



Lehrerinnen und Lehrer

ARBEITSMARKT UND ALTERNATIVEN



**Bundesagentur
für Arbeit**

Informationen für Lehrerinnen und Lehrer

Ausgabe 2006/2007

Hinweise des Herausgebers:

Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen sind mit größter Sorgfalt zusammengetragen worden. Aufgrund der schnellen Entwicklung in Gesellschaft, Wirtschaft, Technik sowie Berufs- und Arbeitswelt kann jedoch keine Haftung und Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben übernommen werden.

Bitte informieren Sie sich bei der Agentur für Arbeit, ob in der Zwischenzeit in einzelnen Punkten Änderungen eingetreten sind.

Aus den aufgezeigten Weiterbildungsmöglichkeiten ist kein Anspruch auf finanzielle Förderung durch die Agentur für Arbeit abzuleiten.

In den Texten dieser Broschüre wurde wegen der besseren Lesbarkeit häufig die männliche Personenbezeichnung verwendet. Unabhängig hiervon sind selbstverständlich Frauen wie Männer angesprochen.

Impressum:

Herausgeber: Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
Fachredaktion: Sandra Reiprich, Ilka Weingärtner, Bundesagentur für Arbeit

Mitwirkung: Manfred Bausch, Franz Piesche-Blumtritt, Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV)

Redaktion: Erika Feistle, Wolfram Grimmer, Yasmin Onken

Autoren: Sebastian Hanny, Horst Peter Wickel

Redaktionsschluss: Juni 2006

Layout und Satz: Karin Lang

Fotos: BW Verlag Fotoredaktion (S. 6, 8-10, 13, 16, 22-24, 26, 29 rechts, 32, 48 links, 50-51, 61, 68, 81), www.photocase.com (S. 7, 30, 36, 42, 46, 58, 65, 67, 79, 82), www.sxc.hu (S. 20, 69), Karin Lang (Titel), Privat (S. 64, 80, 83), www.hobsons.de (S. 60), alle anderen: Archiv der Bundesagentur für Arbeit

Verlag: BW Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH, Nürnberg

Druck: Bonifatius GmbH, Paderborn

Lehrer/innen im Schuldienst und außerhalb der Schule

Innerhalb der nächsten zehn Jahre werden etwa 270.000 Lehrer in den Ruhestand gehen. Gute Chancen also für den Pädagogen-Nachwuchs.

Aber was tut sich momentan auf dem Arbeitsmarkt für Lehrerinnen und Lehrer? Welche Alternativen gibt es? Welche Erwartungen haben die Arbeitgeber? Wie können sich Lehrerinnen und Lehrer für außerschulische Berufsfelder weiterbilden? Antworten auf diese Fragen und weitere nützliche Tipps und Anregungen liefert Ihnen dieses Heft.

Viel Erfolg bei Ihrer weiteren Berufs- und Karriereplanung.

Ihre BBZ-Redaktion

Inhalt

Der Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt für Lehrer 4
Basierend auf „Arbeitsmarkt Kompakt 2006“
der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV)

- Hochschullehrer 6
- Gymnasiallehrer und Realschullehrer 8
- Grund- und Hauptschullehrer 10
- Sonderschullehrer 11
- Fachschul- und Berufsschullehrer 12
- Lehrer für musische Fächer 13
- Sportlehrer und Sportwissenschaftler 14


Lehrerbedarf im Schuldienst 15

Als Lehrer ins Ausland 16

Beschäftigungsfelder außerhalb der Schule

- Wege in außerschulische Berufsfelder** 18
- Weiterbildungsbereich 20
 - Funktionaler Kommunikationsbereich 30
 - IT-Branche, Multimedia 36
 - Kaufmännisch-verwaltender Bereich 42
 - Freizeitwirtschaft 46
 - Sozialer und nichtärztlicher Gesundheitsbereich 50

Jobsuche für Einsteiger und Profis

 **Beratung und Vermittlung** 56
Beim Arbeitsvermittler in Ihrer Agentur für Arbeit

Auf der Suche 58
Jobmessen und Stellenbörsen

Bewerbungstipps 61
So stellen Sie sich dar und überzeugen Arbeitgeber

Berufseinstieg 64
Wege in den Beruf

Zeitarbeit 67
Chancen auch für Akademiker



Gezielt weiterbilden

E-Learning und Fernunterricht.....68
Flexible Formen der Weiterbildung

KURSNET 70
Das Netzwerk für berufliche Aus- und Weiterbildung

KURSNET – Weiterbildungsangebote für ... 72
Lehrer

Förderung der beruflichen Weiterbildung..... 78
Bildungsgutschein und andere Möglichkeiten

KURSNET 

Wege in die Selbstständigkeit

Als Akademiker gründen79
Gründernetzwerke, Förderprogramme und vieles mehr

Selbstständig lehren 81
Eine Alternative für Lehrer

Finanzielle Hilfen bei der Existenzgründung..... 84
Das kann die Agentur für Arbeit für Sie tun

Berufsinformationszentrum – Was gibt's im BIZ? 86
Mediothek und Veranstaltungen

BERUFENET 88
Das Netzwerk für Berufe

Ihr Arbeitsmarkt im Internet – www.arbeitsagentur.de 90
Einfach und schnell eine Stelle online finden



BERUFENET 

Der Arbeitsmarkt für Lehrer

Die Zahl der arbeitslosen Lehrer blieb im Jahr 2005 fast unverändert bei 20.778. Gut zwei Drittel der arbeitslos Gemeldeten waren Frauen und 86% der Bewerber hatten einen universitären Abschluss. Die Nachfrage nach Lehrern aller Studienfachrichtungen lag knapp über dem niedrigen Niveau des Vorjahres (7.028; +3,9%).

Entwicklung des Arbeitsmarktes 2005 im Vergleich zu 2004

Arbeitslose	20.778	+0,9%
davon Frauen	68%	68%
davon mit Uni-versitätsabschluss	86%	86%
Stellenzugang	7.028	+3,9%

Den alarmierenden Befunden der vergangenen Jahre (PISA, OECD-Studie etc.) zum Trotz wurden auch 2005 weniger Lehrkräfte im staatlichen Schulwesen eingestellt, als im vorangegangenen Jahr. Zeitlich befristete Vertretungspositionen, mit denen vor Ort versucht wurde, die ärgste Mangelsituation zu beseitigen, trugen mit dazu bei, dass die Arbeitslosigkeit nicht nennenswert stieg.

Die Nachfrage aus dem **außerschulischen Bereich** ist nach wie vor gering. Weiterbildungseinrichtungen, die früher in hohem Maße zur Beschäftigung von Lehrkräften beitrugen, stellen kaum noch ein. Die verbliebene Nachfrage bezog sich überwiegend auf Honorartätigkeiten. Statt langer Weiterbildungen und Umschulungen wird heute eher auf kurze, möglichst praxisbezogene Module und Trainingsmaßnahmen gesetzt, falls der Übergang in den Arbeitsmarkt durch Defizite

in den Bewerberprofilen erheblich beeinträchtigt wird.

Ansonsten sind die Einstellungsverfahren der Länder für Lehrer/innen allgemein bekannt und laufen überwiegend ohne Einschaltung der Agenturen für Arbeit ab.

Lehrereinstellungsbedarf

Bis zum Jahr 2015 wird etwa die Hälfte der knapp 789.000 hauptberuflich beschäftigten Lehrkräfte in Deutschland altersbedingt aus dem Dienst scheiden. Das prognostizierte die Kultusministerkonferenz (KMK) in der 2003 vorgestellten Studie **Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2002-2015**. Dem in dieser Studie bis 2015 erwarteten Einstellungsbedarf von 371.000 Lehrkräften stehen lediglich 297.000 Neuabsolventen des Vorbereitungsdienstes gegenüber.

Tatsächlich wurden 2003 26.425 Lehrer/innen eingestellt. Diese Einstellungszahl blieb bereits leicht hinter der von der KMK errechneten Zahl zurück. Im Jahr 2004 klaffte die Schere zwischen den Berechnungen der KMK (31.000) und den tatsächlichen Einstellungszahlen (22.700) noch weiter auseinander. Auch im Jahr 2005 wurden mit 22.400 Einstellungen zum dritten Mal in Folge weniger Lehrkräfte eingestellt als von der KMK erwartet.

Die Gründe für diese Diskrepanz dürften u.a. auf die Arbeitszeiterhöhung der Lehrer/innen in den meisten Bundesländern zurückzuführen sein. Daneben haben die Veränderungen im Bundesbeamtengesetz, die Pensionsminderungen bei einem vorzeitigen Ausscheiden beinhalten, möglicherweise dazu geführt, dass in großer Zahl individuell beabsichtigte Pensionierungen hinausgeschoben wurden. Letztlich sind wohl auch die sehr engen finanziellen Spielräume der Länder dafür verantwortlich, dass die bildungspolitisch notwendige Zahl der Einstellungen nicht erzielt werden konnte.

Teilarbeitsmarkt Schule Ost- und Westdeutschland

Wie im gesamten letzten Jahrzehnt zeigte sich auch 2005 der Teilarbeitsmarkt Schule extrem gespalten. Während in Westdeutschland rund 20.300 Lehrer eingestellt wurden, waren es in Ostdeutschland nur 2.100.

Das waren zwar doppelt so viele wie im Jahr 2004, was vor allem durch den partiellen Einstellungsstopp in Berlin im vorangegangenen Jahr zu erklären ist, der 2005 wieder aufgehoben wurde. Doch handelt es sich nur um einen kurzfristigen Nachholbedarf, der nichts an der Gesamtsituation ändert. Diese ist gekennzeichnet durch die besondere demografische Entwicklung im Osten, so dass auch in Zukunft dort nur von einem sehr geringen Einstellungsbedarf im Öffentlichen Schulwesen ausgegangen werden muss.

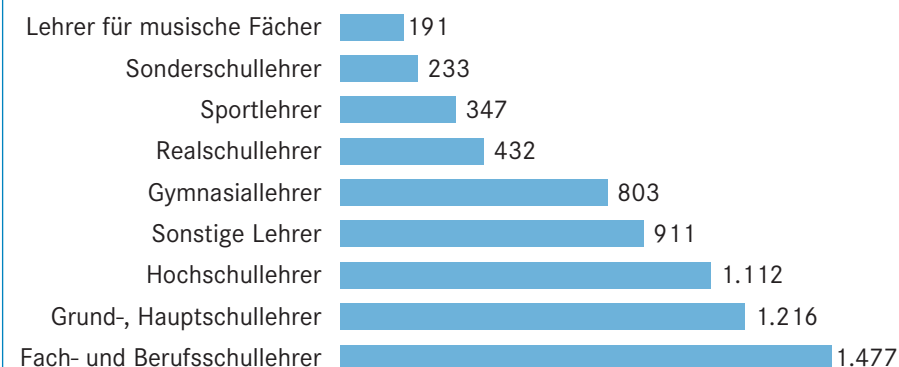
Seiteneinstieg

Auch für Seiteneinsteiger – Bewerber mit geeigneten Diplom- oder Magisterabschlüssen vor allem mit naturwissenschaftlich-technischen Schwerpunkten – hat sich die Lage im vergangenen Jahr verschlechtert.

Einige Bundesländer verzichteten völlig auf die Einstellung von Seiteneinsteigern (etwa Baden-Württemberg, Sachsen-Anhalt oder Schleswig-Holstein), in allen übrigen Bundesländern ging die Einstellungsquote dieser Bewerber erneut zurück.

Die Nachfrage nach Lehrern im Jahr 2005

(Stellenzugang im Laufe des Jahres: absolute Zahlen)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit



Ohne zweites Staatsexamen

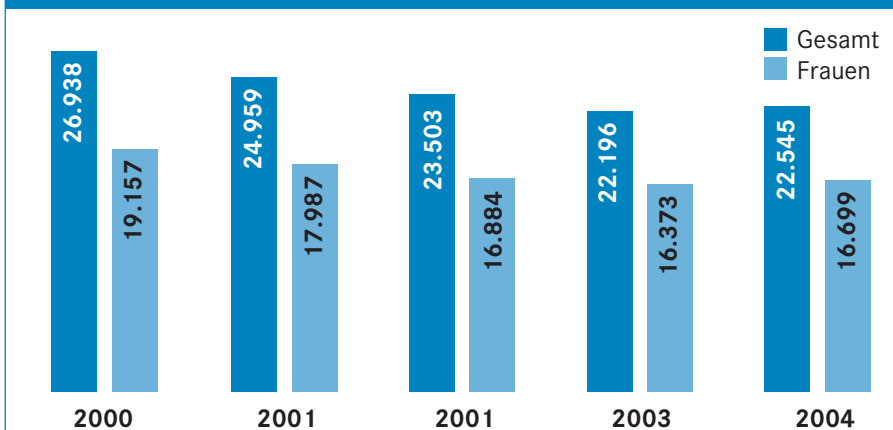
Problematisch war und ist in der Gruppe der Lehrkräfte aber nach wie vor der Arbeitsmarkt für Lehrer ohne zweites Staatsexamen, die nicht selten erst aus dem Referendariat heraus ihre letzte Ausbildungsphase abbrechen und letztendlich ohne Lehrbefähigung auf den Markt kommen.

Hier sind die alternativen Berufseinstiegsmöglichkeiten, die solchen Bewerbern in der Vergangenheit oftmals noch offen standen, so gut wie verschlossen. Dazu zählten z.B. die Erwachsenenbildung, das Personalwesen oder der Bereich Marketing. Auch gab es für diesen Personenkreis fast keine Möglichkeiten der durch die Agenturen für Arbeit geförderten Weiterbildung mehr. Allenfalls standen Trainingsmaßnahmen hier und da für diese Bewerber zur Verfügung. Selbst die Aussicht auf einen Aushilfsjob war nicht gut.

Lehramtsstudium

Getragen von den Meldungen über einen hohen rechnerischen Bedarf an Lehrkräften für das Öffentliche Schulwesen in Deutschland, ist die Zahl der Studienanfänger in den Lehramtsstudiengängen nach dem Rückgang gegen Ende der 1990er-Jahre zunächst wieder stark angestiegen.

Bestandene Lehramtsprüfungen an deutschen Hochschulen
2000 bis 2004



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Inzwischen scheint sich aber wieder Ernüchterung breit gemacht zu haben. So wurden im Wintersemester 2003/04 noch 41.131 Lehramtsstudenten im ersten Fachsemester registriert, während die Zahl zum Wintersemester 2004/05 einen Rückgang auf 38.331 aufweist (Frauenanteil: 71,7%).

Im Jahr 2004 wurden insgesamt 22.545 Lehramtsprüfungen abgelegt, 74% davon entfielen auf Frauen. Damit stieg die Zahl der Absolventen gegenüber dem vorangegangenen Jahr um 350 (vgl. Abbildung oben).

Weitere Informationen

Dieser und die folgenden Arbeitsmarktberichte basieren auf der Broschüre **Arbeitsmarkt Kompakt 2006** der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV).

Sie können die Publikation unter www.ba-bestellservice.de (Titelsuche „Lehrer“) direkt herunterladen.

Hochschullehrer

Hochschullehrer im Sinne dieses Abschnitts umfassen neben

- Hochschullehrern,
- wissenschaftlichen Assistenten und
- wissenschaftlichen Mitarbeitern an Hochschuleinrichtungen im engeren Sinne (Universitäten und Fachhochschulen) auch
- Dozenten an Berufsakademien, höheren Fachschulen und anderen Akademien.

Entwicklung des Arbeitsmarktes 2005 im Vergleich zu 2004

Arbeitslose	607	-2,7%
davon Frauen	52%	53%
Stellenzugang	1.112	+48,5%

Arbeitsmarktlage

Juniorprofessur

Die Einführung der Juniorprofessur brachte Bewegung in den Markt und führte auch 2005 zu einer Ausweitung der Nachfrage nach Hochschullehrern. Zwar hat das Bundesverfassungsgericht 2004 die bundeseinheitliche Einführung der Juniorprofessur durch das Hochschulrahmengesetz für nichtig erklärt, aber es bleibt demnach den Ländern überlassen, welche Wege sie bei der Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses gehen wollen.

Mit dem „Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich“ vom 31. Dezember 2004 hat der Bundestag dem Urteil Rechnung getragen und die Voraussetzungen dafür ge-

schaffen, dass entsprechende länderspezifische Regelungen gültig bleiben bzw. eingeführt werden können.

Die Juniorprofessur soll in einigen Bundesländern Regelvoraussetzung für die Berufung eines Nachwuchswissenschaftlers auf eine Dauerprofessur an einer deutschen Universität werden. Andere Bundesländer wollen keine Juniorprofessuren einführen und ausschließlich an der Habilitation festhalten; weitere länderspezifische Regelungen sehen beide Möglichkeiten vor.

Die Juniorprofessur stellt eine Alternative zur bisherigen Habilitation dar. Voraussetzungen für die Einstellung sind eine hervorragende Dissertation und die besondere Befähigung zu vertiefter selbstständiger wissenschaftlicher Leistung. Exzellente Wissenschaftler können direkt nach der Promotion (und damit durchschnittlich zehn Jahre früher als bisher) eigenständig forschen und lehren und auch Drittmittel einwerben.

Weitere Informationen:

www.bmbf.de
www.dfg.de

Wissenschaftliche Mitarbeiter

Positionen für wissenschaftliche Mitarbeiter wurden überwiegend als befristete Teilzeittätigkeiten angeboten und waren meist verbunden mit der Möglichkeit zur Promotion. Oft handelte es sich dabei um Drittmittelprojekte.

Schwerpunkte der Stellenangebote bildeten:

- Dozententätigkeiten auf Honorarbasis
- Professuren und Assistentenstellen im technisch naturwissenschaftlichen Bereich, vereinzelt in Anglistik, selten in Geistes- oder Sozialwissenschaften
- Tätigkeiten als wissenschaftliche Angestellte in außeruniversitären Forschungseinrichtungen
- befristete Lehrbeauftragungen an außereuropäischen Lehrinstituten

Erwartungen der Arbeitgeber

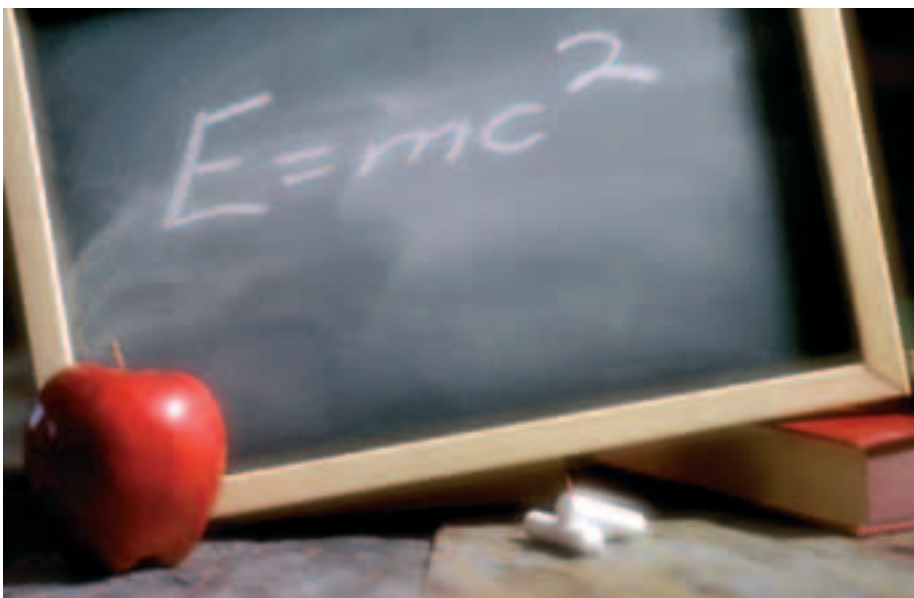
Erwartet wurden:

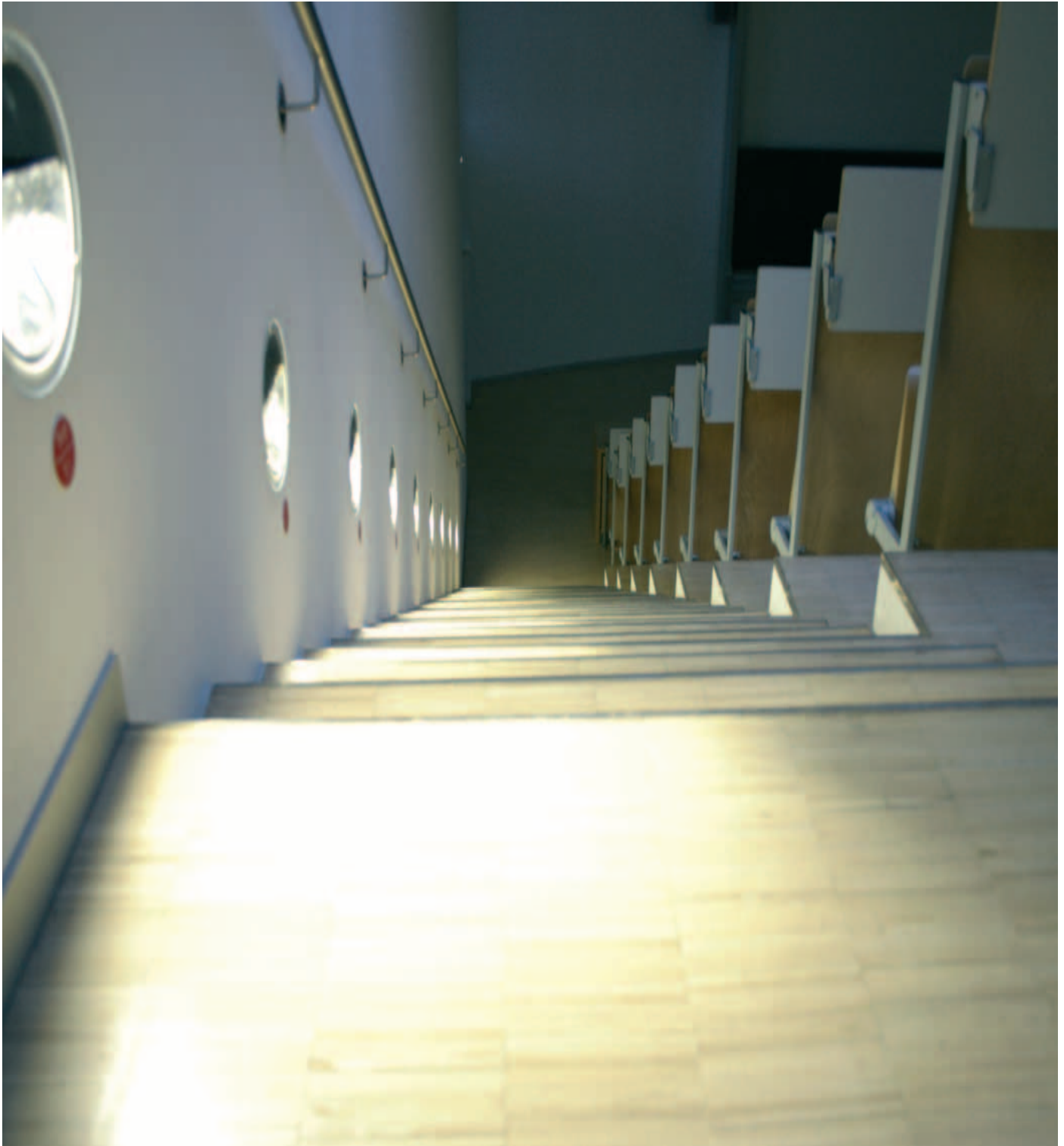
- höchste fachliche Kompetenzen in den angebotenen Lehrgebieten
- überragende Promotionsergebnisse
- qualifizierte Berufserfahrung, z.T. auch außerhalb der Universität
- zeitliche Flexibilität
- Auslandsaufenthalte
- sehr gute Englischkenntnisse
- Nachweis der erfolgreichen wissenschaftlichen Tätigkeit durch Publikationen in einschlägigen internationalen Zeitschriften
- vertiefte Kenntnisse im spezifischen Fachgebiet

Entscheidend waren die Studienschwerpunkte. Jüngere Bewerber mit Umzugsbereitschaft und Offenheit für Tätigkeiten im Ausland hatten größere Chancen. Ältere sowie Langzeitarbeitslose fanden schwer erneut Anstellungsverhältnisse.

