

Schlagzeilen

Neues Altenpflegegesetz zur Ausbildung „Aktionismus“

Der Deutsche Bundestag hat eine Änderung des Altenpflegegesetzes beschlossen, die eine Altenpflegeausbildung auch mit einem zehnjährigen Hauptschulabschluss ermöglicht. Der Verband katholischer Altenhilfe (VKAD) hat dies als „Aktionismus“ kritisiert.

Siehe Seite 2

BMAS startet Weiterbildungs-Programm mit Sozialpartnern

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) startet gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) ein umfangreiches Programm zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland.

Siehe Seite 3

Inhalt

Aus der katholischen Bildungsarbeit

S. 2: Erweiterung der Zugangsvoraussetzungen der Altenpflegeausbildung /VKAD kritisiert
NRW-Caritas: Hilfe für Arbeitslose nicht einschränken
Bischof von Aachen zeichnet soziales und bildungsenagiertes Unternehmen aus

Bildungspolitik

S. 3: BMAS startet Weiterbildungs-Programm mit Sozialpartnern
BMBF-Programm "Jobstarter connect" geht in die zweite Runde
Neue Förderrichtlinie verbessert Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten
S. 4: Berufsbildungsgesetz feiert 40-jähriges Jubiläum
S. 5: Kurzarbeit ohne Weiterbildung ist eine vergebene Chance
Kooperation für Sicherung von Beschäftigung und Fachkräftepotenzial
S. 6: Meine Chance - Ich starte durch
Auch in Krisenzeiten mit Weiterbildung vorsorgen
Rheinland-Pfalz: Land unterstützt ältere Arbeitnehmer bei der Weiterbildung
S. 7: Krise nein danke

Nachrichten

S. 7: Bildungsmonitor 2009: Alle Bundesländer legen zu
S. 8: AEVO: BIBB-Hauptausschuss beschließt neuen Rahmenplan für die Ausbildung der Ausbilder/-innen
Viel Licht - aber auch Schatten: Qualität dualer Berufsausbildung aus Sicht der Auszubildenden
S. 9: Regelmäßige Weiterbildung: Das Erfolgsgeheimnis der Deutschen
Forum Distance-Learning vergibt 40 Fernstudien-Stipendien
Weiterbildung für Ältere darf nicht nachlassen / Wettbewerb "Weiterbildung innovativ"
S. 10: Deutscher Weiterbildungspreis
Verband: Weiterbildungsinstitute trotz Kirse optimistisch
Datenreport zum Berufsbildungsbericht: Jetzt auch online verfügbar
S. 11: Betriebe investieren in die Kurzarbeit rund fünf Milliarden Euro

Termine

S. 11: 22.09.2009 - 7. Deutscher Fachkongress für Bildungscontrolling, Köln
23.10.2009 - Perspektive Bildungsmanagement, Bielefeld
23.11.2009 - Zeit + Qualität, Zeit + Organisation, Zeit + Lernen, Köln

Dokumentationen: Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses zum Rahmenplan für die Ausbildung der Ausbilder/-innen

siehe Seite 12

Aus der katholischen Bildungsarbeit

Erweiterung der Zugangsvoraussetzungen der Altenpflegeausbildung /VKAD kritisiert

(Bundestag/KNA) Der Deutsche Bundestag hat eine Änderung des Altenpflegegesetzes beschlossen, die eine Altenpflegeausbildung auch mit einem zehnjährigen Hauptschulabschluss ermöglicht (Drucksache 16/12256). In der Begründung des Änderungsantrages heißt es: "Mit der Änderung wird als Zugangsvoraussetzung zu der Ausbildung nach dem Altenpflegegesetz neben der bislang bereits aufgeführten abgeschlossenen zehnjährigen Schulbildung, die den Hauptschulabschluss erweitert, nunmehr auch eine andere abgeschlossene zehnjährige allgemeine Schulbildung aufgenommen. Damit können auch Schülerinnen und Schüler aus Bundesländern, die einen solchen zehnjährigen Hauptschulabschluss ermöglichen, eine Ausbildung nach dem Altenpflegegesetz beginnen.

Die Regelung soll neben vielfältigen anderen Maßnahmen dazu beitragen, mehr Jugendliche für die Altenpflegeausbildung zu gewinnen. Sie ermöglicht der benannten Personengruppe einen direkten Einstieg in diese Fachkraftausbildung, der ihr bisher nur über eine erfolgreich abgeschlossene Altenpflege- oder Krankenpflegehilfeausbildung oder eine andere mindestens zweijährige Berufsausbildung gewährt wurde.

Die Qualität der Ausbildung, an deren Ende die Staatsprüfung steht, bleibt erhalten, da inhaltliche Anforderungen und Ausbildungsstruktur nicht geändert werden. Damit wird sichergestellt, dass die Absolventinnen und Absolventen der Ausbildung über die für die Berufsausübung notwendigen Kompetenzen verfügen".

Der Verband katholischer Altenhilfe (VKAD) hat diese Änderung der Altenpflegeausbildung als „Aktionismus“ kritisiert. Wichtiger als Hauptschulabsolventen für eine Lehre in der Altenpflege zuzulassen, seien Maßnahmen für mehr Ausbildungsplätze, sagte VKAD-Geschäftsführer Andreas Leimpek-Mohler. Den Schlüssel zur Überwindung des Fachkräftemangels sieht der Fachverband, dem bundesweit rund 1000 kirchliche Einrichtungen angehören, in einer breiteren und besseren Ausbildung. Derzeit bildeten viele Betriebe nicht aus, weil sie die Mehrkosten nicht erstattet bekämen. Leimpek-Mohler plädierte für ein Verfahren, wonach alle in der Branche tätigen Einrichten die Ausbildung gemeinsam finanzieren. Entsprechende Umlagemodelle in Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg hätten zu mehr Ausbildungsplätzen geführt. Der Verband sieht Anzeichen dafür, dass die Bundestagsfraktionen dieses Thema nach der Wahl angehen wollen.

www.altenpflegeausbildung.net
www.verband-katholische-altenhilfe.de

NRW-Caritas: Hilfe für Arbeitslose nicht einschränken

(KNA) Die Caritas in NRW hat vor einer Reduzierung der Beratungsangebote und Arbeitsmarktprogramme für Erwerbslose im Zuge der Wirtschaftskrise gewarnt. „Das trifft wiederum zuerst die Schwächeren“, sagte der münstersche Diözesan-Caritasdirektor Heinz-Josef Kessmann. Vor allem Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte würden überproportional betroffen sein, wenn Kommunen wegen sinkender Einnahmen ihre Hilfsangebote einschränkten. Ein sozialer Arbeitsmarkt müsse aber gerade die Integration benachteiligter Menschen fördern, so Kessmann. Die Kommunen dürften in ihrem Bemühen nicht nachlassen. Möglich seien Kooperationen etwa im Bereich der Gesundheits- und Sozialwirtschaft mit der Freien Wohlfahrtspflege. Auch sollten Kommunen Aufträge möglichst an Betriebe vergeben, die benachteiligte Menschen beschäftigten, so Kessmann, der auch Bundesvorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft „Integration durch Arbeit“ (IDA) im Deutschen Caritasverband ist.

