Wissenschaftliche Informationsquellen ziehen die BeraterInnen abgesehen von der (zwischenzeitlich eingestellten) *ibv* dagegen selten zu Rate, und wenn, dann vorrangig Veröffentlichungen des hauseigenen Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Da auch die Ausbildung der Fachkräfte der allgemeinen Berufsberatung eigenproduziert ist (alle studieren am selben Fachbereich derselben Fachhochschule), ist festzuhalten, dass das wissenschaftliche Wissen von der Nürnberger Zentrale und ihrem Forschungsinstitut monopolisiert wird.

Meine Befragung ergab sogar, dass die vermehrte Lektüre von Publikationen des IAB sich negativ auf die Häufigkeit der Vermittlung von Mädchen in gewerblich-technische Berufe auswirkt. Die Argumentation einschlägiger Veröffentlichungen des IAB und der Zentrale folgt häufig den Leitideen, dass Mädchen anders sind als Jungen und dass Frauen sich zuallererst um die Familie zu kümmern haben

und erst danach - wenn überhaupt - um den Beruf. Die Annahme aber, dass Frauen mindestens für längere Zeit nicht erwerbstätig sein werden (und nicht sein sollten), impliziert, dass Mädchen keine tragfähige Erstausbildung brauchen.

Die Bundesagentur wehrt sich meinem Eindruck nach öfter gegen den Vorwurf, Berufslenkung zu betreiben, als dieser überhaupt erhoben wird. Damit versperrt sie sich selbst den kritischen Blick auf die Leitideen, die in ihrer Organisationskultur, den sozialen Strukturen und Routinen eingelassen sind.

Generell stellen ihre Informationen nur auf Arbeitsorte, -umgebungen, -mittel und -gegenstände ab. Die Hinweise zu den beruflichen Chancen und Möglichkeiten des Weiterkommens sind dürftig, und Auskünfte über Verdienstchancen fehlen. Darüber hinaus finden sich in den Berufsbeschreibungen Konnotationen, die auf den Resonanzboden des in der Adoleszenz besonders ausgeprägten Bedürfnisses nach Präsentation von Weiblichkeit bzw. Männlichkeit zielen.

Beispielsweise wird der fast ausschließlich von Mädchen erlernte Beruf DamenschneiderIn in "Beruf Aktuell" (Ausgabe 2001/02) mit "Modetrends" und "modischem Zubehör" sowie "Beratung" in Verbindung gebracht; der beinahe ausnahmslos von Jungen erlernte Beruf WerkzeugmechanikerIn dagegen mit maßgenauer Arbeit "nach Mustern oder Zeichnungen" und "Einzelfertigung". Diese Beschreibungen ließen sich ebenso gut vertauschen.

Auch werden im interaktiven Computerprogramm "Mach's Richtig" in der Kategorie Arbeitsmittel/-gegenstände nahezu ausschließlich Berufe, in denen der Anteil der Mädchen hoch ist, mit dem Merkmal "Menschen" versehen. Dies ist für die jeweiligen Berufe wie Arzthelferin oder Verkäuferin zwar durchaus zutreffend, aus der Perspektive der Gleichstellung der Geschlechter ist dieses Menu jedoch geradezu perfide: In den SchülerInnen-Materialien werden die Mädchen nicht darüber aufgeklärt, dass sie, wenn sie den Button

"Menschen" drücken, nicht etwa Berufe mit "netten KollegInnen" genannt bekommen, sondern vornehmlich Helferinnenberufe mit geringen Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten.

Da die Berufsberatung davon ausgeht, dass Mädchen anders sind als Jungen, wird die Problematik, die in derartigen Zuordnungen liegt, nicht gesehen. Letztlich bremst die Berufsberatung sogar die Erschließung chancenreicher gewerblich-technischer Berufe für Mädchen und hat im letzten Jahrzehnt auch immer weniger Mädchen in Berufe vermittelt, die von beiden Geschlechtern zu gleichen Anteilen erlernt werden.

Externe Evaluationen der Berufsberatung wurden seit Jahrzehnten nicht in Auftrag gegeben. Anscheinend haben die Bundesregierungen auf die Kontrolle durch die Verwaltungsausschüsse der Arbeitsagenturen, in denen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und öffentliche Körperschaften vertreten sind, vertraut. Dabei interessieren sich die Mitglieder der Verwaltungsausschüsse kaum für die Arbeit der Berufsberatung. Ihnen ist vor allem die Verfügung über möglichst viele Mittel der Arbeitsförderung zum Ausbau der kommunalen Infrastruktur wichtig. Die Berufsberatung konnte sich so zu einer Steuerungsinstitution entwickeln, die niemand kontrolliert und die nach Gutdünken Politik betreibt.