Vergütung

Das Einkommen der Professorinnen und Professoren ist nicht mehr vom Alter, sondern von der erbrachten Leistung abhän-





gig. In der Besoldungsgruppe W 2 werden nach Bundesrecht mindestens 3.724 € gezahlt, in der Besoldungsgruppe W 3 mindestens 4.522 €. Hinzu kommen jeweils die Leistungsbezüge. Eine absolute Obergrenze für das Gehalt entfällt. Die für Juniorprofessoren eingerichtete Gehaltsgruppe W 1 beinhaltet eine Grundvergütung von mindestens 3.260 €. ■

Tipps für Neueinsteiger



Vereinzelt kann auch der „Umweg“ über europäische und/oder außereuropäische Institute die Einstiegschancen in den Arbeitsmarkt verbessern; hier ist die Qualität der eigenen Netzwerkarbeit von großer Bedeutung.

Tipps für Berufserfahrene



Akademiker, die nach einer Tätigkeit im Hochschulbereich den Weg in die Privatwirtschaft gehen wollen oder eine Existenzgründung planen, können sich durch Bewerbungstrainings und/oder Coaching und spezielle Existenzgründungsseminare für diesen Schritt fit machen.

Gymnasial- und Realschullehrer

Die leicht erhöhten Arbeitslosenzahlen hängen mit den relativ niedrigen Einstellungszahlen von Lehrern im öffentlichen Schulwesen in Deutschland zusammen. Auch im außerschulischen Bereich führten massive Einsparungen zu einem deutlichen Rückgang der Nachfrage.

Entwicklung des Arbeitsmarktes 2005 im Vergleich zu 2004

Gymnasiallehrer

Arbeitslose	3.620	+1,6%
davon Frauen	61%	63%

Stellenzugang	803	-23%
----------------------	------------	-------------

Realschullehrer

Arbeitslose	2.103	+0,5%
davon Frauen	70%	72%

Stellenzugang	432	-37%
----------------------	------------	-------------

Arbeitsmarktlage

Der Drang vieler Lehramtsstudierender und Referendare in das Gymnasium führte dazu, dass diese Schulform kaum unter Nachwuchsmangel leidet und dass Bewerber mit vielfach angebotenen gesellschaftswissenschaftlichen und sprachlichen Fächern nicht immer nahtlos eine Stelle fanden. Ausweichmöglichkeiten bestanden in den Schulformen der Sekundarstufe I, vor allem der Hauptschule, sowie ggf. in den Berufskollegs. Bewerber ohne regionale Einschränkungen konnten meist nach kurzer Wartezeit, wenn auch

nicht immer mit der vollen Übernahme in den Schuldienst, so doch zumindest mit zeitlich befristeten Verträgen rechnen. Ungünstig blieb die Arbeitsmarktlage für Gymnasial- und Realschullehrer in Ostdeutschland. Oft blieben hier Absolventen mit sehr guten Noten bei ihren Bewerbungen erfolglos oder waren auf vereinzelte Angebote freier Schulen angewiesen.

Naturwissenschaften, Mathematik gesucht

Gesucht wurden Gymnasiallehrer überwiegend für Unterricht in naturwissenschaftlichen Fächern, Mathematik und Englisch.



Auch Fächerkombinationen mit Informatik, Latein und Religion führten zum Erfolg. Realschullehrer wurden vor allem nachgefragt in den Fächern Mathematik, Physik, Chemie, Englisch, Deutsch, Kunst und Musik.

Seiteneinstieg

Der insbesondere in den naturwissenschaftlich-technischen und künstlerischen Fächern bestehende Lehrermangel in der Sekundarstufe I bezog sich auch auf die Realschulen, hier allerdings gemildert durch die Beliebtheit dieser Schulform. Insoweit hatten Seiteneinsteiger hier nur vereinzelt Bewerbungsmöglichkeiten.

Demgegenüber gab es im Hauptschulbereich gute Seiteneinstiegsmöglichkeiten, da regulär ausgebildete Lehrer häufig vor einer Bewerbung an einer „Restschule“ zurückschreckten.

Weitere Bildungseinrichtungen

Auch von vielen **Privatschulen** wurden Lehrer der Sekundarstufen I und II gesucht. Bei Berufsanfängern wurde häufig zunächst ein befristeter Vertrag bis zum Schuljahresende abgeschlossen, der mit etwas Glück zu einer Neueinstellung nach den Ferien führte.

Von **Bildungsträgern** wurden nur noch wenige Stellen gemeldet. Nachdem die Arbeitsmarktpolitik zu einer drastischen Umsteuerung im Bereich der beruflichen Weiterbildung geführt hat, mussten hier zum Teil auch langjährig tätige Lehrkräfte entlassen werden.

Auch aus der **übrigen Privatwirtschaft**, z.B. aus dem betrieblichen Bildungswesen oder dem Personalmanagement, gab es keine Nachfrage nach Gymnasial- oder Realschullehrern.

Einige Angebote lagen vor für den Unterricht an **Fachschulen**, z.B. für Altenpflege oder Fachschulen für Sozialpädagogik. Meist handelte es sich dabei um Honorarangebote. Gelegentlich wurden Lehrkräfte für naturwissenschaftlich ausgerichtete Fachschulen, z.B. für die Ausbildung von pharmazeutisch-technischen Assistenten eingestellt.

Vereinzelt boten **Universitäten** oder **Pädagogische Hochschulen** wieder Positionen für Lehrkräfte mit zweitem Staatsexamen im Hochschuldienst an. Hier wurde meist eine mehrjährige Berufspraxis



im öffentlichen Schulwesen nach dem zweiten Staatsexamen vorausgesetzt.

Dabei ging es u.a. um die Mitwirkung bei Forschung und Lehre im Bereich von allgemeiner Didaktik und fachspezifischer Didaktik. Verbunden waren die Positionen oft mit der Betreuung der Studierenden in der schulpraktischen Ausbildung. Die Stellen waren meist mit der Möglichkeit zu einer Promotion verbunden.

- Privatschulen, z.B. **Waldorfschulen** oder **Montessorischulen**, suchten verschiedene Fachlehrer. Voraussetzung war hier, dass die Lehrkräfte sich dem speziellen pädagogischen Konzept gegenüber aufgeschlossen und entsprechend fortbildungsbereit zeigten.
- Auch **kirchliche Schulen** unterbreiteten eine Reihe von Angeboten. Hier wurde nicht selten der Nachweis einer aktiven Kirchenmitgliedschaft verlangt.
- Viele **Nachhilfeinstitute** – aus ihren Reihen kamen die meisten Angebote für Gymnasial- und Realschullehrer bei den Agenturen für Arbeit – suchten für fast alle Fächer und Schulstufen auf Honorarbasis Lehrer.
- Gelegentlich wurde auch die Übernahme oder **Gründung eines Nachhilfeinstituts** auf Franchise-Basis angeboten.
- Einige wenige Bildungsträger suchten Lehrkräfte für **Integrationskurse für Migranten** auf Honorarbasis. Hier war eine Zusatzqualifikation in „Deutsch als Fremdsprache“ erforderlich.
- Auch die Nachfrage nach Haupt- und Realschullehrern im Rahmen des Unterrichts in **überbetrieblichen Ausbildungszentren** für sozial benachteiligte und lernbeeinträchtigte Jugendliche und junge Erwachsene war gegenüber den Vorjahren deutlich rückläufig.

- **Medienproduktionen und Lernmittelbetriebe** suchten vereinzelt berufserfahrene Lehrer als Redakteure für die Produktion multimedialer Lerneinheiten. Multimedia-Affinität und Textstärke waren neben den fachlichen Qualitäten die Hauptvoraussetzungen, um entsprechende pädagogische und didaktische Konzeptionen entwickeln zu können.

Erwartungen der Arbeitgeber

Die öffentlichen Schulen stellen nur Lehrkräfte mit dem zweiten Staatsexamen ein. Gleiches gilt für die meisten staatlich anerkannten Privatschulen, die überdies oft noch spezifische Zusatzqualifikationen, z.B. in Waldorfpädagogik, erwarten. Bei privaten und kirchlichen Schulträgern stehen – ähnlich wie im öffentlichen Schulwesen – naturwissenschaftliche Fächer, Fremdsprachen und Mathematik im Vordergrund des Interesses.

Vergütung

Im Beamtenverhältnis ist für Gymnasiallehrer im öffentlichen Schulwesen als Eingangsstufe in der Regel A 13, für Realschullehrer A 12 oder A 13 vorgesehen. Für Angestellte galt meist die Eingangsstufe BAT II. Im neuen Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes (TVÖD) entspricht der bisherigen Regelung die Entgeltstufe 13 mit einem Bruttogehalt von rund 3.000 €. Die Neuordnung der Beamtenbesoldung wird aber auch in den Bundesländern, die in der Regel bekanntlich die Träger der staatlichen Schulen sind, demnächst vermutlich zu weit reichenden Änderungen führen. Bei Bildungsträgern wird entweder Honorar gezahlt oder das Gehalt liegt deutlich unter dem Öffentlichen Dienst. ■

Grund- und Hauptschullehrer

Die Aufnahmefähigkeit des Teilarbeitsmarktes für Grundschullehrer ist leicht zurückgegangen. Hier besteht bundesweit nach dem Referendariat inzwischen ein gewisser Bewerberüberhang. Dagegen bestand für Hauptschullehrer, zumindest rechnerisch, nach wie vor ein hoher Bedarf.

Entwicklung des Arbeitsmarktes 2005 im Vergleich zu 2004

Arbeitslose	4.356	+4,3%
davon Frauen	81%	80%
Stellenzugang	1.214	-6,7%

Arbeitsmarktlage

Wie bei allen anderen Lehrergruppen auch, war die Nachfrage in Ost- und Westdeutschland sehr unterschiedlich ausgeprägt. Für Grundschullehrkräfte bestand im Schulwesen Ostdeutschlands – abgesehen von wenigen Privatschulen – praktisch keine Nachfrage. Für Hauptschullehrer war die Situation etwas günstiger, doch waren auch hier die Bewerberzahlen weit höher als die Einstellungsmöglichkeiten im Schuldienst.

In Westdeutschland gelang es im Gegensatz zu Ostdeutschland noch den meisten

jungen Grundschullehrern – wenn auch bisweilen über den Umweg von Vertretungsstellen – in den Schuldienst einzumünden. Jüngere Hauptschullehrer kurz nach Ausbildungsende hatten im Westen ohnehin kaum Arbeitsmarktprobleme.

Daneben boten vor allem private Sonderschulen für Erziehungshilfe Arbeitsplätze für Grund- und Hauptschullehrer an, da ausgebildete Sonderschullehrer oft nicht zur Verfügung standen.

Ein vom Durchschnitt der Universitätsabsolventen (28%) signifikant abweichender Teil der Arbeitslosen (39%) war weniger als drei Monate arbeitslos gemeldet, während bei den Langzeitarbeitslosen (ein Jahr und länger arbeitslos gemeldet) der entsprechende Prozentanteil bei den Grund- und Hauptschullehrern mit 29% deutlich unter dem Durchschnitt der Vergleichsgruppe (37%) lag. Das deutet darauf hin, dass der Arbeitsmarkt trotz zunehmender Probleme für Grundschullehrer auch 2005 verhältnismäßig aufnahmefähig war.

Die relativ wenigen Angebote aus dem öffentlichen Schulwesen, die bei den Agenturen für Arbeit vorlagen, bezogen sich meist auf die kurzfristige Sicherstellung des Unterrichts im Falle von Schwangerschaftsvertretungen oder auf die Überbrückung von Erziehungszeiten der regulären Lehrkräfte. Eine gewisse Nachfrage gab es auch von staatlich anerkannten Ersatzschulen im Bereich der medizinischen Rehabilitation.

Im außerschulischen Bereich waren die potenziellen Arbeitgeber überwiegend:

- Bildungsträger
- Nachhilfeinstitute
- Sprachschulen
- Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation von Jugendlichen

Erwartungen der Arbeitgeber

Am häufigsten erwarteten die Arbeitgeber von Grund- und Hauptschullehrern Fächerkombinationen mit Mathematik, Musik, Sport, Religion sowie zusätzliche Qualifikationen, die zum Schulprogramm und

-profil der jeweiligen Schule passten. Daneben wurde zunehmend die Kompetenz für Sprachunterricht in Englisch und z.T. Französisch in der Primarstufe erwartet. Ausbildungen in Deutsch als Fremdsprache oder Mathematik bildeten gute fachliche Voraussetzungen für Grundschullehrer, um Stellen an öffentlichen und privaten Schulen antreten zu können.

Auch Zusatzqualifikationen im Bereich Dyskalkulie sowie Legasthenie, Sonderschulzusatzbefähigungen und Erfahrungen mit schwererziehbaren und verhaltensauffälligen Kindern und Jugendlichen spielten eine zunehmende Rolle.

Auf die Noten in den Staatsexamina wurde verstärkt Wert gelegt.

Bei privaten Schulträgern wurden Zusatzqualifikationen erwartet, die dem pädagogischen Konzept entsprachen, z.B. ein Diplom in Montessori-Pädagogik. Kirchliche Schulträger erwarteten die Kirchenmitgliedschaft. Von den Arbeitgebern im außerschulischen Bereich wurde der fachliche Stufenschwerpunkt Hauptschule bevorzugt, die Fächer Mathematik und Technik öffneten hier am leichtesten die Türen. ■

Tipps für Neueinsteiger



Initiativbewerbungen bei Schulträgern und die Bewerbungen bei ehemaligen Arbeitgebern, bei denen bereits das Referendariat abgeleistet wurde, waren 2005 Erfolg versprechend.

Für Absolventen und Berufs(wieder)einsteiger wurden, wenn erforderlich, Maßnahmen zur Eignungsfeststellung und beruflichen Kenntnisvermittlung realisiert. Grundsätzlich waren bestimmte Leistungen der Agenturen für Arbeit, z.B. Mobilitätshilfen, für die Arbeitsmarktintegration sehr sinnvoll. Gelegentlich konnten Bewerber auch an Trainingsmaßnahmen, z.B. „Englisch für Grundschullehrer“ teilnehmen, was im Einzelfall ihre Integrationschancen erhöhte.



Sonderschullehrer

Die Zunahme der Arbeitslosigkeit in dieser Berufsgruppe spiegelt vor allem die sinkende Nachfrage aus dem öffentlichen Schulwesen wider. Entsprechend ist das sinkende Stellenangebot zu werten. Von Arbeitgebern außerhalb der öffentlichen Schulen gab es, wie schon im Vorjahr, kaum Impulse.

Entwicklung des Arbeitsmarktes 2005 im Vergleich zu 2004

Arbeitslose	498	+31,4%
davon Frauen	78%	73%
Stellenzugang	233	-12,1%

Arbeitsmarktlage

Für die Jahre 2003 bis 2015 erwartet die Kultusministerkonferenz (KMK) an den Sonderschulen in Deutschland einen Einstellungsbedarf von knapp 29.000 Lehrkräften. Davon entfallen 25.000 Lehrkräfte auf die alten und 3.800 auf die neuen Länder. Ausgehend von 2.800 eingestellten Lehrkräften im Jahr 2002 wird laut KMK der Einstellungsbedarf bis 2009 deutlich unter 2.000 pro Jahr sinken. Von 2010 bis 2015 wird der Einstellungsbedarf auf 2.000 bis 2.400 Lehrkräfte geschätzt. Damit muss aufgrund der Entwicklung der Absolventenzahlen in den kommenden Jahren bis 2009 mit einem gewissen Überhang an Bewerbern gerechnet werden.

Arbeitsplätze außerhalb der öffentlichen Schulen

Angebote lagen z.B. aus Waldorfschulen vor. Hierbei sollten neben dem ersten und zweiten Staatsexamen die Identifikation mit der Anthroposophie und die Bereitschaft zur Weiterbildung in Waldorfpädagogik vorliegen.

Montessori-Schulen suchten voll ausgebildete Lehrkräfte mit Montessori-Diplom. Auch kirchliche Schulträger waren an Sonderschullehrern interessiert, von denen die Kirchenmitgliedschaft erwartet wurde.

Erwartungen der Arbeitgeber

Im Privatschulwesen waren vor allem Motivation zur Mit- und Weitergestaltung der Schulen sowie Interesse an der Mit- und Weiterentwicklung pädagogischer Konzeptionen gefragt. ■



Fachschul- und Berufsschullehrer

Seit Jahren kann der Bedarf an den Berufsschulen nicht mehr durch eine entsprechende Zahl von Absolventen des Vorbereitungsdienstes gedeckt werden. Dadurch erhielten vor allem an Berufsschulen auch Akademiker, die ursprünglich nicht das Schulwesen im Visier hatten, die Chance, als Seiteneinsteiger den Lehrerberuf zu ergreifen.

Entwicklung des Arbeitsmarktes 2005 im Vergleich zu 2004

Arbeitslose	1.006	-5,0%
davon Frauen	59%	61%
Stellenzugang	1.400	+19,8%

Arbeitsmarktlage

Am 30. September 2005 waren 1.006 arbeitslose Fachschul-, Berufsschul- und Werklehrer bei den Agenturen für Arbeit

registriert. 59% der arbeitslos Gemeldeten waren Frauen. Für diese Lehrerguppe wurden im Laufe des Jahres 1.400 Stellenangebote unterbreitet.

Lehrer mit dem zweiten Staatsexamen für das Berufsschulwesen hatten in der Regel keinerlei Probleme bei der Einmündung in das öffentliche Schulwesen.

Seiteneinstieg

Da nach wie vor nicht genügend regulär ausgebildete Lehrer für das Lehramt an Berufsschulen bzw. Berufskollegs zur Verfügung standen, wurden insbesondere für die

Fächer Mathematik, Naturwissenschaften und Technik (außer Bauwesen) Seiteneinsteiger mit Universitätsabschluss und mindestens zweijähriger an das Diplom anschließender Berufserfahrung gesucht. Kein Bedarf bestand an Seiteneinsteigern für das Unterrichtsfach Sozialpädagogik. Die Nachfrage nach Seiteneinsteigern war allerdings deutlich geringer als im Vorjahr. Die meisten Möglichkeiten des Seiteneinstiegs gab es bei Berufsschulen und Berufskollegs.

Dennoch wird auch in den kommenden Jahren der Seiteneinstieg an beruflichen Schulen von Bedeutung bleiben, da die errechneten Zahlen der entsprechenden Lehramtsabsolventen den zu erwarteten Bedarf bei weitem nicht decken können.