Bischof von Aachen zeichnet soziales und bildungsg engagiertes Unternehmen aus

(KNA) Aachens Bischof Heinrich Mussinghoff will im kommenden Jahr ein besonders soziales Unternehmen ehren. Mit dem Preis „ausgezeichnet“ solle im Januar eine Firma aus der Wirtschaftsregion Aachen bedacht werden, die sich für eine berufliche Weiterbildung gering qualifizierter Arbeitnehmer einsetze. Bewerbungen seien bis zum 30. September möglich. Die Verleihung ist für den 28. Januar vorgesehen. Der Preis besteht aus einem Kunstwerk und einer Urkunde. Der Preis „ausgezeichnet“ wird seit 2003 alle zwei Jahre für soziales unternehmerisches Engagement verliehen. Er wird zusammen mit einem „Großen Runden Tisch“, einer Initiative des Bischofs mit Unternehmerverbänden, Kammern, der Agentur für Arbeit, Gewerkschaften und der evangelischen Kirche, vergeben. Geehrt wurde bisher besonderer Einsatz für die Integration von Behinderten sowie von langzeitarbeitslosen ausländischen Mitbürgern.

Bildungspolitik

BMAS startet Weiterbildungs-Programm mit Sozialpartnern

(BMAS) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) startet gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) ein umfangreiches Programm zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland. In den kommenden Jahren werden für das neu aufgelegte Programm „weiter bilden“ 140 Millionen Euro aus Bundesmitteln und Mitteln des Europäischen Sozialfonds bereit gestellt. Das Programm ist gemeinsam mit den Sozialpartnern entwickelt worden. Gefördert werden betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen sowie Vorhaben, die die Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung verbessern sollen. Voraussetzung für eine Beteiligung an dem Programm ist eine Vereinbarung der jeweils zuständigen Sozialpartner. Diese Vereinbarung muss die Prioritäten und Qualifikationsbedarfe für die einzelnen Branchen benennen. Bund und Länder hatten sich im Oktober letzten Jahres beim Bildungsgipfel in Dresden verständigt, die Weiterbildung zu stärken. Als Ziel war vereinbart worden, die Beteiligung der Erwerbsbevölkerung an Weiterbildung bis zum Jahr 2015 von derzeit 43 auf 50 Prozent zu steigern.

www.regiestelle-weiterbildung.de

BMBF-Programm "Jobstarter connect" geht in die zweite Runde

(BMBF) Anlässlich der Auftaktkonferenz zur zweiten Förderrunde des Programms "Jobstarter connect" erklärte Andreas Storm, Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): "Wir wollen allen Jugendlichen eine Perspektive auf einen qualifizierten Berufsabschluss bieten. Insbesondere Jugendliche in Maßnahmen des Übergangssystems müssen anschlussfähige Qualifikationsangebote erhalten. Wir wollen mit ‚Jobstarter connect‘ aus Warteschleifen Bildungsketten machen." Dies ist auch aus ökonomischen Gründen unabdingbar. Die deutsche Wirtschaft wird aufgrund der demografischen Entwicklung schon sehr bald jeden jungen Menschen brauchen, um den künftigen Fachkräftebedarf zu decken. "Wir tragen mit ‚Jobstarter connect‘ dafür Sorge, dass auch leistungsschwächere Jugendliche auf eine Ausbildung im Sinne des dualen Berufsbildungssystems mit Ausbildungsbausteinen vorbereitet werden und diese Vorqualifikationen auch auf die folgende Ausbildung angerechnet werden können."

Das Programm wird mit 60 Millionen Euro aus Mitteln des BMBF und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert. 14 ausbildungsstarke Berufe wie zum Beispiel Kaufmann/-frau im Einzelhandel, Industriemechaniker/-in, Kraftfahrzeugmechatroniker/-in, Gebäude- und Objektbeschichter/-in oder Anlagenmechaniker/-in kommen zum Einsatz.

Im Rahmen der ersten Förderrunde wurden aus 112 eingereichten Konzepten 27 ausgewählt, die seit April dieses Jahres vor Ort umgesetzt werden. Allein über diese Projekte sollen in den nächsten vier Jahren rund 3700 Jugendliche und junge Erwachsene über Ausbildungsbausteine qualifiziert werden. Kammern, Kommunen, Berufsbildende Schulen, Forschungseinrichtungen sowie wirtschaftsnahe Bildungsdienstleister führen die Projekte durch.

"Mit der zweiten Förderbekanntmachung beabsichtigen wir, die Anwendung der Ausbildungsbausteine in die Breite zu bringen und weitere Einsatzmöglichkeiten zu bestimmen. Letzteres insbesondere für die Schnittstelle schulische Ausbildung / betriebliche Ausbildung und im Bereich der Nachqualifizierung", sagte Storm.

Bis zum 11. September 2009 können erfolgversprechende Konzepte der Programmstelle Jobstarter beim Bundesinstitut für Berufsbildung vorgelegt werden.

www.jobstarter-connect.de

Neue Förderrichtlinie verbessert Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten

(BMBF) Um auch kleinen und mittleren Betrieben die Möglichkeit zu einer qualitativ anspruchsvollen Aus- und Weiterbildung zu bieten, sind die ergänzenden Angebote der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) nötig. Andernfalls könnten viele kleinere Unternehmen keine Ausbildungsplätze anbieten. In mehreren Jahrzehnten wurde daher mit Fördermitteln des Bundeswirtschaftsministeriums und des Bundesbildungsministeriums ein bundesweites Netz von rund 800 ÜBS mit mehr als 90.000 Werkstattplätzen geschaffen, deren Qualifizierungsangebote die betriebliche Aus- und Weiterbildung nach Bedarf ergänzen.

Im Juli trat nun eine "Gemeinsame Richtlinie für die Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten (ÜBS) und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren" der beiden Bundesministerien in Kraft. Die Richtlinie sorgt für mehr Rechtssicherheit und Transparenz für die Antragsteller. Sie bietet den ÜBS mehr Flexibilität in der Förderung und erweitert deren Handlungsspielräume.

