



Informationen für die Bildungs- und Berufsberatung

Ausgabe Nr. 25 vom 15. Februar 2010
Die iBB im Internet: www.Kohnpage.de/iBB

Wege zum beruflichen Erfolg bei Frauen mit Migrationshintergrund und Ursachen für die gelungene Positionierung im Erwerbsleben



Wir reden viel zu viel über das nicht Gelingende und könnten doch so viel lernen von Beispielen und Strukturen des Gelingens. Das gilt insbesondere dort, wo ermutigende Beratung eine besondere Bedeutung hat. Deshalb ist diese Studie von Manuela Westphal und Birgit Behrens, zweier Osnabrücker Forscherinnen, im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge von besonderem Interesse für die Bildungs- und Berufsberatung. Sie nutzt die für diese Themenstellung ideale Methode des Interviews und legt eine Reihe konstruktiver Schlussfolgerungen für Bildung, Beratung und Integrationspolitik nahe. Die iBB dokumentieren die Zusammenfassung und zeigen den Weg zum Volltext.

Inhalt

Wege zum beruflichen Erfolg bei Frauen mit Migrationshintergrund und Ursachen für die gelungene Positionierung im Erwerbsleben	1
Dienstleistungen im Strukturwandel	5
Führungs- und Managementkompetenzen im Sozial- und Gesundheitswesen mehr denn je gefragt	7
Akzeptanz und Karrierechancen von Ingenieuren mit Bachelor- oder Masterabschluss	9
Die Zukunft der beruflichen Rehabilitation in Deutschland	12
Neuer kostenloser Online Bewerbungstrainer für Akademiker	17
planet-beruf.de bei Jugendlichen sehr beliebt	17
Raus aus der Praktikanten-Falle	19
Was müssen Kaufleute heute können und wissen?	21
PC-Games, Konsolen-Games und mobile Games: Ernstzunehmender Wirtschaftsfaktor mit Potenzial	22
Frühzeitige Berufsorientierung: Lässt sich eine Beitragsfinanzierung rechtfertigen?	23
Veranstaltungshinweise	24
Impressum	25



Bild:

www.schulen.wien.at/schulen/913022/motivation1.htm

Anhand der vorliegenden explorativen Studie werden Wege und Strategien des beruflichen Erfolgs von Migrantinnen nachgezeichnet. Dabei können spezifische Muster der Bildungs- und Berufsverläufe sowie hemmende und fördernde Aspekte herausgestellt werden. Die Ergebnisse basieren auf 30 offenen Leitfadeninterviews mit Aussiedlerinnen, Arbeitsmigrantinnen und Flüchtlingen der ersten und zweiten Generation, die in einem computergestützten Verfahren inhaltsanalytisch ausgewertet worden sind. Bei den Befragten handelt es sich um bundesweit ausgesuchte Frauen, deren Erfolg sich dadurch auszeichnet, dass sie beruflich mehr erreicht haben, als die Mehrheit der Frauen mit vergleichbaren soziostrukturellen Ausgangsbedingungen, deren Arbeit im ersten Arbeitsmarkt angesiedelt ist und ihnen sowie ihren Familien eine eigenständige Existenzgrundlage ermöglicht. Die Studie kommt zu folgenden Ergebnissen:

- Ausgangskonstellationen für die Berufsverläufe der Frauen der ersten Generation zeigen sich abhängig von den Rahmenbedingungen der Zuwanderung als Aus-

siedlerin, Arbeitsmigrantin oder Flüchtling sowie den Motivationen der Migration. Eine fehlende oder teilweise formale Anerkennung von mitgebrachten Qualifikationen stellt eine Hürde dar, für deren Überwindung die Frauen je nach Zuwanderungshintergrund unterschiedliche Strategien entwickeln. Nachhaltig wirkt sich die in Arbeitszusammenhängen erlebte Abwertung mitgebrachter formaler Qualifikationen aus.

- Für erfolgreiche Frauen der zweiten Generation stellt sich der Bildungs- und Berufsweg zum Teil als Resultat des Bildungsauftrages der Eltern dar, die in Deutschland gebotenen Qualifikationsmöglichkeiten als Chance für dauerhafte Integration oder potentielle Reintegration in das Herkunftsland zu nutzen. In einigen Fällen ist der Weg zudem mit einem familiären Klima verbunden, in dem eine hohe Bildungs- und Berufsorientierung selbstverständlich ist. Barrieren sind vor allem in den Einschränkungen des Bildungszugangs gegeben. Sie entstehen als Folge

der Systemkenntnis der Eltern oder als Folge von Diskriminierung und Benachteiligung in den Bildungsinstitutionen. Dabei spielen Deutschkenntnisse eine bedeutende Rolle. Werden diese von Lehrkräften als ungenügend eingeschätzt, führt dies in der Regel zu einer Abwertung des gesamten schulischen Lern- und Leistungspotentials und schließlich zu Bildungs- und Berufsverläufen mit Umwegen, z.B. durch schulische Zurückstufungen oder Weiterverweisung an niedrigere Schulformen.

- Die Ergebnisse der Studie zeigen für beide Generationen, dass beruflich erfolgreiche Frauen überwiegend ein unterstützendes familiäres Klima erfahren. Die Mehrheit ist zur finanziellen Selbstständigkeit als Frau und zur Nutzung von Bildungsmöglichkeiten ermutigt worden. Oft sind es die Väter, die die Töchter motivieren, insbesondere dann, wenn die Mütter nicht berufstätig sind oder keine beruflichen Ambitionen zeigen. Da, wo Mütter selbst beruflichen Erfolg oder akademische Ambitionen haben, sind in der Regel sie die Vorbilder und Förderer.
- Nur in wenigen Fällen werden familiäre Restriktionen aufgrund von traditionellen Geschlechterverhältnissen sichtbar. Frauen der zweiten Generation zeigen dann die Handlungsstrategie, Eltern durch Fleiß und Leistung in der Erledigung ihrer schulischen und familiären Aufgaben sowie durch Loyalität und Verbundenheit allmählich von ihren eigenständigen Bildungs- und Berufswegen zu überzeugen. Zudem erfolgt der Bildungs- und Berufsaufstieg schrittweise und wird vorwiegend in als typisch weiblich konnotierten Tätigkeitsfeldern vorgenommen. Bei Frauen der ersten Generation zeigt sich teilweise die Migration als Strategie, den Handlungsspielraum zu erweitern.
- Unabhängig von der elterlichen Einstellung zu Bildung und Beruf findet sich in der zweiten Generation erfolgreicher Frauen eine auffallend starke Bindung zur Herkunftsfamilie. Im Hinblick auf die eigene Familiengründung zeigt sich, dass Ehe und Mutterschaft biographisch auf ein späteres Alter verschoben und die Realisierung der beruflichen Etablierung Vorrang in den Lebensläufen einnimmt.
- Die Ergebnisse weisen weiter auf die zentrale Rolle von Lehrern und Lehrerinnen sowie auf die Bedeutung von Ausbildern und Arbeitgebern für erfolgreiche Bildungs- und Berufswege hin. Insbesondere bei Bildungswegen, die sich durch erhebliche Hürden auszeichnen, sind sie die Förderer und Mentoren des erfolgreichen Weges. Hervorzuheben ist, dass es dabei vom Zufall abhängt, ob die Einzelne Personen im Bildungs- und Ausbildungssystem begegnet, die das vorhandene Potential erkennen und zu unterstützen bereit sind. Systematische Förderangebote in Schule, Ausbildung und Beruf haben die Frauen sehr selten in Anspruch genommen.
- Förderlich für einen linearen Bildungs- und Berufsverlauf zeigen sich neben dem elterlichen Bildungshintergrund und der persönlichen Unterstützung und Beratung durch Lehrende und bzw. Ausbilder oder Arbeitgeber, (vor-)schulische Förderangebote zum Erlernen und Verbessern deutscher Sprachkompetenzen.
- Ferner zeigen die Ergebnisse, dass Frauen beider Generationen sich in besonderer Weise bei ihren beruflichen Einstiegen und Etablierungen auf migrationsspezifische Berufs- und Arbeitsfelder sowie auf ethnische Ökonomien ausrichten. Die erste Generation sieht vorrangig einen beruflich verwertbaren Nutzen in diesen Arbeitszusammenhängen, indem hier beruflicher Einstieg gelingt und zudem mit Aspekten der sozialen Zugehörigkeit, Verlässlichkeit, Gemeinschaft verbunden werden kann. Die Migrantengemeinschaft spielt hier eine bedeutsame Rolle bei der Herstellung von beruflichen Kontakten und bei der

Information über mögliche Einstiege und Hilfen bei beruflichen Fort- und Weiterbildungen. Frauen der zweiten Generation erweitern ihr Berufsspektrum erheblich, und sehen sich in ihren Arbeitszusammenhängen und Tätigkeitsbereichen als Unterstützerinnen und Förderinnen der Migrantengemeinschaft.