Einstellungsverfahren für Seiteneinsteiger in Nordrhein-Westfalen

Dieses Einstellungsverfahren steht exemplarisch für andere Bundesländer, in denen die Verfahren meist ähnlich ablaufen. Voraussetzungen sind hier unter anderem:

- Hochschulabschluss mit mindestens achtsemestriger Regelstudienzeit an einer Universität, Technischen Hochschule oder Gesamthochschule (keine Fachhochschule), aus dem im Rahmen des Anerkennungsverfahrens zwei Unterrichtsfächer anerkannt werden können.
- Alternativ kommt ein entsprechender Hochschulabschluss in Betracht, bei dem nur ein Unterrichtsfach anerkannt werden kann. In diesem Fall ist zusätzlich eine mindestens vierjährige Berufspraxis nach dem Studium in Vollzeitbeschäftigung bzw. eine mindestens sechsjährige Teilzeitbeschäftigung erforderlich. Die Anerkennung für ein zweites Unterrichtsfach kann aus dieser Berufspraxis heraus erfolgen.

Weitere Einzelheiten hierzu und zum Thema „Sprint-Studium in Mangelfächern“ sind online unter www.bildungsportal.nrw.de/BP/LEO/index.html zu finden.



Weitere Bildungseinrichtungen

- **Berufsbildungswerke** suchten für die Erstausbildung behinderter Jugendlicher und **Berufsförderungswerke** für die Umschulung behinderter Erwachsener Berufspädagogen verschiedener Fachrichtungen.
- Auch **Bildungsträger** traten als Auftraggeber gelegentlich auf. Sie waren an berufspädagogisch vorgebildetem Personal interessiert. Bei den Zielgruppen handelte es sich überwiegend um Problemgruppen wie Langzeitarbeitslose oder lernschwache Jugendliche.
- **Industrie- und Handelskammern** sowie **Handwerkskammern** boten Berufsschullehrern mit verschiedenen Bildungshintergründen Positionen zur Planung, Organisation und Gestaltung beruflicher Bildungsmaßnahmen in ihrem Bezirk an.
- Auch **private Fach- und Berufsfachschulen** wie Hotelfachschulen oder private kaufmännische Schulen traten als potenzielle Arbeitgeber auf. Überwiegend wurden Lehrkräfte mit technischen oder kaufmännischen Schwerpunkten gesucht.
- Gelegentlich wurden von **Fachschulen** aus dem medizinischen Bereich entsprechend vorgebildete Lehrkräfte gesucht. ■



Lehrer für musische Fächer (Musik- und Kunstpädagogen)

Die hier beschriebene Arbeitsmarktlage der Lehrer für musische Fächer bezieht sich in erster Linie auf Lehrkräfte, die nicht über Staatsexamina verfügen und deshalb überwiegend auf Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Schulwesens angewiesen sind. Sie trafen auf eine extrem unausgeglichene Arbeitsmarktsituation.

Entwicklung des Arbeitsmarktes 2005 im Vergleich zu 2004

Arbeitslose	1.507	-0,3%
davon Frauen	72,6%	70%
davon mit Universitätsabschluss	76,6%	78%
Stellenzugang	191	-4,5%

Arbeitsmarktlage

Die Zahl der Arbeitslosen blieb bei der Stichtagszählung Ende September 2005 mit 1.507 auf dem gleichen Niveau wie im Vorjahr.

Für Kunsterzieher, die nicht für den Unterricht in öffentlichen Schulen qualifiziert waren, gab es keine Nachfrage. Musiklehrer mussten sich in aller Regel mit Honorar- oder selbstständigen Tätigkeiten zufrieden geben.

Die typischen Arbeitsplätze für Musiklehrer sind an privaten Musikschulen, kommunalen und Kreismusikschulen und im privaten bzw. häuslichen Rahmen. Für besonders hochqualifizierte Musiklehrer kommen auch Tätigkeiten an Hochschulen in Betracht.

Es fiel die hohe Motivation der Bewerber und damit die starke Identifikation mit dem Beruf auf. Trotz der schlechten Aussichten versuchten viele, sich durch viele „Kleinstdeputate“, die meist auch noch an verschiedenen Orten wahrgenommen werden mussten, eine Existenz aufzubauen und zu sichern.

Erwartungen der Arbeitgeber

- Lehrer an **privaten Musikschulen** sollten qualitäts- und zielorientiert sowie begeisterungsfähig mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen am Instrument arbeiten, über Flexibilität verfügen sowie Ausdauer und Einsatzbereitschaft mitbringen.

- In der **musikalischen Früherziehung** waren die Freude am Umgang mit Kindern im Kleinkindalter, Kenntnisse in Noten, Rhythmik, Tonarten, Akkorde etc., Freude am Musizieren und Organisationsfähigkeit von besonderer Bedeutung.

- Bei den wenigen Positionen, die mit der **Leitung von kommunalen Musikschulen** verbunden waren, wurden überdurchschnittlich engagierte und qualifizierte Persönlichkeiten mit abgeschlossener musikpädagogischer Fachausbildung sowie hoher musikalischer und pädagogischer Kompetenz gesucht. Leitungserfahrungen oder einschlägige Qualifikationen, konzeptionelle Fähigkeiten; ausgeprägte Fähigkeiten und Erfahrungen in der Personalführung sowie Kenntnisse im modernen Kulturmanagement wurden vorausgesetzt.

- Die seltenen **Hochschullehrerpositionen** setzten ein abgeschlossenes

Hochschulstudium, den Nachweis hoher künstlerischer Qualifikation als Instrumentalist und Musikpädagoge, die pädagogische Erfahrung im Hochschulbereich und in der Regel eine Promotion voraus.

- Die am häufigsten von den Arbeitgebern erwarteten **Instrumentalausbildungen** bezogen sich vor allem auf Gitarre, Blockflöte, Querflöte, Klavier und Saxophon.

Vergütung

Meist wurden für Berufsanfänger Honorarverträge angeboten in einer Größenordnung von 20 bis 25 € in der Stunde. Die wenigen Positionen an kommunalen Musikschulen wurden gemäß den tariflichen Regelungen des öffentlichen Dienstes maximal mit der Entgeltstufe 9 vergütet – rund 2.000 € brutto im Monat. ■



Sportlehrer und Sportwissenschaftler

In diesem Abschnitt werden Sportlehrer und Sportwissenschaftler betrachtet, deren Abschlüsse (Diplom, Magister etc.) nicht auf eine Tätigkeit im Schulwesen abzielen.

Entwicklung des Arbeitsmarktes 2005 im Vergleich zu 2004

Arbeitslose	1.573	-1,1%
davon Frauen	38,6%	36,4%
davon mit Universitätsausbildung	82%	82%
Stellenzugang	347	+2,4%

Arbeitsmarktlage

Der Markt für diese Gruppe blieb weiter sehr schwierig. Er war gekennzeichnet von Honorartätigkeiten und Praktika im Anschluss an das Studium. Auch Kandidaten mit vertieften Kenntnissen in BWL und Sportmarketing mussten meist den Umweg über freiberufliche Tätigkeiten gehen, ehe mit einer Festanstellung gerechnet werden konnte.

Erkennbare Arbeitsmöglichkeiten für diese Berufsgruppen zeigten sich in den Bereichen:

- Rehabilitation
- Wellness
- Fitness
- Gesundheit

In **Krankenhäusern, Kliniken und Reha-Einrichtungen** wurden Sportlehrer für vielfältige sporttherapeutische Aufgaben gesucht:

- Krafttraining
- Wassergymnastik
- Herz- und Kreislaufdiagnostik
- Isokinetische Tests und Training
- Gruppenleitung von Präventionsangeboten
- Gesundheitstraining wie Wirbelsäulengymnastik, Osteoporosegymnastik

Bei den Angeboten von **Fitnessstudios** handelte es sich häufig um die Kombination von Vertriebsaufgaben und der sportlichen Anleitung der Kunden. Viele dieser Stellen waren mit einer freiberuflichen Tätigkeit verbunden. Auch bei den Fitnessstudios standen Prävention und Rehabilitation zunehmend im Vordergrund.

Trainertätigkeiten in **Vereinen** waren zumeist verbunden mit Management- und

PR-Aufgaben. Sie erforderten spezifische Trainerqualifikationen. Da es kaum noch Förderungsmöglichkeiten aus öffentlichen Mitteln gab, sind diese Angebote deutlich zurückgegangen.

Reiseveranstalter suchten für die Animation der Urlaubsgäste erfahrene, motivierte und belastbare Fitnesstrainer und Sportlehrer. Die Angebote bezogen sich auf befristete Einsätze. Außer den sportlichen Qualifikationen (z.B. Aerobic-Lizenz, Indoor Cycling, Windsurf- oder Katamaranlizenzen etc.) waren auch Sprachkenntnisse erforderlich.

Sportmarketing-Agenturen, die Veranstalter regionaler und überregionaler Sportevents im Bereich Werbung und Marketing betreuen, waren gelegentlich an Sportlehrern und -wissenschaftlern interessiert. Auch hier erfolgte die Tätigkeit häufig freiberuflich.

Sportartikelhersteller boten trotz ihrer guten wirtschaftlichen Situation nur selten Beschäftigungsmöglichkeiten für diese Gruppe. Aufgaben im Vertrieb, in der Kundenakquisition, für die Angebotserstellung oder die Reklamationsbearbeitung standen im Vordergrund. Einige große Sportartikelhersteller boten Trainee-Programme an.

In bundesweit agierenden Unternehmen des **Sportartikelhandels** gab es gelegentlich Einstiegsmöglichkeiten im Event- oder Projektmanagement.

Einige große **Fitnessketten** boten berufserfahrenen Sportlehrern und Sportökonomien die Möglichkeit des Einstiegs im Rahmen von Franchiseverträgen.

Erwartungen der Arbeitgeber

Im Bereich der ambulanten Rehabilitation waren oft nachweisbare Zusatzqualifikationen, z.B. in MAT (Medizinisches Aufbautraining) oder AOTR (Ambulante orthopädische traumatologische Rehabilitation) erforderlich.

Für wirtschaftsnahe Tätigkeiten waren Zusatzausbildungen in BWL und EDV sowie Fremdsprachenkenntnisse unerlässlich.

Für alle Einsatzfelder wurde

- eine hohe Teamfähigkeit,
- Serviceorientierung,
- starke Belastbarkeit (physisch und

mental),

- hohe Kommunikationsfähigkeit und
- Zusatzprüfungen in den unterrichteten Sportfächern erwartet.

Vergütung

Arbeitgeber des Öffentlichen Dienstes gingen meist nicht über die Entgeltstufe 9 des Tarifvertrages des Öffentlichen Dienstes (TVÖD) hinaus. Für Berufseinsteiger bedeutet dies ein Bruttogehalt von etwas mehr als 2.000 € im Monat.

Für Berufsanfänger in anderen Bereichen lagen die Monatsgehälter meist zwischen 1.500 und 1.900 €. Überdurchschnittlich häufig waren in diesem Beschäftigungssegment auch Jobs auf 400-€-Basis oder im Rahmen von so genannten Arbeitsgelegenheiten (1- bzw. 2-€-Jobs) vertreten. ■

Tipps für Neueinsteiger



- Bildungsmaßnahmen mit Abschluss zum Sporttherapeuten, verbunden mit bundesweiter Mobilität, führten gelegentlich zu einer Festanstellung.
- Für die Stellensuche kommen neben den Agenturen für Arbeit viele weitere Optionen in Betracht, z.B. spezielle Jobbörsen für Sportwissenschaftler und Sportlehrer, etwa das Portal **www.sport-job.de**.
- Ist der sportwissenschaftliche Abschluss mit einer Prüfung in einem zweiten unterrichtsrelevanten Fach verbunden worden, kommt unter Umständen auch ein Seiteneinstieg im Öffentlichen Schulwesen in Betracht.

Tipps für Berufserfahrene



Viele Sportlehrer haben sich eine selbstständige Existenz, z.B. mit einem Fitnessstudio, aufgebaut. Bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen ist eine entsprechende Förderung über die Agenturen für Arbeit möglich (siehe auch Seite 78).

Lehrerbedarf im Schuldienst

Die zuständigen Ministerien bieten Ihnen in Merkblättern, Broschüren und im Internet

- Prognosen zum Lehrerbedarf,
- Informationen zu Einstellungen von Lehrern und Lehrerinnen,
- Hinweise zum Einstellungsverfahren oder
- konkrete Stellenausschreibungen in Ihrem Bundesland.

Adressen und Hinweise auf Internetseiten Ihres zuständigen Ministeriums finden Sie in der folgenden Tabelle:

Bundesland/Adresse	Internetadresse	Bundesland/Adresse	Internetadresse
Baden-Württemberg Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg Postfach 10 34 42, 70029 Stuttgart Tel.: 07 11/2 79-0 Fax: 07 11/2 79-28 10	www.km-bw.de → Informationen für Lehrer/innen oder www.lehrereinstellung-bw.de	Niedersachsen Niedersächsisches Kultusministerium Schiffgraben 12, 30159 Hannover Tel.: 05 11/1 20-0 Fax: 05 11/1 20-74 50	www.mk.niedersachsen.de → Themen → Lehrkräfte → Einstellungen oder → Übernahme aus anderen Bundesländern
Bayern Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus Salvatorstraße 2, 80327 München Tel.: 0 89/21 86-0 Fax: 0 89/21 86-28 00	www.stmuk.bayern.de → Publikationen → Publikationen des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus	Nordrhein-Westfalen Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen 40190 Düsseldorf Tel.: 02 11/58 67-40 Fax: 02 11/58 67-32 20	www.bildungsportal.nrw.de → Schule → Lehrer werden
Berlin Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport Beuthstraße 6-8, 10117 Berlin-Mitte Tel.: 0 30/90 26-7	www.sensjs.berlin.de → Schule → Informationen für Lehrer oder → Einstellungen an Berliner Schulen	Rheinland-Pfalz Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend Wallstraße 3, 55122 Mainz Tel.: 0 61 31/16-0 Fax: 0 61 31/16-28 78	www.mbfj.rlp.de → Bildung → Schuldienst und Lehrerberuf oder → Stellen
Brandenburg Ministerium für Bildung, Jugend und Sport Postfach 900 161, 14437 Potsdam Tel.: 03 31/8 66-0 Fax: 03 31/8 66-35 95	www.mbj.s.brandenburg.de → Hinweis zu Lehrereinstellungen oder www.schulaemter.brandenburg.de	Saarland Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft des Saarlandes Postfach 10 24 52, 66024 Saarbrücken Tel.: 06 81/5 01-74 04 Fax: 06 81/5 01-75 00	www.bildung.saarland.de → Bildungsserver → Lehrstellenmarkt
Bremen Senator für Bildung und Wissenschaft Rembertiring 8-12, 28195 Bremen Tel.: 04 21/3 61-1 32 22 Fax: 04 21/3 61-41 76	www.bildung.bremen.de → Aktuelles → Stellenausschreibung	Sachsen Sächsisches Staatsministerium für Kultus Postfach 10 09 10, 01079 Dresden Tel.: 03 51/5 64-0 Fax: 03 51/5 64-28 86	www.sachsen-macht-schule.de → Informationen, Publikationen → Personal → Stellenausschreibungen
Hamburg Behörde für Bildung und Sport Postfach 761 048, 22060 Hamburg Tel.: 0 40/4 28 63-0 Fax: 0 40/4 28 63-34 96	http://fhh.hamburg.de → Behörden → Bildung und Sport → Service → Bewerbungen	Sachsen-Anhalt Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt Turmschanzenstraße 32, 39114 Magdeburg Tel.: 03 91/56 73 71-0	www.sachsen-anhalt.de → Landesjournal → Bildung und Wissenschaft → Schulsystem → Lehrer/-bildung
Hessen Hessisches Kultusministerium Luisenplatz 10, 65185 Wiesbaden Tel.: 06 11/3 68-0 Fax: 06 11/3 68-20 96	www.hessisches-kultusministerium.de → Lehrer/innen	Schleswig-Holstein Ministerium für Bildung und Frauen Brunswiker Straße 16-22, 24105 Kiel Tel.: 04 31/ 9 88-58 07 Fax: 04 31/ 9 88-58 15	http://landesregierung.schleswig-holstein.de → Ministerien → Bildung und Frauen → Aktuelles → Bewerberlotse – Der Weg in den Schuldienst
Mecklenburg-Vorpommern Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern Werderstraße 124, 19055 Schwerin Tel.: 03 85/5 88-0 Fax: 03 85/5 88-70 82	www.kultus-mv.de → Schulen und Erwachsenenbildung → Lehrer, Schulleiter, Schulämter → Beschäftigungsverhältnisse	Thüringen Thüringer Kultusministerium Werner-Seelenbinder-Straße 7, 99096 Erfurt Tel.: 03 61/3 79-00 Fax: 03 61/3 79-46 90	www.thueringen.de/de/tkm → Schule → Lehrer

Als Lehrer ins Ausland

Riskieren Sie einen Blick über die Grenzen. Ein Auslandsaufenthalt ist in jedem Fall eine berufliche und persönliche Bereicherung. Ob Sie eine berufliche Tätigkeit anstreben, sich weiterbilden wollen oder als Austauschlehrer, Auslandsdienst- oder Programmlehrkraft ins europäische oder außereuropäische Ausland gehen möchten – Möglichkeiten gibt es viele.



Deutsche Auslandsschulen – weltweit

Wenn Sie für ein paar Jahre an einer Deutschen Auslandsschule oder an einer anderen schulischen Einrichtung im Ausland unterrichten möchten, bietet die Zentralstelle für das Auslandsschulwesen (ZfA) des Bundesverwaltungsamtes verschiedene Vermittlungsprogramme – weltweit.

Sie können entweder als

- Auslandsdienstlehrkraft (aus dem innerdeutschen Schuldienst beurlaubte Lehrkraft),
- Bundesprogrammlehrkraft (noch nicht im innerdeutschen Schuldienst tätige Lehrkraft oder aus dem innerdeutschen Schuldienst beurlaubte Lehrkraft) oder
- Ortskraft (von den Schulen nach Landesrecht angestellte Lehrkraft) vermittelt werden.

Welche Voraussetzungen im Einzelnen gefordert sind, in welchen Ländern Einsatzmöglichkeiten bestehen, an wen Sie Ihre Bewerbung richten müssen und wie das Auswahlverfahren und die Vermittlung geregelt ist, erfahren Sie von der ZfA (Adresse siehe „Weitere Informationen“).

EU-Programme für die berufliche Weiterbildung

Möglichkeiten der beruflichen Qualifizierung und Weiterbildung im Ausland bieten zum Beispiel die Europa-Programme:

- **Comenius** – Fortbildung für Beschäftigte der Schulbildung
- **Leonardo da Vinci** – Fortbildung für Beschäftigte der beruflichen Bildung
- **Grundtvig** – Fortbildung für Beschäftigte der Erwachsenenbildung
- **das EU-Studienbesuchsprogramm** für Fachleute der Berufsbildung (EUS)

Informationen zu Teilnahmebedingungen, Programmzielen und -verlauf, Finanzierung sowie zu weiteren Programmen und Fortbildungsmöglichkeiten im Ausland – auch außerhalb Europas – finden Sie

- beim **Pädagogischen Austauschdienst** (www.kmk.org/pad/home.htm) oder
 - bei der **Internationalen Weiterbildung und Entwicklung gGmbH** (www.inwent.org).
- (Siehe auch „Weitere Informationen“)

Europaservice der Bundesagentur für Arbeit

Der Europaservice der Bundesagentur für Arbeit (ES-BA) bündelt alle europabezogenen Dienstleistungen der Bundesagentur in einem Netzwerk von 15 regionalen Zentren.

Unter www.europaserviceba.de werden Informationsmaterialien und Basisinformationen über 30 europäische Arbeits-

Bildungsmärkte bereitgestellt. Erste Anlaufstelle für Fragen rund um das Thema „Arbeiten und Lernen im Ausland“ ist die Europa-Hotline der Bundesagentur für Arbeit. Das Hotline-Team beantwortet Fragen, versendet Informationsmaterial oder vermittelt für eine weitergehende Beratung den Kontakt zu einem persönlichen Ansprechpartner in einem der 15 regionalen Europaservice-Zentren.

Über die Berater/innen des Europaservice erhalten Sie aktuelle Informationen über Stellenangebote, Einstellungs- und Arbeitsbedingungen, die Anerkennung von Berufsabschlüssen, Niederlassungsformalitäten, Lebensbedingungen und Kontaktadressen.

Der Europaservice arbeitet eng mit dem europäischen EURES-Netzwerk (European Employment Service) zusammen, ein Kooperations- und der Informationsverbund der europäischen Arbeitsverwaltungen.

Auf der EURES-Webseite www.europa.eu.int/eures finden Sie Informationen zu Lebens- und Arbeitsbedingungen in der EU sowie aktuelle Stellenangebote aus den Stellenvermittlungssystemen der europäischen Arbeitsverwaltungen.

Weitere Informationen ...