Damit dieses bundesweite Netz an Aus- und Weiterbildungsstätten auf hohem Niveau gehalten werden kann, ist eine gute Infrastruktur sowie technische Ausstattung auf dem neuesten Stand erforderlich. Auf der Grundlage der gemeinsamen Richtlinien können deshalb die Berufsbildungsstätten Zuschüsse für solche Investitionen erhalten. Ein Schwerpunkt liegt dabei vor allem auf Modernisierungen. Für das Jahr 2009 sind hierfür allein von Seiten des Bundes über 70 Millionen Euro vorgesehen.

Fortgesetzt und auf einen längeren Zeitraum ausgeweitet wird auch die 2001 aufgelegte Förderung besonders innovativer ÜBS bei der Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren, die Qualifizierungsmaßnahmen für neueste technologische Anforderungen entwickeln und diese anderen Bildungsanbietern zur Verfügung stellen. Um diese wichtige Mittlerfunktion zu stärken, wurde die Förderung innovativer Qualifizierungskonzepte der Kompetenzzentren durch das BMBF zudem ausgeweitet.

Die wichtigsten materiellen Verbesserungen der Richtlinien sind dabei:

Das Aufgabenspektrum der ÜBS wird erheblich ausgeweitet und eine flexiblere Finanzierung ermöglicht. Der Förderzeitraum für Kompetenzzentren wurde einheitlich auf vier Jahre angehoben.

Das Bundesbildungsministerium weitet seine Förderung von Leitprojekten geeigneter Kompetenzzentren von zwei Jahren auf drei Jahre aus. In besonders begründeten Einzelfällen kann für die Anpassung der beruflichen Qualifikation an den technologischen Fortschritt ein weiteres zweijähriges Folgeprojekt gefördert werden.

Der Leistungsumfang wird erheblich erweitert, da das Bundeswirtschaftsministerium nun auch Weiterbildungsstrukturen für die Industrie und den sonstigen Dienstleistungsbereich in den alten Bundesländern fördert. Mit den neuen Richtlinien werden die Zuständigkeiten im Förderverfahren durch die jeweilige Behörde - Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) für das Bundesbildungsministerium und Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) für das Bundeswirtschaftsministerium - eindeutig und transparent geregelt. Künftig hat der Antragsteller in der Regel nur noch einen Ansprechpartner.

www.bibb.de/de/5257.htm und www.bafa.de.

Berufsbildungsgesetz feiert 40-jähriges Jubiläum

(BAMF) Das Berufsbildungsgesetz hat sich zum 1. September 40 Jahre lang bewährt: für die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung sowie die berufliche Fortbildung und Umschulung. Im September 1969 war die erste bundeseinheitliche Grundlage für die Ausbildung junger Auszubildender in Betrieb und Berufsschule in Kraft getreten. Mit dem Gesetz wurde ein zersplittertes Berufsbildungsrecht Geschichte. Das Berufsbildungsgesetz steht einerseits in der Jahrhunderte langen Tradition der deutschen Berufsbildung mit Wurzeln im mittelalterlichen Zunftwesen. Andererseits hat es das Berufsausbildungssystem von Grund auf neu gestaltet und weiter entwickelt. Das Gesetz enthält Bestimmungen über Begründung, Beendigung und den prägenden Inhalt des Berufsausbildungsverhältnisses wie etwa die Frage einer angemessenen Vergütung. Hinzu treten Vorschriften über die Anerkennung von Ausbildungsberufen, die Ausbildungsordnung, das Prüfungswesen sowie die qualitative Überwachung, Beratung und Regelung der Berufsausbildung. Damit wurden auch den jungen Menschen, die nicht von vornherein eine akademische Ausbildung anstreben, in einer modernen Industriegesellschaft möglichst viel versprechende und sozial abgesicherte Chancen eröffnet. Den Ausbildungsstätten hat das Gesetz Leitlinien für eine einheitliche, systematische und im Interesse der Mobilität breit angelegte innerbetriebliche berufliche Bildung an die Hand gegeben.

Heute werden differenzierte und überregional anerkannte Berufsausbildungsangebote bereit gestellt, die allen Jugendlichen eine solide und praxisnahe Berufsausbildung ermöglichen, die auf dem Arbeitsmarkt breit verwertbar ist und ein hohes Maß an beruflicher Flexibilität und Mobilität vermittelt.

Zugleich regelt das Berufsbildungsgesetz erstmals das Verfahren, in dem berufsbildungspolitische Weichenstellungen und Innovationen unter den Akteuren in Bund und Ländern und bei den Sozialpartnern erörtert und auf den Weg gebracht werden können. 1969 wurde dafür eine effiziente Drehscheibe erfunden, das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB). Ein zentraler Aufgabenbereich des Instituts ist die Vorbereitung und Aktualisierung der differenzierten staatlichen Ausbildungsordnungen, die jeder dualen Ausbildung zugrunde liegen. Diese Ausbildungsordnungen, ein Kernstück des Gesetzes aus dem Jahre 1969, werden im engen Dialog mit der Praxis kontinuierlich fortentwickelt.

Seit Mai 2005 ist das Berufsbildungsgesetz in einer novellierten Fassung in Kraft. Die Neufassung schafft u. a. eine flexiblere Zulassung von jungen Menschen aus vollzeitschulischer Ausbildung zur Kammerprüfung, zusätzliche Potenziale, Teile der Ausbildung im Ausland zu verbringen und führt neue Möglichkeiten ein, eine Ausbildung in mehreren aufeinander aufbauenden Stufen zu komplettieren. Auch ist das Prüfungsrecht weiter flexibilisiert.

www.bmbf.de >Presse

Kurzarbeit ohne Weiterbildung ist eine vergebene Chance

(VDP/FTD) Weniger als ein Prozent der Kurzarbeitenden werden nach Angaben des Deutschen Gewerkschaftsbunds derzeit weitergebildet. Diese dramatischen Zahlen decken sich mit den Erfahrungen des Verbands Deutscher Privatschulverbände (VDP). Der Verband fordert daher die Unternehmen auf, gerade in der jetzigen Krise verstärkt auf Weiterbildung ihrer Belegschaften zu setzen und die umfangreichen staatlichen Unterstützungsangebote zu nutzen. „Es ist ernüchternd, dass die Mehrheit der Unternehmen, trotz umfangreicher Förderung, die Chance nicht wahrnimmt, ihre Belegschaften weiter zu qualifizieren“, beklagt Julia Schier, Bundesgeschäftsführerin des VDP. Dabei sind die Rahmenbedingungen für Weiterbildung derzeit äußerst günstig: So erstattet der Staat beispielsweise die Sozialversicherungsbeiträge für Kurzarbeiter und bezuschusst die Weiterbildungskosten. Seit diesem Monat übernimmt die Bundesagentur für Arbeit (BA) sogar dann sämtliche Sozialbeiträge für Kurzarbeiter, wenn der Arbeitgeber seine Mitarbeiter nicht weiterbildet. Das beschloss im Frühsommer die große Koalition. In diesem Jahr stehen der BA insgesamt rund 570 Millionen Euro für Qualifizierung in Kurzarbeit zur Verfügung. Bisher sind lediglich 9,5 Millionen Euro aus der Arbeitslosenversicherung und 2,6 Millionen Euro aus dem Europäischen Sozialfonds für Weiterbildungsmaßnahmen in Kurzarbeit geflossen. Hinzu kommen 10,1 Millionen Euro für die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge.