- Insgesamt thematisieren sich die befragten beruflich erfolgreichen Migrantinnen

als aktive Gestalterinnen ihrer Bildungs- und Berufsverläufe unter den jeweils unterschiedlichen (schwierigen) Bedingungen von Migration und Integration. In diesem Sinne, so ist zu vermuten, wollen sie in ihrer Rolle als Vorbilder nicht nur in ihre Migrantengemeinschaft hineinwirken, sondern sich auch dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge gegenüber präsentieren.



Manuela Westphal und Birgit Behrens:
**„Wege zum beruflichen Erfolg bei Frauen mit Migrationshintergrund
der ersten und zweiten Generation und
Ursachen für die gelungene Positionierung im Erwerbsleben“**

Der 146 Seiten umfassende Volltext der Studie ist kostenlos im Internet erhältlich unter:

www.bamf.de/cln_170/nn_442266/SharedDocs/Anlagen/DE/Migration/Publikationen/Forschung/Experten/erfolgsbiographien,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/erfolgsbiographien.pdf

Dienstleistungen im Strukturwandel

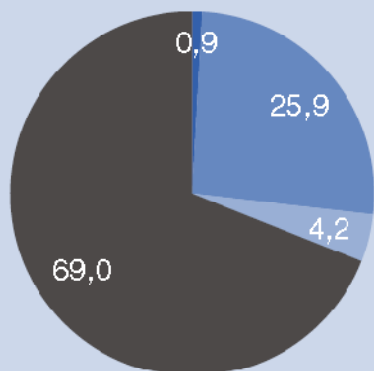
Studie der Forschungsabteilung der Deutschen Bank verdeutlicht die Vielfalt und die Wachstumskraft des Dienstleistungssektors - Sieben Gruppen von Dienstleistungen lassen sich unterscheiden

Quelle: Deutsche Bank Research
www.DBResearch.de

Es ist immer wieder schwierig deutlich zu machen, dass die Mehrzahl deutscher Wirtschaftsbranchen starke Beschäftigungserfolge verzeichnen und – für Ratsuchende und Berater in der Bildungs- und Berufsberatung von besonderer Bedeutung – auch berechnete Wachstumserwartungen für die kommenden Jahrzehnte haben. Ein Problem bei der Darstellung dieser Entwicklungen ergibt sich aus der Konzentration vieler Menschen und Medien auf die Arbeitsplatzverluste in der materiellen Produkte verarbeitenden Industrie. Ein zweites Problem ergibt sich aus der großen Vielfalt der unterschiedlichen Dienstleistungsbranchen. Der Oberbegriff „Dienstleistung“ umfasst 70 Prozent der deutschen Volkswirtschaft. Die passen kaum gleichzeitig in unsere Vorstellungskraft, und so wirken alle unsere Veranschaulichungstechniken stark verkürzend und verkleinernd. Eine Studie aus der Forschungsabteilung der Deutschen Bank kann hier Abhilfe verschaffen. Die iBB dokumentieren die Zusammenfassung der Ergebnisse und zeigen den Weg zum kostenlosen Volltext der Studie.

Dienstleistungen stellen größten Teil der Wirtschaft

Anteil an Bruttowertschöpfung, 2008, %



- Land- und Forstwirtschaft
- Produzierendes Gewerbe (ohne Bau)
- Baugewerbe
- Dienstleistungen

Der Strukturwandel wird sich – verlangsamt – fortsetzen

Die aktuelle Rezession belastet die deutsche Industrie sehr stark. Folge davon ist, dass der Anteil der Dienstleistungen an der gesamten Wirtschaftsleistung wieder deutlich steigen wird. Mit zunehmendem Anteil an der Bruttowertschöpfung verlangsamt sich die Expansion der Dienstleistungen. 2008 betrug ihr Anteil etwa 69%. Zehn Jahre zuvor lag er bereits bei knapp 68%, vor 20 Jahren dagegen noch bei 60%.

Volkswirtschaften entwickeln sich uneinheitlich

Deutschland hat Stärken in der Industrie. Daher wird der tertiäre Sektor hierzulande auch in Zukunft weniger ausgeprägt bleiben als in einigen anderen ähnlich entwickelten Ländern. Allerdings erbringen Industrieunternehmen immer mehr Dienstleistungen, die statistisch nicht als solche erfasst werden. Die Größe des tertiären Sektors wird also unterschätzt.

Sieben Gruppen von Dienstleistungen lassen sich unterscheiden

Wir haben eine neue Typologie entwickelt, die Dienstleistungen sieben Gruppen zuordnet. Abgrenzungsmerkmale sind die Nachfrager der Dienste und die Wissensintensität ihrer Erbringung. Als zusätzliches Feld identifizieren wir staatliche Leistungen und stark staatlich regulierte Dienste.

		Dienstleistungstypologie		
		Nachfrager der Leistung		
Wissensintensität der Leistung		Wissensintensive Leistungen überwiegend für Unternehmen	Wissensintensive Leistungen überwiegend für Konsumenten	Wissensintensive Leistungen für gemischte Nachfrager
		Nicht wissensintensive Leistungen überwiegend für Unternehmen	Nicht wissensintensive Leistungen überwiegend für Konsumenten	Nicht wissensintensive Leistungen für gemischte
		Staatliche und stark staatlich regulierte Leistungen		

Unternehmensleistungen entwickelten sich zuletzt besser

Sie profitierten von der Globalisierung und dem Outsourcing von Leistungen aus Industriebetrieben an spezialisierte Dienstleister. Konsumleistungen sind dagegen von der zuletzt weniger dynamischen Binnennachfrage der Konsumenten abhängig. Hier bleiben die Impulse aufgrund der sinkenden Bevölkerungszahl begrenzt.

Wissensintensive Dienste sind expansiver als nicht wissensintensive

Erstere werden von Deutschlands zunehmendem Engagement in technologie- und wissensintensiven Feldern begünstigt. Wissensintensive Leistungen für Unternehmen besitzen außerdem oft das Potenzial, durch Produktivitätssteigerungen anderen Branchen zu höherem Wachstum zu verhelfen.



Philipp Ehmer:

Dienstleistungen im Strukturwandel.

Wissensintensive Unternehmensdienste liegen im Trend

Als Volltext im Internet kostenlos erhältlich unter:

www.dbresearch.com/PROD/DBR_INTERNET_EN-PROD/PROD000000000241089.pdf

Von besonderem Interesse auch die drei tabellarischen Seiten 25 bis 27.

Führungs- und Managementkompetenzen im Sozial- und Gesundheitswesen mehr denn je gefragt

Quelle: Pressemitteilung 42/2009 des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 8. Dezember 2009

Im Gesundheits- und Sozialwesen gibt es aus Sicht der Arbeitgeber einen beträchtlichen Bedarf an qualifiziertem Personal für Führungs- und Managementaufgaben. Die Haupteinsatzgebiete für diese Führungskräfte im mittleren Management befinden sich insbesondere in stationären, teilstationären und ambulanten Einrichtungen der Kranken- und Altenpflege, in größeren ambulanten medizinischen Versorgungseinrichtungen sowie in der Jugendhilfe und der Behindertenbetreuung. Aber auch in anderen größeren Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens, in denen ein „Organisations- und Systemmanagement“ benötigt wird, wird es neue Beschäftigungsmöglichkeiten für derart qualifiziertes Personal geben. Dies ist das Ergebnis einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zur Entwicklung einer bundeseinheitlichen Fortbildungsordnung für nichtärztliche Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen.