Die gegenwärtigen Organisationsreformen der Berufsberatung sind hausgemacht. Die Vorschläge der Hartz-Kommission beziehen sich auf die Arbeitsvermittlung, nicht aber auf die Berufsberatung. Das politische Ziel der gegenwärtigen Veränderungen geht jedoch über rein Organisatorisches hinaus: Angestrebt wird eine stärkere Beteiligung der Zivil- und Bürgergesellschaft. Bereits mit der Aufhebung des Beratungsmonopols 1998 traten Banken und Krankenversicherungen auf den Plan und boten den Schulen an, Berufsberatung durchzuführen, um so spätere KundInnen zu gewinnen. Gleichzeitig sank allein zwischen 1998 und 2003 die Zahl der BerufsberaterInnen um 15 Prozent. PraktikerInnen können das Bera-

tungsangebot zweifellos bereichern. Wenn aber die Verantwortung für die Qualität beruflicher Beratung künftig an private Organisationen delegiert wird, ist weder das Recht auf Berufsberatung gewährleistet noch die Qualität und vor allem auch nicht der Grundsatz der Gleichbehandlung.

Jugendliche kommen zur Berufsberatung, weil sie bei der Ausbildungs(platz)suche Hilfe erwarten. BerufsberaterInnen aber haben nicht nur defizitäre berufskundliche Kenntnisse, sondern sie meinen auch, der größte Beratungsbedarf bestehe im Hinblick auf Schul-schwierigkeiten, finanzielle und persönliche Probleme und erst danach kämen Schwierigkeiten bei der Ausbildungssuche. Für derlei Probleme gibt es jedoch andere Beratungsstellen. In der Reform des Arbeitsförderungsgesetzes 1998 wurde die Aufgabe der Berufsberatung von Berufsaufklärung in Berufsorientierung verändert. Ich plädiere für eine Rückbesinnung auf die Kernaufgabe der Berufsaufklärung. Wer soll schließlich die Jugendlichen in beruflichen Fragen beraten, wenn es die Berufsberatung nicht tut?

Die Qualifikation von BerufsberaterInnen differiert in Europa erheblich, wobei die Ausbildung der deutschen Fachkräfte der allgemeinen Berufsberatung am unteren Ende des Spektrums angesiedelt ist. Ihr Fachhochschulstudium beträgt nur sechs Semester. Zudem sind davon noch die Hälfte Praktika. Nötig wäre mindestens ein volles Fachhochschulstudium plus einer spezifischen Ausbildung in Berufskunde. Anstelle einer einheitlichen Ausbildung aller Beratungsfachkräfte an derselben Fachhochschule sollte eine Diversifizierung treten. Verschiedene Denkstile und unterschiedliches Wissen träfen in den Agenturen zusammen und könnten sich gegenseitig befruchten.

Der Befund, dass die Berufsberatung von niemandem kontrolliert wird, sollte Anlass geben, über eine demokratisch legitimierte Steuerung nachzudenken. In Frage käme - wegen des Bezugs zur beruflichen Bildung - die Gründung einer bundesunmittelbaren Körper-

schaft unter Aufsicht des Bundesbildungsministeriums. Fehlsteuerungen könnten so zum Thema parlamentarischer Debatten werden. Sachverstand einkaufen könnte die Berufsberatung sich, indem sie Forschungsaufträge an Externe vergibt, und dadurch, dass bei jeder Beratungsagentur ein Beirat angesiedelt wird. Dieser hätte aber keine Kontroll-, sondern lediglich Beratungsfunktionen. Er sollte sich vor allem aus ExpertInnen für Jugend- und (Berufs-)Bildungsfragen zusammensetzen.

Eine Anbindung an das Schulwesen halte ich dagegen für wenig sinnvoll. Der immens wichtige Austausch unter den Beratungsfachkräften u. a. über die Einstellungspolitik der Betriebe wäre empfindlich erschwert, wenn nicht verunmöglicht. Hinzu kommt das in jüngster Zeit verstärkte Beharren der Länder auf ihre eigenständigen Kompetenzen im Schulwesen: Berufsberatung unterläge dann in jedem Bundesland anderen Regeln.

Das Ziel aller Reformen sollte sein, eine qualifizierte Berufsberatung und einen kostenlosen Zugang dazu sicherzustellen. Der Hinterhof der Arbeitsagentur (wo manche Berufsbera-

tungen heute auch räumlich anzutreffen sind) ist zweifelsohne der falsche Ort für eine Institution, die Jugendlichen den Weg zu einem erfolgreichen Berufsverlauf aufzeigen soll. Den größten Fehler hat die Berufsberatung wahrscheinlich gemacht, als sie sich 1920 unter die Fittiche der Arbeitsverwaltung begab. Falsche Entscheidungen sollte man revidieren.