Laut Financial Times Deutschland sollen rund 10.000 Menschen während der ersten beiden Quartale dieses Jahres während ihrer Kurzarbeit Möglichkeiten zur Weiterbildung genutzt haben. Es werde viel zu wenig qualifiziert, obwohl die Förderbedingungen so lukrativ seien wie nie, zitiert die Zeitung Wilhelm Adamy vom DGB, der darauf hinwies, dass weniger als ein Prozent der derzeit etwa 1,4 Millionen Kurzarbeiter fortgebildet würden. Offensichtlich nutzen viele Arbeitgeber und Beschäftigte die durch die Qualifizierungsoffensive von Bundesregierung und Arbeitsverwaltung zur Verfügung gestellten Förderzuschüsse zur Weiterbildung nicht. Von den für 2009 hierfür bereitgestellten Mitteln von rund 570 Millionen Euro wurde bislang nur ein kleiner Teil abgerufen.

www.privatschulen.de >Aktuelles

Kooperation für Sicherung von Beschäftigung und Fachkräftepotenzial

(BA) Raimund Becker, Vorstand der Bundesagentur für Arbeit (BA), und Deutsche Bahn-Personalvorstand Ulrich Weber als Sprecher der Initiative für Beschäftigung! (IfB!) gaben in Berlin den Startschuss für eine gemeinsame Kooperation zur Sicherung von Beschäftigung und Fachkräftepotenzial. Bis zum Jahr 2030 könnten Betrieben fünf bis sechs Millionen Arbeitskräfte weniger zur Verfügung stehen. Gleichzeitig werden die Qualifikationsanforderungen der Wirtschaft an Arbeitnehmer steigen. Wenn nicht mehr in Bildung und Weiterbildung investiert wird, droht Deutschland ein erheblicher Fachkräftemangel. Doch vor allem kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) bilden ihr Personal in geringerem Umfang weiter. Dabei ist Deutschland ein Land des Mittelstandes: rund siebzig Prozent aller Betriebe haben weniger als zehn Beschäftigte. Der Hauptgrund für das zurückhaltende Qualifizierungsverhalten von KMU ist, dass sie zumeist keine Personalabteilung haben, die sich um systematische Bildungspläne und Weiterbildungsangebote kümmert, sich mit den verschiedenen Möglichkeiten der Arbeitsförderung auskennt und mit regionalen Arbeitsmarktakteuren zusammenarbeitet.

Hier setzt die Kooperation BA – IfB! an. „Wir wollen regionale Qualifizierungsverbände von kleinen und mittelständischen Unternehmen aufbauen, mit dem obersten Ziel, Fachkräftepotenziale und Beschäftigung strategisch und nachhaltig zu sichern. Konkret geht es um Beratung, Qualifizierung und Vernetzung. Dabei wollen wir betriebliche Weiterbildung vor allem auch vereinfachen und entbürokratisieren. Gemeinsam mit dem IfB! können wir Impulse für bundesweite Verbände setzen“, so Becker. Das erste Netzwerk entsteht in Thüringen. Hier werden die regionalen IfB!-Berater mit Arbeitsvermittlern der Arbeitsagenturen in Erfurt, Jena, Gotha und Suhl zusammenarbeiten.

www.arbeitsagentur.de >Presse >Presseinformationen >Sonstiges

Meine Chance – Ich starte durch

(BA) Meine Chance – ich starte durch“: Unter diesem Motto soll eine langfristige Kooperation zwischen der Deutschen Telekom und der BA benachteiligten Jugendlichen konkrete Perspektiven für den Berufseinstieg ermöglichen. Bereits im September sollen über 60 junge Menschen bei der Deutschen Telekom Jahrespraktika beginnen. Die Jugendlichen werden voll in die Berufsausbildung integriert und nicht in einem Sonderprogramm isoliert. Die intensive persönliche Betreuung sowie Förderung der individuellen Fähigkeiten sind ein besonderes Merkmal der Telekom-Berufsausbildung. Mit der Deutschen Telekom integriert laut Pressebericht erstmals ein DAX-30 Unternehmen benachteiligte Jugendliche in die Berufsausbildung. Voraussetzung für den Erhalt eines Jahrespraktikums ist, dass die Jugendlichen im Vorjahr keinen Ausbildungsplatz gefunden haben und sie oder ihre Eltern Leistungen der Grundsicherung („Hartz IV“) beziehen. Die Jahrespraktikanten werden in die Azubigruppen der IT-Systemelektroniker/innen, Kaufleute für Bürokommunikation sowie Einzelhandelskaufleute integriert und durchlaufen dieselben Stationen in Berufsschule und Betriebseinsatz wie alle übrigen Azubis. Darüber hinaus erhalten sie falls nötig eine spezielle Förderung. Bei erfolgreichem Verlauf haben sie beste Chancen auf einen festen Ausbildungsplatz fürs nächste Jahr. Und wer besonders gut abschneidet, kann direkt in das zweite Ausbildungsjahr wechseln.

www.bundesagentur.de >Presse >Presseinformationen >Arbeits- und Ausbildungsmarkt

Auch in Krisenzeiten mit Weiterbildung vorsorgen

(Hessische Landesregierung) Die Finanz- und Wirtschaftskrise stellt auch die hessische Wirtschaft vor große Herausforderungen mit erheblichen Auswirkungen auf den hiesigen Arbeitsmarkt. Obwohl zahlreiche Unternehmen – insbesondere in der exportstarken Industrie – seit Monaten dramatische Auftragseinbrüche und Umsatzrückgänge hinnehmen müssen, versuchen sie so weit wie möglich die Stammbeschaftungen zu halten, damit die Fachkräfte im nächsten Aufschwung nicht fehlen. Deshalb und dank des verstärkten Einsatzes arbeitsmarktpolitischer Instrumente wie der Kurzarbeit und saisonaler Entlastungseffekte weisen die aktuellen Arbeitsmarktzahlen noch eine gewisse Stabilität auf.