Der medizinisch-technische Fortschritt, epidemiologische Veränderungen und die demographische Entwicklung mit mehr chronisch kranken und multimorbiden Patienten sowie mehr Pflegebedürftigen, aber auch der gravierende wirtschaftliche Wandel haben in den letzten Jahren Ökonomisierungsprozesse im Gesundheits- und Sozialwesen in Gang gesetzt. Diese ziehen Veränderungen in den Qualifikationsanforderungen, der Arbeitsorganisation und den Arbeitsbedingungen nach sich. Insbesondere der zunehmende Konkurrenz- und Kostendruck erfordert Strukturveränderungen und neue Formen der betrieblichen Kooperation. Gleichzeitig ist es notwendig, ein modernes Betriebs- und Kostenmanagement einzuführen. Angesichts dieser Umbrüche geraten etablierte Qualifikations- und Berufsstrukturen unter zunehmenden Veränderungsdruck und gewinnt gerade die Weiterbil-

dung von Fach- und Führungskräften im mittleren Management eine neue Qualität.

Gegenwärtig existiert eine Vielzahl von Qualifizierungsmöglichkeiten im Bereich des mittleren Managements im Gesundheits- und Sozialwesen. Sie reichen von einer Fülle unkoordinierter Fortbildungsregelungen auf Kammerebene gemäß § 54 Berufsbildungsgesetz (BBiG) über eine Vielzahl von landes-, themen-, träger- und einrichtungsspezifischen Weiterbildungsangeboten bis zu zahlreichen Bachelor-Studiengängen.

Vor diesem Hintergrund hat das BIBB eine Untersuchung über den Qualifizierungsbedarf, die Tätigkeitsbereiche und Aufgabenfelder sowie die künftigen Qualifikationsanforderungen für Führungskräfte im mittleren Management durchgeführt. Aufbauend auf den Ergebnissen wurde ein Konzept für eine Aufstiegsfortbildung nach § 53 BBiG erarbeitet („Geprüfter Fachwirt/Geprüfte Fachwirtin im Sozial- und Gesundheitswesen“).

Das neue Fortbildungsangebot richtet sich an Absolventen/-innen von anerkannten Ausbildungsberufen sowie von bundes- und landesrechtlich geregelten Berufen im Gesundheits- und Sozialwesen - insbesondere an Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen, Medizinische und Zahnmedizinische Fachangestellte, Gesundheitskaufleute, Altenpfleger/-innen sowie Beschäftigte in kaufmännisch-verwaltenden Berufen, die bereits über einen längeren Zeitraum in größeren Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens tätig waren beziehungsweise sind.

Laut BIBB-Studie werden die Schwerpunkte des Tätigkeits- und Qualifikationsprofils dieser „neuen“ Führungskräfte in der Personalwirt-

schaft, der Arbeits- und Organisationsentwicklung, im Kooperations-, Qualitäts- und Kostenmanagement sowie in der Planung, Verwaltung und dem EDV-Einsatz liegen. Dabei wird das entsprechend qualifizierte Personal überwiegend Sach-, Organisations- und Leitungs-

aufgaben wahrnehmen. Hierzu muss es auch in der Lage sein, sich auf neue Methoden und Systeme der Betriebs- und Arbeitsorganisation, der Organisationsentwicklung sowie des Personal- und Ausbildungsmanagements einzustellen.



Die Studie „Geprüfter Fachwirt/Geprüfte Fachwirtin im Sozial- und Gesundheitswesen“ ist als „Wissenschaftliches Diskussionspapier“ des BIBB (Nr. 111) erschienen. Die Veröffentlichung kann im Internetangebot des BIBB unter www.bibb.de/wdp heruntergeladen werden.

Akzeptanz und Karrierechancen von Ingenieuren mit Bachelor- oder Masterabschluss

Aktuelle gemeinsame Studie
des Instituts der deutschen Wirtschaft und des Vereins Deutscher Ingenieure

Im Dezember des vergangenen Jahres veröffentlichten IW und VDI die Ergebnisse einer Befragung von Ingenieur-Arbeitgebern, die zeigt: Die langsame Staffelübergabe zwischen Diplom- und Bologna-Ingenieuren findet lautlos und selbstverständlich statt. Die iBB dokumentieren Auszüge aus dem Ergebnisartikel, der in den IW-Trends veröffentlicht wurde. Er präsentiert unter anderem zusätzlich zu den hier dokumentierten Passagen auch Daten zur Einkommenssituation und Karrierechancen. Am Ende unserer Dokumentation finden Sie den Wegweiser zum Volltext.

Von Christiane Konegen-Grenier und Oliver Koppel

Tabelle 1

Bachelor- und Masterprüfungen in den Ingenieurwissenschaften

	Bestandene Prüfungen in den Ingenieurwissenschaften insgesamt ¹⁾	Davon mit Bachelorabschluss in Prozent	Davon mit Masterabschluss in Prozent
2000	36.872	0,0	0,2
2001	34.757	0,1	0,8
2002	33.815	0,2	2,1
2003	34.549	1,1	2,9
2004	35.145	2,0	5,0
2005	37.071	2,9	7,0
2006	38.708	4,3	8,2
2007	41.803	6,2	9,2
2008	46.210	11,7	8,8
2000-2008 kumuliert	338.930	3,5	5,2

¹⁾ Ohne Promotionen.
Quelle: VDI, 2009

Die im Rahmen der Bologna-Reform bis zum Jahr 2010 geforderte Umstellung auf Bachelor- und Masterabschlüsse ist in über neun von zehn ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen bereits abgeschlossen. Die Hochschulen sandten bisher jedoch eher zweideutige Signale aus bezüglich der Beschäftigungsfähigkeit von Bacheloringenieuren. Eine aktuelle Erhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln unter Unternehmen, die Ingenieure beschäftigen, deutet hingegen auf eine gene-

rell hohe Akzeptanz der neuen Abschlussformen in der Wirtschaft hin. Mittlerweile sind in jedem siebten Unternehmen Absolventen eines Bachelor- oder Masterstudiengangs der Ingenieurwissenschaften beschäftigt, auch wenn deren Anzahl im Vergleich zu den Diplomingenieuren derzeit noch sehr niedrig ausfällt. Die befragten Geschäftsführer und Personalverantwortlichen sehen für Bachelor- und Masteringenieure Einsatzmöglichkeiten in nahezu allen betrieblichen Arbeitsfeldern. Dies

gilt ebenso für forschende und innovative Unternehmen. Der Bachelorabschluss führt keineswegs zwangsläufig zu einem Gehaltsnachteil gegenüber Diplomingenieuren von Fach-

hochschulen und Universitäten. Nachteile im Einstiegsgehalt existieren in der großen Mehrheit der Unternehmen nach drei bis fünf Berufsjahren nicht mehr.

Kontroverse Meinungen zu den neuen Abschlüssen

Vor zehn Jahren beschlossen die Wissenschaftsminister von 33 europäischen Staaten in Bologna, das Zusammenwachsen des europäischen Hochschulraums voranzutreiben. Bis zum Jahr 2010 soll flächendeckend ein zweistufiges Studiensystem eingeführt werden. Bereits der erste Studienabschluss soll berufsbefähigend sein. In Deutschland sind mittlerweile 79 Prozent aller Studienangebote auf die neuen Bachelor- und Masterabschlüsse umgestellt, in den Ingenieurwissenschaften sogar 93 Prozent. Allerdings sind die Absolventenzahlen noch gering. Erste empirische Daten über die berufliche Akzeptanz liegen vor, wenn auch meist ohne Differenzierung nach Studienfachrichtungen. Die Mehrheit der Unternehmen steht den neuen Abschlüssen aufgeschlossen gegenüber (Konegen-Grenier, 2004; Staufenbiel, 2008; Werner/Hollmann/Schmidt, 2008). Diejenigen, die schon Bachelorabsolventen beschäftigen, stellen bei diesen mehrheitlich ausreichende Qualifikationen fest. Die analytischen Fähigkeiten bewerten nahezu alle befragten Unternehmen positiv (DAAD, 2007; DIHK, 2008). Die ersten Absolventen in technischen Hochschulfächern mit Bachelorabschluss werden überwiegend in den gleichen Arbeitsgebieten eingesetzt wie Ingenieure mit Fachhochschuldiplom (Fraunhofer IAO/VDI-Nachrichten, 2004). Innerhalb der Hochschulen finden sich häufiger kritische Stimmen als bei den Unternehmen. Mehr als

