

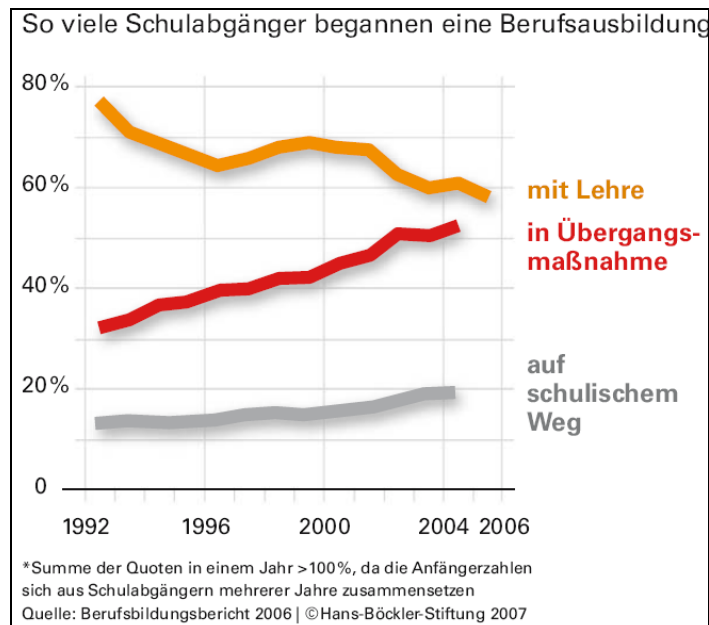


Informationen für die Bildungs- und Berufsberatung

Ausgabe Nr. 22 vom 2. November 2007
Die iBB im Internet: www.Kohnpage.de/iBB

Berufsausbildung: Generation in der Warteschleife

Die duale Berufsausbildung steckt in der Krise, die Betriebe bieten immer weniger Lehrstellen an. Vier von zehn Ausbildungswilligen müssen in Übergangsprogramme ausweichen - vorerst ohne Aussicht auf einen Berufsabschluss.



Praxiserfahrungen im Betrieb, dazu Unterricht in der Berufsschule - die duale Berufsausbildung galt lange als Erfolgsmodell. Doch das System steckt in der Krise: Während die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im vergangenen Jahrzehnt um etwa 180.000 Kandidaten je Jahr zugenommen hat, ist das Angebot an betrieblichen Lehrstellen zurückgegangen. Im dualen System kamen bis 1995 mehr als die Hälfte der Ausbildungswilligen unter, aber 2004 war nur noch für 43 Prozent von ihnen Platz. Stark gewachsen sind dage-

Inhalt

Berufsausbildung: Generation in der Warteschleife	1
Beratungsqualität testen – aber fair! - Reaktion des dvb auf Finanztest-Artikel zur Berufsberatung	5
Neue Ausbildungsinhalte für Mediengestalter Digital und Print	6
Top Ten der Stellen im Oktober 2007: Weiterhin hoher Bedarf an Kaufleuten und Handwerkern	7
Interneteinträge können Bewerbung negativ beeinflussen	8
Azubis bekommen zwischen 332 und 1.222 Euro	9
Alkohol und Drogen in der Ausbildung – Was können Betriebe tun?	11
Studie zu Praktika von Hochschulabsolventen	12
Fragen und Antworten zum Persönlichen Budget	14
Altenpflege: Ein Knochenjob	22
Azubis bald Mangelware	23
Wirtschaft will „Risiko-Azubis“ helfen	24
Frank-Jürgen Weise: „Wir erreichen nicht alle Jugendlichen“	26
Bildungschancen: Studieren wie Papi und Mami	29
Veranstaltungshinweise	30
Impressum	32

gen Programme von beruflichen Schulen und der Bundesagentur für Arbeit, in denen sich Jugendliche weiterbilden können, aber keinen Berufsabschluss erwerben. In diesem Übergangssystem landen gut 40 Prozent der Berufsbildungs-Interessenten.

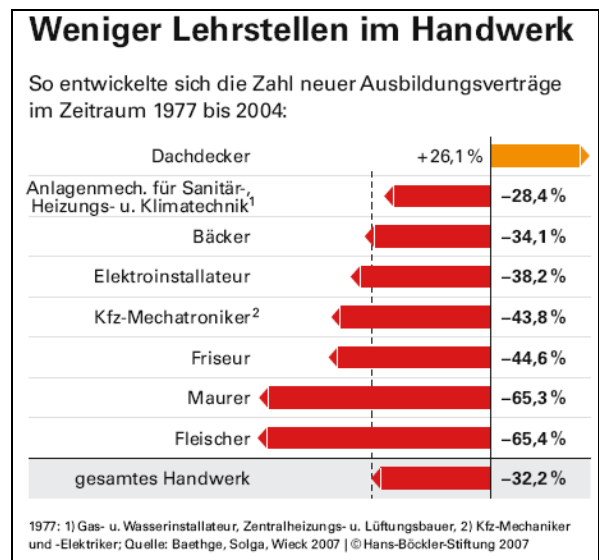
Diese Akzentverschiebung hat Folgen - sie bedeutet, "dass die strukturelle Unsicherheit für eine ganze Generation zugenommen hat", so Martin Baethge, Heike Solga und Markus Wieck vom Soziologischen Forschungsinstitut an der Uni Göttingen (SOFI). Die Forscher haben für die Friedrich-Ebert-Stiftung das deutsche Berufsbildungssystem untersucht. Im sich ausdehnenden Übergangswesen sehen sie ein ernstes Problem. Eine halbe Million Jugendlicher durchlaufe "Maßnahmen mit wenig beruflicher Perspektive und hoher Arbeitsmarktunsicherheit". Baethge, Solga und Wieck warnen vor langfristigen Konsequenzen: Es drohe verstärkt der gesellschaftliche Ausschluss von gering Qualifizierten. Zudem könne es sein, "dass hier ein Potenzial an Arbeitskräften brachgelegt wird, das angesichts der demographischen Entwicklung mittel- und langfristig fehlen könnte".

Fachkräftemangel, selbst verursacht: Die Wissenschaftler sehen einen Zusammenhang zwischen dem vor Jahren reduzierten Ausbildungsangebot und den gegenwärtig nicht zu besetzenden Facharbeiterstellen. "Die sich abzeichnende Lücke ist hausgemacht", schreiben sie. So gab es in den vergangenen beiden Jahren in den wichtigsten Metallberufen 80 Prozent mehr offene Stellen, in Elektrikerberufen sogar ein Plus von 92 Prozent. Ein Zuwachs, den nicht allein der Aufschwung gebracht hat. Gerade in diesen Berufsgruppen hat sich die Zahl der neuen Ausbildungsverträge seit Mitte der 80er-Jahre mehr als halbiert. Wenn die Betriebe die Zahl der Ausbildungsplätze nicht wieder ausbauen sollten, sei künftig mit einem ernsthaften Fachkräftemangel zu rechnen.

Deutschlandweit verbreiterte sich zwischen 2000 und 2004 die Ausbildungslücke. Überall in der Republik ist das Risiko hoch, ohne Ausbildungsplatz dazustehen. Bayern verfügt

zwar über das robusteste Angebot an betrieblichen Lehrstellen - 56 Prozent der Jugendlichen im Berufsbildungswesen bekommen eine. Doch selbst hier findet sich jeder vierte Ausbildungswillige in Übergangsprogrammen wieder. Eine so hohe Marke erfolgloser Bewerber entkräftet auch das Argument, mangelnde Ausbildungsreife der Schulabgänger sei das Problem, stellen die Wissenschaftler fest. Der Rückgang der dualen Ausbildung hat andere Ursachen.

Der Wandel der Wirtschaftsstruktur und die starke Rolle des Controllings sind die beiden Hauptgründe, warum heute deutlich weniger Betriebe ausbilden als in den 80er-Jahren.

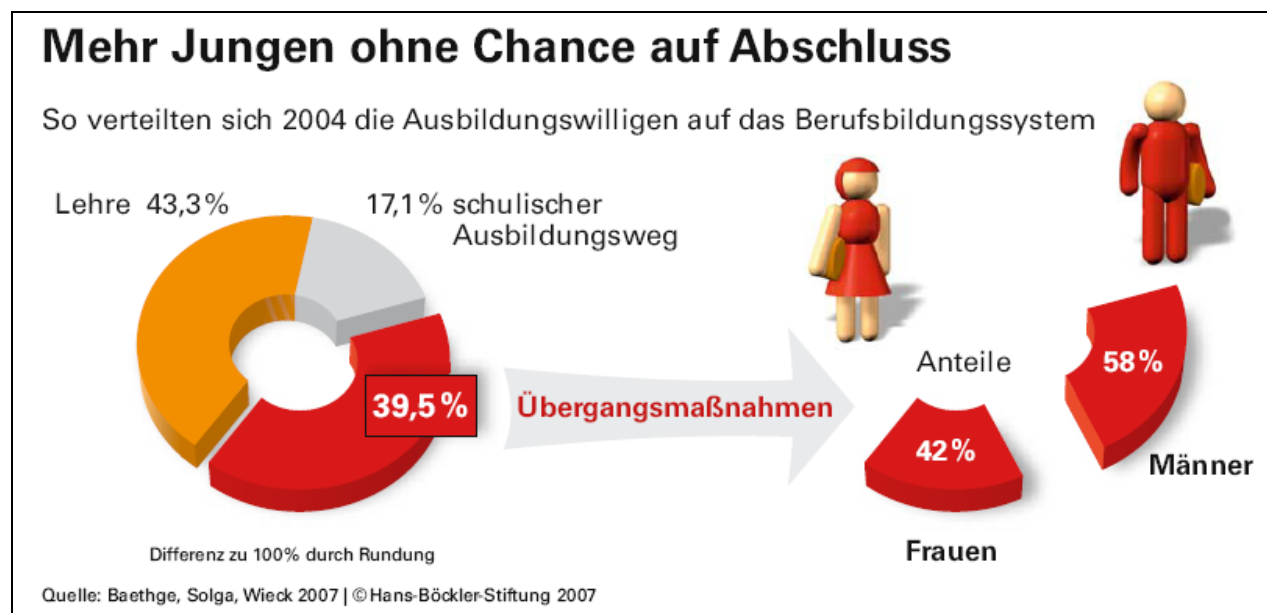


Der Strukturwandel führt dazu, dass Arbeitgeber andere Ausbildungsprofile bevorzugen. Der Ausbildungsbedarf in Handwerk und Industrie schwindet. Die Anforderungen in der Produktion ändern sich: Erfahrungswissen genügt an immer mehr Arbeitsplätzen nicht mehr, verstärkt verlangt werden umfassendere Kenntnisse, so genanntes systemisches Wissen. Deshalb rekrutieren selbst Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes zunehmend Absolventen von Fachhochschulen und Universitäten. 1991 gab es in Deutschland im verarbeitenden Gewerbe noch etwa 2,5 Millionen Facharbeiter, am Ende der Dekade nur noch 1,7 Millionen. Die Hälfte der Lehrstellen in traditionellen Fertigungsberufen ist seit 1977 weggefallen. Und Dienstleistungsunternehmen

füllen die Lücken nicht - sie bilden seltener dual aus.

Die Unternehmenssteuerung per Controlling hat sektorübergreifend den betrieblichen Beitrag zur Ausbildung gekappt. Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung galten in den 80er-Jahren noch als Gemeinkosten, heute werden sie in der Regel den einzelnen Fachbereichen

zugeordnet. Eine Folge dieser Umstellung: In den Unternehmen wird Ausbildung nun eher als Kostenfaktor denn als langfristige Zukunftsinvestition gesehen. "Im Prinzip der Kostensteuerung der Ausbildung ist kaum Raum für soziales Commitment oder langfristige Personalstrategien", beobachten die Experten.



Hauptschüler im Nachteil: Die einstige Stärke der dualen Ausbildung, durch die Verbindung von praktischen und theoretischen Elementen auch bildungsschwächere Jugendliche zu integrieren, greift immer weniger. Das Durchschnittsniveau in der Berufsbildung ist mittlerweile der Realschulabschluss. Wer darunter liegt, hat es schwer, beobachten die Experten des SOFI: "Die Verschlechterung der Ausbildungschancen verteilt sich extrem ungleich nach schulischer Vorbildung." Nur zwei Fünftel der Hauptschüler schaffen es, eine Lehrstelle im dualen System zu bekommen, von den Abgängern ohne Abschluss sogar nur ein Fünftel.

Das Elend der jungen Männer: Besonders benachteiligt werden junge Männer mit niedrigen Schulabschlüssen, stellen die Wissenschaftler fest. Der anhaltende Rückgang der traditionellen Männerberufe trifft sie mit ganzer Wucht. Im Handwerk gab es massive Ausbildungs-

platz-Verluste; besonders gravierend bei Reparaturjobs wie Kfz- und Fernsehtechniker. Solche Berufe haben in der Vergangenheit noch einen Großteil von männlichen Hauptschulabsolventen aufgenommen. "Hierfür ist kein Ersatz in Sicht", so die Forscher.

Der Strukturwandel hin zu mehr Dienstleistung kommt eher Frauen zu Gute. Ihr Anteil in der voll qualifizierenden Ausbildung kletterte bis 2004 auf knapp über die Hälfte. Männer landen dagegen mit einer Teilnehmerquote von 58 Prozent häufiger in Übergangsprogrammen, ihre Arbeitslosenquote bei den Unter-25-Jährigen liegt vier Prozentpunkte höher. Die gesellschaftspolitische Relevanz dieser Entwicklung sei sehr ernst zu nehmen, warnen die Soziologen. Denn es ist nicht auszuschließen, "dass sich die Frustration über die fehlenden Erwerbsperspektiven in sozialer Unruhe Gehör verschafft".