über derzeit laufende Austausch- und/oder Entsendungsprogramme erhalten Sie u.a. bei folgenden Stellen:

Zentralstelle für Arbeitsvermittlung – ZAV

Fachbereich Internationaler Arbeitsmarkt
 Villemombler Straße 76,
 53123 Bonn
 Tel.: 01 80/1 00 30 60 (4,6 Cent/Minute).
 E-Mail: InfoHotline-Ausland@arbeitsagentur.de
www.arbeitsagentur.de oder
www.europaserviceba.de

Bundesverwaltungsamt

Zentralstelle für das Auslandsschulwesen – ZfA
 Barbarastraße 1, 50728 Köln
 Tel.: 0 18 88 3 58-0 oder 02 21/7 58-0
 Fax: 0 18 88 3 58-28 23 oder
 02 21/7 58-28 23
 E-Mail: poststelle@bva.bund.de
www.bundesverwaltungsamt.de
 und www.auslandsschulwesen.de

InWent – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH

Tulpenfeld 5, 53113 Bonn
 Tel.: 02 28/24 34-5,
 Fax: 02 28/24 34-7 66
 E-Mail: info@inwent.org,
www.inwent.org

Sekretariat der Kultusministerkonferenz Pädagogischer Austauschdienst (PAD)

Lennéstraße 6, 53113 Bonn
 E-Mail: pad@kmk.org
www.kmk.org/pad/home.htm

Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB)

Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn
 Tel.: 02 28/1 07-16 08
 Fax: 02 28/1 07-29 64
 E-Mail: na@bibb.de, www.na-bibb.de

Deutsch-Amerikanisches Institut Tübingen

Karlstraße 3, 72072 Tübingen
 Tel.: 0 70 71/7 95 26-0
 Fax: 0 70 71/7 95 26-26
 E-Mail: mail@dai-tuebingen.de
www.dai-tuebingen.de

Deutsch-Französisches Jugendwerk (DFJW)

Molkenmarkt 1, 10179 Berlin
 Tel.: 0 30/28 87 57-0
 Fax: 0 30/28 87 57-88
www.dfjw.org

Botschaft von Japan

Hiroshimastraße 6, 10785 Berlin
 Tel.: 0 30/2 10 94-0
 Fax: 0 30/2 10 94-2 22
 E-Mail: info@botschaft-japan.de
www.botschaft-japan.de

Robert-Bosch-Stiftung GmbH

Postfach 100628, 70005 Stuttgart
 Tel.: 07 11/4 60 84-0
 Fax: 07 11/4 60 84-10 94
 E-Mail: info@bosch-stiftung.de
www.bosch-stiftung.de

Verband Deutscher Lehrer im Ausland e.V.

Kreiswaldstraße 21, 64668 Rimbach
 Tel.: 0 62 53/85-1 46
 Fax: 0 62 53/87-2 45
 E-Mail: wecht@vdlia.de, www.vdlia.de



Als Fremdsprachenassistent/in an Schulen im Ausland

Deutsche Studierende, insbesondere angehende Fremdsprachenlehrer, können für einen Zeitraum von 7 bis 10 Monaten – je nach Zielland – am Fremdsprachenassistentenaustausch teilnehmen. Die Fremdsprachenassistenten werden an Schulen – i.d.R. im Sekundarbereich – eingesetzt und assistieren ca. 12 Stunden wöchentlich im Deutschunterricht.

Sie gewinnen dabei einen Einblick in das ausländische Erziehungswesen, vertiefen die eigenen Sprachkenntnisse und fördern als Muttersprachler den Unterricht der deutschen Sprache und Landeskunde für die Schüler im Zielland.

Weitere Informationen erhalten Sie bei der zuständigen Bezirksregierung/Mittelbehörde, beim zuständigen Kultusministerium bzw. der zuständigen Senatsverwaltung oder beim Pädagogischen Austauschdienst unter www.kmk.org/pad/fsa.htm bzw. per Telefon unter **02 28/5 01-2 26**. ■

Wege in außerschulische Berufsfelder

Lehramtsabsolventen müssen nicht unbedingt an einer Schule arbeiten. Auch in der freien Wirtschaft können sie ihren Platz finden.

Beschäftigungsalternativen in der freien Wirtschaft

Da im Wesentlichen die Übertragbarkeit der im Studium erworbenen Qualifikationen auf die jeweilige Berufspraxis über die Einstellung Arbeit suchender Lehrer entscheidet, haben Lehrer berufsbezogener Fächer, Berufsschul- oder Handelslehrer und Lehrer mit entsprechenden Zusatz- und Schlüsselqualifikationen die besten Eingliederungschancen.

So bestehen zum Beispiel für Fremdsprachenlehrer gute Einsatzmöglichkeiten in exportorientierten Firmen und in Weiterbildungsabteilungen; Lehrer der Naturwissenschaften und Mathematik können sich besonders in den Bereichen Datenverarbeitung und Programmierung behaupten, und für Sportlehrer besteht die Möglichkeit, in die Freizeitwirtschaft oder die Gesundheitsbranche zu wechseln.

Weiterbildungsbereich Seite 20



Schwieriger ist es, für Grund-, Haupt- und Realschullehrer, Lehrer musischer und künstlerischer Fächer sowie Lehrer geistes- und sozialwissenschaftlicher Fächer Beschäftigungsfelder außerhalb des Schuldienstes zu finden. Ihre fachwissenschaftlichen Kenntnisse entsprechen nicht denen von Absolventen vergleichbarer Fachstudiengänge und sind wenig berufsbezogen.

Für diese Personengruppen eignen sich eher Arbeitsbereiche wie Vertrieb, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit, Verwaltung und Organisation. Diese Bereiche setzen weniger Fachkenntnisse als vielmehr breites Wissen und kommunikative Fähigkeiten voraus.

Leitende Tätigkeiten

Lehrer können auch für Führungspositionen in Betrieben geeignet sein, vor allem dann, wenn sie sich entsprechend weiterbilden.

Auch bezüglich ihrer Methoden- und Sozialkompetenz, insbesondere der Kommunikationsfähigkeit, bringen gerade Lehrer gute Voraussetzungen mit, um mit Kaufleuten und Ingenieuren konkurrieren zu können.

Auch durch die zunehmende Bedeutung des Dienstleistungssektors, insbesondere in den höher qualifizierten Tätigkeiten wie Organisation und Management, Betreuung und Beratung werden mehr und mehr pädagogisch-didaktische Kenntnisse nachgefragt, die vor allem von Lehrern erbracht werden können.

Einstiegsangebote der Wirtschaft

Um den Weg in die Wirtschaft zu finden, müssen Lehramtsabsolventen bereit sein, sich fehlendes Fachwissen zum Beispiel in Weiterbildungsmaßnahmen anzueignen. Außerdem bieten Wirtschaftsbetriebe verschiedene Einstiegsmöglichkeiten für fachfremde Arbeitssuchende an, die im Folgenden beschrieben werden. In der Praxis werden diese Formen häufig nicht genau unterschieden und jeder Betrieb pflegt ein anderes Vorgehen. Gezieltes Nachfragen beim Unternehmen, um welche Form und Struktur des Einstiegs es sich genau handelt, hilft, Unklarheiten zu beseitigen.

Funktionaler Kommunikationsbereich Seite 30



Training-on-the-job

Die Chance besteht hauptsächlich für Lehrer, die über einen Abschluss in wirtschaftsnahen Studienfächern wie etwa Wirtschaftswissenschaften, Mathematik oder Fremdsprachen verfügen oder die unternehmensbezogene Fachrichtungen studiert haben (z.B. ein Germanist, der bei einer Zeitung ein Volontariat absolvieren möchte).

Das Prinzip dieser Einarbeitungsform besteht im **Learning-by-doing**. Dabei wird der Lernende idealerweise von erfahrenen Mitarbeitern betreut. Beim Training-on-the-job handelt es sich um ein methodisches Einweisen und Einarbeiten, meist auf ein bestimmtes Arbeitsgebiet beschränkt.

Theoretisches Wissen eignen sich die „On-Job-Lernenden“ unter anderem durch Selbststudium oder durch den Besuch von inner- und außerbetrieblichen Seminaren, Workshops oder sonstigen Studienangeboten an, die ihnen begleitend zur Ausbildung angeboten werden.

IT-Branche, Multimedia Seite 36



Trainee-Programme

Trainee-Programme zeichnen sich durch **Jobrotation** (das Durchlaufen mehrerer Ausbildungsstationen) sowie durch begleitende **Off-job-Schulung** (die Teilnahme an Seminaren und Kursen) aus. Sie sind als berufs- und unternehmensspezifische Startprogramme bei akademischen Berufsanfängern, insbesondere den Wirtschaftswissenschaftlern, sehr gefragt.

Die Programme bieten den Teilnehmern die Gelegenheit, sich einen allgemeinen Überblick über die verschiedenen Tätig-

keitsbereiche innerhalb eines Unternehmens zu verschaffen, und helfen herauszufinden, wo die persönlichen Interessen und Stärken am besten zum Einsatz kommen.

Da die Vergabe der begehrten Trainee-Programm-Plätze vorwiegend über strenge Rekrutierungsmaßnahmen geregelt wird, besitzen Lehrer oft nur eine Chance, wenn sie einschlägige Erfahrungen und zahlreiche Zusatzqualifikationen vorweisen (weitere Informationen siehe Seite 64ff).



**Kaufmännisch-
verwaltender Bereich**
Seite 42

Betriebsinterne Umschulungen

Weitere Einstiegsmöglichkeiten eröffnen die betriebsinternen Umschulungsmaßnahmen, wie sie von größeren Firmen angeboten werden. Sie sind eng mit dem Training-on-the-job und dem Prinzip des Learning-by-doing verbunden, unterscheiden sich aber dadurch, dass sie Lehrer nicht einarbeiten, sondern für einen ausbildungsfremden Beruf umschulen. Ein großer Teil der Umschulungszeit wird in institutionalisierten Fachkursen verbracht.

Da viele Unternehmen solche Maßnahmen zwar durchführen, aber meist nur wenige der Umschüler in ihren eigenen Betrieb übernehmen, werden schon während der praxisorientierten Ausbildung Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern geknüpft. Die Kurse, die im Durchschnitt sechs bis zwölf Monate dauern, setzen einen festen Arbeits- oder Praktikantenvertrag mit einer Firma voraus.

Bildungsangebote der Bildungswerke der Wirtschaft

Ähnlich wie die firmeninternen Umschulungen zielen diese auf eine Verbesserung der Vermittlungschancen von Lehrern in die Wirtschaft ab und schulen diese hauptsächlich in den Bereichen Betriebswirt-

schaft, Management, Verwaltung, EDV und Personalwesen.

Diese Bildungsangebote werden meist als ganzjährige Vollzeitmaßnahmen angeboten, beinhalten längerfristige betriebspraktische Zeiten und setzen gewisse Vorkenntnisse, Abschlüsse und teilweise auch einen Eignungstest voraus.

Praktikum, Werkstudenten- oder Ferienjob

Am leichtesten gelingt der Einstieg in die Wirtschaft bereits während des Studiums. Hier bieten sich Praktika, die Arbeit als Werkstudent oder Ferienjobs an. Studenten haben dabei die Möglichkeit, einen Betrieb kennen zu lernen, persönliche Kontakte zu knüpfen und zusätzliche Schlüsselqualifikationen zu erwerben. Die Firmen wiederum lernen die Personen und ihre Qualifikationen kennen und können bei Bedarf auf bereits bekannte Bewerber zurückgreifen. Näheres zum Thema Praktikum siehe Seite 64ff.

Nichtbetriebliche Fort- und Weiterbildung

Ebenfalls möglich ist eine außerbetriebliche Weiterbildung. Hier steht die berufliche Fortbildung stärker im Vordergrund als die Umschulung auf neue Berufsfelder.

Allgemeine Informationsveranstaltungen

Hochschulen, Vereine der Universitäten oder die Agenturen für Arbeit bieten oftmals Informationsveranstaltungen an. In Vortragsveranstaltungen referieren beispielsweise ehemalige Lehrerinnen und Lehrer, die den Sprung in die Wirtschaft geschafft haben, über Einsatzmöglichkeiten und Qualifikationen in Betrieben. In Workshops können sich Absolventen und Studenten über Bewerbungsmodalitäten



Freizeitwirtschaft
Seite 46

informieren und lernen, wie man sich auf Vorstellungsgespräche vorbereitet.

Fernstudienlehrgänge

Eine besondere Art der Weiterbildung sind die Fernstudienlehrgänge. Im Gegensatz zu einer Vollzeitmaßnahme gibt die Weiterbildung durch ein Fernstudium den Teilnehmern flexiblere Möglichkeiten, entweder in anderen Jobs tätig zu bleiben oder als registrierte Arbeitslose dem Arbeitsmarkt anderweitig zur Verfügung zu stehen. Wegen der konzeptionellen Praxisferne muss jedoch geprüft werden, inwieweit ein solches Fernstudium überhaupt auf eine alternative Tätigkeit in der Wirtschaft vorbereitet, da viele Unternehmen gerade bei Lehrern mangelnde Praxiserfahrungen beklagen. Näheres zum Thema E-Learning und Fernunterricht siehe Seite 68.



**Sozialer und nichtärztlicher
Gesundheitsbereich**
Seite 50

Aufbau- und Zusatzstudiengänge

Neben den genannten Wegen in außerschulische Berufsfelder existieren aber auch an vielen Hochschulen Aufbau- und Zusatzstudiengänge für Lehramtsabsolventen. Darin können sich angehende Lehrer bereits vor dem zweiten Staatsexamen zusätzliche Kenntnisse aneignen, die ihnen neue Beschäftigungsbereiche eröffnen.

Informieren Sie sich über KURSNET – dem Netzwerk für berufliche Aus- und Weiterbildung über weitere Angebote (siehe Seite 70ff). ■

Finanzierung



Bei Fragen zu finanziellen Fördermöglichkeiten einer beruflichen Weiterbildung wenden Sie sich an Ihre Agentur für Arbeit. Siehe hierzu auch Seite 78.

Weiterbildungsbereich

Der Weiterbildungsbereich gilt für Lehramtsabsolventen und -absolventinnen aufgrund ihrer Vorbildung im pädagogisch-didaktischen Bereich gemeinhin als eine der klassischen alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten. Aus diesem Grund wird im Folgenden auf die Entwicklungen und Tätigkeitsfelder in diesem Bereich etwas ausführlicher eingegangen.



Weiterbildung – ein weiter Begriff

Begriffsdefinition

Nach der Definition des Deutschen Bildungsrates ist Weiterbildung die „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Ausbildungsphase... Das Ende der ersten Bildungsphase und damit der Beginn möglicher Weiterbildung ist in der Regel durch den Eintritt in die volle Erwerbstätigkeit gekennzeichnet... Das kurzfristige Anlernen oder Einarbeiten am Arbeitsplatz gehört nicht in den Rahmen der Weiterbildung.“

Dieser Weiterbildungsbegriff liegt auch dem Berichtssystem Weiterbildung, einer im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung durchgeführten repräsentativen Erhebung der Weiterbildungssituation in Deutschland¹⁾, zugrunde. In regelmäßigen Abständen werden damit seit 1979 aktuelle Daten über die Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung erfasst (siehe hierzu „Weiterbildung ist gefragt“).

Allgemeine und berufliche Weiterbildung

Generell differenziert man zwischen allgemeiner und beruflicher Weiterbildung, die sich in erster Linie im Themenangebot und den Weiterbildungsträgern unterscheiden. Während die allgemeine Weiterbildung hauptsächlich die Vermittlung von Wissen und Fertigkeiten aus Bereichen wie etwa Gesellschaft, Politik, Sprachen und Gesundheitswesen umfasst, zielt die berufliche Weiterbildung darauf ab, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern und der technischen Entwicklung anzupassen oder einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen.

Träger der allgemeinen Weiterbildung sind hauptsächlich Volkshochschulen, private Institute und kirchliche Verbände, während bei der beruflichen Weiterbildung private Bildungsanbieter, die Weiterbildungsabteilungen der Unternehmen, die Gewerkschaften und Kammern dominieren.

Lebenslanges Lernen

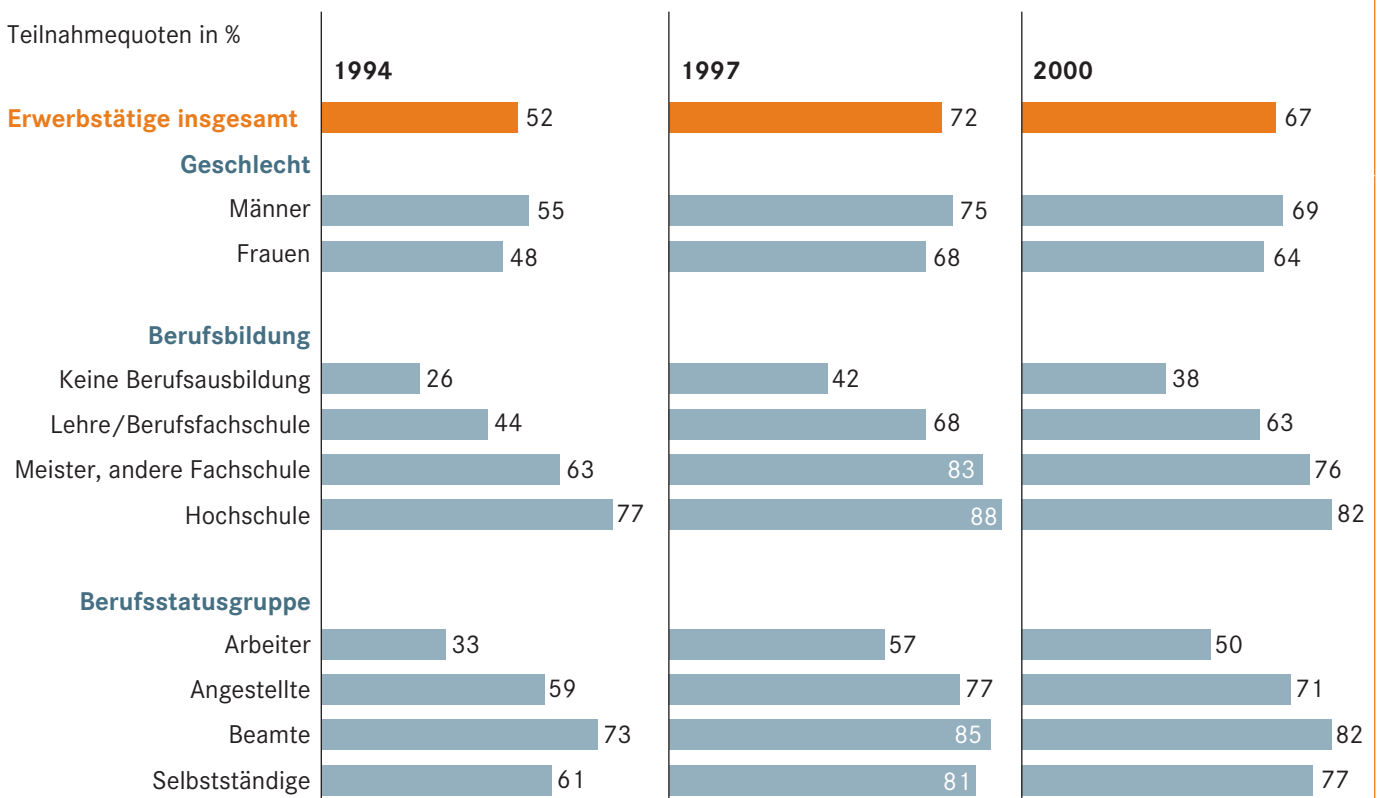
Der Übergang zur Wissensgesellschaft, die Globalisierung, die unsichere Wirtschaftslage, neue Technologien insbesondere im Bereich der Informations- und Kommunikationstechniken erfordern eine

Lernkultur, die über die traditionellen Konzepte und Einrichtungen zur Weiterbildung hinaus geht. Nur mit lebenslangem Lernen können die steigenden Anforderungen der Zukunft bewältigt werden. Die Schaffung eines „europäischen Raumes des lebenslangen Lernens“ hat sich die Europäische Kommission zum Ziel gesetzt. Dabei geht sie von einer weit gefassten Definition aus, „in der lebenslanges Lernen nicht allein aus wirtschaftlicher Perspektive oder unter dem Aspekt der Erwachsenenbildung gesehen wird. Lebenslanges Lernen impliziert eine Lernphase vom Vorschulalter bis ins Rentenalter und es solle das gesamte Spektrum vom formalen über das nichtformale bis zum informellen Lernen umfassen.“ Als Ziele des Lernens werden zum Beispiel genannt: „Förderung aktiver und demokratischer Bürger, persönliche Entfaltung, soziale Eingliederung sowie Beschäftigungsaspekte.“²⁾

1) Hrsg. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berichtssystem Weiterbildung IX, Bonn 2004

2) Mitteilung der Kommission, Einen europäischen Raum für lebenslanges Lernen schaffen, Brüssel, November 2001

Beteiligung an informeller beruflicher Weiterbildung im Bundesgebiet bei ausgewählten Gruppen von Erwerbstätigen, 1994 – 2000



Quelle: Berichtssystem Weiterbildung VIII, Hrsg. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 2001

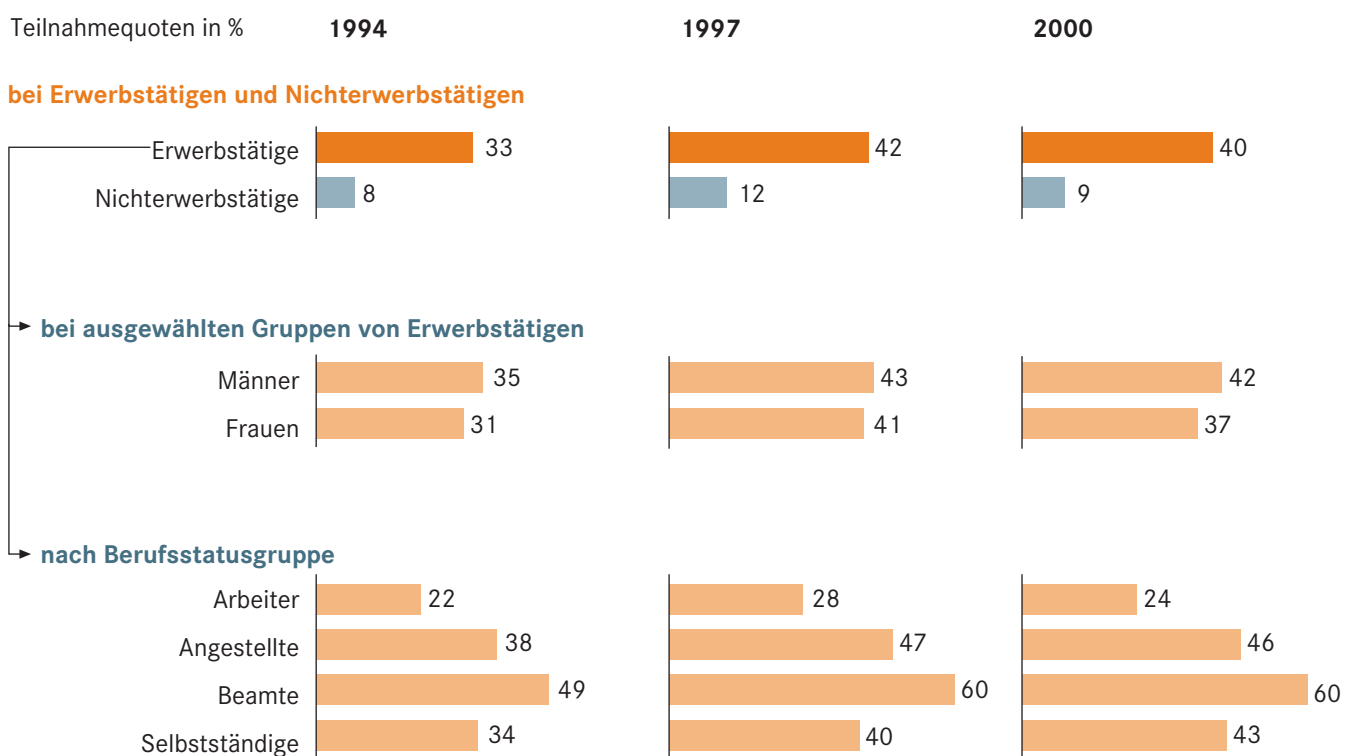
Weiterbildung ist gefragt

Weiterbildung geschieht heute in vielfältigen Formen und geht weit über die „klassische“ Form der Weiterbildung in Lehrgängen oder Kursen hinaus. So haben laut Berichtssystem Weiterbildung im Jahr 2000 zwei Drittel der Erwerbstätigen an **informeller beruflicher Weiterbildung** teilgenommen. Hierzu zählen zum Beispiel der Besuch von Fachmessen und Kongressen, das Lesen von Fachbüchern und Fachzeitschriften, selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien, betriebliche Maßnahmen der Lernförderung am Arbeitsplatz, Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren. An einer organisierten Form der **Weiterbildung in Lehrgängen und Kursen** haben nach dieser Untersuchung 43 Prozent der 19- bis 64-jährigen befragten Personen teilgenommen.