die Hälfte der Professoren des Maschinenbaus und der Elektrotechnik steht dem Bologna-Prozess grundsätzlich skeptisch gegenüber. 48 Prozent sind der Meinung, dass im Bachelorstudium kein berufsbefähigender Ingenieurabschluss erworben werden kann (Leitner, 2008). Die Einschätzung wird deutlich durch die Hochschulzugehörigkeit der Professoren beeinflusst. Während 62 Prozent der Universitätsprofessoren der Fachrichtungen Maschinenbau und Elektrotechnik im Bachelor keinen berufsbefähigenden Abschluss sehen, teilen diese Skepsis lediglich 24 Prozent der Fachhochschulprofessoren (Fischer/Minks, 2008). Die unterschiedlichen Signale hinsichtlich der beruflichen Verwertbarkeit der neuen Studienabschlüsse tragen zur Verunsicherung der Studierenden bei. Die skeptische Haltung der universitären Ingenieurprofessoren dürfte nicht ohne Einfluss auf das Verhalten der Studenten sein. Während 40 Prozent der Fachhochschulbachelor des Prüfungsjahrgangs 2005 nach einem Jahr eine reguläre Erwerbstätigkeit aufnahmen, befanden sich 90 Prozent der universitären Ingenieurbachelor in einem weiteren Studium (Briedis, 2007). Dabei herrschte offensichtlich auch Skepsis gegenüber dem Masterabschluss. Von den Bachelorabsolventen der Elektrotechnik entschieden sich 40 Prozent, im Maschinenbau 25 Prozent für die Fortsetzung des Studiums in einem traditionellen Diplomstudiengang.

Beschäftigung von Ingenieuren mit unterschiedlichen Abschlüssen

Die auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Absolventen mit einem Bachelor- oder Masterabschluss stellen im Vergleich zu den Diplomabsolventen noch eine Minderheit dar. Die große Mehrheit von 84,6 Prozent der Unternehmen

mit Ingenieuren beschäftigt bislang noch ausschließlich Diplomingenieure. Die neuen Abschlüsse sind hingegen in 15,4 Prozent der Ingenieure beschäftigenden Unternehmen vertreten (Abbildung 1). Vor dem Hintergrund der

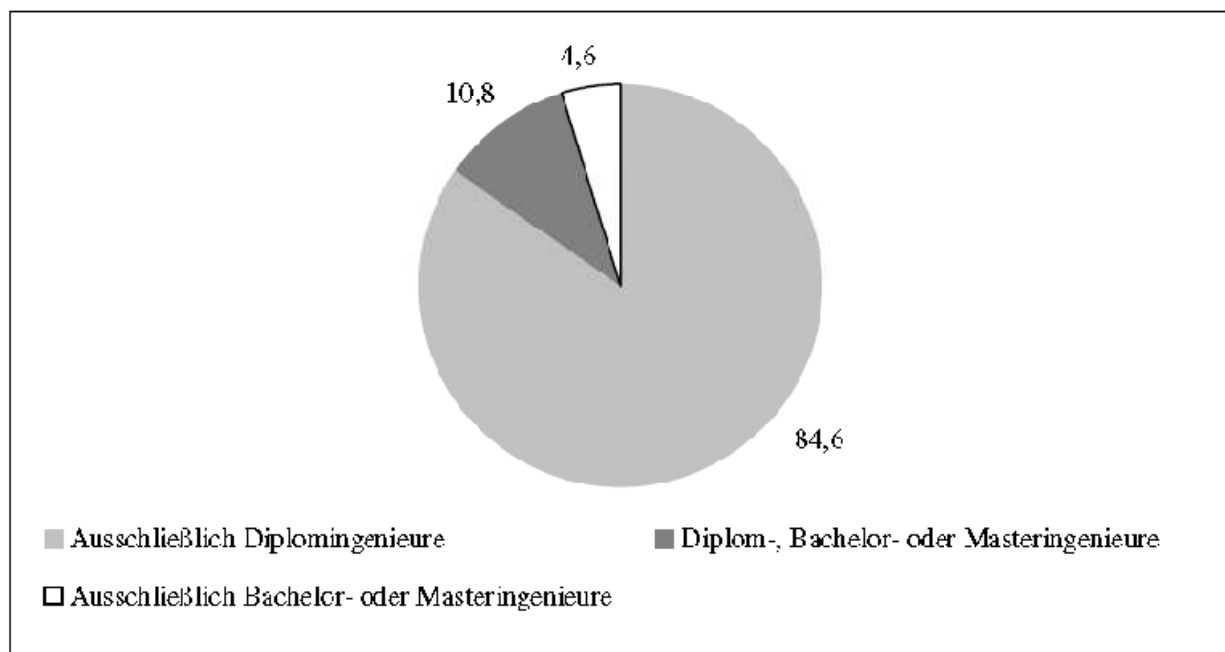
derzeitig geringen Absolventenzahlen (Tabelle 1) kann bereits die Tatsache, dass gut jedes siebte Unternehmen Bachelor- oder Masteringenieure rekrutiert hat, als Signal für eine grundsätzliche Akzeptanz der neuen Ab-

schlüsse gewertet werden. In nahezu jedem 20. Betrieb sind mittlerweile sogar ausschließlich Ingenieure mit Bachelor- oder Masterabschluss beschäftigt.

Abbildung 1

Struktur der Ingenieurbeschäftigung nach Abschlüssen

Anteil an Unternehmen mit Ingenieuren, in Prozent, Basisjahr 2009



Quelle: IW-Zukunftspanel 2009, 10. Welle

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln



Christiane Konegen-Grenier / Oliver Koppel:
„Akzeptanz und Karrierechancen von Ingenieuren mit Bachelor- und Masterabschluss“
in: IW-Trends 4/2009

Der Volltext ist kostenlos erhältlich unter:

www.IW-Koeln.de,
dort auf dem Pfad

Informationen > Wissenschaftliche Publikationen > IW-Trends > Archiv > 2009 > Nr. 4
oder direkt unter:

www.etracker.de/Inkcnt.php?et=IKbSM9&url=http://www.iwkoeln.de/Portals/0/PDF/trends04_09_5.pdf&Inkname=trends04_09_5.pdf

Die Zukunft der beruflichen Rehabilitation in Deutschland

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat eine umfassende Studie zur Entwicklung der beruflichen Rehabilitation erarbeiten lassen, die insgesamt mehr als 200 Seiten umfasst. Die IBB dokumentieren die Zusammenfassung der Studie und den Weg zum kostenlosen Volltext im Internet.

Die Deutsche Akademie für Rehabilitation und die wissenschaftliche Fachgruppe RehaFutur haben vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im September 2007 den Auftrag erhalten, Vorschläge für die mittel- und langfristige Entwicklung der beruflichen Rehabilitation erwachsener Menschen mit Behinderungen zu erarbeiten, um auf dieser Basis die zukünftige Rolle der Leistungsberechtigten, Leistungserbringer und Leistungsträger der beruflichen Rehabilitation zu beschreiben. Das BMAS erwartet von der wissenschaftlichen Fachgruppe, dass Eckpunkte für die berufliche Rehabilitation erwachsener, behinderter Menschen und ihrer mittel- und langfristigen Entwicklung formuliert werden und diese in eine zukunftsorientierte Gesamtkonzeption integriert werden. Auf dieser Grundlage sind dann die (neuen) Anforderungen an die Leistungsberechtigten, Leistungsträger und Leistungserbringer zu formulieren.

Die wissenschaftliche Fachgruppe RehaFutur hat sich dieser Aufgabe inhaltlich von zwei Seiten genähert.