Im Übergangssystem versammeln sich etwa 80 Prozent der Schulabgänger ohne Abschluss, rund 60 Prozent der Hauptschüler, mehr als 25 Prozent der Realschüler. Die Programme innerhalb des Übergangssystems unterscheiden sich je nach Bundesland. Allen gemeinsam ist, dass sie die Arbeitsmarktchancen verbessern sollen, aber nicht den Weg zu einem qualifizierten Abschluss bahnen. Dazu zählen Angebote wie

- ⇒ Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, die Defizite der Bewerber um eine Lehrstelle beheben sollen;
- ⇒ Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln;
- ⇒ Berufsvorbereitungs- (BVJ) oder Berufsbildungsjahr (BGJ).

Trotz allen Aufwandes: Untersuchungen belegen meist nur einen geringen Ertrag. "Maßnahmen im Übergangssystem sind häufig der Beginn von Maßnahmekarrieren", resümieren die Forscher. Nur knapp 40 Prozent der Teilnehmer schaffen anschließend den Sprung zu einer regulären Berufsausbildung. Die Autoren

der Studie kritisieren vor allem die Ausgliederung benachteiligter Jugendlicher in ein Parallelsystem. Landet ein Realschul-Absolvent hier, wird auch er wie ein Lernbeeinträchtigter behandelt. Im BVJ oder BGJ erwirbt ein Viertel einen Schulabschluss, in der Regel einen Hauptschulabschluss. Das heißt aber auch: Drei Viertel gehen ab, ohne etwas Zählbares mitzunehmen. Und kehren meist als Lehrstellensucher wieder.

Besser als ein Parallelsystem wäre es, die verschiedenen Segmente des Berufsbildungssystems zu verzahnen. Baethge, Solga und Wieck raten, die Mobilität zwischen Übergangs- und voll qualifizierendem System zu erhöhen. Etwa durch Modularisierung: Zunächst werden Grundberufe unterrichtet, auf die weitere Bausteine folgen können. "Erst in einer nach Modulen oder Bausteinen gegliederten Ausbildung lassen sich berufsvorbereitende Leistungen des Übergangssystems an das Berufsbildungssystem anschlussfähig und berechenbar machen." Außerdem empfehlen die Forscher, schon in der Schule bessere Bildungsangebote für benachteiligte Gruppen zu schaffen - für Jungen, Migranten und Bildungsferne.



Quelle:

Martin Baethge, Heike Solga, Markus Wieck:
Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs, Berlin, 2007
dokumentiert in: boeckler impuls Nr. 9/2007
www.boecklerimpuls.de

Beratungsqualität testen – aber fair!

Leserbrief des *Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung e.V.*
zum Artikel „Berater müssen nachsitzen“ in *Finanztest* 10/2007

Ja, auch Beratungsqualität gehört auf den Prüfstand! Erfreulich, dass sich *Finanztest* dieses Themas annimmt. Dabei ist es nicht einfach, mit angemessenen Methoden und sachgerechten Bewertungsmaßstäben hier zuverlässig und nachvollziehbar zu fairen Bewertungen zu kommen. In der *Finanztest*-Ausgabe 10/2007 geht es um Beratungen durch die Arbeitsagenturen in ganz Deutschland – und ausdrücklich auch um den kritischen Vergleich mit anderen Beratungsstellen, wie Kammern, Kommunen, Hochschulen und privaten Anbietern.

Der Testbericht benennt wichtige Qualitätsmerkmale gelungener Beratung, beschränkt sich aber ausschließlich auf die Auswertung subjektiver Erlebnisse und Urteile jugendlicher Testpersonen. Diese sind unzweifelhaft bedeutsam und wären eine wichtige Rückmeldung für die BeraterInnen. Zu den Beurteilungen der Rat Suchenden müssen aber weitere Indikatoren und/oder objektive Beobachtungen von Kontakt- oder Begleitpersonen zur Objektivierung eingesetzt werden.

Der vorliegende Test stützt sich lediglich auf die Berichte der wenigen als Tester eingesetzten Jugendlichen (66 bei den Arbeitsagenturen, davon 3-10 Tester jeweils bei fünf anderen Trägerinstitutionen!). Dies ist wohl kaum als repräsentatives Vorgehen zu bezeichnen.

Zudem werden institutionelle Mängel mit beraterischen Fehlleistungen vermischt. „Berater müssen nachsitzen“ auch wegen Rahmenbedingungen, die sie nicht beeinflussen können. Dies betrifft zum Beispiel die Art der Vergabe von Beratungsterminen, längere Wartezeiten und Zeitkontingente, die für die Beratung zur Verfügung stehen. Leider wird auch nichts zu den jeweiligen Qualifikationen der Beratenden ausgesagt und versäumt, die Fragestellungen der BerufswählerInnen und der Auszubildenden zumindest grob zu beschreiben – je nach

Fragestellung sind Berater spezialisierter Beratungsstellen in der Lage, tiefergehende Fragen zu beantworten.

Wenn denn Berater „nachsitzen“ sollen: schön wäre ein Hinweis darauf gewesen, dass es bis heute keinerlei Regelung für den Zugang zu der verantwortungsvollen Berufsberatungsarbeit gibt und entsprechend kaum spezielle Aus- oder Weiterbildungswege für engagierte BeraterInnen, um das Klassenziel zu erreichen.

Insgesamt stellt *Finanztest* die Erfahrungen seiner Testpersonen mit den berufsberaterisch sehr verschieden aufgestellten Beratungseinrichtungen zu wenig differenziert dar. *Finanztest* versucht die Wertungen seiner wenigen Testpersonen quasi als wissenschaftlich abgesicherte Testergebnisse im Rahmen

einer bundesweit repräsentativen Qualitätsmessung darzustellen – dies ist angesichts der Bedeutung beruflicher Beratung und der anerkannten und bekannten Mängel im Beratungsangebot in Deutschland nicht sachgerecht. Die Erfahrungsberichte der Jugendlichen sind allenfalls als Einzelfallstudien interessant und als solche für BerufsberaterInnen sowie für die verschiedenen Beratungsanbieter vielleicht wertvoll. Ansonsten aber kann sich der Rat suchende und Steuern zahlende Leser (und mit ihm der *Deutsche Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.*) nur wundern, dass das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft sowie der Europäische Sozialfonds einen solch wenig aussagekräftigen „Test“ finanziell unterstützen.

Schön wäre es, wenn dieses Engagement eine angemessene Fortsetzung finden würde, indem Rahmenbedingungen so verbessert und die Professionalität der Beratenden so gestärkt werden, dass sie der Beschreibung einer guten Beratung im Sinne des *Finanztest*-Artikels entsprechen können.



Neue Ausbildungsinhalte für Mediengestalter Digital und Print

Quelle: Pressemitteilung des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 3 Mai 2007

„Ich möchte mit Medien arbeiten – kreativ sein und etwas gestalten...“ – diesen Satz hört man häufig, wenn man junge Leute nach ihren Berufswünschen fragt, denn: Medienberufe stehen bei der jungen Generation hoch im Kurs. Ab dem 1. August 2007 bietet sich nun angehenden Auszubildenden eine neue, modernere Alternative. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat in Zusammenarbeit mit den Sachverständigen aus der beruflichen Praxis die Ausbildungsinhalte des 1998 neu geschaffenen Berufes „Mediengestalter/-in Digital und Print“ überarbeitet. Angepasst an die Entwicklungen in einer Branche mit vielen technischen und wirtschaftlichen Veränderungen, „schlanker“ und konzentriert auf die Kernaufgaben „Beraten – Visualisieren – Gestalten“: so geht einer der bei jungen Leuten beliebtesten Berufe im Sommer an den Neustart. Die novellierte Ausbildungsordnung wird demnächst von den verantwortlichen Bundesministerien für Wirtschaft und Technologie sowie Bildung und Forschung im Bundesgesetzblatt verkündet.

Und das hat sich verändert:

Zwar bilden auch weiterhin der Umgang mit den Daten, die Medienintegration sowie die Gestaltungsgrundlagen die tragenden Säulen der gemeinsamen Ausbildung während der ersten beiden Jahre. Aber die Bereiche Gestaltung und Typografie erhalten künftig einen deutlich höheren Stellenwert. Mindestens ein halbes Jahr der Ausbildung ist hierfür vorgesehen.

Komplett neu strukturiert wird das dritte Ausbildungsjahr. Die bisherigen vier Fachrichtungen wurden gestrafft und auf drei reduziert:

- Konzeption und Visualisierung
- Gestaltung und Technik
- Planung und Beratung

Die Fachrichtung Konzeption und Visualisierung richtet sich überwiegend an die kreativ Tätigen. Kern des dritten Ausbildungsjahres ist die Analyse von Kundenanforderungen, um daraus Gestaltungsideen für Medienprodukte zu entwickeln, Designkonzeptionen zu erarbeiten und diese präsentationsreif zu visualisieren.



Foto: Neue Westfälische, www.NW-news.de

Kernqualifikation der Fachrichtung Gestaltung und Technik ist die Aufbereitung und Bearbeitung von Daten aller Art unter Berücksichtigung der besonderen gestalterischen und technischen Aspekte für Print- und Digitalmedienprodukte. Hier wird von Berufsbildungsexperten und -expertinnen der größte Anteil an Auszubildenden erwartet.

Die Inhalte der dritten Fachrichtung Planung und Beratung wurden weitgehend aus der bisherigen Fachrichtung Medienberatung übernommen und zusätzlich um Marketingkompetenzen ergänzt. Gerade diese Kompetenzen werden in Zukunft verstärkt in die Erarbeitung von Projektkonzeptionen einbezogen, die ein wesentliches Element der künftigen Abschlussprüfungen darstellen werden.

Die neue Ausbildungsordnung bietet zahlreiche Wahlqualifikationen, die den Unternehmen

mit ihren unterschiedlichen Spezialisierungen eine passgenaue Ausbildung ermöglichen sollen. Zum einen wurden bestehende Wahlqualifikationen neu ausgerichtet: so gibt es nun bei den Digitalmedien differenzierte Angebote für die datenbankbasierte, interaktive oder audiovisuelle Medienproduktion. Andere wurden neu geschaffen: Mit den Wahlqualifikationen Systembetreuung und Geografik sollen nun auch Unternehmen, die bisher diesen Beruf

nicht ausbilden konnten, eine Chance zur Ausbildung erhalten.

Mediengestalter/-innen Digital und Print sind in Industrie und Handwerk tätig. Sie arbeiten zum Beispiel in Kommunikations- und Marketingunternehmen, Designstudios, Unternehmen der Druck- und Medienwirtschaft, bei Mediendienstleistern, Verlagen sowie in Marketing- und Kommunikationsabteilungen von Unternehmen und öffentlichen Institutionen.

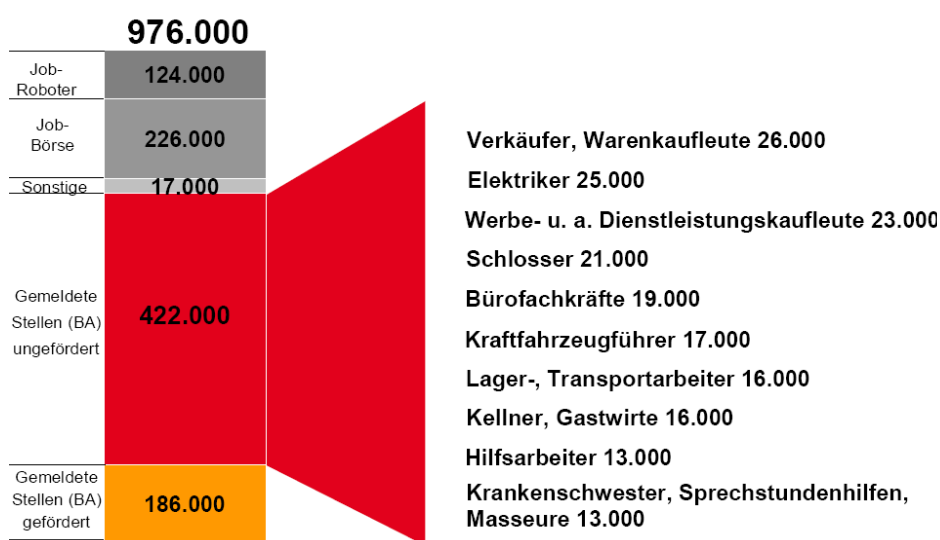
Top Ten der Stellen im Oktober 2007: Weiterhin hoher Bedarf an Kaufleuten und Handwerkern

Quelle: Bundesagentur für Arbeit – Arbeitsmarktberichterstattung, 2. November 2007

Der Stellenindex der Bundesagentur für Arbeit (BA-X) – ein Indikator für die Nachfrage nach Arbeitskräften in Deutschland – setzt seinen Aufwärtstrend fort. Im Oktober legte der BA-X deutlich um 6 Punkte zu und erreicht nun seinen neuen Höchststand bei 229 Punkten. Zuletzt war der BA-X drei Monate in Folge um jeweils 3 Punkte angestiegen. Der Vorjahresabstand hat sich etwas vergrößert, der BA-X liegt mit 58 Punkten deutlich im Plus. Damit zeigt sich auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes bisher keine Eintrübung der Lage: Die Einstellungsbereitschaft in der deutschen Wirtschaft bewegt sich auf Rekordniveau.