Die Hessische Landesregierung, die Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU), der DGB Bezirk Hessen-Thüringen und die Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit (RD Hessen) fordern daher in einem gemeinsamen Appell hessische Unternehmen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf, die zahlreichen Unterstützungsangebote und Dienstleistungen der einzelnen Akteure aktiv nachzufragen und die angebotenen Förderinstrumente für die Weiterbildung offensiv zu nutzen. So können z.B. Zeiten der Kurzarbeit für Zukunftsinvestitionen eingesetzt werden.

Mit zusätzlich durch die Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellten Mitteln werden bis Ende 2010 gering qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Berufsabschluss ebenso gefördert wie Beschäftigte, die bereits mehr als vier Jahre eine Tätigkeit ohne entsprechenden Berufsabschluss ausüben. Diesen können sie in der Weiterbildung erwerben oder sich dafür teilqualifizieren lassen. Die Agentur für Arbeit erstattet dabei die kompletten Lehrgangskosten und bezuschusst Fahrt- und Kinderbetreuungskosten. Aber auch qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in ihrem gelernten Beruf arbeiten, erhalten Fortbildungen zur Vertiefung ihres berufsbezogenen Wissens. Sie haben zudem die Möglichkeit, Qualifikationen wie z.B. Fremdsprachenkenntnisse zu erwerben, die sie auch in anderen Berufsfeldern auf dem Arbeitsmarkt einsetzen können. Die Agentur für Arbeit erstattet aus den zusätzlich aus dem Europäischen Sozialfonds zur Verfügung gestellten Mitteln 25 bis 80 Prozent der Lehrgangskosten – abhängig von der Art der Qualifizierung, der Betriebsgröße und der Personengruppe.

Die umfangreichen Hilfen reichen von bereits auf den Weg gebrachten rechtlichen Verbesserungen zur Gewährung von Kurzarbeitergeld wie z.B. die Verlängerung der Bezugsfrist auf maximal 24 Monate oder die volle Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Kurzarbeit qualifiziert werden, bis hin zu den Angeboten der hessischen Agenturen für Arbeit. Kompetente Fachkräfte in den Agenturen sind die Ansprechpartner für die Betriebe vor Ort.

www.hessen.dgb.de

Rheinland-Pfalz: Land unterstützt ältere Arbeitnehmer bei der Weiterbildung

(Land Rheinland-Pfalz) Mit dem neuen Förderansatz „QualiScheck“ will die rheinland-pfälzische Landesregierung die Bereitschaft von Arbeitnehmer/-innen zur beruflichen Weiterbildung stärken. Den QualiScheck können Beschäftigte über 45 Jahren mit Hauptwohnsitz in Rheinland-Pfalz in Anspruch nehmen. Auch kleine und mittlere Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten in Rheinland-Pfalz können ihn für ihre Beschäftigten über 45 Jahre nutzen, ebenso wie mitarbeitende Betriebsinhaberinnen und -inhaber, Selbständige

oder Freiberufler ab 45 Jahren, in den ersten fünf Jahren nach Unternehmensgründung oder Aufnahme der selbständigen Tätigkeit. Gleichfalls anspruchsberechtigt sind Menschen, die in den Beruf zurückkehren und älter als 45 Jahre sind, wenn sie ihren Berufsweg wegen der Erziehung von Kindern oder der Pflege eines Angehörigen für mindestens ein Jahr unterbrochen haben. Beschäftigte und Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes sind von der Förderung ausgeschlossen. Die Förderung liegt bei 50 Prozent der Kosten für eine Weiterbildungsmaßnahme, maximal 500 Euro, einmal im Jahr. Gefördert werden die direkten Weiterbildungskosten, wie Lehrgangs- und Prüfungsgebühren, aber nicht Lehr- und Lernmittel, Fahrtkosten oder Unterbringung und Verpflegung. Ausgegeben werden die QualiSchecks von der Firma Die RAT GmbH.

www.qualischeck.rlp.de/

Krise nein danke

(BA) Heinrich Alt, Vorstandsmitglied der Bundesagentur für Arbeit (BA), und Holger Schwannecke, Geschäftsführer Zentralverband des Deutschen Handwerks, gaben in Berlin den Startschuss für eine Kampagne für mehr Integrationschancen von Arbeitslosen aus dem Rechtskreis SGB II („Hartz IV“). Das Handwerk ist – neben sozialpflegerischen Berufen – eine der Branchen in Deutschland, in der auch in der angespannten Konjunkturlage Arbeitsplätze entstehen. Aktuell sind bei der BA 130.000 Stellenangebote für handwerkliche und sozialpflegerische Berufe gemeldet. Der tatsächliche Bedarf dürfte weitaus größer sein.

Eine Nachfrage nach Fachkräften, die scheinbar nicht ohne Weiteres gedeckt werden kann. Verwunderlich, gibt es doch erhebliche Vermittlungspotenziale, insbesondere im Bereich des SGB II. Der vermeintliche „Makel Hartz IV“ und die damit verbundenen Vorurteile gegenüber Arbeitssuchenden aus der Grundsicherung, erschweren den Vermittlungsprozess.

„Wir haben in der Grundsicherung viele motivierte und engagierte Fachkräfte.

Über 40 Prozent unserer Kunden sind weniger als sechs Monate arbeitslos, 60 Prozent haben einen Berufsabschluss. 80.000 Menschen im SGB II kommen aus Sozial- und Gesundheitsberufen oder möchten in diesen Berufen arbeiten, über 200.000 Arbeitslose haben eine handwerkliche Berufsqualifikation. Wir könnten den Unternehmen sofort qualifizierte Vermittlungsangebote unterbreiten,“ so Alt.

„Das Handwerk braucht fachlich qualifizierte Kräfte, die engagiert mitarbeiten wollen. Die Betriebe begrüßen es sehr, dass die BA bei der Vermittlung gezielt auf ihre Bedürfnisse eingehen will. Das gilt auch für das „Matching“ von Lehrstellenbewerbern und Ausbildungsbetrieben. Die Kommunikations-Kampagne ist wichtig, um den verbesserten Service der Arbeitgeberbetreuung und der Qualität der Vermittlung bekannt zu machen,“ so Schwannecke.