Das Buch

Helga Ostendorf: Steuerung des Geschlechterverhältnisses durch eine politische Institution.
Verlag B. Budrich,
Opladen 2005, 506 S., 58 Euro.

Die Autorin

Helga Ostendorf lehrt am Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft der Freien Universität Berlin. Die Studie, aus der hier berichtet wird, ist ihre Habilitationsschrift. Aus Anlass einer Anhörung des Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung im April in Berlin hat Helga Ostendorf einen Beitrag für die Verbandszeitschrift *dvb-forum* geschrieben, der hier in einer von der Autorin gekürzten Fassung dokumentiert ist.

Quelle: FRANKFURTER RUNDSCHAU vom 29. April 2006
www.FR-aktuell.de

Gut beraten in die Arbeitswelt

von Heinrich Alt

Am 25. April hat die Frankfurter Rundschau unter der Überschrift "Schlecht beraten auf dem Weg in die Arbeitswelt" Auszüge aus einem Buch von Frau Helga Ostendorf dokumentiert. Frau Ostendorf wirft der Bundesagentur für Arbeit (BA) vor, ihr Handeln sei nicht legitimiert und politisch nicht kontrolliert, die Qualifikation der Mitarbeiter sei unzureichend und die Berufsberatung betreibe systematisch eine vergangenheitsorientierte Berufslenkung von Mädchen und jungen Frauen.

Gleich zu Beginn die Gemeinsamkeit mit Frau Ostendorf: die hohe gesellschaftliche und individuelle Bedeutung von Berufsberatung für junge Menschen, in Zeiten raschen Wandels in der Berufs- und Arbeitswelt aber auch für Erwachsene, zwingt uns dazu, einen hohen Leistungsstandard aufrecht zu erhalten und kontinuierlich Verbesserungen anzustreben.

Damit endet aber auch die Gemeinsamkeit mit Frau Ostendorf. Dies liegt nicht nur an der Aufbereitung ihres Artikels mit überwiegend völlig veraltetem Datenmaterial (einer "Todsünde" im wissenschaftlichen Umfeld), son-

dern vor allem an der unstrukturierten, unkonstruktiven und teilweise diffamierenden Art der Darstellung ("verordnetes Nicht-Wissen in der Berufsberatung"). Den Vorwurf der systematischen Desinformation und Berufslenkung von Mädchen nach dem Motto "Heim an den Herd" weise ich entschieden zurück.

Abstimmung mit den Füßen

Berufsorientierung, Berufsberatung und Ausbildungsvermittlung bleiben Konstanten im Dienstleistungsspektrum der BA. Wie wichtig sie sind, belegen nackte Zahlen:

- Rund zwei Millionen jugendliche Ratsuchende nehmen die Berufsberatung jährlich in Anspruch.
- Die BA ist pro Jahr an ca. zwei Dritteln der abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse beteiligt.
- Arbeitgeber meldeten der BA im letzten Ausbildungsjahr rund 470 000 Ausbildungsstellen zur Vermittlung.

Die Legitimation der BA

Die Behauptung, die BA agiere gewissermaßen in einem rechtsfreien Raum, ohne politische Kontrolle, ist völlig absurd. Ihr Tun leitet sich stringent aus gesetzlichen Grundlagen (insbesondere dem 3. Sozialgesetzbuch) ab und ist nicht nur der parlamentarischen Kontrolle und ministeriellen Aufsicht unterworfen, sondern wird zusätzlich von einem drittelparitätisch (Arbeitnehmer, Arbeitgeber, öffentliche Hand) besetzten Verwaltungsrat kontrolliert. Die von Frau Ostendorf attestierte Schwäche der Berufsberatung als Teil der Arbeitsverwaltung wird im OECD-Gutachten zur Berufsberatung aus dem Jahr 2002 als Stärke des deutschen Beratungssystems ausgewiesen:

- Die Beratungsstruktur der BA, die alle Altersgruppen erreicht und das systematische "Rückgrat" des Systems ist,
- der gute Zugang zu hochwertigen Informationen zum Arbeitsmarkt,
- die starken, formal definierten Beziehungen zwischen der BA und den Bildungseinrichtungen,
- die starken Partnerschaften zwischen Bildungseinrichtungen und der Arbeitswelt.

Die BA ist kein Monopolist und tritt auch nicht so auf. Sie versucht durch gezielte Kooperationsstrukturen, insbesondere mit Schule und Wirtschaft, zu einem für junge Menschen sinnstiftenden Netzwerk von Beratung und Information beizutragen, das die Berufswahlkompetenz fördert und fundierte eigenständige Entscheidungen ermöglicht. Dabei bietet die BA in neutraler Darstellung eine Fülle ständig aktualisierter und optimierter, zielgruppengerechter Medien an, deren Aufbereitung und Zielsetzung in keiner Weise mit der von Frau Ostendorf karikierenden, ja teilweise böswilligen Beschreibung übereinstimmen.