Im Oktober standen der Bundesagentur für Arbeit (BA) 976.000 Stellen zur Vermittlung zur Verfügung - 151.000 Stellen mehr als im Vor-

Meistgesuchte Arbeitnehmer in Deutschland im Oktober 2007



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

jahr. 81% der Stellen zielen auf eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt ab. Von den 976.000 Stellen waren 422.000 als ungeförder- te und 186.000 als geförderte Stellen bei den Agenturen für Arbeit gemeldet, 124.000 wurden zusätzlich über den BA-Job-Roboter und 226.000 durch die Job-Börse der BA erfasst. Außerdem waren bei der BA 17.000 Stellen aus der privaten Arbeitsvermittlung sowie für Freiberufler und Selbständige registriert.

Wie schon in den vergangenen Monaten finden sich die kaufmännischen Berufe unter den Spitzenreitern der ungeforderten gemeldeten Stellen: Warenkaufleute mit 26.000, Werbe- und Dienstleistungskaufleute mit 23.000 und Bürofachkräfte mit 19.000 Stellen. Im Handwerk werden 25.000 Elektriker und 21.000 Schlosser gesucht, 17% bzw. 13% mehr als noch vor einem Jahr. Allerdings liegt die Bau- branche insgesamt 19% unter dem Vorjahr.

Anhaltende Arbeitskräftenachfrage verzeichnet auch die Logistikbranche. Hier sind 17.000 Stellen für Kraftfahrzeugführer und 16.000 Stellen für Mitarbeiter im Lager- und Trans-

portbereich gemeldet. In der Gastronomie werden 16.000 Kellner sowie 11.000 Köche gesucht. Die Nachfrage nach Hilfsarbeitern in verschiedenen Branchen stieg im Vorjahresvergleich um 14% an, so sind 13.000 Stellen gemeldet. Damit steigen auch die Chancen für Geringqualifizierte, vom Aufschwung zu profitieren. Die um 38% gegenüber dem Oktober 2006 gestiegene Nachfrage im Gesundheits- und Sozialwesen zeigt sich auch bei den *Top Ten* der Berufe: 13.000 Stellen für Krankenschwestern, Sprechstundenhilfen und Masseure waren im Oktober bei der BA gemeldet. 24% der gemeldeten Stellen sind über die Zeitarbeit in unterschiedlichsten Berufsfeldern zu besetzen.



Weitere Informationen zum Thema Stellenangebot im Internet unter:
www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000100/html/sonder/index.shtml

Interneteinträge können Bewerbung negativ beeinflussen Expertenrat: Vorsichtig mit persönlichen Daten umgehen

Quelle: *Zweites Deutsches Fernsehen* vom 20. November 2006
www.ZDF.de

Eigene Interneteinträge können sich bei Bewerbungen negativ auswirken. Immer mehr Personalexperten nutzen das Internet, um an Informationen zur fachlichen und persönlichen Eignung oder zu Referenzen und Freizeitaktivitäten von Kandidaten zu gelangen. Das ist das Ergebnis einer am Montag in Bonn veröffentlichten Studie, für die der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) und die "Wirtschaftswoche" mehr als 300 Ent-

scheidungsträger aus Personalberatungsgesellschaften befragt haben. In manchen Fällen hatte das Rechercheresultat negative Auswirkungen auf den Bewerbungsausgang. 28 Prozent der Befragten nutzen entsprechende Internetsuchen. 26 Prozent der Personalberater sagten, dass sie Kandidaten bislang schon - wenn auch selten - nach den Internet-Suchergebnissen nicht weiter berücksichtigt hätten.

Voreilige Beurteilung

Knapp jeder zehnte gab an, dass die Häufigkeit zunehme. Der BDU-Vizepräsident und

Personalberater Joachim Staude rät Bewerbern zum gut überlegten Umgang mit ihren

persönlichen Daten. Zugleich warnt er Personalprofis davor, sich ausschließlich oder zu stark auf die Internetüberprüfung zu verlassen. Das führe zu einer voreiligen Beurteilung

der Kandidaten. Der Internetabgleich von Kandidatenprofilen könne lediglich ein Mosaikstein in der Gesamtbeurteilung sein.

WSI-Tarifarchiv:

Azubis bekommen zwischen 332 und 1.222 Euro

Das entspricht zwischen 30 und 53 Prozent des Einstiegsgehalts

Quelle: Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung vom 30. Mai 2007

Die Ausbildungsvergütungen fallen - gemessen an der jeweiligen tariflichen Einstiegsvergütung nach Abschluss der Ausbildung - sehr unterschiedlich aus. Legt man das 3. Ausbildungsjahr zugrunde, dann erhalten Auszubildende je nach Branche und Region zwischen knapp 30 und gut 53 Prozent der Einstiegsvergütung.

Dies geht aus einer Auswertung von Tarifverträgen in 23 Wirtschaftszweigen und Tarifbereichen hervor, die das Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf vorgelegt hat.

Die tariflichen Ausbildungsvergütungen sind im vergangenen Jahr überwiegend nur geringfügig, meist zwischen einem und drei Prozent, gestiegen. In zahlreichen Branchen sind sie gar nicht angehoben worden, so zum Beispiel in der Landwirtschaft, im Steinkohlenbergbau, im Bauhauptgewerbe, im Einzelhandel und nahezu im gesamten öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Gemeinden). In den ersten Abschlüssen dieses Jahres sind zum Teil kräftigere Anhebungen vereinbart worden, in der chemischen Industrie zum Beispiel um 3,6 Prozent, in der Metallindustrie um 4,1 Prozent. Auch in der absoluten Höhe fallen die Ausbildungsvergütungen stark differenziert aus:

Was Azubis verdienen

Ausbildungsvergütungen in 9 Tarifbereichen

Branche	3. Jahr Ausbildung	% der Einstiegsvergütung ¹
Bankgewerbe (ohne Genossenschaftsbanken)	856 €	41,3 %
Bauhauptgewerbe gewerblich	1.086 €	47,0 %
West ohne Berlin-West kaufmännisch	999 €	53,4 %
Bauhauptgewerbe gewerblich	864 €	41,9 %
Ost ohne Berlin-Ost kaufmännisch	796 €	47,7 %
Chemische Industrie Nordrhein	839 €	36,8 %
Chemische Industrie Ost	715 €	34,0 %
Einzelhandel Nordrhein-Westfalen	768 €	48,8 % ²
Einzelhandel Brandenburg	693 €	41,9 % ²
Kfz-Gewerbe Nordrhein-Westfalen ³	598 €	33,9 %
Kfz-Gewerbe Thüringen	510 €	28,8 %
Metall- und Elektroindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden	831 €	43,4 % ⁴
Metall- und Elektroindustrie Sachsen	785 €	40,9 % ⁴
Öffentlicher Dienst Gemeinden West	711 €	42,1 %
Öffentlicher Dienst Gemeinden Ost	679 €	42,1 %
Süßwarenindustrie Baden-Württemberg	764 €	37,7 %
Süßwarenindustrie Ost	696 €	35,5 %
Versicherungsgewerbe	889 €	42,5 %

¹ Anfangsstufe der mittleren Vergütungsgruppe, ² des Einstiegsgehalts,
³ Auszubildende ab dem 18. Lebensjahr, ⁴ des Einstiegslohns
Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand 15. Mai 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

Sie variieren von 332 Euro im privaten Verkehrsgewerbe Thüringen im 1. Ausbildungsjahr bis zu 1.222 Euro im Bauhauptgewerbe West im 4. Ausbildungsjahr. Zur Finanzierung einer eigenständigen Lebensführung der Auszubildenden reichen die tariflichen Ausbildungsvergütungen in vielen Branchen nicht aus.

Die Situation in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen:

Bauhauptgewerbe: Hier gibt es eine hohe Ausbildungsvergütung, die auch in Relation zur Einstiegsvergütung ein hohes Niveau erreicht: Im Westen erreicht die Ausbildungsvergütung für gewerbliche Auszubildende mit 1.086 Euro im 3. Jahr immerhin 47,0 Prozent des Einstiegslohnes und die 999 Euro für kaufmännische Auszubildende 53,4 Prozent des Einstiegsgehaltes für fertig Ausgebildete. Im Osten sind es 41,9 bzw. 47,7 Prozent.

Metallindustrie: Die ebenfalls relativ hohe Ausbildungsvergütung entspricht, gemessen an der Tarifvergütung für ausgelernte Kräfte, einem mittleren Niveau. Die Ausbildungsvergütung beläuft sich in Nordwürttemberg/Nordbaden auf 831 Euro und entspricht 43,4 bzw. 44,5 Prozent des Einstiegslohnes

bzw. -gehaltes. In Sachsen sind es mit 785 Euro 40,9 bzw. 41,8 Prozent.

Versicherungsgewerbe: Hier liegen die Verhältnisse ähnlich. Die bundesweit einheitliche Ausbildungsvergütung von 889 Euro erreicht 42,5 Prozent des Einstiegsgehaltes.

Chemische Industrie: Hier fällt die Ausbildungsvergütung durchaus hoch aus, aber mit Blick auf die hohe anschließende Einstiegsvergütung ist das Niveau relativ niedrig. In Nordrhein beträgt die Ausbildungsvergütung im 3. Jahr 839 Euro, dies entspricht 36,8 Prozent des Einstiegsentgelts. Im Osten ergeben 715 Euro 34 Prozent.

Öffentlicher Dienst: Die Höhe der Ausbildungsvergütung liegt im Westen bei 711 Euro, im Osten bei 658/679 und damit im Mittelfeld. Bezogen auf die Einstiegsvergütung entspricht dies 42,1 Prozent.

Kfz-Gewerbe: In dieser Branche ist die Ausbildungsvergütung niedrig und dies auch in Relation zur Einstiegsvergütung nach Abschluss der Ausbildung: Im 3. Jahr beträgt die Ausbildungsvergütung in Nordrhein-Westfalen lediglich 544 Euro, das entspricht auch nur 30,8 Prozent des Einstiegslohnes, in Thüringen machen 510 Euro nur 28,8 Prozent aus.



Dieser Text findet sich – ergänzt um einen ausführlicheren Tabellenanhang (zum Beispiel mit den Staffelungen nach Ausbildungsjahren) im Internet unter:
[www.boeckler.de/pdf/pm ta 2007 05 30 tabelle.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2007_05_30_tabelle.pdf)

Alkohol und Drogen in der Ausbildung – Was können Betriebe tun? CD-ROM des BIBB zeigt Fakten und Projekte

Quelle: Pressemitteilung des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 5. April 2007

„Irgendwann saß ich bei meinem Chef im Büro, und er sagte zu mir: ‚Jetzt Butter bei die Fische...‘ An dem Tag bin ich nach Hause gegangen, habe über alles nachgedacht und mich noch am gleichen Tag zu einer Entgiftung angemeldet.“ Mit diesen Worten schildert Sebastian S. seine Alkohol- und Drogenprobleme während seiner Ausbildung, die verstärkt zu Konflikten in seinem Unternehmen führten. Aber was können Betrieb und Ausbildungspersonal tun, um betroffenen Jugendlichen zu helfen, oder: besser noch, was können sie vorbeugend unternehmen? Antworten liefert eine neue, vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) veröffentlichte CD-ROM: "Im Fokus: Suchtverhalten in der Ausbildung", auf der sich als Einstieg auch das Interview mit Sebastian befindet.

Suchtprobleme - Alkohol oder illegaler Drogenkonsum - spielen in der Arbeitswelt eine größere Rolle als angenommen. Sie bedeuten für die Betroffenen und deren Angehörige individuelle Tragödien und verursachen für Wirtschaft und Gesellschaft hohe Kosten: Alkoholprobleme sind die häufigste Ursache für Fehlzeiten, Leistungseinbußen und Arbeitsunfälle. Auch Auszubildende sind zunehmend betroffen: Schon bei 14- bis 24-Jährigen liegt die Häufigkeit des Alkoholmissbrauchs bei 10 %. 16 % der Berufsschüler konsumieren illegale Drogen, 22 % der 13- bis 25-Jährigen sogar mehrere Suchtmittel. Und: Das Einstiegsalter sinkt. Dies sind einige Kernaussagen des BIBB-Forschungsprojekts "Suchtprävention

und Qualifizierung", deren Ergebnisse auf der CD-ROM zusammengefasst sind.

Im Kapitel „Prävention und Best Practice“ berichten Experten und Expertinnen für Suchtprävention und -intervention über ihren Alltag im Umgang mit Auszubildenden - und auch die Jugendlichen selbst kommen zu Wort. Im Mittelpunkt stehen dabei Fragen wie: Welche Strategien haben sich bewährt? Was sind die Besonderheiten im Umgang mit den Jugendlichen? Was können, was sollten die Unternehmen leisten?

Denn, das belegen vom BIBB durchgeführte Workshops: Betriebe haben eine wichtige individualtherapeutische Bedeutung. Suchtprävention ist ein „Muss“ für sie, weil der Arbeitsplatz wie kaum ein anderer Bereich dazu geeignet ist, nachhaltig wirksame Präventionsarbeit zu leisten. Eine Schlüsselrolle fällt dabei dem Ausbildungspersonal zu - aber auch Betriebsvereinbarungen sind nicht minder wichtig.