Zum einen sucht sie aus der Perspektive der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung eine Antwort auf die Frage: „Welche Funktion soll berufliche Rehabilitation in einer dienstleistungs- und wissensorientierten Arbeitswelt haben, die zunehmend stärker durch demografischen Wandel geprägt ist?“ Der mit dem demografischen Wandel verbundene drastische Rückgang des Erwerbspersonpotenzials, die „Alterung“ der Belegschaften, die zur Finanzierung der Sozialsysteme und speziell der Rente erforderliche Verlängerung der Lebensarbeitszeit sowie der Erhalt der

Erwerbsfähigkeit älterer Arbeitnehmer haben auch unmittelbare Konsequenzen für das berufliche Rehabilitationssystem. Berufliche Rehabilitation ist nicht zuletzt ein dringend erforderliches Instrument der Sicherung und auch Rückführung von Erwerbspersonen in das Beschäftigungssystem. Weiterführung der Erwerbstätigkeit an Stelle von Rente oder Arbeitslosigkeit auch jenseits der Fünfzig ist ein wesentlicher Beitrag zur Sicherung der zukünftig dringend benötigten Arbeitskräfte und zur Ausschöpfung der Lebensarbeitszeit.

Der zweite Zugang erfolgt über eine sozialpolitische Einordnung der beruflichen Rehabilitation als Hilfe zur Eingliederung für behinderte Menschen. Aus rechtlich-normativer Betrachtung berührt dies die Fragen: „Wie kann das grundrechtlich und gesetzlich verbrieftete Recht behinderter Menschen zur Teilhabe am Arbeitsleben mittels beruflicher Rehabilitation auch zukünftig bedarfsgerecht eingelöst werden? Wie können selbstbestimmtes Handeln auf der einen Seite und die erforderliche Aktivierung und Selbstverantwortlichkeit der behinderten Menschen auf der anderen Seite besser in Einklang gebracht werden?“

Jenseits von Sonntags- und Festreden ist der Zugang zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben keineswegs eine Selbstverständlichkeit. In einem zunehmend fiskalisch-betriebswirtschaftlich dominierten Fördersystem gilt es, Effektivitäts- und Effizienzgesichtspunkte mit dem normativ-rechtlichen Anspruch aller Betroffenen in Einklang zu halten. Die berufliche Rehabilitation der Zukunft muss auch jene Zielgruppen fördern, die bisher deutlich weniger an beruflicher Rehabilitation teilhaben (benachteiligte Perso-

nen im Allgemeinen, ältere Arbeitnehmer ab fünfzig, Frauen und Migranten).

Darüber hinaus sind insbesondere auch jene Personen zu berücksichtigen, die ihre Ansprüche nicht kennen oder mit den Spielregeln von Antrags- und Verwaltungsverfahren wenig vertraut sind.

Die Selbstbestimmtheit der Leistungsberechtigten ist im gesamten Rehabilitationsprozess zu stärken. Mit der selbstbestimmten Teilnahme ist damit allerdings auch die klare Verpflichtung für den Rehabilitanden verbunden, nach Kräften aktiv an diesem Eingliederungsprozess mitzuwirken und Verantwortung zu übernehmen. Fördern und Fordern gehen auch in diesem Feld der Sozialpolitik Hand in Hand.

Die gesellschaftlich-strukturelle Betrachtung aus der Perspektive der Arbeitswelt wie auch die auf das Individuum bezogene rechtlich-normative Position verbindet eine gemeinsame Schlussfolgerung: Individuelle, selbstbestimmte und selbstverantwortliche Teilhabe am Arbeitsleben ist nur durch Ermöglichung und Förderung von Bildung und Gesundheit sicher zu stellen. Beides sind Voraussetzun-

gen für die wertschöpfende, möglichst auch existenzsichernde Erwerbsfähigkeit von Arbeitnehmern. Die Beschäftigungsfähigkeit fußt auf den fachlichen Qualifikationen und den sozialen Kompetenzen eines Arbeitnehmers sowie seiner Gesundheit als physische Grundvoraussetzung, seine Arbeitskraft wertschöpfend anzubieten, seine Arbeitsstelle zu halten oder eine neue zu finden.

Das Ziel der beruflichen Rehabilitation ist somit die Wiederherstellung bzw. signifikante Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, um (weiterhin) am Arbeitsleben teilhaben zu können. Die berufliche Rehabilitation der Zukunft muss darauf vorbereitet werden, diese Leistungen in einer alternden Arbeitsgesellschaft und bei zunehmender Dynamik der Arbeitswelt noch effektiver, flexibler und nachhaltiger unter Einbezug der Betroffenen zu erbringen.

Vor diesem Hintergrund hat die wissenschaftliche Fachgruppe RehaFutur folgende acht Handlungsfelder (H) für eine zukunftsfähige berufliche Rehabilitation auf Basis eines Leitbildes abgeleitet:

Selbstbestimmung und Selbstverantwortung der Leistungsberechtigten fördern (H1)

Selbstbestimmung und Selbstverantwortung bilden die Grundlage für die Subjektorientierung der beruflichen Rehabilitation und tragen zu mehr Effektivität, Effizienz und Nachhaltigkeit bei. Neue Strukturen ermöglichen mehr

Eigeninitiative der Leistungsberechtigten. Selbstbestimmung und Selbstverantwortung stärken das Beschäftigungspotenzial von Menschen mit Behinderung.

Bekanntheitsgrad verbessern, Akzeptanz stärken, Zugang erleichtern (H2)

Berufliche Rehabilitation muss als sozialpolitischer Auftrag des Staates der breiten Bevölkerung bekannt und gegenwärtig sein. Durch eine Veränderung des Informationszugangs

werden die Voraussetzungen für einen selbstgesteuerten Zugang zu den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben verbessert.

Unabhängige Berufs-, Bildungs- und Lebensberatung etablieren und flächendeckend einführen (H3)

Unabhängige Beratungsangebote stehen als wesentliche Voraussetzung für Selbstbestimmung und Selbstverantwortung den Lei-

stungsberechtigten leicht zugänglich zur Verfügung. Professionelle Beratung wird ergänzt durch Formen des peer-counselling.

Am System der beruflichen Bildung orientieren (H4)

Berufliche Rehabilitation wird fester Bestandteil der Strategie des lebenslangen Lernens zur nachhaltigen Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit. Rehabilitationskonzepte tragen zur Weiterentwicklung der beruflichen

Bildung für Menschen mit gesundheitlichen Problemen bei und erhöhen ihre Einsetzbarkeit. Damit wird die Wertschöpfungsfähigkeit dieser Personen-gruppe gesteigert.

Systematische Vernetzungen mit der Arbeitswelt realisieren (H5)

Die Arbeitsmarkt- und Praxisorientierung wird unter Berücksichtigung der Entwicklungsdynamik der Arbeitswelt ausgebaut. Systematische Kooperationen mit Unternehmen wer-

den, bereits im Verlauf der Rehabilitation, zwingend erforderlich und selbstverständlich.

Berufliche Rehabilitation individualisieren und flexibilisieren (H6)