Die Mitarbeiter der BA sind Menschen mit Stärken und Schwächen - wie andere auch. Das von Frau Ostendorf gezeichnete Bild ist eine schlichte Verunglimpfung und ein Affront gegenüber jedem Einzelnen. Ich weise dies in aller Deutlichkeit zurück. Berufsberater und Vermittler der BA beraten mit sehr hohem Engagement junge Menschen in einem derzeit schwierigen Ausbildungsmarkt, der von zum Teil erheblichen Diskrepanzen von Angebot und Nachfrage, Qualifikationen und Qualifikationsanforderungen gekennzeichnet ist. Dass dies vor dem Hintergrund des aktuellen komplexen Umbauprozesses der BA gelingt, verdient Respekt und Anerkennung.

Prinzip Geschlechtergleichheit

Bei der Ausrichtung der Ziele der Arbeitsförderung verfolgt die BA die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip (Gender-Mainstreaming-Ansatz). Hierzu ist sie nach dem 3. Sozialgesetzbuch verpflichtet. Die BA bedient sich dabei einer Doppelstrategie:

- Zum einen ist Gender Mainstreaming eine Querschnittsaufgabe, damit Benachteiligungen wegen des Geschlechts beseitigt und verhindert und die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienleben verbessert werden.
- Zum zweiten leistet Gender Mainstreaming als Strategie der Frauenförderung einen Beitrag zum Abbau bereits bestehender Benachteiligungen einzelner Gruppen von Frauen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt.

Damit ist jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter der BA bei der täglichen Aufgabenerfüllung zur Berücksichtigung von Gender Mainstreaming verpflichtet. In jeder Agentur gibt es hauptamtliche Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, die Mitarbeiter und externe Partner über praktische Strategien und wissenschaftliche Grundlagen informieren und beraten. Die BA ist zudem Gründungsmitglied des Kompetenzzentrums Technik, Diversity und Chancengleichheit e.V. (TeDiC), das neben dem Girls' Day viele weitere Aktivitäten und Initiativen bundesweit durchführt.

Das bei der BA angesiedelte Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) untersucht seit vielen Jahren die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Diese Forschungsarbeiten führen zu hoher Transparenz hinsichtlich der Ungleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben. Sie zeigen unter anderem, dass Frauen auch in Männerberufen benachteiligt sind. Ein Forschungsinstitut darf solche Ergebnisse nicht verschweigen, nur um mehr Mädchen für Männerberufe zu motivieren.

Die Umgestaltung der BA zum modernen Dienstleister zeigt erste sichtbare Erfolge. Die BA wird den eingeschlagenen Weg unbeirrt weiter gehen, in konstruktivem Dialog mit den Partnern und Kunden. Ein Auftrag der Reform ist auch die Qualität der Berufsberatung kontinuierlich zu verbessern. Frau Ostendorf wird es nicht gelingen, mit ihrer unqualifizierten Kritik das Engagement der Mitarbeiter /-innen der Berufsberatung zu beschädigen.

Der Autor

Heinrich Alt (Jahrgang 1950), ist seit 2002 Mitglied des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit. Er hat Politikwissenschaft und Germanistik studiert. Seit 1977 arbeitete er auf verschiedenen Ebenen der Arbeitsvermittlung unter anderem im Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland, den Arbeitsämtern Saarlouis, Mainz und Bad Kreuznach. Zwischenzeitlich war er auch für die Landesregierungen von Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein tätig.

Veranstaltungshinweis

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.)

**50 Jahre Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung (dvv)
dreitägige Jahresarbeitstagung des dvv mit zahlreichen Einzelveranstaltungen**

16.-18. Juni 2006 in Bonn-Bad Godesberg

weitere Informationen unter:

<http://www.dvb-fortbildung.de/html/jat.html>

Impressum

verantwortlich im Sinne des Presserechts:
Karl-Heinz P. Kohn

Adresse der Redaktion:
iBB@Kohnpage.de

Die Zeitschrift wird kostenlos als PDF-Dokument zur Verfügung gestellt.

Die Anmeldung zum Abonnement kann durch eine E-Mail (auch leer) an folgende Adresse erfolgen:
iBB-Zeitschrift-subscribe@yahoogroups.de

Am 4. Juni 2006 verzeichnen die *iBB*

1031 Abonentinnen und Abonntenen,

Die Einsendung von Beiträgen ist willkommen. Veröffentlichung vorbehalten. Die *iBB* sind eine ehrenamtliche Dienstleistung für Beraterinnen und Berater. Honorar kann deshalb nicht gezahlt werden.

Bei Leserbriefen geben Sie bitte an, ob Sie mit einer Veröffentlichung einverstanden sind.

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

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

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

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



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



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