Das Kapitel „Hintergrund und Forschung“ fasst die Untersuchungs- und Studienergebnisse, Vorträge und Analysen des BIBB-Forschungsprojekts und der Workshops zusammen.

Dabei wird die Bedeutung der Drogenproblematik in der Ausbildung und bei jungen Berufstätigen aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Perspektiven näher beleuchtet. Im „Archiv“ befinden sich darüber hinaus alle Interviews in voller Länge, Berichte, Vorträge und Dokumente - zum Beispiel exemplarische Betriebsvereinbarungen.



Weitere Informationen im Internetangebot des BIBB unter

www.bibb.de/de/23581.htm

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) stellt die CD-ROM
über den Partnerverlag Christiani kostenlos zur Verfügung: www.Christiani.de

Studie zu Praktika von Hochschulabsolventen

Knapp 40 Prozent müssen nach dem Examen Praktika machen, die Hälfte davon unbezahlt

Quelle: Hans-Böckler-Stiftung, 1. Februar 2007

Die Zahl der Hochschulabsolventinnen und -absolventen, die nach dem Studienabschluss ein oder mehrere Praktika machen, hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. 37 Prozent der frisch gebackenen Akademiker schließen nach dem Examen ein Praktikum an, elf Prozent sogar noch ein zweites, statt eine reguläre Berufstätigkeit aufzunehmen. Die Hälfte dieser Tätigkeiten ist unbezahlt. Stark betroffen sind Frauen: 44 Prozent aller Absolventinnen machen nach dem Abschluss min-

destens ein Praktikum, bei den Männern sind es 23 Prozent. Frauen machen auch deutlich häufiger zwei Praktika, und es sind ausschließlich Frauen, die mehr als zwei Praktika ableisten. Die Häufigkeit von Praktika nach dem Examen hängt auch von der Studienrichtung ab: Überdurchschnittlich verbreitet sind Praktika bei den Absolventinnen und Absolventen in geistes-, kultur- und sozialwissenschaftlichen Fächern.

Tabelle 1: Prozent der Absolventen, die ein oder mehrere bezahlte oder unbezahlte Praktika nach dem Studienabschluss durchgeführt haben (insgesamt und nach Geschlecht)

Anzahl der Praktika	Praktika insgesamt			Bezahlte Praktika			Unbezahlte Praktika		
	alle	m	w	alle	m	w	alle	m	w
1	22	15	26	16	13	18	13	7	16
2	11	8	12	5	4	5	5	2	6
3 und mehr	4	–	6	2	–	3	1	–	2
Gesamt	37	23	44	23	17	26	19	9	24

„Praktika nach dem Studium sind zu einer Form der Übergangsarbeitslosigkeit von Hochschulabsolventen geworden“, resümieren Dr. Dieter Grünh und Heidemarie Hecht. Die Forscher an der Freien Universität Berlin haben im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung und der DGB-Jugend junge Frauen und Männer befragt, die im Wintersemester 2002/2003 in Berlin und in Nordrhein-Westfalen ihr Studium abgeschlossen haben. Mehr als 500 Fragebögen konnten sie für die Untersuchung „Generation Praktikum?“ auswerten, die am heutigen Donnerstag vorgestellt wird. Damit ist die Untersuchung nicht repräsentativ, erlaubt aber erstmals auf breiter Datenbasis Aussagen darüber, wie oft, wie lange und unter welchen Bedingungen Hochschulabsolventen als Praktikanten arbeiten - und wie ihr Einstieg ins Berufsleben aussieht.

Dabei wird deutlich, dass die Sucharbeitslosigkeit beim Übergang in das Beschäftigungssystem zugenommen hat. Allein der Vergleich zwischen Berliner Absolventen des Wintersemesters 2002/2003 und denen des Jahres 2000 zeigt: Die Quote der Diplomierten oder Magister in Praktikum ist um 16 Prozentpunkte gestiegen. Praktikanten sind vor allem in Medien, Kultur und außerschulischer Bildung anzutreffen, seltener in der Industrie, bei Banken oder im Handel. Und ihre Aufenthalte sind keine Stippvisiten: Die mittlere Dauer eines bezahlten Praktikums beträgt sechs Monate. Unbezahlte Praktika sind mit im Schnitt fünf Monaten kürzer, aber jedes vierte erstreckt sich über mehr als ein halbes Jahr.

Mehr als ein Drittel der befragten Absolventinnen und Absolventen erhielt durch eines seiner Praktika ein weiteres Beschäftigungsan-

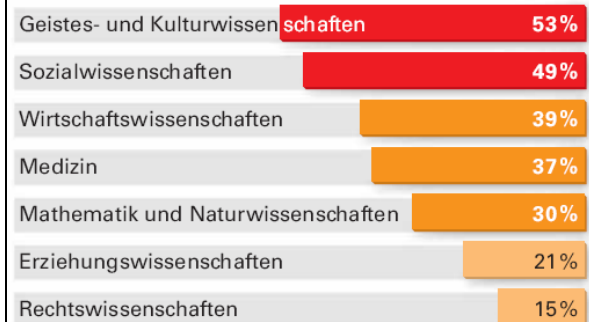
gebot. In etwa fünf Prozent aller Fälle wurde eine entsprechende Zusage nicht eingehalten. Während des Praktikums selber kann nur ein kleiner Teil der Jung-Akademiker davon leben. Die durchschnittliche Entlohnung der bezahlten Praktika (52 Prozent aller Praktika) liegt bei etwa 600 Euro. Frauen erhalten mit 543 Euro im Schnitt deutlich weniger als Männer mit 741 Euro. Die Vergütung für Geistes- und Kulturwissenschaftler sowie Juristen ist niedriger als die von Natur- und Wirtschaftswissenschaftlern. „Die Zeit der Praktika muss also - auch bei den bezahlten Praktika - finanziell überbrückt werden“, betonen die Forscher. Knapp zwei Drittel der Absolventinnen und Absolventen bitten dazu ihre Eltern um Unterstützung, 40 Prozent müssen zusätzlich zum Praktikum jobben.

Auf die Frage, ob das Praktikum eher zum Lernen und zum beruflichen Fortkommen diene oder dem Arbeitgeber als Möglichkeit, eine kostengünstige Arbeitskraft zu haben, gibt die Hälfte der Absolventen an, das Lernen und Fortkommen habe im Vordergrund gestanden. Bei Praktika in Industrie, Handel, Banken und Versicherungen geben das zwei Drittel an. Ein Viertel aller Befragten fühlte sich primär als „billige Arbeitskraft“. Trotzdem gibt es Indizien dafür, dass die Betriebe, Redaktionen und Kultureinrichtungen sich auf das Angebot gut ausgebildeter Praktikanten eingestellt haben und mit diesem "Probearbeitsmarkt", so die Forscher, kalkulieren. So bemerkte jeder zweite Befragte: „Die Ergebnisse meiner Arbeit waren im Betriebsverlauf fest eingeplant.“ Jeder Dritte berichtete von Stress und Überstunden. Richtig genervt ist etwa jeder Zehnte: „Die vielen Praktika haben

mich frustriert, ich hatte aber keine Alternative.“

Berufsstart erst nach Praktikum

Mindestens ein Praktikum nach dem Studium machten so viele Absolventen der Fachrichtungen...



Quelle: Grün, Hecht 2007 | ©Hans-Böckler-Stiftung 2007

Das Gros der Berufstätigen im Wartestand akzeptiere seinen prekären Status, weil es auf Orientierung und zusätzliche Qualifizierung hofft, so die Forscher Grün und Hecht. Die relative Gelassenheit der Mehrheit „mag einer resignativen Anpassung an die Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt geschuldet sein.“ Dabei spiele sicherlich eine Rolle, dass den Hochschulabgängern die größeren Probleme anderer Qualifikationsgruppen bekannt sind. „Sie wissen, dass immer noch deutlich gilt: Studieren lohnt sich.“

Dreieinhalb Jahre nach dem Studienabschluss sind unter den Befragten vier Prozent arbeitslos, 16 Prozent arbeiten als Freiberufler oder als Selbständige, drei Viertel sind abhängig beschäftigt. Über 90 Prozent sagen, dass sie sich wieder für ein Studium entscheiden würden. Allerdings würden sich etwa 40 Prozent nun in einem anderen Fach einschreiben.



Die Studie kann im Netzangebot der Hans-Böckler-Stiftung als Volltext abgerufen werden unter:
www.boeckler.de/pdf/fof_praktikum_2007.pdf

Hintergrundinformationen vom Böckler-Experten Dr. Sebastian Brandl unter:
http://www.boeckler.de/pdf/pm_statement_2007_02_01.pdf

Fragen und Antworten zum Persönlichen Budget

Am 1. Januar 2008 wird das bisher modellhaft eingeführte Persönliche Budget in der Förderung von Menschen mit Behinderungen mit Rechtsanspruch beantragt werden. Wir dokumentieren den Katalog möglicher Fragen und Antworten, den das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf seinen Internetseiten www.BMAS.de zur Verfügung stellt.

Was ist eigentlich das "Persönliche Budget"?

Mit einem Persönlichen Budget können behinderte Menschen Leistungen zur Teilhabe selbstständig einkaufen und bezahlen. Es ergänzt die bisher üblichen Dienst- oder Sachleistun-

gen. In der Regel erhält der behinderte Mensch eine Geldleistung, in begründeten Einzelfällen werden auch Gutscheine ausgegeben.

Was ist das Ziel dieser neuen Leistungsform?

Behinderte Menschen sollen selbst entscheiden, wann, wo, wie und von wem sie Teilhabeleistungen in Anspruch nehmen. Mit dem Persönlichen Budget werden sie zu Käufern,

Kunden und manchmal auch zu Arbeitgebern. Damit erhalten sie mehr Einfluss auf die Art der Leistungserbringung.

Wie hoch ist das Persönliche Budget?

Das Budget soll den individuell festgestellten Bedarf eines behinderten Menschen decken. Bei Untersuchungen lag das kleinste Budget bei 36 € und das höchste bei 12.683 €. Die Mehrheit der bewilligten Budgetsummen lag zwischen 200 € und 800 € im Monat. Mehr Geld

als bisher sollte aber niemand erwarten: Das Persönliche Budget soll die Höhe der Kosten aller bisher individuell festgestellten Leistungen nicht überschreiten. Dabei sind möglicherweise notwendige Aufwendungen für Beratung und Unterstützung schon einbezogen.

Wer kann ein Persönliches Budget beantragen?

Den Antrag kann jeder behinderte oder von Behinderung bedrohte Mensch stellen, egal, wie schwer seine Behinderung ist. Auch für Menschen, die das Persönliche Budget aufgrund ihrer Behinderung nicht allein verwalten können, kommt ein Persönliches Budget in

Frage. Darüber hinaus können auch Eltern für ihre behinderten Kinder Persönliche Budgets beantragen, etwa für Einzelfallhilfe, Sozialassistenz vom Jugendamt oder Ferienbetreuung vom Jugendamt.

Welche Leistungen zur Teilhabe kommen für ein Persönliches Budget in Betracht?

Als Persönliches Budget können sämtliche Leistungen zur Teilhabe in Anspruch genommen werden. Ausdrücklich vorgesehen ist auch der Einsatz des Persönlichen Budgets für betreutes Wohnen. Es eignet sich in besonderem Maße, den Auszug aus einem Heim und den Eintritt in betreute Wohnmöglichkeiten zu erleichtern.

Außerdem sind als Persönliches Budget möglich:

- Pflegeleistungen der Pflegeversicherung und der Sozialhilfe,
- Krankenkassenleistungen,
- Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben (Arbeitsassistenz, Kraftfahrzeughilfe, Hilfen zur Teilhabe am gemeinschaftlichen und kulturellen Leben),
- Hilfen zur Frühförderung bei behinderten Kindern.

Wo kann man einen Antrag auf ein Persönliches Budget stellen?

Die Rehabilitationsträger haben in jedem Kreis und jeder kreisfreien Stadt eine gemeinsame Servicestelle eingerichtet. Dort kann man einen Antrag auf Leistungen in Form eines Persönlichen Budgets stellen. Im Internet finden Sie Informationen zu den gemeinsamen Servicestellen unter www.reha-servicestellen.de.

Einen Antrag kann man auch stellen bei:

- der Krankenkasse,
- der Pflegekasse,
- dem Rentenversicherungsträger,
- dem Unfallversicherungsträger,
- dem Träger der Alterssicherung der Landwirte,
- dem Träger der Kriegsopferversorgung/-fürsorge,
- dem Jugendhilfeträger,
- dem Sozialhilfeträger,
- dem Integrationsamt sowie
- der Agentur für Arbeit.

Wie läuft das Verwaltungsverfahren beim Persönlichen Budget ab?