Obwohl die Teilnahmequote sowohl bei der formalisierten als auch bei der informellen Weiterbildung im Jahr 2000 nach Jahren kontinuierlichen Anstiegs erstmals wieder zurückgegangen ist, gehen Experten aufgrund der langfristigen Entwicklung davon aus, dass die Weiterbildung ein „wachsender Bereich“ ist. Steigende



Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in Form von Lehrgängen/Kursen, 1994 – 2000



Quelle: Berichtssystem Weiterbildung VIII, Hrsg. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 2001

Anforderungen an die Arbeitnehmer, die Beschäftigungskrise mit hoher Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit sowie die Globalisierung der Märkte sind Gründe für die hohe Bedeutung beruflicher Weiterbildung, ebenso wie die fortschreitende Modernisierung vor allem der Informations- und Kommunikationsmedien und die zunehmende Kundenorientierung infolge wachsenden Wettbewerbsdrucks. Viele Unternehmen sind dadurch gezwungen, die Arbeit in Fertigung und Verwaltung neu zu organisieren, was von den Beschäftigten eine ständige Anpassung an neue Qualifikationsanforderungen verlangt. Fragt man zum Beispiel die Betriebe nach den Gründen für ihre Weiterbildungsaktivitäten, wird am häufigsten die Veränderung der Produktionsweise bzw. der Dienstleistungserbringung aufgrund von neuen Produkten oder Abläufen genannt (siehe Abbildung³).

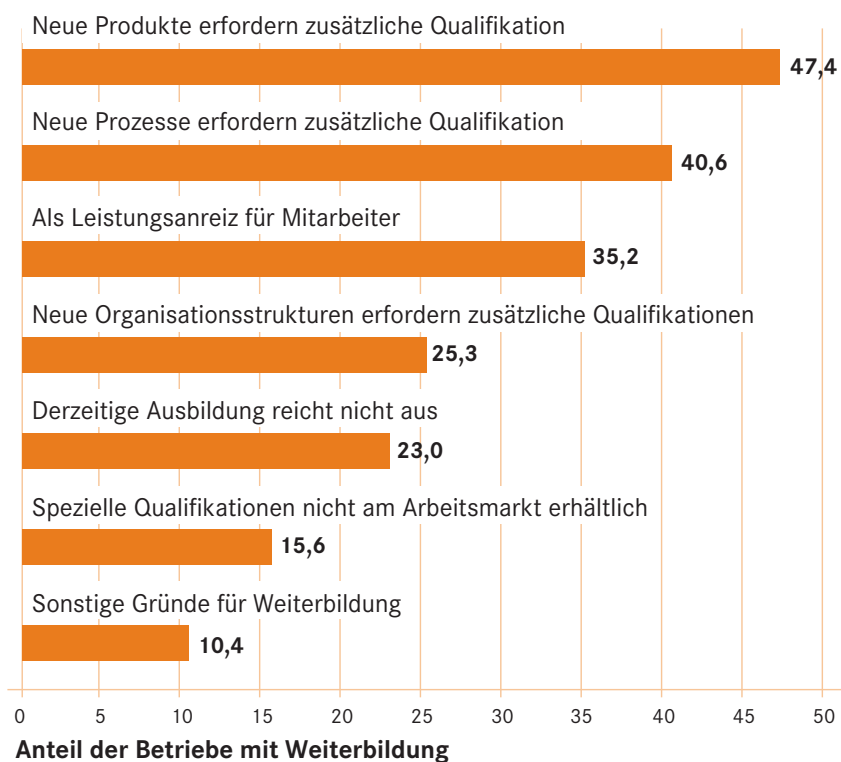
Neben arbeitsplatzspezifischem Fachwissen werden von den Arbeitnehmern mehr und mehr fachübergreifende Qualifikationen erwartet, die gegenüber dem fachlichen Know-how nicht so schnell veralten und immer stärker an Bedeutung gewinnen.

Hierunter fallen insbesondere die Kommunikations-, Kooperations- und Teamfähigkeit, analytisches, abstraktes und vernetztes Denken, Kreativität, Lernfähigkeit und Planungskompetenz.

Durch die gestiegenen Anforderungen an die Weiterbildung verändert sich auch ihre Gestaltung. Das alleinige Anbieten und Durchführen von Standardlösungen und Katalogseminaren genügt heute in der Regel nicht mehr den Ansprüchen der Arbeitnehmer und der Unternehmen. Vielmehr muss sich das Weiterbildungsangebot an den Bedürfnissen der einzelnen Unternehmen orientieren und zugleich die Potenziale der Mitarbeiter besser erschließen. Das heißt, dass sich Weiterbildner mehr und mehr zu Prozessbegleitern entwickeln und in den Betrieben als Berater für Personalentwicklungsmaßnahmen in die Planung der Unternehmensentwicklung einbezogen werden.

3) Arnd Kölling, Der Bedarf an qualifizierten Fachkräften und Probleme bei der Stellenbesetzung, BeitrAB 264, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg 2003

Gründe für betriebliche Weiterbildungsaktivitäten



Quelle: IAB-Betriebspanel 2000, aus: BeitrAB 264



Wie eine Erhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln in Zusammenarbeit mit dem Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung bei 1087 Unternehmen zu ihren Weiterbildungsaktivitäten im Jahr 2001 ergab, stehen zwar immer noch die Unterweisungs- und Schulungsmaßnahmen am Arbeitsplatz durch Kollegen oder Vorgesetzte im Vordergrund, aber neben diesen „klassischen“ Formen des Lernens und Arbeitens haben „neue“ Formen an Bedeutung gewonnen. Dies gilt vor allem für Unterweisungs- und Schulungsmaßnahmen durch Trainer im Betrieb (Coaching), den systematischen Wechsel des Arbeitsplatzes (Jobrotation), die Durchführung arbeitsplatznaher Workshops oder auch für Qualitätszirkel, Lernstattgruppen oder Lerninseln.⁴⁾ Die Weiterbildung durch externe und interne Lehrveranstaltungen stehen zwar in der Rangfolge der Weiterbildungsaktivitäten erst an vierter bzw. fünfter Stelle, ihre Bedeutung hat aber in den neunziger Jahren zugenommen (siehe auch Tabelle).

4) iw-trends 30. Jahrgang, Heft 1/2003, Reinhold Weiß, Betriebliche Weiterbildung 2001 – Ergebnisse einer IW-Erhebung

Auch in den Themenfeldern ergeben sich aufschlussreiche Verschiebungen, wie die Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln zeigt. Während die Informations- und Kommunikationstechnik im Vergleich zur letzten Erhebung im Jahr 1998 erstmals weniger gefragt war, haben die fachübergreifenden Themen, wie zum Beispiel Fremdsprachenseminare oder Seminare zum Verhaltens- und Persönlichkeitstraining, einen Zuwachs erfahren (siehe auch Tabelle).

Formen der betrieblichen Weiterbildung

Anteile der weiterbildungsaktiven Unternehmen in Prozent

	1992	1995	1998	2001
Lernen in der Arbeitssituation	92,2	91,4	95,7	92,9
Informationsveranstaltungen	75,2	75,8	95,1	91,8
Lernen mit Medien	84,0	87,0	95,5	86,9
Externe Lehrveranstaltungen	59,9	58,8	88,5	84,3
Interne Lehrveranstaltungen	55,9	57,6	79,0	75,6
Umschulungsmaßnahmen	8,5	6,4	19,3	12,7
Insgesamt	97,2	97,6	99,7	97,1

Mehrfachnennungen möglich

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln, aus: iw-trends 1/2003

Themenspektrum der Weiterbildung

Themen in Prozent des gesamten Stundenvolumens

Themenfelder	1992	1995	1998	2001
Kaufmännische Themen	29,5	29,0	30,7	29,8
Gewerbliche, naturwissenschaftlich-technische, gestalterische Themen	36,2	37,8	32,6	33,8
Informations- und Kommunikationstechniken	18,9	19,2	23,6	20,9
Fachübergreifende Themen	15,4	14,0	13,1	15,5
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft, Köln, aus: iw-trends 1/2003

Tätigkeitsfelder

Die Verlagerung der Weiterbildungsschwerpunkte vom fachlichen hin zum interdisziplinären Wissen bietet gerade Arbeit suchenden Geisteswissenschaftlern und Lehrern Chancen, auf diesem Gebiet tätig zu werden. Da die fachwissenschaftliche Fortbildung eher den Fachleuten und Praktikern mit entsprechenden Betriebsereferenzen vorbehalten ist, können sich vor allem Lehrer geisteswissenschaftlicher Fächer den Themen Kommunikationstraining und der Weiterentwicklung sozialer Kompetenzen widmen.

Gerade Seminare zu interdisziplinären Themen, wie etwa Persönlichkeitsentwicklung, Mitarbeiterführung, Geist-/Körper-Fitness oder Arbeitstechniken, setzen kein spezifisches Studium voraus und können bei entsprechender, auch nachträglich erworbener, Qualifikation von Lehrern geleitet werden.

In anderen Bereichen wie etwa der Fremdsprachenlehre, im Kommunikationstraining oder im dispositiven Bereich der Weiterbildung lässt sich der Einstieg für Lehramtsabsolventen allerdings nur realisieren, wenn sie über die jeweils spezifischen Qualifikationen verfügen: Fremdsprachenlehrer etwa benötigen neben einer soliden Ausbildung im Fremdsprachenbereich internationale Fachkenntnisse und Wissen über Erscheinungsformen der Alltagskommunikation. Und als Kommunikationstrainer können in der Regel nur Lehrerinnen und Lehrer tätig werden, die über ein breites linguistisches Grundlagenwissen in Bereichen der Kommunikationstheorie, der Rhetorik und der Sozialpsychologie verfügen. Insbesondere im dispositiven Bereich wirken sich oft unzureichende Kenntnisse betriebswirtschaftlicher Abläufe und Prozesse als Hinderungsgrund für die Einstellung aus. Hier müssen die Bewerber das fehlende Grundwissen selbst in geeigneten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erwerben.

Fremdsprachenlehre

Fremdsprachenkenntnisse spielen angesichts der weltweiten ökonomischen und politischen Verflechtungen im Berufsleben nach wie vor eine große Rolle. Dies erkennt man einerseits an der internationalen Ausrichtung vieler Unternehmen, die Englisch zur Firmensprache deklarieren, und andererseits an der Tatsache, dass bei Personalrekrutierungen Sprachkenntnisse und Auslandsaufenthalte immer mehr an Bedeutung gewinnen. Im Hinblick auf eine Öffnung der osteuropäischen Märkte und der fortschreitenden

europäischen Integration ist auch weiterhin mit einer Zunahme des Gebrauchs von Fremdsprachen zu rechnen.

Da für die erfolgreiche Pflege von internationalen Wirtschaftskontakten allein die Beherrschung der entsprechenden Fremdsprache (in der Regel Englisch) nicht ausreicht, hat sich der klassische Fremdsprachenkurs mehr und mehr zu einem interkulturellen Kommunikationstraining entwickelt. Dabei kommt es nicht nur auf das Erlernen der Sprache und ihrer Grammatik an, sondern die Teilnehmer werden auch für die Kultur des fremden Landes und die Mentalität der dortigen Geschäftspartner sensibilisiert.

Um Missverständnisse in interkulturellen Kontaktsituationen zu vermeiden, ist es hilfreich, einige Aspekte und Verhaltens-

weisen zu kennen, in denen sich kommunikatives Handeln von Kultur zu Kultur unterscheidet. Zu den Aufgaben von Fremdsprachentrainern gehört es daher, die Unterscheidungskriterien zu ermitteln, zu systematisieren und für interkulturelle Trainings didaktisch aufzubereiten. Mit den Kursteilnehmern wird dann gemeinsam ein Kriterienraster ausgearbeitet, das den Teilnehmern in realen Interaktionssituationen eine Unterstützung bei der Wahrnehmung und Interpretation kulturell bedingter Unterschiede bietet.

Durch solche Schulungsmaßnahmen, die parallel zur allgemeinen Sprachausbildung veranstaltet werden, können sich Angestellte die nötigen Fähigkeiten aneignen, um bei internationalen Geschäftskontakten die personalen, situativen und kulturellen Elemente komplexer Situationen schneller zu erkennen und richtig zu interpretieren. ▶

Berufliche Qualifikationen: Globales Denken ist Trumpf

So viel Prozent der befragten Unternehmen halten folgende Qualifikationen in diesen Berufen für wichtig oder sehr wichtig

	Insgesamt	kaufmännische Berufe	gewerblich-technische Berufe	IT-Berufe
Englischkenntnisse	54	75	49	37
Toleranz und Anpassungsbereitschaft gegenüber anderen Kulturen	37	53	38	21
Fähigkeit, sich in andere hineinzusetzen	34	52	32	19
Kenntnisse internationaler technischer Standards und Normen	34	36	41	24
Kenntnisse ausländischer Märkte	30	54	20	16
Kenntnisse internationaler Geschäftspraktiken	29	56	16	15
Denken in internationalen/globalen Bezügen	27	45	21	16
Fähigkeit, in interkulturellen Teams zu arbeiten	27	37	27	18
Bereitschaft zum Auslandseinsatz	27	33	31	17
Kenntnisse der Gesprächskultur im Ausland	26	43	22	14

Mehrfachnennungen möglich;

Quelle: IW-Umfrage bei 775 Betrieben mit insgesamt 1,6 Millionen Beschäftigten, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln, aus: iwd 5/2001

Da in der Wirtschaft die Sprachen oft fachspezifisch angewendet werden, müssen sich die Bildungsanbieter entsprechend darauf einstellen. So werden Spezialkurse in Englisch oder anderen Sprachen, zum Beispiel für den Devisenhandel, für Entwicklungsingenieure, für Verhandlungen mit der Automobilindustrie, für Informationstechnik usw. konzipiert und durchgeführt.

Kommunikationstraining

Die durch den Strukturwandel ausgelösten Veränderungen im Wirtschaftsleben bringen es mit sich, dass im Berufsleben der Kommunikation eine wachsende Bedeutung eingeräumt wird, sie sogar vielfach zur Hauptbeschäftigung des Arbeitstages wird. Gerade bei Managern machen die kommunikativen Aktivitäten (Organisieren, Problemlösen, Planen, Koordinieren, Delegieren und Entscheiden) den überwiegenden Teil der Arbeitszeit aus.

Durch den verschärften Wettbewerbsdruck infolge der Globalisierung der Märkte erhält auch das kundenorientierte Denken und Handeln eine neue Bedeutung, weil die Art und Weise, wie ein Verkäufer dem Kunden entgegentritt, ebenso wichtig für die Kaufentscheidung ist wie die Qualität des Produktes selbst.

Seit Jahren lässt sich beobachten, dass gerade im produzierenden Gewerbe die reinen ausführenden Arbeiten mehr und mehr in Billiglohnländer verlagert oder durch die Automation verdrängt werden und somit aus unserer Gesellschaft verschwinden. Im Steigen begriffen ist dagegen der Anteil höher qualifizierter Tätigkeiten (siehe Grafik). Dabei wird die Fähigkeit zur Mitarbeiterführung, zum Austausch von Mitteilungen, Gedanken und Gefühlen, sowie in Gruppen soziale und zielgerichtete Beziehungen zu unterhalten, für das Arbeiten in Teams in Unternehmen immer wichtiger.

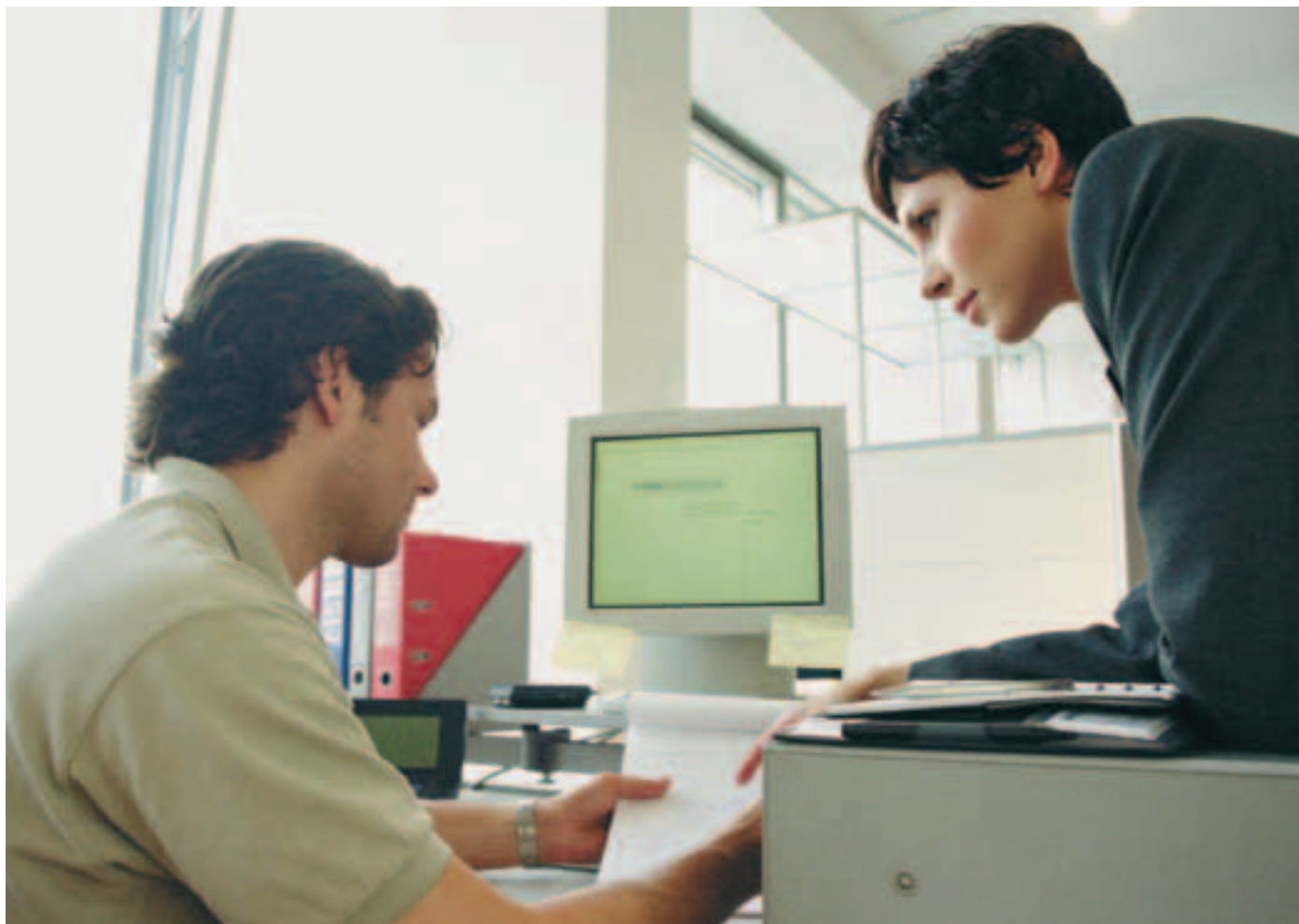
Erfolgreiche Mitarbeiterführung bedeutet in erster Linie wirksame Gesprächsführung. Auch ist die kommunikative Handlungskompetenz der Mitarbeiter zu erweitern und zu optimieren. Kommunikationstrainings sind deshalb auf allen Ebenen erforderlich und werden im Rahmen der Fort- und Weiterbildungen angeboten.