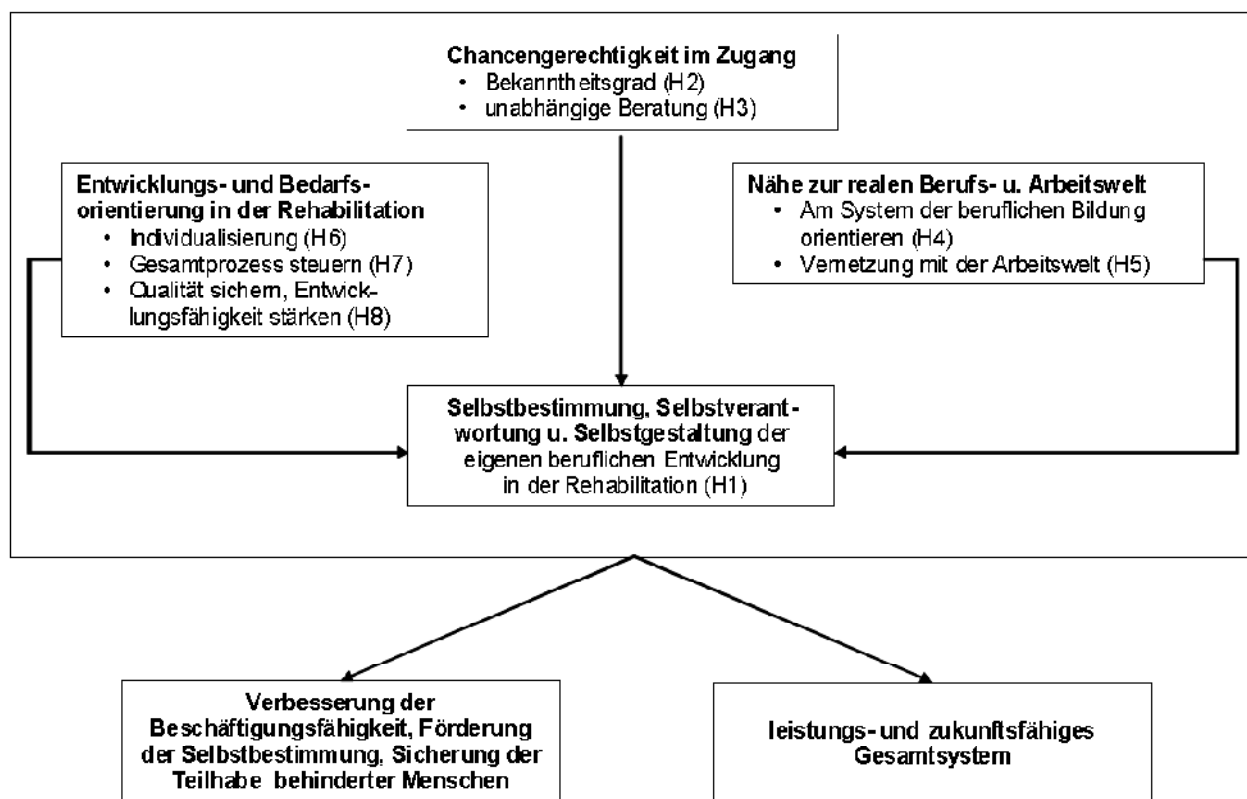
Orientierung am individuellen Bedarf des Leistungsberechtigten bildet die Grundlage für Selbstbestimmung und Selbstverantwortung und bestimmt die dazu erforderlichen Prozesse und Strukturen. Individualisierung

trägt dazu bei, den unterschiedlichen Zielgruppen der Rehabilitation vergleichbare Entwicklungschancen zu eröffnen.

Gesamtprozess steuern (H7)

Die Kontinuität des Gesamtprozesses wird durch Einführung eines institutionenübergreifenden Rehabilitationsmanagements gewährleistet. Die Konvergenz der unterschiedlichen

Leistungsgesetze wird gestärkt. Effektivität und Effizienz wird durch Beseitigung von Prozessbarrieren gesteigert.



Qualität sichern, Entwicklungsfähigkeit stärken (H8)

Die systematische Weiterentwicklung, Qualitätssicherung der Leistungen zur Teilhabe werden durch systematische Forschung und Entwicklung sichergestellt. Prozesse und Strukturen werden kontinuierlich an sich wandelnde Rahmenbedingungen angepasst. Eine einheitliche Datengrundlage muss zur Verfügung stehen.

Aus den Darlegungen der wissenschaftlichen Fachgruppe lassen sich insgesamt die folgenden grundsätzlichen Schlussfolgerungen ableiten:

- Ein zukunftsfähiges System der beruflichen Rehabilitation setzt ein stimmiges Gesamtkonzept voraus. Zu diesem Konzept gehören ein Leitbild, an dem sich alle Akteure orientieren können, und eine Beschreibung jener Handlungsfelder, die für die Umsetzung des Leitbildes entscheidend sind.
- Eine zukunftsfähige berufliche Rehabilitation zeichnet sich inhaltlich dadurch aus, dass sie die Selbstbestimmung und Selbstverantwortung der Menschen mit Behinderung gezielt fördert und deren eigenständige Lebensgestaltung stärkt, die gesellschaftliche Teilhabe durch inklusive Strukturen gewährleistet und die Teilhabe am Arbeitsleben durch nachhaltige Bildung mit ganzheitlicher Entwicklung der fachlichen und personalen Kompetenz, ausgerichtet auf die individuellen Ressourcen und Potenziale, ermöglicht und durch systematische Vernetzungen mit Unternehmen absichert.
- Sind diese Voraussetzungen gegeben, können Menschen mit Behinderungen auch auf einem schwieriger werdenden Arbeitsmarkt ihre Leistungsfähigkeit produktiv und existenzsichernd einbringen.

- Zur Zukunftssicherung der beruflichen Rehabilitation wird die Wiedereingliederung von dringend benötigten qualifizierten Fachkräften bzw. die Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit zunehmend eine zentrale Funktion.
- Optimierungen von Teilsystemen führen nicht zwangsläufig zu einer Verbesserung des Gesamtsystems. Ein stringenter „roter Faden“ im Sinne der geforderten Ausrichtung auf Teilhabe und Selbstbestimmung erfordert abgestimmte Prozess- und Strukturveränderungen bei allen Beteiligten. Damit ist eine entsprechende Veränderungs- und Kooperationsbereitschaft aller Akteure gefordert.
- Die Koordinierungs- und Kooperationsstrukturen der beruflichen Rehabilitation sind im Sinne eines lernenden Systems weiterzuentwickeln. Eine innovative Über-

arbeitung des Systems der beruflichen Rehabilitation erfordert den systematischen Einsatz von Forschung und Entwicklung. Der Einsatz von Forschung ist auch zwingend erforderlich zur Legitimierung von finanziellen Aufwändungen. Wie andere Versorgungssysteme auch, muss die berufliche Rehabilitation ihre Wirksamkeit wissenschaftlich fundiert belegen können.

Diese Entwicklungen beinhalten für die Gesamtaufgabe berufliche Rehabilitation erwachsener behinderter Menschen einen Paradigmenwechsel, der nur gemeinsam von Leistungsträgern und Leistungserbringern unter Einbeziehung der Leistungsberechtigten zu bewältigen ist. Die Aufgabe ist groß, aber es eröffnen sich auch für alle Beteiligten neue Chancen, vor allem auch für die Leistungsberechtigten.



***Stellungnahme der wissenschaftlichen Fachgruppe RehaFutur
zur Zukunft der beruflichen Rehabilitation in Deutschland.
Herausgeber: Deutsche Akademie für Rehabilitation e.V., Bonn
Auftraggeber: Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Abteilung V***

**Der Volltext der mehr als 230 Seiten umfassenden Studie ist im Internet kostenlos erhältlich unter:
www.bmas.de/coremedia/generator/34582/property=pdf/2009_08_05_rehafutur_bericht.pdf**

BA macht „Fit für die Karriere“: Neuer kostenloser Online Bewerbungstrainer für Akademiker

Quelle: Pressemitteilung der Bundesagentur für Arbeit vom 12. Februar 2010

Mit einem neuen E-Learning-Programm wird das Online Lernangebot der Bundesagentur für Arbeit (BA) erweitert.

Auch hochqualifizierten Arbeitssuchenden fällt es häufig schwer, ihre Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt zielgerichtet anzubieten. Wie finde ich nach dem Studium den richtigen Job? Wie bewerbe ich mich nach einigen Jahren Berufserfahrung für eine neue Herausforderung? Was muss ich bei der Bewerbung für Fach- und Führungspositionen beachten? „Fit für die Karriere“ gibt hierauf Antwort in fünf Modulen, die nach Bedarf zusammenhängend oder einzeln bearbeitet werden können. Die Gesamtlaufzeit beträgt drei Stunden.

Alle Module sind methodisch abwechslungsreich aufgebaut und ermöglichen ein multimediales, interaktives Lernen. Professionell erstellte Filme mit Praxisbeispielen und Expertenstatements veran-

schaulichen und erläutern die Lerninhalte. Für sehbehinderte Menschen wird ein barrierefreies DAISY-Hörbuch (Digital Accessible Information System) mit allen Inhalten angeboten.

Mit dem Programm lernen Akademiker, berufliche Orientierung und Bewerbung als planbares Projekt zu verstehen und dieses konsequent umzusetzen. Die oft ungewohnten Prüfungssituationen im Bewerbungsgespräch und Assessment Center werden ausführlich vorgestellt und erläutert. Zu finden ist das Programm auf www.arbeitsagentur.de/karrieremachen unter der Rubrik „Bewerbung“.