Bei der Vielfalt möglicher Konstellationen und den verschiedenen beteiligten Leistungsträgern lässt sich hier keine allgemein verbindliche Aussage treffen. Ein typischer Ablauf könnte wie folgt aussehen:

- Der behinderte oder von Behinderung bedrohte Mensch (ggf. von Angehörigen oder anderen Personen unterstützt) wendet sich an eine gemeinsame Servicestelle.
- Im Gespräch wird geklärt, für welche Hilfen der behinderte Mensch ein Persönliches Budget haben möchte, welche Leistungen tatsächlich für ihn infrage kommen, welche ihm zustehen und welche somit insgesamt in Betracht kommen.
- Hat der/die Ratsuchende eine gemeinsame Servicestelle aufgesucht, nimmt diese mit dem oder den zuständigen Leistungsträger/n Kontakt auf.
- Wenn es um Leistungen mehrerer Leistungsträger geht, bittet der Leistungsträger, der zum so genannten Beauftragten wird, die anderen Leistungsträger um eine Stellungnahme, die innerhalb von zwei Wochen von diesen abzugeben ist.
- Dann wird mit dem Antragsteller/der Antragstellerin besprochen, welche Leistungen in Form des Persönlichen Budgets erbracht werden können. Bei Bedarf werden Vertreter der beteiligten Leistungsträger beteiligt. Der behinderte Mensch kann eine Person seines Vertrauens mitbringen.
- Sobald der jeweilige Bedarf von dem oder den jeweiligen Leistungsträger/n festgestellt ist, schließen die leistungsberechtig-

te Person und der "Beauftragte" eine Zielvereinbarung über die mit dem Persönlichen Budget abzudeckenden Leistungen.

- Der behinderte Mensch erhält dann einen Bescheid, in dem die Einzelheiten des Persönlichen Budgets enthalten sind. Sollte er nicht mit der Feststellung des Persönlichen Budgets einverstanden sein, hat

er die Möglichkeit, Rechtsmittel bei dem Leistungsträger einzulegen, der den Bescheid erlassen hat.

- Im Abstand von mindestens zwei Jahren muss der Hilfebedarf in einem weiteren Bedarfsfeststellungsverfahren geprüft und ggf. angepasst werden.

Kostet die Beratung und Unterstützung etwas?

Die Beratung und Unterstützung durch die Servicestellen ist kostenfrei. Das gilt prinzipiell auch für Angebote von Selbsthilfeinitiativen. Darüber hinaus ist bei der Bewilligung Persönlicher Budgets aber auch der Beratungs- und Unterstützungsbedarf der Antragsteller/-innen zu klären und zu berücksich-

tigen. Soweit den Budgetnehmern/-innen zugängliche und zumutbare Beratungs- und Unterstützungsangebote nicht ausreichen, können und müssen erforderliche Aufwendungen daher bei der Bemessung der Budgets berücksichtigt werden.

Ist das Budget auch für jüngere behinderte Menschen geeignet?

Ja, gerade von dieser Personengruppe wird es schon jetzt besonders angenommen. Insbesondere für jüngere behinderte Menschen, die bei Volljährigkeit aus dem Elternhaus ausziehen wollen, ist das ambulant betreute Wohnen mit Persönlichen Budgets eine echte Alterna-

tive zur Heimbetreuung. Darüber hinaus können auch Eltern für ihre behinderten Kinder Persönliche Budgets beantragen, z. B. Einzelfallhilfe, Sozialassistenz vom Jugendamt oder Ferienbetreuung vom Jugendamt.

Gibt es auch Vorbehalte gegen das Persönliche Budget?

Ja. Manche behinderten Menschen befürchten, dass ihnen mit dem Persönlichen Budget bisher gezahlte Leistungsansprüche gekürzt würden oder dass sie mit der Verwaltung ihres Persönlichen Budgets überfordert seien. Auch bestehen Ängste, dass die Qualität der Teilhabeleistungen bei der Leistungsform des Persönlichen Budgets nicht gesichert sei. Hinzu kommt die Furcht mancher behinderter Menschen, ohne bisher bekannte Bezugspersonen

die Anforderungen des Alltags bewältigen zu müssen. Darüber hinaus fehlt es bei einigen Leistungsträgern und Leistungserbringern noch an grundsätzlichem Wissen und Informationen zum Persönlichen Budget. Auch deshalb engagieren sich zahlreiche Leistungserbringer noch zögernd in diesem innovativen Bereich. Nicht zuletzt diese Broschüre soll die Informationsdefizite reduzieren.

Gibt es nach Einführung des Persönlichen Budgets (Rechtsanspruch ab 1.1.2008) überhaupt noch Sachleistungen?

Die Sachleistung ist die klassische Art von Sozialleistungen für behinderte Menschen. Hierbei erhält der Betroffene kein Geld. Das Geld geht vielmehr direkt an die Einrichtungen oder Dienste, die den behinderten Menschen betreuen. Durch die neuen Gesetze haben behinderte Menschen die Wahl, ob sie die Sachleistung oder lieber ein Persönliches Budget in Anspruch nehmen wollen. Die Sachleistung

gibt es also weiterhin; sie wird durch das Persönliche Budget nicht abgeschafft. Es ist auch möglich, dass behinderte Menschen gleichzeitig Sachleistungen und ein Persönliches Budget für verschiedene Hilfen erhalten können. Beispiel: die Sachleistung (Monatskosten) für Arbeit in einer Werkstatt und zusätzlich ein Persönliches Budget für die Assistenz beim Wohnen.

In welcher Leistungsart wird das Persönliche Budget erbracht?

Grundsätzlich sieht das Gesetz vor, das Persönliche Budget als Geldleistung auszuführen. In der Regel erhalten Budgetnehmer/-innen am Monatsanfang ihr Budget für den ganzen Monat. Das SGB IX sieht im Ausnahmefall vor, das Persönliche Budget durch Gutscheine zu erbringen, die die Budgetnehmer/-innen bei bestimmten Diensten einlösen können. Das

Recht der Sozialen Pflegeversicherung sieht vor, dass für so genannte Pflegesachleistungen nur Gutscheine ausgegeben werden können. Die Gutscheine können dann ausschließlich bei solchen Pflegediensten eingelöst werden, die einen Versorgungsvertrag mit den Pflegekassen haben, also von diesen zugelassen sind.

Kann der behinderte Mensch gezwungen werden, ein Persönliches Budget in Anspruch zu nehmen?

Ein Persönliches Budget kann nur dann bewilligt werden, wenn der behinderte oder von Behinderung bedrohte Mensch es selbst beantragt. Die Entscheidung zwischen der Inan-

spruchnahme eines Persönlichen Budgets und der Sachleistung trifft der behinderte Mensch selbst. Das Persönliche Budget stellt nur eine zusätzliche Wahlmöglichkeit dar.

Kann ein Persönliches Budget beim ambulant betreuten Wohnen in Anspruch genommen werden?

Mit dem Persönlichen Budget ist die Möglichkeit gegeben, ambulante Angebote zu stärken und in diesem Zusammenhang auch eine Entscheidung zuzulassen, Leistungen außerhalb

eines Heimes und ohne Heimunterbringung in Anspruch zu nehmen. Auch die Mischform, also der Bezug von Sach- und Geldleistungen, ist somit möglich.

Können Persönliche Budgets auch im Heim erbracht werden?

Ja. Budgetnehmer haben die Möglichkeit, einen Teil des Budgets für die Grundleistungen im Zusammenhang mit der Heimunterbringung aufzuwenden und sich mit dem Restbudget ausgewählte Leistungen (z.B. Freizeitgestaltung) innerhalb oder außerhalb des Heimes

"einzukaufen". Ein solches Modell wird in einer Wohnstätte der Bodelschwingschen Anstalten Bethel in Bielefeld mit Erfolg erprobt. Nähere Informationen sind im Internet unter www.behindertenhilfe-bethel.de abrufbar.

Zurzeit wird das Persönliche Budget in Modellregionen erprobt. Können Persönliche Budgets auch außerhalb dieser Modellregionen erbracht werden?

Bis Ende 2007 werden Persönliche Budgets in ganz Deutschland (besonders in acht Modellregionen) erprobt und können überall beantragt werden. Bis Jahresende kann der Leistungsträger aber noch entscheiden, ob er eine Leistung als Persönliches Budget bewilligt. Ab 2008 besteht dann ein Rechtsanspruch.

Welche Modellregionen sind für die wissenschaftliche Begleitung Persönlicher Budgets ausgewählt worden?

Folgende Modellregionen sind ausgewählt worden: Bayern (München und Mittelfranken), Berlin (Friedrichshain/Kreuzberg), Hessen (Kreise Groß-Gerau und Marburg-Biedenkopf), Nordrhein-Westfalen (Düsseldorf und Bielefeld), Rheinland-Pfalz (Trier-Saarburg), Sach-

sen-Anhalt (Magdeburg mit drei umliegenden Landkreisen), Schleswig-Holstein (Kreise Segeberg und Schleswig-Flensburg) und Thüringen (Gera). Weiter Informationen über die Modellregionen finden Sie unter

www.projekt-persoentliches-budget.de

Können Persönliche Budgets auch außerhalb der Modellregionen erbracht werden?

Ja. In der Zeit vom 1. Juli 2004 bis zum 31. Dezember 2007 werden persönliche Budgets in ganz Deutschland erprobt; in dieser Zeit ist das Persönliche Budget eine so genannte Ermessensleistung. Ab dem 1. Januar 2008 be-

steht ein Rechtsanspruch auf die Erbringung von Leistungen in Form eines Persönlichen Budgets. Die Leistungen sind dann auf Antrag in der Form des Persönlichen Budgets auszuführen.

Wie wird sichergestellt, dass der Bedarf an notwendigen Leistungen auch durch das Persönliche Budget gedeckt wird und wie hoch ist dieses?

Die beteiligten Leistungsträger stellen auf der Grundlage der für sie geltenden Leistungsgesetze im Rahmen des Bedarfsfeststellungsverfahrens unter Berücksichtigung des Wunsch- und Wahlrechtes nach § 9 Abs. 1 SGB IX den individuellen Bedarf, der durch budgetfähige Leistungen gedeckt werden kann, fest.

Beispiel für einen Verfahrensablauf:

- Der behinderte oder von Behinderung bedrohte Mensch (ggf. von Angehörigen oder anderen Personen unterstützt) wendet sich an eine gemeinsame Servicestelle.
- Im Gespräch wird geklärt, für welche Hilfen der behinderte Mensch ein Persönliches Budget haben möchte.

- Hat der Ratsuchende eine gemeinsame Servicestelle aufgesucht, nimmt diese mit dem oder den zuständigen Leistungsträgern Kontakt auf.
- Der Leistungsträger, der "Beauftragter" wird, bittet die anderen Leistungsträger um eine Stellungnahme, die innerhalb von 2 Wochen von den Leistungsträgern abzugeben ist.
- Nach Vorlage der Stellungnahme wird mit dem Antragsteller ein neuer Termin vereinbart und besprochen, welches Budget ausgereicht werden kann, bei Bedarf mit Vertretern der beteiligten Leistungsträger. Der behinderte Mensch kann eine Person seines Vertrauens mitbringen.
- Sobald der jeweilige Bedarf von dem oder den jeweiligen Leistungsträgern festge-

stellt ist, schließen die leistungsberechtigte Person und der "Beauftragte" eine Zielvereinbarung. Diese Zielvereinbarungen müssen individuell auf die jeweilige Person und die mit dem Persönlichen Budget abgedeckten Leistungen angepasst werden.

- Der behinderte Mensch erhält dann einen Bescheid, in dem steht, ob er ein Persönliches Budget erhält und wie hoch es ist.

Sollte er nicht mit der Feststellung des Persönlichen Budgets einverstanden sein, hat er die Möglichkeit, Rechtsmittel einzulegen.

- Im Abstand von 2 Jahren muss der Hilfebedarf im Abstand von mindestens zwei Jahren in einem weiteren Bedarfsfeststellungsverfahren neu festgelegt werden.

Wie ist bei dem Instrument des Persönlichen Budgets die Qualität der Leistungen gesichert?

Zunächst findet eine Qualitätssicherung durch den behinderten Menschen selbst statt. Das heißt, wenn er mit der Leistung eines Anbieters nicht zufrieden ist, kann er sich einen anderen Anbieter suchen. Schon im eigenen Interesse werden sich deshalb die Leistungserbringer an den Wünschen und Vorstellungen ihrer Kunden orientieren. Sind mit der Ausfüh-

rung von Leistungen in Form eines Persönlichen Budgets bestimmte Bedingungen zu erfüllen, ist dies in der Zielvereinbarung zu regeln. Der Schwerpunkt der Qualitätssicherung sollte auf der Überprüfung der Ergebnisqualität liegen, insbesondere darauf, ob und in welchem Umfang die im Persönlichen Budget beabsichtigten Ziele erreicht wurden.

Muss der behinderte Mensch einen Nachweis für die Verwendung Persönlicher Budgets erbringen?

Aufgabe des Persönlichen Budgets ist es, die Teilhabe der behinderten Menschen durch gezielten Einsatz von Geldmitteln oder gegebenenfalls Gutscheinen zu ermöglichen. Um dies sicherzustellen, schließen Leistungsträger und Budgetnehmer/-innen eine Zielvereinbarung ab, in der festgelegt wird, ob und wie der Einsatz der Mittel nachgewiesen werden soll. Dabei soll sich der Nachweis auf die Leistung beziehen, nicht auf den Preis. Ausreichend ist

eine Ergebnisqualitätskontrolle. Die Ausgestaltung der Nachweise sollte in einer einfachen und unbürokratischen Form ("so wenig wie möglich, so viel wie nötig") abhängig von der Art der Leistung und dem Bedarf stattfinden. Auf diese Weise soll auch die Bereitschaft des Budgetnehmers/der Budgetnehmerin zu Eigenverantwortung und Selbstbestimmung gestärkt werden.

Was ist ein trägerübergreifendes Budget?