Eine Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit erreicht man durch die Analyse der Formen des kommunikativen Handelns. Der zu vermittelnde Lehrstoff der Fortbildungsseminare zum Kommunikationstrai-

ning sollte daher die Analyse von Verhalten und die Beschreibung von Verhaltensformen, die eigenes und fremdes Handeln erst erfassbar machen, beinhalten und die Umsetzung dieser Fähigkeiten in die konkreten Alltagssituationen zum Ziel haben. Der Einbeziehung der nonverbalen Kommunikation (Mimik, Gestik, Stellung zum Gesprächsteilnehmer, Kleidungskonzepte) wird dabei ebenso eine wichtige Bedeutung beigemessen. Die Teilnehmer werden damit in der Lage sein, die Handlungsziele des Gesprächspartners angemessen zu beurteilen und ihr eigenes Handeln entsprechend zu kontrollieren.

Dispositiver Bereich

Der dispositive Aufgabenbereich, der die Vor- und Nachbereitungen von Weiterbildungsmaßnahmen umfasst, und somit das erfolgreiche Durchführen und Gelingen erst ermöglicht, beinhaltet eine ganze Reihe unterschiedlicher Aufgaben. Hierzu zählen hauptsächlich die Bedarfsermittlung, die Weiterbildungsberatung, die Konzeption und Organisation von Bildungsmaßnahmen, die Kalkulation und die Gestaltung des Weiterbildungsprogramms, die Kundenwerbung, die Inhaltsoptimierung und das Bildungscontrolling.



Erwerbstätige nach unterschiedlichen Anforderungsprofilen der Tätigkeiten

Gesamtdeutschland ohne Auszubildende

	1995	2010
Höher qualifizierte Tätigkeiten	35%	41% Führungsaufgaben, Organisation und Management, qualifizierte Forschung und Entwicklung, Betreuung, Beratung, Lehren u.Ä.
Mittelqualifizierte Tätigkeiten	46%	44% Fach Tätigkeiten in der Produktion, Maschinen einrichten u.Ä., Reparieren, Fachverkäufer/Facheinkäufer, Sachbearbeiter, Assistententätigkeit in Forschung und Entwicklung, nicht-akademische Betreuung u.a.
Einfache Tätigkeiten	20%	16% Hilftätigkeiten i. d. Produktion, Reinigung, Bewirtung, Lagerhaltung, Transport, einfache Bürotätigkeiten, Verkaufshilfen u.Ä.

Quelle: IAB/Prognos-Projektion 1998
(IAB-Projekt 1/4-436A); Weiding/Hofer/Wolff (1999)

IAB Werkstattbericht Nr. 5/2001, S. 9

Bedarfsermittlung bedeutet, sich über Bildungsdefizite in einer Firma oder Abteilung zu informieren (reaktiv), deren Besonderheiten und Fortbildungsbedarf zu erkennen und Weiterbildungsthemen vorzuschlagen (proaktiv). Dazu müssen die Mitarbeiter den Kontakt zu ihren Kunden gut pflegen, um über Entwicklungen und Prozesse in den Betrieben stets informiert zu sein. Unter Umständen nehmen sie dabei auch an betriebsinternen Sitzungen teil oder klären vor Ort am Arbeitsplatz mit der Zielgruppe die bestehenden Probleme. Zudem erfordert die Arbeit eine sorgfältige Recherche der Fachliteratur und Fachpresse sowie die Beobachtung des Weiterbildungsmarktes, um immer die aktuellen Trends, die für die Unternehmen relevant sein könnten, zu kennen. Darüber hinaus müssen die Kontakte zu bestehenden Trainern gepflegt und neue aufgebaut werden.

Die **Weiterbildungsberatung** hat die Aufgabe, Teilnehmer und Betriebe über aktuelle Weiterbildungsangebote und -träger und deren Qualität zu informieren. Insbesondere soll geklärt werden, welche Maßnahmen sich für die Teilnehmer am besten eignen und inwieweit auf die individuellen Belange eingegangen werden muss.

Die **Konzeption und Organisation der Bildungsmaßnahme** umfasst die inhaltliche und methodisch-didaktische Planung und Umsetzung von Bildungsangeboten und ist eng mit der Bedarfsermittlung verbunden,

da nur das in die Praxis umgesetzt wird, was zuvor als Bedarf ermittelt wurde. Da die Weiterbildung verschiedene Zielgruppen anspricht, müssen die Lehrangebote hierbei unter dem Aspekt der didaktischen Reduktion den jeweiligen pädagogischen Ansprüchen der Erwachsenen angepasst werden.

Wer für die **Kalkulation** zuständig ist, errechnet Kosten wie Referentenhonorare, Hotelkosten, Druckkosten für die Arbeitsunterlagen und ermittelt die indirekten Kosten (Gehälter der Mitarbeiter, Raummiete, etc.). Ferner müssen geeignete Dozenten ausgewählt, bewertet und beauftragt werden.

In der **Gestaltung des Weiterbildungsprogramms** und der Kundenwerbung werden Kundeninformations- und Werbematerialien konzipiert. Die Programmbroschüre – oder auch die Präsentation im Internet – verkörpert das Image, das Konzept, die Qualität, das Angebot, die Leistungskraft und den Service des Bildungsanbieters, weist auf Neuerungen der Angebotspalette hin und trägt wesentlich dazu bei, dass Betriebe und neue Kunden sich für die angebotenen Kurse interessieren und sich für diese entscheiden. Um jedoch auf das Bildungsangebot aufmerksam zu machen, werden die Broschüren nicht nur den bestehenden Firmenkunden präsentiert, sondern es werden noch zusätzliche Werbemaßnahmen konzipiert, wie etwa Zeitschriften- und Zeitungsanzeigen oder Plakate.

Die **Inhaltsoptimierung und das Bildungscontrolling** befasst sich mit der Erfolgsmessung von Fortbildungsmaßnahmen – etwa anhand von Seminarbegleitlebögen und persönlichen Gesprächen. Diese Erhebungen dienen als Grundlage zur Verbesserung der Kursinhalte und haben so auf die Konzeption und Durchführung zukünftiger Weiterbildungsmaßnahmen entscheidenden Einfluss.

Ein weiteres Tätigkeitsfeld liegt im Bereich des **Coaching**. Beispielsweise bei der Umstrukturierung von Arbeitsprozessen begleiten und betreuen so genannte Coaches die Führungskräfte oder Angestellten der jeweiligen Firma, analysieren und bewerten die Arbeit, beraten und unterstützen bei der Entwicklung von Lösungen.

Aufgrund des integralen Stellenwerts der Fort- und Weiterbildung in der Wirtschaft können Weiterbildungsspezialisten auch bei der **Erarbeitung langfristiger Personalentwicklungskonzepte** als Berater herangezogen werden. Unter Personalentwicklung versteht man alle Maßnahmen zur Qualifizierung von Mitarbeitern für die erfolgreiche Bewältigung ihrer Aufgaben. In diesem Bestreben planen, realisieren, evaluieren und aktualisieren Personalentwickler mit Hilfe von Experten der Bildungseinrichtungen gezielte Lern- und Entwicklungsprozesse für Firmenangehörige. ▶

Beispiele für Berufe im Weiterbildungsbereich

Im folgenden Abschnitt werden verschiedene in Frage kommende Berufsalternativen für Lehramtsabsolventinnen und -absolventen in diesem Berufsfeld näher betrachtet.



Betriebspädagogen/-pädagoginnen sind für die Planung, Organisation und Durchführung von Maßnahmen in den Bereichen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung zuständig. In großen Industrieunternehmen, bei Behörden oder auch bei Weiterbildungsträgern erarbeiten sie zusammen mit dem Management und auf der Basis einer von ihnen erstellten betrieblichen Bildungsbedarfsanalyse Pläne zur Nachwuchsauswahl, -förderung und -betreuung. Ihre pädagogischen Aufgaben bestehen im Wesentlichen in der Schulung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, insbesondere der Auszubildenden, aber auch des Managements.

Darüber hinaus beraten Betriebspädagogen und Betriebspädagoginnen Kollegen und Kolleginnen in allen Fragen der Aus- und Weiterbildung, empfehlen und koordinieren den Besuch von Bildungsmaßnahmen, helfen aber auch bei Konflikten bzw. Problemen. Zudem pflegen sie intensive Kontakte mit Berufsschule, Industrie- und Handelskammern oder Handwerkskammern, gegebenenfalls auch mit der Agentur für Arbeit, dem Betriebsrat oder den zuständigen Gewerkschaften.

Erwachsenenbildner/innen unterrichten Erwachsene in Bildungseinrichtungen allgemeiner Art wie Volkshochschulen oder verbandlichen oder gemeindlichen Bildungsstätten haupt- oder nebenberuflich, häufig am Abend. Neben der Unterrichtstätigkeit arbeiten sie an der Weiterentwicklung der pädagogischen Ziele und Methoden in der Erwachsenenbildung.

Leiter/innen für betriebliche Aus- und Weiterbildung sind zuständig für die Leitung des Gesamtaufgabenbereiches der beruflichen Bildung im Unternehmen. Sie planen, organisieren und überwachen den betrieblichen Teil der Berufsausbildung bzw. Umschulung in anerkannten Ausbildungsberufen. Zu ihren Aufgaben gehört dabei auch die verantwortliche Leitung der Personalentwicklung. Sie befassen sich beispielsweise mit der Planung, Organisation und Durchführung von Personalentwicklungsmaßnahmen wie gezielte Weiterqualifizierung und Fortbildung der Mitarbeiter/innen auf der Grundlage von Bildungsbedarfsanalysen. Schließlich sind sie auch für das Bildungscontrolling zuständig, um eine angemessene Kosten-Nutzen-Relation der Ausbildungs- und Schulungsmaßnahmen im Unternehmen zu gewährleisten. Ein Teil ihrer Tätigkeit besteht in der Kontaktpflege mit Bildungseinrichtungen, Berufsschulen, Kammern, Agenturen für Arbeit usw.

Weitere Informationen zu den einzelnen Berufen finden Sie auch im **BERUFENET**, der Datenbank für Ausbildungs- und Tätigkeitsbeschreibungen (siehe Seite 88/89).



Personalentwickler/innen sind in den Bereichen Organisationsentwicklung, Fortbildung und Qualifizierung tätig. Sie erarbeiten Konzepte der Personalentwicklung, formulieren Grundsätze und Leitlinien in Bereichen wie Führung, Zusammenarbeit, Information und Kommunikation. Sie untersuchen Personalbestände, ermitteln den Personalbedarf, erarbeiten Kompetenzprofile und erheben den Weiterbildungsbedarf. Mitarbeitergespräche, betriebliche Berufsausbildung, Weiterbildung und Mitarbeitermotivation gehören dabei ebenso zu ihren Themengebieten wie Budgetplanung, Personalbeurteilung, Einstellungsverfahren, Arbeitszeitgestaltung und Leistungsanreize. Je nach speziellem Aufgabengebiet konzipieren sie auch selbst Trainingsmaßnahmen und führen diese durch. Sie arbeiten in großen Betrieben der Industrie, des Handels und im Öffentlichen Dienst sowie bei Firmen für Unternehmensberatung, Personal- und Managementberatung oder -training.

Trainer/innen im Call Center (Supervisor) sind zuständig für die Ausbildung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Sie führen die Ausbildung von neuen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen durch, die keinen IHK-Abschluss als Call Center-Agent/in haben oder noch über wenig Erfahrung verfügen. Durch Telefon-Coaching fördern sie das Gesprächsverhalten der Call-Center-Kollegen, indem sie sie in professioneller Dialogführung schulen und konstruktive Feedback-Gespräche führen. Trainer/innen und Mitarbeiter/innen bearbeiten dabei gemeinsam individuelle Stärken, erkennen und entwickeln Verbesserungspotenziale. Call-Center-Mitarbeiter/innen sollen dadurch motiviert werden, am Telefon sowohl kundenfreundlich zu agieren als auch Verkaufsgespräche zu führen. Eine weitere Aufgabe von Trainern und Trainerinnen ist es, die Coaching-Ergebnisse zu dokumentieren und die jeweiligen Qualitätsinstrumente zu optimieren. Viele Call-Center finden sich zum Beispiel in Branchen wie Telekommunikation/Online-Dienste, Finanzdienstleistung/Versicherung, Handel, Energieversorgung und Markenartikelindustrie.

Sprachenlehrer/innen unterrichten Fremdsprachen. Zum Teil beherrschen sie mehrere Sprachen einer Sprachfamilie, zum Beispiel Französisch, Spanisch und Italienisch oder bestimmte slawische bzw. außereuropäische Sprachen. Beim Sprachunterricht gehen sie meist auch auf Literatur und Landeskunde des entsprechenden Landes ein. Je nach Zielgruppe – zum Beispiel angehende Übersetzer/innen bzw. Dolmetscher/innen – unterrichten sie mit unterschiedlichen Schwerpunkten, etwa spezielle Übersetzungstechniken, Sprachfertigkeit oder Grammatik. Textauswertung und Sprachanalyse gehört meist ebenfalls zum fortgeschrittenen Sprachunterricht. Zu ihren Aufgaben gehört auch die Ausarbeitung und Durchführung von Prüfungen. ■

Funktionaler Kommunikationsbereich

Wir leben in einer Zeit, in der technologischer Fortschritt und innovative Prozesse mit zunehmender Geschwindigkeit strukturelle Veränderungen in nahezu allen Bereichen der Wirtschaft, aber auch in fast allen Gruppen der Gesellschaft bewirken. Parallel dazu steigt die Nachfrage nach Informationen stetig an. Zeitungen, Rundfunkanstalten, Agenturen für Nachrichten und Öffentlichkeitsarbeit sowie auch eigene PR-Abteilungen in den Unternehmen sind darauf spezialisiert, die Menschen, ihre potenziellen Kunden, mit Nachrichten über aktuelle Ereignisse und neueste Trends zu versorgen.



Der im Folgenden beschriebene funktionale Kommunikationsbereich umfasst die Medien, die Public Relations und das Dokumentations- und Verlagswesen.

Wissenschaftliches Arbeiten, umfassende Allgemeinbildung, ausgeprägte kommunikative Fähigkeiten, Darstellungsvermögen in Wort und Schrift sind einige zentrale Qualifikationen für eine Tätigkeit in diesen Bereichen – Qualifikationen, die insbesondere auch von Lehramtsabsolventen und -absolventinnen erwartet werden. Deshalb können sich für Lehrer insbesondere im Bereich Information und Kommunikation interessante Tätigkeitsfelder bieten, soweit entsprechende zusätzliche Kenntnisse und Erfahrungen erworben werden bzw. vorliegen.

Medienbereich Journalismus

In erster Linie sind Journalisten als Redakteure, Korrespondenten oder Reporter tätig, sie können aber ebenso bei Rundfunkanstalten als Moderatoren und Nachrichtensprecher eingesetzt werden oder die Funktion eines Pressesprechers, Redenschreibers oder PR-Beraters übernehmen. Die klassischen Aufgaben von Journalisten bestehen im Recherchieren und Auswerten von Informationen und Datenmaterial sowie im Schreiben und Gestalten von Text-, Ton- und/oder Bildbeiträgen. Weitere Aufgaben sind die des Bildredakteurs und Layouters, die für die Gestaltung der Seiten einer Zeitung/Zeitschrift verantwortlich sind.

Weil die Auswahl und entsprechende Aufbereitung der Informationen zum Teil hohe Sachkenntnis erfordert, spezialisieren sich die meisten Redakteure auf bestimmte Themengebiete. Je nach Studien- bzw. Interessensschwerpunkten kommen Ressorts in Betracht wie zum Beispiel Politik, Wirtschaft, Kultur, Sport, Technik, Lokales oder Musik. Die zentralen Aufgaben sind die Unterrichtung der Öffentlichkeit über aktuelle Ereignisse, die Organisation des Meinungs Austausches zwischen den gesellschaftlichen Gruppen und die Kommentierung öffentlichen Geschehens.

Während Reporter meist unterwegs sind, um vor Ort von aktuellen Ereignissen zu berichten, versorgen Korrespondenten im Auftrag von Nachrichtenagenturen sowie Fernseh- und Hörfunkanstalten die heimischen Redaktionen mit Beiträgen über das Geschehen in einem bestimmten Gebiet oder Land. Sie brauchen neben einer

journalistischen Ausbildung sehr gute Fremdsprachenkenntnisse und Erfahrungen mit Live-Gesprächen. In jedem Fall – ob Reporter oder Korrespondent – kommt es darauf an, zügig zu recherchieren und wenn nötig auch ohne Manuskript und unter Stressbedingungen druckreif formulieren zu können.

Der klassische Einstieg in den Journalismus erfolgt nach wie vor über das Volontariat bei einer Zeitung oder Zeitschrift bzw. bei Hörfunk- oder Fernsehanstalten, das heißt über ein befristetes Anstellungsverhältnis mit dem Zweck der Ausbildung zum Redakteur. Oft wird ein abgeschlossenes Hochschulstudium vorausgesetzt, mindestens aber journalistische Erfahrung. Viele Studenten schaffen sich gute Einstiegschancen, indem sie bereits während des Studiums als freie Mitarbeiter oder als Praktikanten zum Beispiel für eine Lokalredaktion tätig sind. Berufsanfänger ohne journalistische Erfahrung haben in dem begehrten Berufsfeld kaum eine Chance, einen Volontariatsplatz zu erhalten.

Als Einstiegs-Alternative kommt eine Ausbildung an einer Journalistenschule in Betracht, oder die akademische Variante eines Aufbau- oder Ergänzungsstudiengangs, in dem journalistisches Grundwissen vermittelt wird, zum Teil auch berufsbegleitend. Auch hier wird in der Regel vor Aufnahme des Studiums der Nachweis über eine freie Mitarbeit, eine Hospitation oder ein Praktikum bei einer Zeitung, Zeitschrift, Rundfunkanstalt oder einem anderen geeigneten Medienunternehmen verlangt. Wenn Sie dies planen, sollten Sie sich bei den Journalistenschulen und Hochschulen über Anforderungen und Studieninhalte informieren, da hier erhebliche Unterschiede bestehen (siehe auch Seite 33). Zusätzlich zu diesen Möglichkeiten bieten private Bildungsinstitute für Akademiker Weiterbildungsmaßnahmen an.

Die Chancen auf dem Arbeitsmarkt für Absolventen von Ergänzungsstudiengängen hängen stark davon ab, ob sie ihre Zukunft bei Tageszeitungen, Fachzeitschriften oder den audiovisuellen Medien sehen. Interessenten sollten berücksichtigen, dass bei vielen Tageszeitungen ein Volontariat zusätzlich abgeleistet werden muss. Bei Fachzeitschriften besteht dagegen eher die Chance, nach Abschluss des Aufbaustudiums direkt als Redakteur eingestellt zu werden.

Medienbereich Public Relations/Öffentlichkeitsarbeit

Im Bereich Public Relations (PR) sind Profis gefragt, die Strategien für die gezielte Information der Öffentlichkeit und den Dialog mit den jeweiligen Bezugsgruppen entwickeln. Die PR soll zum Beispiel bei potenziellen Kunden Vertrauen und Verständnis für das Handeln von Unternehmen schaffen, ein Image und eine Identität aufbauen sowie die Akzeptanz und den Bekanntheitsgrad sichern. Im Gegensatz zum Journalismus kommt es bei PR nicht auf Objektivität und kritische Distanz an, vielmehr wird diese Art von „Auftragskommunikation“ offen als Interessenvertretung verstanden.

Einige Tätigkeitsfelder von PR-Fachleuten werden im Folgenden näher beschrieben:

Die **Presse- und Medienarbeit** gehört zu den klassischen Bereichen der Öffentlichkeitsarbeit. Als Zulieferer von Journalisten versorgen PR-Berater/-Fachleute diese mit Kurzinfos, um auf ein Thema, zum Beispiel ein bestimmtes „Highlight“ im Unternehmen, aufmerksam zu machen, oder sie geben Pressemitteilungen und Reportagen heraus und stellen sie großen Tageszeitungen und Fachzeitschriften zum Abdruck zur Verfügung. Auch Rundfunk- und Fernsehanstalten werden in PR-Maßnahmen einbezogen und bekommen beispielsweise von PR-Agenturen fertig produzierte Programmbeiträge. Um Journalisten zu informieren, organisieren PR-Abteilungen und -Agenturen darüber hinaus Pressekonferenzen, Redaktionsbesuche und Journalistenreisen.

Da für die Akzeptanz von PR-Informationen die mediengerechte Aufmachung, der Nachrichtenwert und die Aktualität entscheidend sind, liegt in der **Erstellung von Print- und Online-Publikationen** ein weiteres Aufgabenfeld. So geben Firmen zu bestimmten Anlässen Festschriften und Geschäftsberichte heraus, veröffentlichen Kundenzeitschriften, präsentieren sich auf einer eigenen Homepage, verschicken per E-Mail Newsletter usw. Den Öffentlichkeitsabteilungen obliegt es hierbei, diese Publikationen zu konzipieren, für Texte, Bilder und Layout zu sorgen, Produktionstermine zu koordinieren, Daten zu pflegen und zu aktualisieren.