Auf BERUFE.TV, dem Filmportal der BA, werden in einem kurzen Trailer zudem die Inhalte und Anwendungsmöglichkeiten des Programms vorgestellt.

planet-beruf.de bei Jugendlichen sehr beliebt

Quelle: Pressemitteilung der Bundesagentur für Arbeit vom 24. November 2009

Die Medienkombination „planet-beruf.de – Mein Start in die Ausbildung“ der Bundesagentur für Arbeit (BA) kommt bei 13-17jährigen Schülerinnen und Schülern der Sekundarstufe I sehr gut an. Mehr als 37 Millionen Zugriffe und 3,7 Millionen Nutzer/innen verzeichnet das Portal www.planet-beruf.de seit dem Start im Herbst 2008.

Mit planet-beruf.de hat die Bundesagentur für Arbeit neue Wege beschritten: das Internetportal als Leitmedium, Stars und Prominente, die motivieren, und das Selbsterkundungsprogramm BERUFE-Universum machen planet-beruf.de für Jugendliche attraktiv.

Auf Fragen wie „Welchen Beruf soll ich ergreifen?“, „Wie finde ich was zu mir passt?“, „Welche Stärken habe ich eigentlich?“ finden die Jugendlichen im BERUFE-Universum eine Antwort. Unter dem Motto „Check´ deine Talente“ können die

Schülerinnen und Schüler ihre Stärken und Interessen erkunden. Schritt für Schritt führt das Programm den Jugendlichen in insgesamt ca. 30 Minuten zu den Berufen, für die er die besten Voraussetzungen mitbringt. Im Mittelpunkt des BERUFE-Universums stehen die persönlichen Stärken (Softskills und kognitive Stärken), die mittels eines Stärkenchecks auch noch überprüft werden können. Mittlerweile haben mehr als 1 Million Schülerinnen und Schüler das BERUFE-Universum intensiv bearbeitet. Als Ergebnis halten sie am Ende eine individuelle Berufeliste mit ca. 40 Berufsvorschlägen in Händen, die zu ihrem persönlichen Stärkenprofil passen. Zusätzlich werden mögliche Landehindernisse (z.B. Schulnoten, wenige Ausbildungsstellen usw.) markiert.

Im Schülerportal gibt es u. a. ein interaktives Bewerbungstraining und viele Informationen rund um die Berufswelt laden zum Recherchieren ein. So ist

die Rubrik „Berufe von A bis Z“ eine tolle Fundgrube. Filme, Bilder, berufskundliche Kurzbeschreibungen, Interviews, Reportagen und Tagesabläufe lassen die Ausbildungsberufe „lebendig“ werden.

Für Lehrkräfte hat planet-beruf.de auch einiges zu bieten. Im Lehrerportal finden sich viele Unterrichtsideen und Anregungen für die Unterrichtsgestaltung mit planet-beruf.de sowie Informationen zu aktuellen Ausbildungsberufen, Kampagnen,

Good-Practice-Beispielen zur Berufsorientierung in der Schule und alle Materialien zum Download. Eltern und Erziehungsberechtigte dürfen bei dem Thema „Berufswahl begleiten“ nicht fehlen. Im Elternportal gibt es nützliche Informationen, Tipps und Hilfestellungen, wie Eltern den Kindern ein guter Ratgeber bei der Berufswahl sein können.

Alle Printmedien sind bei der Berufsberatung der Agentur für Arbeit oder online über den BA-Bestellservice erhältlich.

Literaturhinweise

Raus aus der Praktikanten-Falle

Roman *Copy Man* von Markus Henrik

Quelle: Spiegel Online Unispiegel vom 14. Februar 2010
www.Spiegel.de/unispiegel

Von Gunthild Kupitz

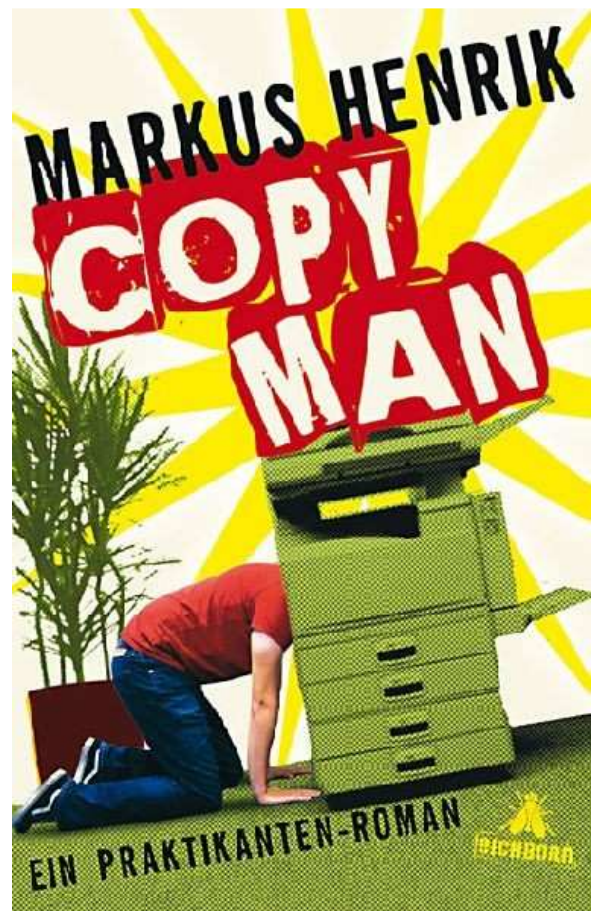
Im richtigen Leben ist Markus Henrik Doktorand in Berlin, WG-Insasse, Kabarettist und Musiker. Als Autor hat er jetzt seinen Debütroman "Copy Man" veröffentlicht - einen fiktiven, aber realistischen Bericht aus der Vorhölle namens Praktikum. Mitsamt Anleitung, sich daraus zu befreien.

Eigentlich hat Anton allen Grund, sich zu freuen: Nach vielen vergeblichen Bewerbungen stellt ihm kurz vor Abschluss seines Magisterstudiums ein Marktforschungsinstitut eine feste Stelle in Aussicht. Einzige Bedingung: Er arbeitet zwei Wochen unbezahlt zur Probe - und sticht erfolgreich zwei Mitbewerber aus, die zu denselben Konditionen anfangen.

Mangels Alternative nimmt Anton das Angebot an, nicht ahnend, dass er dadurch auch mit der hübschen Sophia konkurrieren wird, die sich nach einem verunglückten One-Night-Stand mit einem vielversprechenden Lächeln und einer falschen Handynummer von ihm verabschiedet hatte.

Es ist das klassische Studentenleben, von dem der 27-jährige Autor Markus Henrik in seinem Debüt erzählt: Partys mit zu viel Alkohol und quälend langsame Fortschritte an der Magisterarbeit, mies bezahlte Nebenjobs, Sex und verträdelte Stunden im Internet. Antons Alltag, seine Erfahrungen mit Bewerbungen und unbezahlter Probearbeit - Henrik erzählt

hauptsächlich aus seinem eigenen Leben oder, wahlweise, aus dem seiner Freunde.



Alle ließen sich ködern und gehen leer aus

Er selbst hat „Populäre Musik und Medien“ studiert. Zurzeit schreibt er in Berlin an seiner Doktorarbeit, lebt in einer WG und bestreitet seinen Lebensunterhalt hauptsächlich durch Radiokolumnen für den WDR sowie gelegentliche Konzerte als Rockkabarettist. "Ich habe einige Praktika in kleinen Musikverlagen gemacht - alle natürlich unbezahlt - und dabei sehr viel Kaffee gekocht und kopiert", sagt Henrik.

Ebendas tut auch sein Protagonist Anton in "Copy Man" - selbstverständlich zusätzlich zu seiner Arbeit im Projekt. Er hofft, dass er derjenige sein wird, der angestellt wird. Doch den Job bekommen weder er noch Sophia, noch

der dritte Rivale. Es ergeht ihnen wie zig Studierenden zuvor: Alle hatten sich ködern lassen von den angeblichen Übernahmechancen.

Henrik, der bis dahin recht ausführlich und mit einem Hang zu Kalauern erzählt, beschreibt den sich nun formierenden Widerstand plötzlich sehr lebendig - und inspirierend: Die ehemaligen Konkurrenten tun sich zusammen und nutzen die Möglichkeiten des Web 2.0, soziale Netzwerke, Flashmobs, Twitter, um gegen ihre Ausbeutung zu protestieren. Mit Erfolg.