Besteht der Leistungsanspruch gegenüber mehreren Leistungsträgern, z.B. bei Anspruch auf Eingliederungshilfe gegenüber dem zuständigen Sozialamt und bei Anspruch auf Hilfe zur Pflege gegenüber der zuständigen Pflegekasse, werden Persönliche Budgets als trä-

gerübergreifende Komplexleistung erbracht. Soweit Leistungen nur bei einem Leistungsträger beantragt sind, erbringt auch dieser das Persönliche Budget; die Verfahrensregelungen der Budgetverordnung sind dann sinngemäß anzuwenden.

Wer unterstützt bei der Beantragung und Verwaltung des Budgets?

Die gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger leisten Beratung und Unterstützung. Auch haben sich verschiedene Initiativen gebildet, die selbst beraten oder Bera-

tungsstellen in der Region vermitteln. Ein Beispiel dafür ist das Kompetenzzentrum des Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverbandes (www.projekt-persoennes-budget.de).

Werden Kosten des täglichen Lebens auch durch das Persönliche Budget finanziert?

Mit dem Persönlichen Budget können keine Kosten des täglichen Lebens finanziert werden. Es sollen vielmehr die Leistungen der Förderung, Betreuung, Beteiligung, Assistenz und Pflege bezahlt werden, die ein behinderter Mensch benötigt. Also ist es möglich, dass der behinderte Mensch neben dem Persönlichen

Budget auch Leistungen zur Finanzierung des Lebensunterhaltes (z.B. Grundsicherung) bekommt. Beispiele: Grundsicherung oder "Hilfe zum Lebensunterhalt" zur Bezahlung von Miete, Essen, Heizung, Persönliches Budget für die Bezahlung der Betreuung, Begleitung und Pflege.

Werden auch die Kosten für Beratung und Unterstützung übernommen?

Bei der Bewilligung Persönlicher Budgets ist auch der Beratungs- und Unterstützungsbedarf der Antragsteller zu klären und zu berücksichtigen. Ist ein solcher gegeben und wird er nicht zum Beispiel durch einen Betreuer abgedeckt, können Beratungs- und Unterstützungsleistungen bei der Bemessung der Budgets grundsätzlich berücksichtigt werden. Außerdem haben sich verschiedene Beratungsinitiativen gebildet, beispielsweise mit dem vom Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband aufgebauten Kompetenzzentrum. Einzelne Modellregionen stellen darüber hinaus örtlich Beratungskapazitäten zur Verfügung. Die Servicestellen leisten Beratung

und Unterstützung auch bei der Inanspruchnahme eines Persönlichen Budgets.

Eine Unterstützung kann zum Beispiel erfolgen

- beim Abschluss von Verträgen,
- bei der Suche nach fachbezogenen Dienstleistern,
- beim Abrechnen mit Diensten und Einrichtungen,
- bei der Verwaltung des Budgets oder
- bei der Führung eines Verwendungsnachweises.

Was und wer ist ein "Leistungsträger"?

Als Leistungsträger bezeichnet man jene Ämter und Stellen, welche für Sozialleistungen sachlich zuständig sind und diese auch bezahlen. An einem (trägerübergreifenden) Persönlichen Budget können folgende Leistungsträger (s. auch § 6 SGB IX) mit einer oder mehreren Leistungen beteiligt sein (§ 2 BudgetV):

Krankenkasse, Bundesagentur für Arbeit, Unfallversicherungsträger, Rentenversicherungsträger, Träger der Alterssicherung der Landwirte, Träger der Kriegsopferversorgung und -fürsorge, Träger der öffentlichen Jugendhilfe, Sozialhilfeträger, Pflegekassen, Integrationsämter.

Leistungen nach Landespflegegesetzen?

Die Landespflegegesetze sehen Regelungen vor, nach denen gleichartige Leistungen nach anderen Gesetzen anzurechnen sind. Das Pflegegeld wird deshalb grundsätzlich auf das

Landespflegegeld angerechnet. Nähere Einzelheiten dazu regelt das jeweilige Landespflegegesetz.

Was versteht man unter "Zielvereinbarung"?

Eine Zielvereinbarung muss der behinderte Mensch mit dem Leistungsträger abschließen, wenn er ein Persönliches Budget bekommen will. In der Zielvereinbarung wird gemeinsam festgelegt, welche Ziele mit dem Persönlichen Budget erreicht werden sollen, damit festgestellt werden kann, ob der behinderte Mensch das Persönliche Budget so eingesetzt hat, wie es vereinbart war. Sie enthält mindestens Regelungen über

1. die Ausrichtung der individuellen Förder- und Leistungsziele,
2. die Erforderlichkeit eines Nachweises für die Deckung des festgestellten individuellen Bedarfs sowie
3. die Qualitätssicherung.

In regelmäßigen Abständen wird die Zielvereinbarung überprüft und bei Bedarf verändert.

Zielvereinbarungen sollen

- spezifisch (einzelfallbezogen)
- messbar (qualitative und nachweis- / nachprüfbar Parameter)
- anspruchsvoll (angemessen fördernde und fordernde Entwicklungen, Ziele)
- realistisch (erreichbar unter Zugrundelegung der Rahmenbedingungen persönlicher und objektiver Art) und
- terminiert (feste Zeiträume/-punkte zur Zielerreichung/-überprüfung)

sein.

Pressemeldungen

Altenpflege: Ein Knochenjob

Quelle: Tagesspiegel vom 27. April 2007
www.Tagesspiegel.de

Für die Altenpflege werden dringend Fachkräfte gebraucht - doch die Arbeit ist hart und die Bezahlung für viele wenig attraktiv

Von Sandra Diekhoff

Dorota Bertrandt kann nur den Kopf schütteln: Im Dezember gab sie bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) erstmals eine Anzeige für eine offene Stelle auf. Für ihren ambulanten Pflegedienst mit dem Schwerpunkt „Kultursensible Pflege“, der auf die Herkunft pflegebedürftiger Menschen eingeht, sucht sie seither eine Pflegekraft, die Polnisch spricht - denn ein großer Teil ihrer Kunden sind Polen. Mehr als 30 Angebote erhielt sie von der BA, darunter waren Deutsche und Polen. „Keine der polnischsprechenden Damen hat sich bei mir gemeldet - oder sie waren krank“, sagt Bertrandt.

Im Jahr 2005 verzeichnete die BA 5240 offene Stellen für Altenpfleger. Diesem Angebot standen 36 106 arbeitslos gemeldete Altenpfleger gegenüber: Trotzdem klagen Pflegedienste und Gewerkschaften über einen Mangel an Pflegefachkräften.

„Bei genauerem Hinsehen sind 80 Prozent dieser Pflegekräfte nicht vermittelbar“, sagt Johanna Knüppel vom Deutschen Berufsverband für Pflegeberufe. Die körperlichen Belastungen in der Altenpflege sind hoch - viele Pflegekräfte seien schon nach wenigen Jahren gesundheitlich nicht mehr in der Lage, diese Tätigkeiten zu übernehmen. „Die psychischen und physischen Herausforderungen werden oft unterschätzt, denn der Beruf ist ein Kno-

chenjob“, sagt Michael Mosall von der Gewerkschaft Verdi. Auch für Berufseinsteiger aus der Gesundheits- und Krankenpflege sei die Altenpflege höchst unattraktiv: „80 bis 90 Prozent der Absolventen bewerben sich in Krankenhäusern, denn die sind ihnen aus der Ausbildung vertraut“, sagt Knüppel.

Für diesen „Knochenjob“ erhalten die ausgebildeten Altenpfleger in der Regel einen Hungerlohn. Wer Glück hat, erhält ein tarifliches Monatseinkommen - doch selbst Altenpfleger, deren Monatsbruttogehalt an den „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“ angelehnt ist, erhalten je nach Einstufung zwischen 1687 und 2185 Euro. Hinzu kommt der Schichtdienst: In einem Berufsfeld, in dem 2005 von 310 000 Altenpflegern 270 000 Frauen waren, verlassen viele Berufstätige die Altenpflege bereits innerhalb der ersten fünf Jahre ihrer Berufstätigkeit. Denn der Schichtbetrieb fordert von vielen ein Opfer: Beruf oder Familie. In der Ausbildung selbst steht die soziale Betreuung alter Menschen im Mittelpunkt. Pflege, Beschäftigung, Zuhören: Die Azubis sollen lernen, ältere Menschen im Alltag zu unterstützen und mit ihnen die Freizeit zu gestalten, heißt es auf den Internetseiten der BA. „Altenpfleger müssen ein komplexes Fachprofil abrufen können“, sagt Birgit Hoppe, Vorsitzende des Arbeitskreises Ausbildungsstätten für Altenpflege. Denn im Alltag stehen die Pfleger vielfältigen Herausforderungen gegenüber - füttern, waschen, Wunden versorgen, Sterbegleitung: Der Beruf erfordere immer mehr „von einer Person, in allen Dingen gleich professionell zu sein“, sagt Hoppe.

Dazu gehören auch zunehmend krankenpflegerische Tätigkeiten, denn die Aufenthaltszeiten in Krankenhäusern verkürzen sich. „Es kommen kranke, alte Menschen aus den Krankenhäusern zurück in die Heime, die weitergepflegt werden müssen“, sagt Knüppel. Mosall spricht auch von den „englischen Patienten“, die „blutig aus dem Krankenhaus entlassen würden und in der Kurzzeitpflege weitergepflegt werden müssten“. Dies erfordere ein höheres Maß an medizinischen Fertigkeiten.

Gerade Altenheime sind auf ausgebildetes Personal angewiesen. Laut Heimpersonalverordnung müssen in Berliner Pflegeheimen mindestens 52 Prozent der Angestellten eine qualifizierte Ausbildung zum Altenpfleger nachweisen können. Trotzdem investieren die Heime nur ungern in die Ausbildung des Nachwuchses. „Die Heime nehmen nicht genug Auszubildende in der Altenpflege auf“, sagt Hoppe. Denn die Betriebsstätten kommen für die Ausbildungsvergütung selbst auf - in Berlin liegt diese je nach Lehrjahr zwischen 550 und 850 Euro monatlich. Diese Kosten lasten auf den Bewohnern. „Ein Auszubildender kostet einen Heimbewohner etwa 30 bis 52 Cent pro Tag“, sagt Mosall. Dadurch entstün-

den den auszubildenden Heimen Wettbewerbsnachteile.

„Noch schwieriger gestaltet sich die Situation bei ambulanten Pflegediensten“, sagt Hoppe. Denn diese können die Ausbildungsvergütung nicht über die Pflegesätze (siehe Kasten) finanzieren, da sie von den Pflegekassen festgelegte Sätze nach einem Punktesystem für einzelne Pflegetätigkeiten erhalten. Doch gerade die ambulanten Pflegedienste würden in Zukunft an Bedeutung gewinnen, sagt Dorothee Unger von der Beratungsstelle „Pflege in Not“. Laut Pflegestatistik 2005 wurden bereits vor zwei Jahren 472 000 Pflegebedürftige durch ambulante Pflegedienste versorgt - das waren fünf Prozent mehr als 2003. „Das Ziel ist es, pflegebedürftige Menschen mit niedrigen Pflegestufen nicht mehr so schnell ins Heim zu geben.“

Bertrandt hat davon auf ihrer Personalsuche nicht profitiert. „Die Mitarbeiter von der Arbeitsagentur verstehen einfach nicht das Konzept der kultursensiblen Pflege“, sagt sie. Ende März erhielt sie das letzte Angebot von der BA: Eine Tschechin, die neben ihrer Muttersprache auch Griechisch und Deutsch spricht - nur leider wieder kein Polnisch.

Azubis bald Mangelware

Quelle: *Thüringische Landeszeitung vom 22. Mai 2007*
www.TLZ.de

Von Axel Heyder

Nicht leicht hatte es Juri, als er sich vor inzwischen vier Jahren um eine Lehrstelle als Kfz-Mechatroniker bewarb. Absagen über Absagen. „Viele haben mich gar nicht erst zum Vorstellungsgespräch eingeladen“, sagt Juri, der aus Kasachstan kommt. Im Autohaus Russ & Janot spielte sein Migrationshintergrund keine Rolle. „Mir ist es egal, wo jemand herkommt“, so Ausbildungsleiter Hubert

Ritter. „Ich schaue nur auf die Leistungen und darauf, ob sich jemand bemüht.“ Beides hat er bei Juri feststellen können, er gehört ganz sicher zu den besten seines Jahrgangs - bei 15 Noten nur eine Zwei, hinter allen anderen Fächern steht die Note eins. „Mein Ehrgeiz hat mich dahin gebracht“, gibt sich Juri selbstsicher, der im Anschluss an die Lehre an die Berufsakademie in Eisenach möchte und im Anschluss an die Lehre studieren will.

Besuch bekam das Autohaus gestern vom der Arbeitsagentur. Zum Tag der Auszubildenden schwärmt das Personal aus, um für zusätzliche Ausbildungsstellen zu werben. Mit Erfolg: Agentur-Chef Kurt Keiner leistete auch im Autohaus gute Überzeugungsarbeit: Statt wie geplant acht, werden zum 1. August nun zehn Azubis eingestellt in Binderleben. "Die Unternehmen müssen jetzt zugreifen", warnt Keiner, "in Kürze wird es einen echten Mangel an Bewerbern geben". Noch genug Bewerbungen: Etwa 60 bis 70 kommen bei Russ & Janot auf den Tisch. Dass es aber jetzt schon weniger werden, merkt man auch dort, denn noch vor drei Jahren, als Juri im Autohaus anfang, musste er sich gegen 140 Bewerber durchsetzen.