Die **Durchführung von Veranstaltungen und Aktionen** gehört ebenfalls zum ▶

Bereich Public Relations. Durch die aktive Beteiligung des Publikums an Verlosungen, Wettbewerben und Sportveranstaltungen können PR-Botschaften erfolgreich an bestimmte Zielgruppen herangetragen werden. Als Beispiel seien Laufveranstaltungen genannt, die von bekannten Unternehmen durchgeführt werden und darauf abzielen, das Firmenimage aufzubessern oder den Namen einer Firma mit bestimmten positiven Erlebnissen zu verbinden. Auch Messen, Konferenzen, Seminare, Workshops, ein „Tag der offenen Tür“ oder kulturelle Events erweitern das Repertoire, wobei mit der Organisation auch spezielle Agenturen beauftragt werden können.

Für die Identifikation mit dem eigenen Unternehmen und die Motivation der Angestellten spielt die **Mitarbeiterkommunikation** eine Schlüsselrolle. Die PR-Fachleute informieren im Auftrag der Firmenleitung zum Beispiel über die aktuelle Unternehmenspolitik, indem sie die Mittel der internen Kommunikation (Mitarbeiterzeitung, Intranet, schwarzes Brett usw.) einsetzen.

Sponsoring ist ebenfalls ein geeignetes Instrument, um den Bekanntheitsgrad eines Unternehmens zu erhöhen. Die Personen, Institutionen und Vereine, die mit Geld- und Sachmitteln unterstützt werden, erwähnen und präsentieren im Gegenzug den Sponsor entsprechend. Die Verhandlungen mit den jeweiligen Vereinen führen die PR-Fachleute, und sie begleiten das Sponsoring während der Vertragsdauer auch mit Presse- und Medienarbeit.

Für Lehramtsabsolventen, die über Fachkompetenz, methodisches Grundwissen, schriftliches und mündliches Ausdrucksvermögen, Organisationstalent und große Allgemeinbildung verfügen, bietet die Öffentlichkeitsarbeit interessante Beschäftigungsalternativen. Detaillierte Branchen- und Produktkenntnisse sowie Kenntnisse in den Bereichen Recht, Unterneh-

mensplanung, Vertrieb oder Marketing sind ebenso von Vorteil wie Fremdsprachenkenntnisse.

Man kann sich über eine journalistische Ausbildung für diese Tätigkeit qualifizieren (siehe Medienbereich Journalismus) oder als Seiteneinsteiger über ein Praktikum in einer PR-Agentur oder -Abteilung. Es besteht jedoch auch die Möglichkeit, eine Weiterbildung zum PR-Berater oder PR-Assistenten zu absolvieren.

Technische Dokumentation

Was an Konsum- und Investitionsgütern hergestellt wird und in die Hände der Kunden gelangt, bedarf meist einer detaillierten Produktbeschreibung, um den richtigen Umgang mit dem, was die Entwicklungs- und Konstruktionsabteilungen verlässt, sicherzustellen. Das Spektrum reicht dabei vom Beipackzettel für einen Brötchenröster bis hin zu mehreren prall gefüllten Ordnern für die Wartung eines Verkehrsflugzeuges. Hier eröffnet sich das weite Tätigkeitsfeld der technischen Dokumentation, der Domäne von Technischen Redakteuren, Autoren oder auch Lektoren.

Ihre Aufgabe ist es, einen komplizierten technischen Sachverhalt in übersichtlicher und logisch strukturierter Form allgemein verständlich wiederzugeben, damit Aufbau, Funktion und Handhabung eines Gerätes für den Anwender so klar wie möglich werden.

Sie arbeiten dabei zum einen eng mit Ingenieuren und Designern zusammen, zum anderen mit Grafikern, Fotografen, Layoutern, Setzern, Druckern sowie Übersetzern. Was den Text betrifft, so kann es sich sowohl um betriebsexterne Dokumentationen handeln, wie Softwarehandbücher oder Werbeschriften, als auch für den betriebsinternen Gebrauch zum Beispiel um Arbeits- oder Schulungsunterlagen. Immer kommt es darauf an, dass die Dokumentation zielgruppengerecht aufbereitet ist.

Absolventen eines geistes-, natur- oder sozialwissenschaftlichen bzw. publizistischen Studiengangs mit ausgeprägtem technischen Verständnis sowie sehr guten didaktischen und rhetorischen Fähigkeiten haben die Möglichkeit, sich mit einer Weiterbildung für die Technische Dokumentation zu qualifizieren, zum Teil auch im Rahmen eines Zusatz- oder Aufbaustudiums. Quereinsteiger können in Dokumentationsabteilungen unterschiedlicher Industriebereiche tätig werden oder sich als Dienstleister für Technische Dokumentation selbstständig machen.

Tätigkeiten in Verlagen und im Buchhandel

Zum herstellenden Buchhandel gehören die Verlage, die sich in Publikums-, Kultur-, Special-Interest- sowie Fach- und Wissenschaftsverlage unterteilen lassen. Der verbreitete Buchhandel umfasst unter anderem Sortiments-, Versand-, Zwischenbuchhandel und Antiquariat.

Beschäftigungsfelder bieten sich für Lehramtsabsolventen zum Beispiel in den Aufgabenbereichen von Verlagskaufleuten oder Lektoren. Während der Einstieg in den kaufmännischen Bereich vor allem über eine Umschulungsmaßnahme zum Verlagskaufmann oder eine Weiterbildung zum Management-Assistenten im Buchhandel führt, erfolgt der Einstieg ins Lektorat – ähnlich wie im journalistischen Bereich – meist über ein Praktikum oder Volontariat. Auch ein Aufbaustudiengang wie Buchwissenschaft bietet sich als Einstieg an.

Vor allem in Lexikon- und Schulbuchverlagen, für die sich Lehramtsabsolventen besonders eignen dürften, ist zudem der Umgang mit Multimedia-Anwendungen zum Beispiel für die Entwicklung von Lernsoftware selbstverständlich. Wenn man als Lehrer eine Tätigkeit im Schulbuchbereich anstrebt, kann es von Vorteil sein, das Referendariat abgeschlossen und einige Jahre unterrichtet zu haben.



Beispiele für Berufe im funktionalen Kommunikationsbereich

Im folgenden Abschnitt werden verschiedene in Frage kommende Berufsalternativen für Lehramtsabsolventinnen und -absolventen in diesem Berufsfeld näher betrachtet.



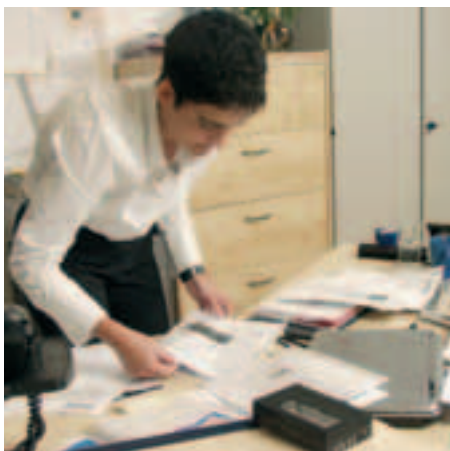
Journalisten/Journalistinnen erarbeiten und vermitteln Informationen, Meinungen und Unterhaltung mittels Wort, Bild, Ton oder in Kombination dieser Darstellungsmittel. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, Informationen zu sammeln, zu prüfen, auszuwählen und für Printprodukte, Hörfunk, Fernsehen oder Online-Medien aufzubereiten. Informationsquellen sind Nachrichtenagenturen, Pressekonferenzen, Informanten, Datenbanken, Archive oder die eigene Wahrnehmung. Aus der Fülle von möglichen Themen wählen Journalisten und Journalistinnen die aktuellsten und für das jeweilige Publikum bedeutendsten aus und bearbeiten sie dann mediengerecht. Sie sind vor allem in Fachressorts tätig. Dazu gehören Innenpolitik, Außenpolitik, Wirtschaft, Sport, Kultur, z.T. auch Wissenschaft, Medien, Technik und Bildung.

Sie arbeiten fest angestellt oder als freie Mitarbeiter im Bereich Printmedien für Tageszeitungen, Wochen- oder Sonntagszeitungen, für Anzeigenblätter, Magazine und aktuelle Verlagsproduktionen. Bei Hörfunk und Fernsehen in öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Trägerschaft sind Journalisten und Journalistinnen tätig, bei Online- und Offline-Medien, bei Nachrichten- und PR-Agenturen sowie bei Pressediensten. Ihr Arbeitsplatz ist in der Redaktion, im Studio und vor Ort, d.h. überall da, wo es Interessantes und Aktuelles zu berichten gibt.

Online-Redakteure/-Redakteurinnen bereiten Texte für Internet- und Online-Dienste auf, erstellen eigene oder redigieren fremde Beiträge, beispielsweise bei Nachrichtendiensten. Sie spüren neue Themen auf, bereiten sie für das Internet auf und wirken bei der Seitengestaltung mit. Für ihre Arbeiten recherchieren sie Sachverhalte und Hintergründe, meist mittels Online-Recherche. Diese sichten und prüfen sie und wählen geeignete Informationen aus. Durch das Setzen von Hyperlinks sorgen sie dafür, dass dem Nutzer weiterführende Hintergrundinformationen angeboten werden. Sie verbinden Texte, Bilder, Grafiken, Filmsequenzen und Töne zu Informations- oder Unterhaltungsbeiträgen. Zu ihren Aufgaben gehört auch das ständige Aktualisieren von bestehenden

Texten bei Nachrichten und Servicemeldungen, häufig mehrmals täglich, zum Teil rund um die Uhr.

Bei Werbeagenturen bereiten Online-Redakteure bzw. -Redakteurinnen Produkt- und Konzerninformationen auf. Auch im Bereich von Datenbanken, die zum Beispiel über das Internet angeboten werden, können sie tätig sein. Je nach Aufgabenbereich entwickeln sie zum Beispiel Selbstlernmedien und Lernprogramme. Außerdem betreuen sie Diskussionsforen, zum Beispiel in der Online-Version einer Tageszeitung. Dabei haben sie E-Mails zu lesen, auszuwerten und zu beantworten. Darüber hinaus können sie in den Informations- und Kommunikationsabteilungen von größeren Unternehmen, von Verbänden sowie der Kommunen tätig sein. ▶



PR-Manager/-Managerinnen bzw. **PR-Berater und -Beraterinnen** haben die Aufgaben der Analyse, Planung, Beratung, Organisation, Steuerung und Kontrolle von Informations- und Kommunikationsmaßnahmen, die der Imagepflege von Unternehmen und Organisationen in der Öffentlichkeit dienen.

Ihre Kernaufgaben bringt die Formel „AKTION“ auf den Punkt, die als Abkürzung der Anfangsbuchstaben folgender Tätigkeitsbereiche steht: Analyse, Kontakt, Text, Implementierung, operative Umsetzung und Nacharbeit.

PR-Manager und -Managerinnen bzw. -Berater und -Beraterinnen erstellen oder beauftragen Situations- und Meinungsanalysen sowie Stärken-/Schwächen-Profile, definieren Ziele, entwickeln Kommunikationsstrategien und Konzeptionen zum Erreichen der gesetzten Ziele, etwa identitätsbildende PR-Programme. Sie suchen den konstruktiven Dialog mit Marktpartnern und gesellschaftlich relevanten Gruppen z.B. aus Politik oder Medien durch persönliche Kontakte oder mit Hilfe von gestalteten Informationen z.B. in Form von Pressemitteilungen, Broschüren oder Internet-Seiten. Zu diesem Zweck arbeiten sie auch eng mit Spezialisten anderer Bereiche – etwa der Mediaplanung – zusammen. Sie treffen Entscheidungen, planen Maßnahmen, kalkulieren Kosten und erstellen Zeitpläne. Daneben überwachen sie die operative Umsetzung – also die Durchführung von Veranstaltungen und Projekten jeglicher Art, die aktive Pressearbeit, den Versand von Mailings etc. Schließlich sind sie auch für die Erfolgskontrolle der Maßnahmen, deren Dokumentation und die Durchführung von Korrekturen verantwortlich.

Pressesprecher/innen arbeiten in Unternehmen, bei Behörden, Verbänden oder in PR-Agenturen. Ihre Aufgabe ist die Sicherstellung der Kommunikation sowohl innerhalb eines Betriebes als auch nach außen. Dazu sammeln sie Informationen, werten sie aus und gewichten sie, erstellen einen detaillierten Verteiler für Informationen nach innen und außen. Sie pflegen Kontakte zu Presse sowie Rundfunk und schreiben Pressemeldungen. Sie unterrichten die Öffentlichkeit unter anderem durch Herausgabe eines aktuellen Informationsdienstes für die Tages- und Fachpresse, für Radio und Fernsehen. Bei Bedarf gestalten und redigieren sie auch Geschäftsberichte und andere hauseigene Publikationen wie zum Beispiel Nachrichten- und Informationsblätter, Festschriften, Broschüren, Faltblätter und Ähnliches. Sie arrangieren Pressekonferenzen und Presseführungen, erteilen Auskünfte bei Anfragen von außen, vermitteln Interviews und Gespräche. In der Regel konzipieren sie auch den Firmenauftritt im Internet und Intranet.

In großen Firmen arbeiten sie auch Reden, Aufsätze und Geleitworte aus und beraten Führungskräfte sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in allen Fragen des Umgangs mit den Medien.

Technische Redakteure/Redakteurinnen erstellen aussagefähige, umsetzbare, verständliche technische Beschreibungen aller Art; dazu gehören Gebrauchs-, Bedienungs-, Montage-, Konstruktions-, Produktions- und Reparaturanleitungen oder Schutz- und Sicherheitsvorschriften, Geräte- und Systembeschreibungen sowie Handbücher. Sie verwenden neben Texten Tabellen, Fotos, Zeichnungen oder Grafiken, um den Sachverhalt zu veranschaulichen. Immer arbeiten sie zielgruppengerecht und beachten rechtliche Grundlagen und Normen. Das Verwalten und Aktualisieren des entsprechenden Informationsmaterials gehört auch zu ihren Aufgaben.

Weitere Informationen zu den einzelnen Berufen finden Sie auch im **BERUFENET**, der Datenbank für Ausbildungs- und Tätigkeitsbeschreibungen (siehe Seite 88/89).



Dokumentationsassistenten/-assistentinnen sind in Informations- und Dokumentationsstellen bei Behörden, Wirtschaftsunternehmen, Medien tätig. Sie ermitteln und beschaffen Informationen, erfassen und speichern Daten und wirken mit bei der Erstellung und Vermittlung von Informationsdienstleistungen für die Nutzer und Nutzerinnen. In enger Zusammenarbeit mit anderen Dokumentationsfachkräften, besonders mit Diplom- und Wissenschaftlichen Dokumentaren stellen sie die benötigten Daten aus Büchern, Zeitschriften, Datenbanken, Bildern, Filmen und anderen Publikationen zusammen.

Die Aufgaben von **Lektoren/Lektorinnen** reichen von der Manuskriptarbeit über die Autorenbetreuung bis zur Programmgestaltung und können sich je nach Verlag stark unterscheiden. Nicht selten hat der fest angestellte Lektor die Funktion eines Produktmanagers, der vor allem die Arbeiten an einem Buchprojekt koordiniert und dazu externe Dienstleister wie freie Autoren, Übersetzer etc. beauftragt. Intern arbeitet er eng mit den Kollegen in Herstellung und Vertrieb zusammen, muss also über fundierte Kenntnisse in angrenzenden Bereichen wie Satz und Layout sowie Marketing verfügen.

Verlagskaufleute erledigen unter Berücksichtigung des Verlags- und Presserechts alle Arbeiten, die bei der Organisation, der Herstellung, dem Verkauf und dem Vertrieb von Zeitungen, Zeitschriften, Büchern und elektronischen Medien anfallen.

In Zeitungs- und Zeitschriftenverlagen beraten sie Kunden im Anzeigengeschäft, schließen Anzeigenverträge ab und erledigen Kundenaufträge. Für den Druck müssen Anzeigenmanuskripte vorbereitet werden. Daneben berechnen sie Produktions- und Vertriebskosten, disponieren die Auflagenhöhe und den Umfang der Zeitungen oder Zeitschriften und organisieren die Abonnentenwerbung.

Im Schwerpunkt Buchverlag betreuen sie die Gestaltung und Herstellung von Büchern und elektronischen Publikationen. Sie berechnen die Produktionskosten und kalkulieren die Auflagenhöhe sowie den Ladenpreis der Produkte. Sie erarbeiten Verlagsverträge, bearbeiten Manuskripte, kümmern sich um Lizenzen und Nutzungsrechte und setzen Redaktions- und Lektoratsentscheidungen kaufmännisch um. Ebenso sind sie mit Aufgaben des Vertriebs und des Marketings betraut. ■

IT-Branche, Multimedia

Kaum ein anderes Berufsfeld weist eine ähnlich rasante Entwicklung auf wie das der Informations- und Kommunikationstechnologie (IuK). Dies betrifft nicht nur die technologischen Neuentwicklungen der Computer selbst, sondern auch die Weiterentwicklung der Anwendungssoftware sowie die zunehmende Durchdringung vieler Lebens- und Arbeitsbereiche durch Computer und elektronische Vernetzung. Vor allem Internet- und Online-Dienste profitieren von der ständig wachsenden Zahl der Menschen und Unternehmen, die das Internet als zentrales Kommunikationsinstrument nutzen.



Zunehmende Professionalisierung der IT-Branche

Bedingt durch die rasche Entwicklung steigen die Anforderungen an die IT-Fachkräfte im engeren Sinne, aber auch an die Nutzer und Anwender in den unterschiedlichsten Branchen und Geschäftsfeldern. Immer neue Qualifikationen sind gefordert, um den Herausforderungen der neuen Informations- und Kommunikationstechniken begegnen zu können.

Die Komplexität des IT-Arbeitsmarktes spiegelt sich in einer kaum überschaubaren Vielfalt an Berufs- und Tätigkeitsbezeichnungen wider, die es sowohl den IT-Fachkräften als auch den Arbeitgebern in diesem Bereich erschwert, klare Karrierewege und Perspektiven zu erkennen bzw. aufzuzeigen.

Ein erster Schritt hin zu einer stärkeren Professionalisierung der IT-Branche war die Einführung von vier neuen IT-Ausbildungsberufen im Jahr 1997. Inzwischen wurde in enger Abstimmung zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Politik ein IT-Weiterbildungssystem entwickelt, das die notwendigen Orientierungshilfen für die Entwicklung von Karriereperspektiven geben kann. Danach bietet sich beispielsweise den Absolventen einer Ausbildung in einem der IT-Ausbildungsberufe als nächster Karriereschritt die Zertifizierung zum IT-Spezialisten. Für die IT-Spezialisten sieht das IT-Weiterbildungssystem weitere Entwicklungsmöglichkeiten zu den so genannten „operativen Professionals“ und darauf aufbauend zu „strategischen Professionals“ vor. Kennzeichnend für das IT-Weiterbildungssystem ist die „arbeitsprozessorientierte Weiterbildung“, das heißt, dass hier die Weiterbildung im Rahmen realer Arbeitsprozesse im Betrieb im Vordergrund steht.

Grundsätzlich steht damit jedem, der während seiner bisherigen beruflichen Tätigkeit nachweislich einschlägige IT-Kenntnisse und -Erfahrungen erworben hat, die Möglichkeit der Zertifizierung zum IT-Spezialisten offen.

Für Lehrer, die als Quereinsteiger in diesem Bereich tätig werden wollen, kann zum Beispiel eine von der Agentur für Arbeit geförderte Weiterbildung angerechnet werden, wenn sichergestellt ist, dass sich das Qualifizierungsprogramm inhaltlich an mindestens einem der IT-Spezialistenprofile orientiert.

Chancen für Quereinsteiger?

Auch wenn die große Euphorie in der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) verfliegen ist – die Chancen sind immer noch besser als in vielen anderen Bereichen. Zu dieser Schlussfolgerung kommt eine Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, in der die Auswirkungen der aktuellen Krisenerscheinungen in der IKT-Branche auf den Arbeitsmarkt für IT-Fachkräfte untersucht wurden¹⁾. Danach ist die Arbeitslosigkeit der IT-Fachkräfte zwar stark angestiegen, aber im Vergleich zu anderen Erwerbstätigen immer noch relativ gering. Begründet wird dies mit den breiten Einsatzmöglichkeiten dieser Fachleute, die auch Beschäftigungsmöglichkeiten bei IKT-Anwendern in anderen Branchen finden.

Allerdings ändern sich in Krisenzeiten auch die Einstellungspraktiken, so dass sich fast nur noch Fachkräfte mit einschlägiger Ausbildung auf dem Markt behaupten können. Für Quereinsteiger ist es daher zunehmend schwieriger geworden, den Einstieg in die IT-Branche zu schaffen, es sei denn sie bringen anerkannte IT-Zertifikate mit. Auf Dauer müssen deshalb auch Quereinsteiger die neuen Möglichkeiten, sich als Spezialisten zertifizieren zu lassen, unbedingt nutzen.

1) Werner Dostal, IT-Arbeitsmarkt, Chancen am Ende des Booms, IAB Kurzbericht Nr. 19/21.8.2002

Anforderungen an IT-Fachkräfte

Wer den Weg in die IT-Branche wählt, sollte neben den fachlichen Qualifikationen insbesondere gute Englischkenntnisse sowie

analytische Fähigkeiten besitzen und komplexe Sachverhalte logisch zusammenfassen können. Belastbarkeit, Bereitschaft zu Team- und Projektarbeit, Kommunikationsfähigkeit, Eigeninitiative, Flexibilität, ständige Lernbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein sind außerdem wichtige Eigenschaften, die von Fachkräften in diesem Bereich erwartet werden.