Der gemeinsame Appell von Bundesagentur für Arbeit (BA) und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks ist der Auftakt zu der Informationskampagne „Hilfreiche Hände“ der BA mit dem Ziel, in den Köpfen der Unternehmen Vorurteile gegenüber SGB-II-Kunden abzubauen, Mauern zu überwinden und den Arbeitgebern den konkreten Nutzen für die Einstellung von „Hartz-IV-Empfängern“ aufzuzeigen.

www.bundesagentur.de >Presse >Presseinformationen >Arbeitslosengeld II

Nachrichten

Bildungsmonitor 2009: Alle Bundesländer legen zu

(IVW) Bildung bringt Wachstum – die Voraussetzungen, dass dies auch hierzulande passiert, haben sich in den vergangenen Jahren quer durch Deutschland deutlich verbessert. Dies zeigt der Bildungsmonitor 2009, den das Institut der deutschen Wirtschaft (IW Köln) seit 2004 jährlich für die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft erstellt.

Die besten Bildungsstandorte sind wie in den Vorjahren Sachsen, Thüringen und Baden-Württemberg. Bayern und Niedersachsen bilden das Verfolgerduo. Entgegen häufig in der Öffentlichkeit geäußelter Befürchtungen sind Fortschritte im Bildungswesen nicht abhängig von der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit eines Bundeslandes. So haben sich Bremen, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen in den vergangenen fünf Jahren am meisten verbessert – obwohl sie nicht unbedingt zu den ökonomischen Schwergewichten gehören.

Besonders gut abgeschnitten haben alle Länder im Umgang mit Sachmitteln, Personalressourcen und Bildungszeit, bei der Verbesserung der Schulqualität und bei der Akademisierung der Bevölkerung. Die wichtigste Baustelle im deutschen Bildungswesen bleibt allerdings immer noch dieselbe: Nach wie vor hat die familiäre Herkunft der Kinder und Jugendlichen einen großen Einfluss auf den Bildungserfolg.

www.insm-bildungsmonitor.de

AEVO: BIBB-Hauptausschuss beschließt neuen Rahmenplan für die Ausbildung der Ausbilder/-innen

(BIBB) Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hat auf seiner Sitzung Ende Juni 2009 in Bonn den neuen Rahmenplan zum Erwerb der Ausbildereignung gemäß Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) beschlossen und seine Anwendung empfohlen. Damit ist der Novellierungsprozess der AEVO, die zum 1. August 2009 wieder in Kraft tritt, abgeschlossen. Ziel des neuen Rahmenplans ist die Sicherung von bundesweit einheitlichen Qualitätsstandards bei der Durchführung von Lehrgängen zum Erwerb der Ausbildereignung. Mit dem modernisierten Rahmenplan, der unter der Leitung des BIBB von einem Fachbeirat erarbeitet wurde, werden die zukünftigen Ausbilder und Ausbilderinnen besser auf ihre Aufgaben vorbereitet. Dem Fachbeirat gehörten Sachverständige von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen an.

Veränderte und vermehrte Aufgaben an die Ausbildung - bedingt durch kürzere Innovationszyklen, neue Formen der Arbeitsorganisation, eine stärkere Ausrichtung auf Arbeits- und Geschäftsprozesse sowie demografische Veränderungen - machten es erforderlich, die inhaltliche Gestaltung der Lehrgänge zu modernisieren. Mit der novellierten AEVO und dem neuen Rahmenplan werden die Weichen für mehr Qualität in der Ausbildung gesetzt. Sie tragen wesentlich dazu bei, die betriebliche Ausbildung zukunftsfest zu machen. So werden im neuen Rahmenplan die Anforderungen an die berufs- und arbeitspädagogische Eignung der Ausbilder/-innen neu strukturiert, ihr Anforderungsprofil in Form von Kompetenzen beschrieben und ihre Rolle als "Lernprozessbegleiter" der Auszubildenden stärker hervorgehoben.

Der neue Rahmenplan wurde als Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses verabschiedet. Das Gremium hat die gesetzliche Aufgabe, die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung zu beraten. Es ist zu gleichen Teilen mit Beauftragten der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, der Länder sowie des Bundes besetzt.

Downloads: Hauptausschuss-Empfehlung und Rahmenplan: www.bibb.de/de/32327.htm

Weitere Informationen zur AEVO im Heft 3, Juni 2009, der BIBB-Fachzeitschrift "Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis - BWP": www.bibb.de/bwp/aevo werden.

Viel Licht - aber auch Schatten: Qualität dualer Berufsausbildung aus Sicht der Auszubildenden

(BIBB) Aus der Perspektive der Auszubildenden variiert die Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland beträchtlich. Mehr als die Hälfte der Auszubildenden (53 %) beurteilt die Qualität ihrer Ausbildung als "befriedigend". Jede/r Vierte (24 %) schätzt die Ausbildung als "gut" ein, jede/r Fünfte (21 %) dagegen nur als "ausreichend". Ein Prozent bewertet die Ausbildung als "mangelhaft". Dies sind Ergebnisse der repräsentativen Studie "Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden", für die das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) rund 6.000 Auszubildende befragt hat. Die Auszubildenden im zweiten Ausbildungsjahr aus 15 dualen Ausbildungsberufen beurteilten eine Vielzahl von unterschiedlichen Qualitätsaspekten ihrer Ausbildung. Die Ergebnisse der BIBB-Studie sind veröffentlicht in der neuesten

Gefragt zu den Ausbildungsbedingungen in den Betrieben beurteilen die Auszubildenden vor allem die Eignung und das Verhalten der Ausbilder und Ausbilderinnen sowie die materiellen Bedingungen (z. B. Ausstattung der Arbeitsplätze) positiv. Weniger günstig schneiden hingegen die inhaltliche und methodische Umsetzung der Ausbildung und das Lernklima im Betrieb ab. Die größten Schwierigkeiten innerhalb der Betriebe sehen die Auszubildenden bei der Ausbildungsorganisation: Relativ selten werde der Ausbildungsverlauf genau geplant und eingehalten, und regelmäßige "Feedback"-Gespräche darüber, wie Auszubildende mit der Ausbildung zurechtkommen, finden nur in wenigen Betrieben statt.

Die Berufsschulen punkten aus Sicht der Auszubildenden vor allem mit einem guten Klassenklima. Problematisch schätzen sie allerdings die materiellen Bedingungen an den Schulen ein. Oftmals würden Werkzeuge und technische Ausstattungen genutzt, die nicht auf dem neuesten Stand seien - die Betriebe schneiden hier viel besser ab. Auch kommt das Lehrpersonal in den Berufsschulen im Hinblick auf ihre fachlichen Qualifikationen sowie ihre Fähigkeit, Lerninhalte verständlich zu erklären, nach Meinung der Auszubildenden nicht an die von betrieblichen Ausbildern und Ausbilderinnen heran.