Derzeit zehrt der Markt nach Auffassung von Keiner noch von den sogenannten Altbewerbern, Schulabsolventen, die es bisher noch nicht geschafft haben, eine Ausbildungsstelle zu bekommen. Wenn diese Verzerrung der Situation aber erst einmal aufgehoben ist, werde sich der Ausbildungsmarkt dramatisch ändern. Schon in wenigen Jahren werde sich das Verhältnis umkehren, befürchtet Keiner, denn dann werde es mehr Stellen als Bewerber geben.

"Ausbildung ist teuer, aber sie rechnet sich auch", ist Keiner überzeugt. "Dann werden die Unternehmen profitieren, die jetzt ausgebildet haben und ihre Facharbeiter haben. Dann kann man nicht mehr einfach zur Arbeitsagentur gehen und sagen: Ich brauche einen Kfz-Meister - den werde es dort dann vielleicht nicht mehr geben.

Vorbildliche Verhältnisse wie beim Autohändler in Binderleben, wo eine Vielzahl der Lehrlinge mit Auszeichnung abschließt, könne nicht jedes Unternehmen leisten. Ein wenig mehr sei aber fast immer drin. So zog Keiner weiter und hatte bis zum Mittag schon neun zusätzliche Stellen geschunden (200 wurden es am Ende im ganzen Bezirk).

"Wir sind das ganze Jahr aktiv, an solchen Tagen nutzen wir jedoch die Gelegenheit für persönliche Kontakte, mit Erfolg wie man sieht." Begleitet wurde der Chef der Arbeitsagentur von Vertretern der IHK und der Handwerkskammer, die das Unternehmen "Zusätzliche Ausbildungsplätze" unterstützen.

Für Juri indes sieht die Zukunft gut aus: Studium und Zusatz-Qualifikation verschaffen ihm Vorteile gegenüber Mitbewerbern. Und manches Vorurteil lässt der Russlanddeutsche damit auch bequem hinter sich zurück.

Wirtschaft will „Risiko-Azubis“ helfen

Quelle: Handelsblatt vom 11. Juni 2007

www.Handelsblatt.de

Fast jeder vierte Lehrling bricht die Berufsausbildung ab - Nachhilfe und sozialpädagogische Betreuung sollen das ändern

von Barbara Gillmann

Kaum zeichnet sich mit dem Wirtschaftsaufschwung eine Entspannung auf dem Lehrstellenmarkt ab, macht sich in der Wirtschaft die Sorge breit, bald nicht mehr genügend geeignete Jugendliche für eine Berufsausbildung zu finden. Der Deutsche Industrie- und Handels-

kammertag (DIHK), das Handwerk und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) fordern deshalb, schwächere Auszubildende künftig stärker als bisher zu unterstützen. Mit Nachhilfe und Betreuung durch Sozialpädagogen sollen sie es bis zur Gesellenprüfung bringen. Finanziert werden soll das Vorhaben mit Mitteln der Bundesagentur für Arbeit (BA).

Heute bricht fast ein Viertel der Lehrlinge die Ausbildung ab. Mindestens die Hälfte davon sind echte Abbrecher, die danach keine andere Ausbildung mehr machen, schätzen Berufsbildungsexperten. Ein Grund dafür ist die von Ausbildern oft beklagte mangelnde "Ausbildungsreife". Vor allem die im Schülertest Pisa identifizierte "Risikogruppe" unter den 15-Jährigen, die nicht einmal ordentlich schreiben und lesen können, tut sich dann auch in einer Ausbildung schwer. In Deutschland ist diese Gruppe mit bis zu 20 Prozent besonders groß.

Die Wirtschaft will nicht länger nur auf bessere Schulen warten: "Keine drop outs mehr", das müsse künftig die Losung in der Berufsausbildung sein, sagt DIHK-Hauptgeschäftsführer Martin Wansleben. Um dieses Ziel zu erreichen, soll jeder Lehrling einen Rechtsanspruch auf eine Zusatzbetreuung bekommen, heißt es in dem Konzept, das Wirtschaft und DGB im Innovationskreis Berufliche Bildung bei Bundesbildungsministerin Annette Schavan (CDU) vorlegen wollen und das dem Handelsblatt vorliegt. Ähnlich hatte sich zuvor auch die parteiübergreifende "Reformwerkstatt NRW" in einer Studie für den nordrhein-westfälischen Arbeitsminister Karl-Josef Laumann positioniert.

"Vorbild ist für uns die Schweiz", sagt Wansleben: Die Erfolge der Eidgenossen könne man nur "sehr neidvoll und traurig" registrieren. Im deutschsprachigen Teil der Alpenrepublik machen 70 Prozent der Jugendlichen im entsprechenden Alter eine Lehre, in Deutschland nicht einmal 50 Prozent. Ein Baustein des Schweizer Erfolges ist eine flächendeckende und vor allem vorbeugende Kontrolle, ob die Lehrlinge zurecht kommen. Drei Monate nach Ausbildungsbeginn testen die Berufsschulen dort, wer fachliche, sprachliche oder soziale Probleme hat, damit rechtzeitig mit Unterricht oder sonstiger Betreuung ge-

gengesteuert werden kann, berichtet Hermann Nehls vom DGB-Bundesvorstand und Mitglied der Reformwerkstatt.

Auch in Deutschland gibt es zwar Unterstützung, sie führt jedoch ein Stiefkind-Dasein. Mit den "ausbildungsbegleitenden Hilfen" der Bundesagentur für Arbeit werden Nachhilfe - im Schnitt drei bis acht Stunden wöchentlich - und sozialpädagogische Betreuung finanziert - allerdings nur, wenn der Erfolg der Lehre akut gefährdet ist und vor allem nur auf Antrag der einzelnen Betriebe.

Die jedoch wissen meist gar nichts von dieser Möglichkeit, und wenn, dann scheuen sie den hohen Aufwand. Im Mai 2007 kamen gut 45 000 Lehrlinge in den Genuss der ausbildungsbegleitenden Hilfen - von insgesamt rund 1,6 Millionen Azubis. Ein zusätzliches Problem sei, dass die Träger der Kurse häufig wechselten und es so wenig dauerhafte Ansprechpartner für Betriebe und Lehrlinge gebe, klagen DIHK, Handwerksverband und DGB.

Künftig sollen Ausbilder und Lehrer - wie in der Schweiz - frühzeitig feststellen, ob Hilfe angezeigt ist. Dreh- und Angelpunkt sollen die Berufsschulen sein, die sowohl die fachlichen als auch die sonstigen Schwächen, etwa mit der Sprache, kennen. Dafür müssten sie aber von den Ländern entsprechend ausgerüstet werden, so die Forderung.

BA, Ministerium, Wirtschaft und Gewerkschaften sollen gemeinsam dafür sorgen, dass das Hilfsangebot im ganzen Land bekannt wird. So könnte man "den Betrieben die Angst nehmen, schwächere Jugendliche einzustellen, die nicht immer ihren Wünschen entsprechen", sagt der Berufsbildungsexperte beim DIHK, Günter Lambertz. Die BA würde das alles zwar mehr Geld kosten, doch wenn am Ende mehr Betriebe ausbilden, spare die BA bei den Kosten für die Warteschleifen.

Frank-Jürgen Weise: „Wir erreichen nicht alle Jugendlichen“ E&W-Interview mit dem Vorstandsvorsitzenden der BA Frank-Jürgen Weise

Quelle: *GEW-Magazin Erziehung und Wissenschaft* 6/2007
www.gew.de/EW.html

E&W: Herr Weise, zurzeit haben wir einen Konjunkturaufschwung, einen Rückgang der Arbeitslosigkeit. Erwarten Sie, dass sich damit endlich auch die Lage auf dem Ausbildungsmarkt verbessert?

Frank-Jürgen Weise: Wenn ich mir die Statistik genauer betrachte und erkenne, wer tatsächlich ohne Lehrstelle geblieben ist, dann hat sich die Lage noch nicht entspannt. Trotz der guten Konjunktur haben sich die Bedingungen zum Beispiel für junge Menschen aus Einwandererfamilien nicht wesentlich verbessert.

E&W: Woran liegt das?

Weise: Zunächst auch daran, dass es bei manchem jungen Menschen, aber auch in manchen Familien an Einsicht mangelt, dass eine solide Grundausbildung in der Schule notwendig ist, um Zukunftschancen in der Gesellschaft zu haben. Andererseits: Bei Jugendlichen aus Einwandererfamilien haben sich in den vergangenen Jahren Bildungs- und Ausbildungssituation verschlechtert und Politik und Gesellschaft haben nicht rechtzeitig eingegriffen.

E&W: Wir haben zurzeit eine hohe Jugendarbeitslosigkeit - über 400 000 Jugendliche. Und wir haben eine große Gruppe junger Leute, die 2006/07 keine Lehrstelle ergatterten konnten. Was macht die BA für die Unversorgten?

Weise: Wir bemühen uns intensiv darum, zusätzliche Ausbildungsstellen zu gewinnen. Aber es besteht immer noch ein Missverhältnis: Es gibt zwar zwei Millionen Betriebe, die ausbilden könnten, aber lediglich 500 000 tun

dies auch. Da ist noch ein hohes Potenzial vorhanden, das wir ausschöpfen können. Gelingt das nicht, so wendet die BA im Auftrag der Beitragszahler viel Geld dafür auf, zum Beispiel außerbetriebliche Ausbildungsplätze bereitzustellen.

E&W: Der DGB fordert 50.000 zusätzliche Ausbildungsplätze von der BA.

Weise: Es wird immer von 50 000 unversorgten Jugendlichen in der Öffentlichkeit gesprochen. Fakt ist, dass wir praktisch jedem Bewerber ein Angebot unterbreiten könnten. Das Problem ist aber, dass in vielen Fällen die Qualifikation für die ausgeschriebenen Lehrstellen nicht ausreicht. Außerdem erreichen wir offensichtlich nicht alle Jugendlichen mit unseren Angeboten.

E&W: Das erstaunt. Immerhin suchen aktuell noch 50 Prozent der Jugendlichen eine Lehrstelle, viele haben sich sehr oft erfolglos beworben. Und die sollten alle nicht ansprechbar sein?

Weise: Das ist zu diesem Zeitpunkt völlig normal. Die meisten Ausbildungsverträge werden erst im Sommer geschlossen. Ich gehe davon aus, dass sich die Lehrstellenlücke im Jahr 2007 wirklich verringern lässt. Aber wir werden weiterhin unversorgte junge Menschen haben - das ist unser Problem. Für diese jungen Menschen brauchen wir eine intensivere Beratung und eine bessere Hinführung zu den Qualifizierungsangeboten der BA.

E&W: Sie behaupten, die aktuelle Lehrstellenkatastrophe ist nicht durch zusätzliche finanzielle Mittel zu beheben. Trotzdem: Der Haus-

halt der BA wies 2006 einen Überschuss von zwölf Milliarden Euro aus, bei den Jugendlichenmaßnahmen sind im vergangenen Jahr 1,5 Milliarden eingespart worden, einschließlich der Ausgaben für die Behinderten. Im Haushaltsjahr 2007 ist wiederum ein Überschuss zu erwarten. Fließt alles an die Beitragszahler zurück oder ist die BA bereit, zumindest einen Teil in zusätzliche Ausbildungsplätze zu investieren?

Weise: Bei der BA haben wir kein geschäftspolitisches Ziel "Geld einsparen". Das heißt, die Kritik, wir gäben nicht genug Geld für Ausbildung aus, akzeptiere ich nicht. Wir müssen allerdings mit den uns zur Verfügung stehenden Mitteln wirksam und gleichzeitig effizienter sein. Ich betone noch einmal, wir geben für die Ausbildung von Jugendlichen ausreichend Geld aus. Im administrativen Ablauf, möglicherweise bei den Ausschreibungsverfahren und der Vergabepraxis, gibt es offensichtlich Probleme. Wir haben z. B. in Hessen eine Maßnahme zur Qualifizierung von zwölf Jugendlichen ausgeschrieben und kein Träger war wirtschaftlich in der Lage, uns ein entsprechendes Angebot zu offerieren.

E&W: Die BA hat für 2007 ein 220-Millionen-Sonderprogramm für Jugendliche aufgelegt. Diese Mittel werden - Sie erwähnten es bereits - nicht alle in Anspruch genommen. Wo sind die Hindernisse?

Weise: Bevor beispielsweise jemand eine außerbetriebliche Ausbildung beginnt, soll er, so hat es der Gesetzgeber vorgesehen, ein halbes Jahr eine berufsvorbereitende Maßnahme absolvieren. Doch diese Regelung stellt zugleich eine beträchtliche Hürde dar. Junge Menschen, die in der Schule erfolglos waren, lassen wir wiederum die Schulbank drücken, um sie dann erst in Ausbildung zu bringen. Für dieses Jahr gibt es aber eine Sonderregelung, dass eine vorhergehende Maßnahme nicht mehr erforderlich ist.

E&W: Das 220-Millionen-Sonderprogramm ist doch vor allem ein Sonderprogramm für die

Arbeitgeber, die sich so ihren Fachkräftebedarf subventionieren lassen.