Der Jungautor will mit seinem Roman vor allem eine Botschaft rüberbringen, und die lautet: "Wehrt euch!"



Copy Man

***Ein Praktikanten-Roman von Markus Henrik
ISBN:3-8218-6084-7, Eichborn-Verlag, Februar 2010
207 Seiten, 12,95 €***

Was müssen Kaufleute heute können und wissen?

Quelle: Pressemitteilung 02/2010 des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 4. Februar 2010

Über 50 kaufmännische Ausbildungsberufe gibt es inzwischen in Deutschland, mehr als die Hälfte aller Ausbildungsverträge werden im kaufmännischen Bereich abgeschlossen. Wie diese Berufsbilder künftig zu aktualisieren, zu systematisieren und an die gestiegenen Anforderungen anzupassen sind, untersucht ein Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Die Ergebnisse des Auftakt-Workshops präsentiert der in der BIBB-Schriftenreihe *Berichte zur beruflichen Bildung* erschienene Band *Anforderungen an kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe aus berufspädagogischer und soziologischer Sicht*.

Gerade die Arbeit der Kaufleute hat sich durch die Globalisierung der Wirtschaft, den Einsatz moderner IT-Technologie und die Umstrukturierung der Arbeitsorganisation deutlich verändert. In der Folge sind zahlreiche neue Aus- und Fortbildungsberufe im kaufmännischen Bereich entstanden. Das BIBB-Forschungsprojekt analysiert die Veränderungen kaufmännischer Tätigkeiten und deren Auswirkungen auf die Aus- und Fortbildung von Kaufleuten. Im Kern geht es um die Frage, in-

wieweit und unter welchen Voraussetzungen bestehende Berufe zusammengefasst und wie die Übergänge zwischen den einzelnen Berufen, aber auch zwischen Aus- und Fortbildung erleichtert werden können.

Zentrale Forschungsfragen sind:

- Worin liegen die Kernkompetenzen, Gemeinsamkeiten und Unterschiede der kaufmännischen Berufe und welche Qualifikationsanforderungen lassen sich daraus ableiten?
- Mit welchen Modellen und Theorien lassen sich die neuen und veränderten Arbeitsprozesse im kaufmännischen Bereich abbilden und wie sind die Ausdifferenzierungen der kaufmännischen Berufe zu erklären?
- Was wird im Hinblick auf zunehmend selbstständigere Entscheidungen in kaufmännischen Berufen künftig von den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen verlangt?



Rainer Brötz und Franz Schafel-Kaiser (Hrg.):
Anforderungen an kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe
aus berufspädagogischer und soziologischer Sicht

Bielefeld: Bertelsmann, Februar 2010
ISBN: 3763911332
203 Seiten, 26,90 €

Weitere Informationen zum BIBB-Forschungsprojekt unter
www.bibb.de/projekt/4.02.202



PC-Games, Konsolen-Games und mobile Games: Ernstzunehmender Wirtschaftsfaktor mit Potenzial

Kann die Generation der, besser können die unterschiedlichen Generationen angehörenden Beraterinnen und Berater in der Bildungs- und Berufsberatung eigentlich beurteilen,

- was sich inhaltlich in Games, also elektronischen Geräten und Programmen zum virtuellen Spiel, verbirgt,
- welche Wirtschaftskraft sich im Games-Markt entfaltet und entfalten wird,
- ob es sich um ein Luftschloss handelt, wenn eine Ratsuchende oder ein Ratsuchender aus der Generation der Berufserstwähler als Berufsziel Game-Entwickler oder gar Profi-Gamer angibt?

Eine Kurzstudie zu diesem Thema aus der Forschungsabteilung der Deutschen Bank wird nicht all diese Beurteilungsfragen sicher beantworten lassen. Sie bietet aber ein

kompaktes Paket wertvoller Hintergrundinformationen zu diesen Themen. Dabei wird deutlich: Hier entwickelt sich eine sprunghafte Nachfrage, ein zum Teil globaler, zum Teil regional-kulturelle Bedürfnisse befriedigender Markt und also ein Teilarbeitsmarkt, auf dem sehr spezifische Qualifikationen eine Rolle spielen (werden). Zurzeit wird – wie so häufig – ein gutes Maß Phantasie nötig sein, um Wege in dieses Berufsfeld auf den Pfaden bisher ausgebildeter dualer, schulischer und akademischer Qualifikationen zu erschließen. Angesichts der präsentierten Zahlen dürfte es aber auch nicht verwundern, wenn sich neben den vereinzelt schon vorhandenen Studienschwerpunkten weitere berufliche Spezialisierungen schon in naher Zukunft herausbildeten. (K.K.)



*Der Weg zum Volltext der Studie von Stefan Heng:
Ernstzunehmender Wirtschaftsfaktor mit Potenzial.*

PC-Games, Konsolen-Games und mobile Games

Führt über die Adresse:

www.dbresearch.com/PROD/DBR_INTERNET_EN-PROD/PROD000000000242755.pdf

Frühzeitige Berufsorientierung: Lässt sich eine Beitragsfinanzierung rechtfertigen?

Der Übergang von der Schule ins Erwerbsleben stellt für Jugendliche mit schwächeren Schulleistungen eine hohe Hürde dar. Sie haben immer häufiger Probleme, eine Ausbildung aufzunehmen. Grundsätzlich gibt es einen breiten gesellschaftlichen Konsens darüber, dass sich der Erfolg der Jugendlichen nur durch das Zusammenwirken aller beteiligten

Akteure steigern lässt. Weitaus weniger Einigkeit besteht in der Frage, ob die intensivere, schon in der Schule ansetzende Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit eine Leistung ist, die aus Beitragsmitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert werden sollte.

(Autorenreferat, IAB-Doku)



Der Artikel:

Bach, Hans-Uwe; Dressel, Kathrin; Kleinert, Corinna; Spitznagel, Eugen:
„Frühzeitige Berufsorientierung: Lässt sich eine Beitragsfinanzierung rechtfertigen?“
wurde veröffentlicht in:

IAB-Forum, Nr. 1/2009, S. 88-93

Einzelausgaben der Zeitschrift IAB-Forum können zum Preis von 5,50 € bestellt werden unter:

<http://www.iabshop.de/publikationen/iab-forum.html>

**Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit können Publikationen des IAB
kostenlos direkt vom Institut beziehen.**

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.)

05./06. November 2010 in der Universität Kassel

2. Beratungswissenschaftliche Symposion

„Vertrauen. Riskante Vorleistung oder hoffnungsvolle Erwartung?“

Mit dem 1. Beratungswissenschaftlichen Symposion haben die Veranstalter im November 2008 einen Disziplinen und Anwendungsfelder übergreifenden Dialog all jener gestartet, die vielfältig zu Beratungsfragen aus der Arbeits- und Berufswelt forschen oder forschen wollen und zugleich an der Frage der Profilierung von Wissenschaft und Forschung zu Beratungsfragen ein Interesse bekunden.

Dieser 2008 sehr lebhaft begonnene „Dialog der Verschiedenheiten und Gemeinsamkeiten“ soll thematisch fokussiert fortgesetzt und intensiviert werden; das Thema „Vertrauen“ hat der gesamtgesellschaftliche Verlauf der letzten eineinhalb Jahre den Verantwortlichen nahezu aufgedrängt, weil dadurch aktuell und verschärft zum Thema wurde, was ohnehin für beratende Professionen substantiell ist: Ohne Vertrauen ist die Leistung eines/einer Angehörigen einer Profession nicht zu erbringen. Diese Grundtönung im Kontext von Beratung näher forschend zu ergründen, ist Ziel des 2010er Symposions.

Vorankündigung unter:

www.dgsv.de/pdf/Vorank_Symp_Kassel_2010.pdf

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@yahoo.com

Am 15. Februar 2010 verzeichnen die *iBB*

1.333

Abonnentinnen und Abonnenten,

Die Einsendung von Beiträgen ist willkommen.
Veröffentlichung vorbehalten.

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

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

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

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

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

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



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

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