Von allen untersuchten Qualitätsbereichen schneidet die Kooperation der Lernorte Betrieb und Berufsschule bei den Auszubildenden am schlechtesten ab. Die Arbeiten, die in den Betrieben auszuführen sind, werden nach Wahrnehmung der Auszubildenden "eher selten" in den Berufsschulen behandelt. Umgekehrt haben die Auszubildenden auch den Eindruck, dass sie die schulischen Lerninhalte oft nicht in den Betrieben anwenden können. Ausbildungsprojekte, die von Betrieben und Berufsschulen gemeinsam durchgeführt werden, stellen eher die Ausnahme dar.

Download unter www.bibb.de/bibbreport

Regelmäßige Weiterbildung: Das Erfolgsgeheimnis der Deutschen

(DUW) Was macht mich beruflich erfolgreich? Diese Frage stellen sich Berufstätige gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Die deutliche Mehrheit verlässt sich hierbei offenbar auf sich selbst. Das zeigt eine aktuelle Studie der Deutschen Universität für Weiterbildung (DUW): Für 87 Prozent der Befragten steht das fachliche Know-how an erster Stelle. Rund drei Viertel setzen außerdem auf Intelligenz (78 Prozent) und soziale Fähigkeiten (75 Prozent). An vierter Stelle liegt die regelmäßige Weiterbildung. Ihr messen 71 Prozent einen entscheidenden Stellenwert bei.

In puncto Erfolg gibt es übrigens eine deutliche Rollenverteilung: Während Männer die in der Umfrage genannten Erfolgsfaktoren als nahezu gleichwertig betrachten, sind bei den Frauen deutliche Ausreißer nach oben zu beobachten. Vor allem der sozialen Kompetenz (84 Prozent) und den persönlichen Kontakten (71 Prozent) misst das weibliche Geschlecht einen wesentlich höheren Stellenwert bei als das männliche (69 bzw. 64 Prozent). Nahezu einig sind sich Männer und Frauen, dass der Zufall kein geeigneter Karrierementor ist (30 bzw. 25 Prozent).

www.duw-berlin.de

Forum Distance-Learning vergibt 40 Fernstudien-Stipendien

(Forum Distance-Learning) Was im Jahr 1969 als „Arbeitskreis korrektes Fernlehrwesen“ begann, ist heute der führende Verband der boomenden Distance-Learning-Branche: Das Forum Distance-Learning feiert in diesem Jahr sein 40. Verbandsjubiläum – und lässt alle Weiterbildungshungrigen in Deutschland daran teilhaben: 40 Stipendien für 40 verschiedene Fernlehrgänge lobt der Fachverband für Fernlernen und Lernmedien mit dem heutigen Tag aus.

Die Besonderheit der Jubiläumsstipendien des Forum Distance-Learning: Jeder kann teilnehmen – unabhängig von Alter, Beruf oder Einkommen. Chancen haben alle, die schlüssig begründen, warum sie den ausgewählten Fernlehrgang absolvieren wollen und worin sie für sich die Vorteile der Lernmethode Distance-Learning sehen. Jeder Fernkurs beziehungsweise Fernstudiengang wird dabei nur ein einziges Mal als Stipendium vergeben. Das sorgt für eine enorme Bandbreite an Themen und Abschlüssen – vom Hauptschulabschluss bis zum Master of Business Administration (MBA), von der Einführung in die Sozialarbeit bis zum Gastronomiebetriebswirt.

Bewerbungsfrist für die Jubiläumsstipendien des Forum Distance-Learning ist der 30. September 2009. Die Teilnahmebedingungen sowie eine Anleitung zur Online-Bewerbung finden Weiterbildungsinteressierte auf der Website des Fachverbandes.

www.forum-distance-learning.de

Weiterbildung für Ältere darf nicht nachlassen / Wettbewerb „Weiterbildung innovativ“

Weiterbildung dürfe nicht ab dem 50. Lebensjahr wegkippen, betonte der Vorstandsvorsitzende des Vereins „Weiterbildung Hessen“ anlässlich einer Pressekonferenz zum diesjährigen Preis „Weiterbildung Innovativ“ mit Hinweis auf die Folgen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt. So würden etwa bis 2020 rund 470.000 Ingenieure altersbedingt ausscheiden, »das ist fast jeder zweite«. Vorausschauende Betriebe kümmern sich deshalb jetzt schon darum, ihre Spezialisten möglichst lange zu halten. Jedes fünfte Unternehmen, in dem Ingenieure arbeiten, habe in den letzten fünf Jahren auch bereits aus dem Erwerbsleben ausgeschiedene Fachleute reaktiviert. Mit hessischen Fördermitteln des „Qualifizierungsschecks“ erhalten Arbeitnehmer ab 45 Jahren, aber auch Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten, die sich zur beruflichen Weiterbildung entschließen, die Hälfte der jeweiligen Kosten bis zu 500 Euro erstattet. Voraussetzung ist, dass die Betroffenen keinen anerkannten Abschluss für ihre derzeitige Tätigkeit besitzen und zuvor an einer Bildungsberatung teilgenommen haben. Beim Wettbewerb „Weiterbildung innovativ 2009“ können noch bis zum 4. September Weiterbildungsanbieter aller Art neue Kurse vorstellen und auf

einen Preis hoffen. Die Fachleute ihrerseits warten auf Impulse im Bereich der Qualifizierung von älteren Arbeitnehmern, auf neue Ideen für das „Nachhaltige Lernen“ mit Lern- und Bildungsangeboten, die aufeinander aufbauen, außerdem auf wirkungsvolle Ansätze, um bildungsferne Gruppen zu erreichen und neue Schulungskonzepte zur Flexibilisierung der Arbeitnehmer bei Veränderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen.

www.wb-hessen.de >Wettbewerb Weiterbildung

Deutscher Weiterbildungspreis

Zum ersten Mal wird der Deutsche Weiterbildungspreis ausgeschrieben. Er ist mit 10.000 Euro dotiert, die prämierte Arbeit wird im Rahmen einer Dokumentation einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt und vom technischen Weiterbildungsinstitut „Haus der Technik e.V.“ (Essen) ausgeschrieben. Bewerbungen können ab sofort eingereicht werden. Die Frist für die Teilnahme endet am 15. Oktober 2009. Gesucht werden Konzepte, Projekte und wissenschaftliche Arbeiten. Im Fokus des Deutschen Weiterbildungspreis stehen neuartige Konzepte und Projekte, aber auch Untersuchungen und Analysen mit wissenschaftlichem Anspruch rund um das Thema überbetriebliche Weiterbildung. Berechtig zur Teilnahme sind natürliche Personen. Die eingereichten Projekte sollten nicht älter als zwei Jahre sein und entweder bereits umgesetzt worden oder in der Umsetzungsphase sein. Die Veröffentlichung eingereicherter wissenschaftlicher Arbeiten darf nicht länger als ein Jahr zurückliegen.