Weise: Die Gefahr besteht. Aber man darf nicht vergessen, dass sich viele Betriebe verpflichtet sehen, jungen Menschen ein Lehrstellenangebot zu machen. Trotzdem, es gibt Firmen, die ausbilden könnten, es aber nicht tun. Vielleicht keimt bei manchem Unternehmen auch der Gedanke, dem Staat mehr an Ausbildungsverantwortung zu übertragen. Ärgerlich wäre es allerdings, wenn sich Betriebe ihren Fachkräftemangel indirekt durch die BA finanzieren ließen, indem sie Facharbeiter einstellen, die zuvor eine von der BA finanzierte außerbetriebliche Ausbildung durchlaufen haben.

E&W: Das Sonderprogramm richtet sich vor allem an Hauptschüler aus bildungsfernen Milieus. Sie geben aber zu, viele von ihnen nicht zu erreichen. Wie wollen Sie das ändern?

Weise: Wir haben zum Beispiel Projekte an Schulen gestartet, um frühzeitig mit Lehrkräften zu kooperieren. Damit wir rechtzeitig erkennen, worin die Handicaps der Jugendlichen bestehen, die sie daran hindern, in Ausbildung und Beruf zu kommen. Das hilft uns im Moment freilich nicht, die angebotenen Stellen im Sonderprogramm zu füllen.

E&W: Sie setzen auf eine stärkere Zusammenarbeit zwischen Schulen und Trägern?

Weise: Eindeutig ja. Wie wir das in der Praxis am besten organisieren und realisieren, ist noch im Einzelnen zu prüfen. Berufsorientierung und -beratung sind dabei ein wichtiger Zugang.

E&W: Das bedeutet, dass die Beratungsarbeit intensiviert und nicht zurückgefahren wird. Die GEW hat aber die große Sorge, dass sich die BA hier zurückzieht.

Weise: Da kann ich Sie beruhigen. Erstens gibt es dafür kein Mandat des Verwaltungsrates. Zweitens haben wir unsere Berufsberatung nicht deshalb reformiert, um sie an-

schließlich zu verringern. Vielmehr sehen wir es als Aufgabe an, unsere Beratungsleistung qualitativ zu steigern, Kapazitäten auszubauen, stärker präventiv zu arbeiten, um so auch den Facharbeitermangel besser auffangen zu können.

E&W: Stichwort Fachkräftemangel: Die Wirtschaft sägt sich den eigenen Ast ab, wenn sie nicht mehr ausbildet.

Weise: Erste unternehmerische Verantwortung ist es zweifellos, dafür zu sorgen, gut qualifizierten Nachwuchs auszubilden. Sonst ebbt auch eine gute Konjunkturwelle bald wieder ab. In der Summe ist es aber der Mittelstand, der mehr Lehrstellen als die großen Unternehmen anbietet - an ihn wenden wir uns verstärkt.

E&W: Stichwort Altfälle. Es gibt eine wachsende Zahl von Altbewerbern. Diese übertrifft bei Weitem die Zahl der Erstbewerber. Was sagen Sie denn einem 23-Jährigen, der vor Ihrer Tür steht, Ihre Maßnahmen erfolglos durchlaufen hat und immer noch nicht auf den ersten Arbeitsmarkt gelangt ist?

Weise: Wenn er bereits in diesem Alter ist, ist er tatsächlich ein schwieriger Fall. Vermutlich fehlen ihm mancherlei Voraussetzungen im Schreiben und Rechnen, vielleicht mangelt es ihm auch an Schlüsselkompetenzen. Trotz dieser Probleme sollten wir ihm aber ein auf ihn zugeschnittenes Qualifizierungsangebot machen und darauf hoffen, ihm so noch die Tür zum Arbeitsmarkt zu öffnen.

E&W: Zunächst gehen ja bereits viele junge Leute im Schulsystem verloren, als Schulabbrecher, ohne Hauptschulabschluss. In der Berufsausbildung erfahren die Verlierer des Bildungssystems dann erneut Ausgrenzung. Bleibt nur die Perspektive Hartz IV?

Weise: Auf keinen Fall dürfen wir uns mental darauf einstellen, dass Hartz IV für junge Menschen eine Perspektive sein könnte. Das Alter, in dem jemand noch ohne Ausbildung ist, ist höchstens eine Indikation für spätere Arbeits-

losigkeit. Und ich interpretiere Ihre Frage so, dass dieser junge Mensch schon viele Misserfolge eingesammelt hat. Trotzdem, ihn aufgeben auf keinen Fall! Ich komme noch einmal zu Ihrer Ausgangsfrage zurück: Rein rechnerisch könnten wir jedem jungen Menschen, der eine Lehrstelle sucht, auch einen Ausbildungsplatz oder ein anderes Angebot unterbreiten. Und ich würde von den Beratern der Agentur, aber auch von den Trägern, die wir finanzieren, erwarten, dass sie jeden einzelnen Fall genauestens prüfen und versuchen, möglichst eine individuell passende Maßnahme anzubieten.

E&W: Die Situation ist doch, dass der 23-Jährige im Übergangssystem noch eine weitere, vielleicht letzte Warteschleife dreht, und am Ende bleibt er draußen vor der Tür.

Weise: Prinzipiell bleibe ich dabei, dass unser Ziel sein muss, junge Menschen sofort in betriebliche oder vollzeitschulische qualifizierte Ausbildung zu bringen. Ich gebe Ihnen Recht, das Übergangssystem ist ein schlechter Kompromiss, wenn es nicht sofort greift und Jugendliche, wie Sie es nennen, in so genannte "Warteschleifen" geraten. Bessere Alternativen sind Einstiegsqualifizierungen in die betriebliche Ausbildung. Damit versucht die BA, den Übergang betriebsnäher zu organisieren. Mit einem solchen Angebot hätte der 23-Jährige die Möglichkeit, den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt bereits mit 19 oder 20 zu packen. Schafft er das nicht, ist es weiterhin unsere Aufgabe, ihn schließlich in einer überbetrieblichen Qualifizierung unterzubringen.

E&W: Das zeugt doch von einem ökonomischen Wahnsinn: Das Übergangssystem ist ein aufgeblähtes, in dem jede Menge Geld steckt. Gleichzeitig demotiviert es mit seiner Perspektivlosigkeit, weil es für junge Menschen einen Verlust an Lebenszeit bedeutet.

Weise: Ich widerspreche Ihnen im Prinzip nicht. Doch dieses System politisch zu bewerten, steht der Bundesagentur nicht an. Wir müssen aber das Problem in zwei, drei Jahren in den Griff bekommen, dass wir viele offene

Ausbildungsstellen haben, gleichzeitig aber viele unversorgte Bewerber. Man wird deshalb entscheiden müssen, ob die BA pragmatische Lösungen wie das Übergangssystem weiterführen soll oder ob das ganze System zu hinterfragen ist. Das ist aber keine Debatte der BA, sondern eine der Politik.

Interview: Stephanie Odenwald, Leiterin des Organisationsbereichs Berufliche Bildung / Weiterbildung, Helga Haas-Rietschel, E&W-Redakteurin

Bildungschancen Studieren wie Papi und Mami

Bildung vererbt sich. Vor allem Akademikerkinder drängen an die Hochschulen

Quelle: Süddeutsche Zeitung vom 19. Juni 2007
www.Sueddeutsche.de

Ob ein junger Mensch studieren möchte, hängt entscheidend vom Bildungsgrad seiner Eltern ab. Während 83 von 100 Akademikerkinder studieren, sind es in bildungsfernen Familien nur 23. Das zeigt die aktuelle Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) unter 17.000 Studierenden. "Die Befunde sind beschämend für eine Demokratie. Wir müssen endlich die soziale Selektivität des deutschen Bildungs- und Hochschulsystems überwinden", sagte DSW-Präsident Rolf Dobi-schat bei der Vorstellung der Studie in Berlin.

Zwar haben sich die sozialen Herkunftsschichten in der Bevölkerung in den vergangenen 25 Jahren verschoben: Es gibt weniger einfache Arbeiter, zugleich mehr Akademiker. Gleichwohl belegen die Zahlen der Sozialerhebung erneut die ausgeprägte Überrepräsentanz von Kindern aus begüterten Schichten bei der Zusammensetzung der Studentenschaft. Dabei beginnen die Bildungsbarrieren für Kinder aus

Nicht-Akademikerfamilien schon in der Schule. Von 100 Akademikerkindern schaffen nach der zehnten Klasse 88 den Eintritt in die gymnasiale Oberstufe. Von den Nicht-Akademikerkindern sind dies hingegen nur 46.

Kinder aus Beamtenfamilien, in denen mindestens ein Elternteil studiert hat, haben eine fünfeinhalb Mal so hohe Studierchance wie Kinder aus Arbeiterfamilien.

Der Sozialerhebung zufolge hat ein Student heute im Schnitt monatlich rund 770 Euro zur Verfügung. Jedoch gibt es unter den Studierenden ein deutliches Einkommensgefälle. Jeder Dritte liegt mit seinen Einnahmen unter den in der Düsseldorfer Tabelle bundesweit festgelegtem Mindestunterhalt von 640 Euro. Zugleich hat aber auch fast jeder vierte Student mehr als 900 Euro im Monat zur Verfügung.

Veranstaltungshinweise

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

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

16.-18. November 2007 in Berlin

Jahrestagung des Deutschen Verbands für Bildungs- und Berufsberatung unter dem Motto „Ruf-Beruf-Berufung“

- Inhalt:** Am Freitagabend Beginn mit einer Galerie von „Berufenen“. Am Samstagvormittag wird es eine Mitgliederversammlung mit Neuwahlen, aber auch verschiedene, sehr interessante Workshops geben. Der Abend gehört dem einmaligen Beraterkabarett *LosBestBerados*. Für den Vortrag am Sonntagmorgen gelang es, Fritjof Bergmann mit dem Thema „Neue Arbeit - Weg zu einer menschenhebenden Kultur“ zu gewinnen. Ein spannendes Programm und trotzdem Zeit, sich kennen zu lernen oder wieder zu sehen. Auch Nichtmitglieder sind herzlich willkommen! Die Anmeldung ist ab sofort und bis zum 15. September möglich.
- Termin:** Freitag, 16. November 2007, 18:00 Uhr bis Sonntag, 18. November 2007, 13:00 Uhr
- Ort:** Berlin-Schlachtensee
- weitere Details unter:** www.dvb-fachverband.de/downloads/JAT%202007%20komplett.pdf

17. November 2007 in Neunkirchen

Existenzgründung als Alternative?!

- Inhalt:** Ist Existenzgründung eine echte Alternative zur abhängigen Beschäftigung und zur Arbeitslosigkeit? Welche persönlichen Voraussetzungen sind notwendig? Welche formellen Hürden bestehen für Existenzgründer? Wie können persönliche Risiken abgesichert werden? Welche Fördermöglichkeiten werden im Saarland angeboten? Solche und weitere Fragen stehen im Mittelpunkt des AK-Forums "Existenzgründung als Alternative?! ". Mit dieser Veranstaltungsreihe wenden sich die Arbeitskammer, die Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland und das saarländische Ministerium für Wirtschaft und Wissenschaft insbesondere an Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohte. Angesprochen sind jedoch ebenso Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit ihrem Beschäftigungsverhältnis unzufrieden sind und für die eine Existenzgründung eine (zunächst vielleicht nur nebenberufliche) Option sein könnte.

Das Anliegen des AK-Forums ist es, Interessierte in einem frühen Stadium umfassend zu informieren und ihnen Entscheidungshilfen zu geben, die eine erste Einschätzung der Erfolgsaussichten erlauben. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen und Ansprechpartner kennen zu lernen.

Termin: Samstag, 17. November 2007, 10.00 Uhr - 13.00 Uhr

Ort: Stummsche Reithalle, Saarbrücker Straße 21, 66538 Neunkirchen
Die Stummsche Reithalle befindet sich in der Saarbrücker Straße auf dem Gelände des Alten Hüttenareals (Wasserturm) bzw. in unmittelbarer Nähe des Saarparkcenters.

Die Veranstaltung ist für Teilnehmer kostenfrei. Dennoch wird um Anmeldung gebeten an:

Arbeitskammer des Saarlandes

Tel.: 0681/4005-239 (Ralf Becker)

Fax: 0681/4005-259

E-Mail: wirtschaft@arbeitskammer.de

23.-24. November 2007 in Mainz

Die Zukunft der Beratung – zur gesellschaftlichen Bedeutung von Beratung

Tagung

Veranstalterin: DGfB – Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V.

Termin: Freitag, 23. November 2007 bis Samstag, 24. November 2007

Ort: Mainz

Impressum

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

Adresse der Redaktion:
iBB-Redaktion@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 2. November 2007 verzeichnen die *iBB*

1.252

Abonnentinnen und Abonnenten,

Die Einsendung von Beiträgen ist willkommen.
Veröffentlichung vorbehalten.

Die *iBB* sind eine ehrenamtliche Dienstleistung für
Beraterinnen und Berater.
Honorar kann deshalb nicht gezahlt werden.

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

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

Leider kann es aus redaktionsökonomischen Gründen
nicht durchgängig gelingen, alle dokumentierten Bei-
träge an die aktuelle deutsche Rechtschreibung anzu-
passen. Die *iBB* appellieren an alle Autorinnen und Au-
toren, im Interesse unserer Kinder die bildungsbürger-
lich eingebaute Abendlandskritik abzulegen und die ak-
tuelle Rechtschreibung zu erlernen und anzuwenden.

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

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



*Deutscher Verband für Bildungs- und Be-
rufsberatung e.V.* Dieser Interessenver-
band 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 informie-
ren unter:

www.dvb-Fachverband.de .