www.deutscher-weiterbildungspreis.de

Verband: Weiterbildungsinstitute trotz Krise optimistisch

(Wuppertaler Kreis) Die betriebliche Weiterbildung behält auch in der aktuellen Wirtschafts- und Finanzkrise ihre hohe Bedeutung. Fachkräftemangel und die demografische Entwicklung führen dazu, dass Investitionen in die Qualifizierung der Mitarbeiter für die Unternehmen unabdingbar sind. Dies ist die zentrale Kernaussage der diesjährigen Trendumfrage, die der wirtschaftsnahe Wuppertaler Kreis bei seinen Mitgliedsunternehmen durchgeführt hat. Dabei werden unterschiedliche Entwicklungen für 2009 erwartet: Während im „offenen Seminarbereich“ und insbesondere bei den Soft-Skills Einbrüche erwartet werden, gehen die befragten Institute bei SGB-geförderten Seminaren von Umsatzsteigerungen von zum Teil über 20 Prozent aus. Bei der Frage nach der Altersstruktur der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zeigte sich, dass die älteren Mitarbeiter über 50 Jahren bisher in Weiterbildungsseminaren weiterhin eher unterrepräsentiert sind. Es stelle sich dennoch die Frage, wie bei einer steigenden Lebensarbeitszeit die Leistungsfähigkeit und das Potenzial der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten werden könne. Dafür sei es notwendig, den Anteil der Teilnehmer an Weiterbildungsangeboten in diesem Altersspektrum deutlich zu steigern. Die Institute richteten sich daher darauf ein, ihr Angebot an einen steigenden Anteil älterer Teilnehmerinnen und Teilnehmer anzupassen.

www.wkr-ev.de >Trends in der Weiterbildung >Umfrage 2009

Datenreport zum Berufsbildungsbericht: Jetzt auch online verfügbar

(BIBB) Der „Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) ist ab sofort auch als eigenständige Online-Publikation im Internet verfügbar. Das komfortable und nutzerfreundliche Internet-Angebot ergänzt die vom BIBB im Juni 2009 herausgegebene Printversion. Das neue Standardwerk des BIBB enthält Informationen und Analysen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung und ergänzt den Berufsbildungsbericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) um einen wissenschaftlichen, indikatorengestützten Datenteil.

Bislang konnte der neue Datenreport des BIBB nur als Gesamtdokument im pdf-Format aus dem Internet heruntergeladen werden. Die erweiterte HTML-Variante ermöglicht nun durch eine übersichtliche Seitenstruktur, eine komfortable Navigation sowie ein ansprechendes Farbleitsystem eine schnelle Orientierung in allen Kapiteln und Unterkapiteln. Über eine Suchfunktion können die gewünschten Informationen zudem rasch aufgefunden werden.

Zusätzlich zur Printversion enthält die neue Internetplattform weitere Informationen, Tabellen und Schaubilder, die aus Platzgründen nicht in die mit fast 400 Seiten bereits sehr umfangreiche Printversion aufgenommen werden konnten. Die barrierefreie Umsetzung des neuen Internetangebotes gewährleistet, dass Menschen mit Beeinträchtigungen oder Behinderungen sich umfassend über aktuelle Entwicklungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung informieren können.

<http://datenreport.bibb.de>

Betriebe investieren in die Kurzarbeit rund fünf Milliarden Euro

(IAB) Für Kurzarbeit wenden die betroffenen Betriebe in Deutschland 2009 zwischen 4,2 und 6,2 Milliarden Euro auf, geht aus einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor. Die Arbeitsmarktforscher Hans-Uwe Bach und Eugen Spitznagel betonen: „Die Betriebe zahlen mit – und haben was davon“.

Die Kosten für die Betriebe hängen nicht zuletzt ab von der Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit. Bietet ein Unternehmen während der Kurzarbeit Weiterbildungen an oder dauert die Kurzarbeit bereits länger als sechs Monate, werden die auf die Kurzarbeit entfallenden Sozialversicherungsbeiträge voll erstattet. Selbst in diesem Fall verbleiben dem Unternehmen für die ausgefallene Arbeitszeit laut IAB-Studie aber noch durchschnittlich 24 Prozent der Personalkosten, beispielsweise durch den Urlaubsanspruch der Kurzarbeiter und andere Lohnnebenkosten. Bei Kurzarbeit bis zu sechs Monaten ohne Weiterbildung übernimmt die Bundesagentur für Arbeit nur die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge. Dann muss der Betrieb im Durchschnitt sogar 35 Prozent der Personalkosten für die ausgefallene Arbeitszeit selbst tragen. Wenn die Betriebe aufgrund tariflicher Vereinbarungen Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld an ihre Beschäftigten zahlen, sind die Kosten noch höher – im Extremfall kann der Wert dann bei 48 Prozent der Personalkosten liegen.

Diese sogenannten „Remanenzkosten“ seien der Preis, den die Betriebe für das Halten ihrer eingearbeiteten Belegschaften zahlen, erklären die Autoren der IAB-Studie. Alternativ müssten Unternehmen Mitarbeiter entlassen, in vielen Fällen Abfindungen zahlen und im nächsten Aufschwung neue Mitarbeiter suchen. Die dadurch entstehenden Kosten werden von Personalmanagement-Experten bei gering Qualifizierten auf 7.000 Euro und bei Qualifizierten auf 32.000 Euro geschätzt.

Das IAB prognostiziert in der Studie rund 1,1 Millionen Kurzarbeiter im Jahresdurchschnitt 2009. Entsprechend den bisherigen Beobachtungen würden dabei im Mittel 38 Prozent der normalen Arbeitszeit ausfallen. Bei einer durchschnittlichen Jahresarbeitszeit von 1500 Stunden wären das rund 630 Millionen Ausfallstunden im Jahr 2009. Die Remanenzkosten würden in der Regel rund sieben bis zehn Euro pro Stunde betragen. In der Summe errechnen die Autoren der Studie Kosten in Höhe von 4,2 bis 6,2 Milliarden Euro für die Betriebe. Dies entspreche 0,4 bis 0,6 Prozent der gesamtwirtschaftlichen Brutto-Lohn- und Gehaltssumme.

Download der Studie: <http://doku.iab.de/kurzber/2009/kb1709.pdf>

Termine

22. 9. 2009: 7. Deutscher Fachkongress für Bildungscontrolling, Köln, www.bildungs-controlling.com

23. 10. 2009: Perspektive Bildungsmanagement, Bielefeld, W. Bertelsmann-Verlag, www.wbv-fachtagung.de

23.11.2009: Zeit + Qualität, Zeit + Organisation, Zeit + Lernen, Köln, ArtSet®, www.artset-lqw.de