Arbeitgeber insbesondere mittelständischer Unternehmen haben laut Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) besondere Anforderungen an ihre IT-Fachleute. Sie suchen in der Regel Generalisten, die über die fachlichen und außerfachlichen Qualifikationen hinaus weitere Qualifikationen aufweisen: „Die wichtigste ist die der Kunden- und Serviceorientierung. Denn der IT-Experte muss beispielsweise nicht nur eine IT-Lösung für einen Kunden entwickeln, sondern auch mit ihm. Er muss verhandeln, beraten, sich in Kunden hinein denken können. Hinzu kommt, dass er – mehr als in Großunternehmen – die kaufmännische Seite seiner Arbeit im Kopf haben muss, um mit seinen kaufmännischen Kollegen kommunizieren zu können.“²⁾ Eine ganze Reihe der genannten Eigenschaften werden auch insbesondere von Lehrern und Lehrerinnen erwartet. Wer also ein echtes Interesse an einer Tätigkeit in der IT-Branche hat und bereit ist, sich die entsprechenden Fachqualifikationen anzueignen dürfte auch als Seiteneinsteiger immer noch gute Chancen für eine Anstellung in diesem Bereich haben.

2) Dr. Bernhard J. Hohn, Arbeitsmarkt-Informationen für qualifizierte Fach- und Führungskräfte, Informatikerinnen und Informatiker, Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit, Bonn 2003



Ausführliche Informationen finden Sie in **BBZ Heft 23 IT-Berufe.**

Tätigkeitsfelder

Aufgrund der Vielfalt an Beschäftigungsmöglichkeiten in diesem Sektor sind hier nur die wichtigsten Aufgabenfelder, die für Lehrer und Lehrerinnen interessant sein könnten, aufgeführt.

Der naheliegendste Aufgabenbereich, der für Lehrer mit entsprechender Weiterbildung in Frage kommen könnte, ist die **Schulung** von Kunden und Mitarbeitern im Umgang mit DV-Systemen und -Programmen. Die möglichen Lehrinhalte sind dabei so verschiedenartig wie die Informationstechnologie und deren Anwendung. Sie können sich zum Beispiel mehr mit der Hardware oder mehr mit der Software befassen, an Anwender oder an Hersteller richten. Die Arbeit als Dozent, Trainer oder Ausbilder setzt voraus, dass die didaktische und methodische Aufbereitung oft schwieriger und abstrakter Sachverhalte bewältigt werden kann. Lehrer bringen daher mit ihren pädagogischen Kenntnissen und Fähigkeiten insbesondere für diesen Bereich gute Voraussetzungen mit.

Ein weiterer Bereich ist die **Ablauforganisation** und Datenverarbeitung. Dabei geht es um den Workflow eines ganzen Unternehmens oder eines Teilbereichs. Die Aufgabe von Systemanalytikern ist es, die Optimierung des Workflow durch den Einsatz von Informationstechnik zu konzipieren. Auf der Basis ihrer Vorgaben erstel-

len Anwendungsprogrammierer oder Anwendungsentwickler Softwarelösungen zur Steuerung des internen betrieblichen Ablaufs, von der Lagerhaltung und Personaldisposition bis zur Finanzbuchhaltung. Der **Verkauf** von komplexen IT-Produkten ist beratungsbedürftig. Diese Aufgabe übernimmt der IT-Berater/IT-Consultant. Er ist in der Lage, die Bedürfnisse des Kunden mit den Möglichkeiten der IT-Technologie in Übereinstimmung zu bringen.

Wirtschaftliche Aspekte des eigenen Arbeitgebers behält er genauso im Auge wie die des Kunden. In der Regel verfügen IT-Consultants nicht nur über IT-, sondern auch über Produkt- oder Branchenkenntnisse. Ohne Verhandlungsgeschick, Präsentationsfähigkeit, schnelle Auffassungsgabe und die Fähigkeit, sich immer wieder neu in komplexe Problemstellungen einzudenken zu können, geht hier nichts. Der Einsatz bei wechselnden Kunden bedingt ein hohes Maß an Mobilität – gegebenenfalls auch international.

In den Bereich **Multimedia** fallen Aufgaben, die meist einem der vier Tätigkeitsfelder Projektleitung, Konzeption, Program-

mierung oder Screendesign zuzuordnen sind. Für die Recherche im Internet und Datenbanken sorgen Dokumentare und Info-Broker.

Weitere Informationen

Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), Dr. Bernhard J. Hohn: Arbeitsmarkt-Information für qualifizierte Fach- und Führungskräfte – IT-Experten: Aufschwung beginnt, Februar 2005.

Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), Dr. Bernhard J. Hohn: Arbeitsmarkt-Information für qualifizierte Fach- und Führungskräfte – Der Arbeitsmarkt für IT-Expertinnen und IT-Experten, Februar 2006.

Im Internet verfügbar unter www.ba-bestellservice.de oder unter www.arbeitsagentur.de



Beispiele für Berufe in der IT-Branche und im Bereich Multimedia

Im folgenden Abschnitt werden verschiedene in Frage kommende Berufsalternativen für Lehramtsabsolventinnen und -absolventen in diesem Berufsfeld näher betrachtet.



IT-Trainer/innen planen auf der Basis von Bildungsbedarfs- und Anforderungsanalysen die Inhalte von Weiterbildungsprogrammen im IT-Bereich. Sie beraten Kunden zu Personalentwicklungs- und Qualifizierungskonzepten und kalkulieren die Umsetzung der Konzepte im Rahmen des Bildungscontrollings sowohl im Hinblick auf den Einsatz von Sachmitteln und Personal-Ressourcen als auch auf den zu erwartenden Bildungsgewinn.

IT-Trainer/innen bereiten die Durchführung der Weiterbildungsprogramme vor, indem sie geeignete Medien und Methoden auswählen oder entwickeln. Weiterhin erstellen IT-Trainer/innen einen Evaluationsplan zur Qualitätssicherung der Weiterbildungsprogramme und -konzepte. IT-Trainer/innen führen Weiterbildungsprogramme durch. Dabei sind sie sowohl Trainer/innen im klassischen Sinne als auch Tutoren oder Coaches in z.B. internetbasierten Lernarrangements. Treten Probleme im Verlauf der Programme auf, modifizieren sie gegebenenfalls ihr Konzept.

IT-Trainer/innen planen und organisieren Hotlines und Informationssysteme zur Lösung von Nutzer- und Anwenderproblemen im E-Learning-Bereich. Sie unterstützen die Entwicklung von Online-Hilfen und Nutzerhandbüchern. Sie beobachten den Bildungsmarkt und entwickeln die eigenen Bildungsprodukte entsprechend den Marktbedingungen und aktuellen Trends weiter.

Geprüfte IT-Berater/innen (IT Consultant) sind befähigt, Unternehmen bei der Analyse, Zieldefinition, Konzeptentwicklung und -umsetzung von IT-Lösungen zu beraten, um die Entwicklungspotenziale sowie die Wettbewerbsfähigkeit dieser Unternehmen zu stärken und den Unternehmen neue oder erweiterte Geschäftschancen zu ermöglichen. Sie üben die Aufgaben unter Berücksichtigung von Rechtsvorschriften sowie technischer und betriebswirtschaftlicher Zusammenhänge und des Qualitätsmanagements aus. Sie stellen sich dabei auf neue Technologien, wandelnde lokale und globale Marktverhältnisse sowie sich verändernde Methoden des Selbst- und Prozessmanagements flexibel ein und gestalten den technisch-organisatorischen Wandel unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Akzeptanz. Sie nehmen Mitarbeiterführungsaufgaben wahr.

IT-Systemanalytiker/innen führen im intensiven Austausch mit Kunden eine auf standardisierten Prinzipien basierende Analyse von Geschäftsprozessen durch. Sie analysieren und formalisieren Problemstellungen und skizzieren entscheidungsreife Lösungsalternativen. Sie spezifizieren Anforderungen für zu erstellende oder anzupassende IT-Systeme auf verschiedenen Abstraktionsebenen und aus verschiedenen Sichten. Die von IT-Systemanalytiker/innen erarbeiteten Anforderungsmodelle und Lösungskonzepte können dabei sowohl das Endprodukt eines Beratungsprojekts als auch der Ausgangspunkt eines Entwicklungsprojekts sein. IT-Systemanalytiker/innen arbeiten daher in der Regel sowohl mit operativen Professionals als auch mit anderen Spezialisten im Umfeld der Softwareentwicklung zusammen. ▶



IT-Projektkoordinatoren/-koordinatorinnen steuern und überwachen die Anforderungen, Rahmenbedingungen und Verläufe von IT-Projekten, die einen überschaubaren Zeitraum oder eine begrenzte Personalkapazität (bis ca. 6 Personen) haben.

Sie stellen die Entwicklung der vom Auftraggeber gewünschten Produkte und Dienstleistungen im vorgegebenen Ressourcenrahmen sicher. Sie steuern technologische und personelle Ressourcen so, dass die Projektergebnisse qualitätsgerecht, zeitgerecht und im geplanten Budgetrahmen erreicht werden. IT-Projektkoordinatoren arbeiten mit Spezialisten aus dem Bereich Entwicklung, mit Nutzern und Auftraggebern zusammen, realisieren Ziel- und Sollvorgaben, lösen auftretende Konflikte und minimieren potenzielle Risiken.

Ihre Tätigkeiten sind dabei von Ungewissheit (Informationsunsicherheit), kurzfristigen Veränderungen, Überraschungen und einem wenig festgelegten Umfeld geprägt. IT-Projektkoordinatoren pflegen im Umgang mit Auftraggebern eine angemessene Kundenbeziehung und halten gegenüber der Geschäftsführung oder einem Lenkungsausschuss die Projektergebnisse transparent. Der IT-Projektkoordinator hat im Projektteam eine Vorbild- und Steuerungsfunktion.

IT-Produktkoordinatoren/-koordinatorinnen entwickeln und verantworten Produktstrategien unter Berücksichtigung aktueller Marktentwicklungen und sich verändernder wirtschaftlicher, technologischer und gesetzlicher Rahmenbedingungen. Dazu führen sie Marktbeobachtungen und -evaluierungen sowie Wettbewerbsanalysen und Marktpotenzialanalysen durch.

Sie koordinieren und begleiten die Produktentstehungsprozesse von den Ideen über die Produktkonzeptionen, Prozessabstimmungen, Produktentwicklungen, Produktfreigaben bis hin zur Koordination der Vermarktung und des Vertriebs.

IT-Produktkoordinatoren sind Ansprechpartner für das Qualitätsmanagement, für das Produktmarketing, für Vertriebspartner und Kunden.

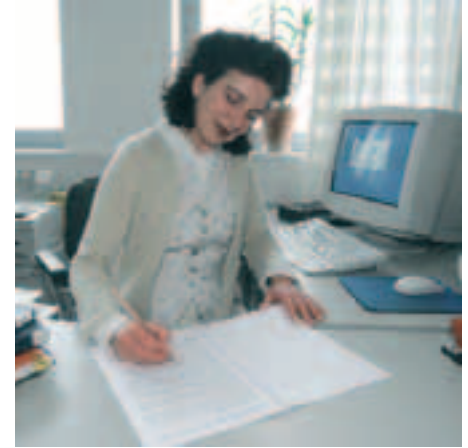
Marktgerechte Produkte und Produktpaletten entwickeln sie weiter und steuern das Life-Cycle-Management der Produkte. Sie sind die kompetente Schnittstelle zwischen Anwender und Entwicklung.

IT-Produktkoordinatoren verantworten die erfolgreiche Einführung und Positionierung von Produkten im Markt und die Markenführung mit dem Ziel der nachhaltigen Sicherung des Markterfolgs.

Multimedia-Producern/-Producerinnen obliegt in ihrer Funktion als Projektleiter/innen die Planung, Steuerung und Koordinierung von Multimediaprojekten. Sie organisieren das Projektteam und koordinieren die einzelnen Aktivitäten innerhalb des Teams. Zu ihren Aufgaben gehört auch die Betreuung und Beratung der Kunden im Vorfeld sowie während der Produktion, die Unterstützung der Auftragsakquisition und fachliche Begleitung der Vertriebsmitarbeiter, zum Beispiel bei der Vorbereitung von Wettbewerbspräsentationen.

Multimedia-Konzeptionisten/-Konzeptionistinnen erstellen Konzeptionen für Multimedia-Anwendungen. Sie wirken mit an der Definition des Kommunikationszieles, beraten den Kunden hinsichtlich der zielgruppengerechten Aufbereitung des Sujets, der technischen Möglichkeiten sowie der finanziellen Aspekte. Ferner entwickeln sie Vorschläge für das optimale Zusammenspiel von Text, Bild und Toninformation, überprüfen das Konzept auf Realisierbarkeit. Nach Abstimmung mit dem Kunden erstellen sie das Storyboard mit der interaktiven Ablaufstruktur, verfassen Texte und gegebenenfalls das Drehbuch und übergeben den Entwurf zur Umsetzung an die Programmierer/innen und Screen-Designer/innen.

Mehr Informationen zu den genannten und zu weiteren Berufen finden Sie auch in BBZ Heft 23 IT-Berufe sowie im **BERUFENET**, der Datenbank für Ausbildungs- und Tätigkeitsbeschreibungen (siehe Seite 88/89).



Programmierer/innen sorgen dafür, dass die Produkte technisch korrekt umgesetzt werden. Sie erstellen EDV-Programme, meist Anwenderprogramme, auf der Basis von detaillierten Vorgaben. Dabei wenden sie eine oder mehrere Programmiersprachen an und nutzen die grundlegenden Entwicklungsumgebungen, wie Code-Generatoren, Test-Hilfen, Dokumentations-tools und Editiersysteme.

Mediendesigner/innen/Screenesigner/innen beraten Kunden bei der gestalterischen Umsetzung von Medienprodukten und entwickeln Gestaltungskonzeptionen zum Beispiel für Werbevideos, Lehrfilme, Internetseiten oder Fernseh- und Hörfunksendungen. Sie gestalten Text-, Grafik- und Videodaten und kombinieren sie unter grafischen oder akustischen Aspekten für die entsprechenden Produkte. Ihre Arbeitsergebnisse präsentieren sie gegenüber Kunden oder dem betriebsinternen Auftraggeber.

Multimediaentwickler/innen konzipieren und implementieren Anwendungen für die Online- und Offline-Nutzung. Die von ihnen erstellten IT-Systeme zeichnen sich durch die Integration unterschiedlicher Medienarten wie Text, Grafik, Audio, Video, Animationen und Virtual Reality aus und weisen häufig einen hohen Grad an Interaktion auf. Sie unterstützen IT-Systemanalysten, IT-Systemplaner, Designer und Konzepter bei der Erstellung von Anforderungsmodellen, System-Design-Dokumenten und Storyboards und setzen die medialen Bestandteile des Systems technisch um. Dabei berücksichtigen sie ergonomische und gestalterische Kriterien.

Informations-Broker/innen recherchieren entweder als Selbstständige für Kunden (z.B. Werbeagenturen, Verlage, Anwaltspraxen, Unternehmensberatungen) oder als Angestellte für ihren Arbeitgeber vorwiegend Wirtschafts- und andere Fachinformationen wie beispielsweise Markt- und Branchenanalysen, Firmenprofile und Finanzinformationen. Je nach Unternehmen kann auch der Aufbau und die Aktualisierung betriebsinterner Informationssysteme (Informationsmanagement), Unternehmens-, EDV-, Technologieberatung oder auch das Erstellen von Online-Konzepten (z.B. für Verlage) zu ihren Aufgaben gehören. ■

Der kaufmännisch-verwaltende Bereich umfasst Tätigkeitsfelder in der freien Wirtschaft und in der öffentlichen Verwaltung. Für Lehramtsabsolventen und -absolventinnen bieten sich in verschiedenen Unternehmensabteilungen wie zum Beispiel im Personalwesen, in der Kundenberatung, im Marketing und im Vertrieb adäquate Beschäftigungsmöglichkeiten, wenn entsprechende Kenntnisse vorhanden sind. Von Vorteil sind in jedem Fall die von Lehrerinnen und Lehrern erwarteten Qualifikationen wie Kommunikations- und Kontaktfähigkeit, Menschenkenntnis, Beurteilungsvermögen und Überzeugungskraft.

Kaufmännisch-verwaltender Bereich



Personalwesen

Für einen nahezu klassischen Wechsel in die Wirtschaft bietet sich Geisteswissenschaftlern der Bereich Personalwesen. Unter Beachtung wirtschaftlicher und sozialer Aspekte ist es die Aufgabe der Personalwirtschaft, eine qualitativ und quantitativ optimale Personalversorgung des Betriebes zu garantieren. Im Einzelnen umfasst das Personalwesen die Bereiche Personalplanung, -beschaffung und -einsatz, Personalbetreuung und -entwicklung sowie Personalaus- und -weiterbildung.

Die **Personalplanung und der Personaleinsatz** sorgen dafür, dass das erforderliche Personal nach Anzahl und Qualität zum richtigen Zeitpunkt bereitsteht. Lehrer können hier bei der Erstellung von Stellenbedarfsplänen, Stellenbesetzungsplänen, Stellenbeschreibungen und Personalentwicklungsplänen mitarbeiten.

Die **Personalbeschaffung/Personalrekrutierung** soll das im Rahmen der Personalbedarfsplanung ermittelte erforderliche Personal zur Verfügung stellen. Bevor jedoch betriebsfremdes Personal angeworben wird, muss der innerbetriebliche Arbeitsmarkt analysiert werden. Finden sich keine passenden Mitarbeiter aus dem Unternehmen, die für die offene Stelle in Frage kommen, werden die jeweiligen Positionen über Stellenausschreibungen offeriert.

Eine erste Vorauswahl der Bewerber findet meist über die Bewerbungsunterlagen statt. Einstellungstests und Vorstellungsgespräche sind in der Regel weitere Schritte, um den passenden Bewerber für die ausgeschriebene Stelle zu finden. Für die Personalauswahl sind gute Menschenkenntnis, aber auch systematische Vorgehensweise, Kontaktfähigkeit und Überzeugungskraft unbedingte Voraussetzungen. Pädagogisch und psychologisch vorgebildete Bewerber sind für diese Aufgabe gut geeignet, wenn sie über das erforderliche Zusatzwissen verfügen, besonders über die mit der Personalbeschaffung verbundenen Rechtsfragen, aber auch über Kenntnisse in Lohnsteuer-, Einkommenssteuer- und Sozialversicherungsrecht.

Die **Personalbetreuung** umfasst hingegen alle Tätigkeiten, die die Belange der Angestellten im Betrieb betreffen. Personalbetreuer nehmen an Versetzungs- und Beurteilungsgesprächen teil, sie führen Verhandlungen mit dem Betriebsrat, sie bearbeiten die Lohn- und Gehaltsabrechnung,

die Lohnsteuerfragen, die Sozialversicherungsangelegenheiten sowie die Personalakten.

Einen weiteren Schwerpunkt des Personalwesens bildet die **Aus- und Weiterbildung** der Mitarbeiter und die **Personalentwicklung** in Unternehmen. Die Beschreibung der Aufgaben in diesem Bereich siehe Seite 20ff.

Marketing und Vertrieb

Aufgrund von vergleichbaren Anforderungen der Tätigkeiten im Verkauf und im Unterricht im Hinblick auf didaktische und kommunikative Fähigkeiten bringen gerade Lehrer geisteswissenschaftlicher Fächer gute Voraussetzungen mit, um im Vertrieb und der Kundenberatung arbeiten zu können.

Im **Vertrieb** wird der Verkauf von Sachgütern und Dienstleistungen nach umsatz- und gewinnorientierten Gesichtspunkten geplant, organisiert und kontrolliert. Damit dies gelingt, muss der Markt ständig beobachtet, müssen Trendveränderungen und Zukunftsentwicklungen erkannt und neue Kunden gewonnen werden. Einen Schwerpunkt bilden dabei die unmittelbaren Gespräche mit dem Kunden.

Für die Tätigkeiten im Bereich **Auslands- bzw. Außenwirtschaft** dürften die Lehrqualifikationen anderen Hochschulqualifikationen durchaus gleichwertig sein, da vor allem die aktive Gesprächstätigkeit und die administrativen Aufgaben das Berufsbild prägen.

Als Außenwirtschaftsreferent hält man den Kontakt zu ausländischen Unternehmen, Kunden, Behörden und internationalen Institutionen.

Für sprachbegabte Lehrer bietet sich zudem die Möglichkeit, als Wirtschafts- oder Fremdsprachenkorrespondent zu arbeiten. In der Regel beherrschen Wirtschaftspraxis- oder Fremdsprachenkorrespondenten zwei Fremdsprachen. Sie führen die fremdsprachige Handelskorrespondenz und übernehmen auch kleinere Dolmetscher- oder Übersetzungsaufgaben. Neben den Fremdsprachen sind kaufmännische Kenntnisse von Vorteil.

Ihre kommunikativen Fähigkeiten verschaffen Lehramtsabsolventinnen und -absolventen darüber hinaus auch Beschäftigungschancen in den **Marketing-**Abteilungen von Unternehmen: in der Öffentlichkeitsarbeit und der Werbung, in der Marktforschung, Verkaufsförderung oder

in den Public Relations. Marketing-Referenten verantworten die Gestaltung der Werbung, knüpfen und pflegen Kontakte zu Werbeagenturen, wählen zwischen Werbeträgern aus und evaluieren Werbekampagnen. Bewerber sollten in erster Linie über die erforderliche Kreativität, gutes sprachliches Ausdrucksvermögen, möglichst viel Praxiserfahrung und vor allem über Kontakte in die Medienbranche verfügen.

Öffentliche Verwaltung

Für den Zugang in den höheren Verwaltungsdienst (Beamtenlaufbahn) ist im Allgemeinen ein juristisches oder ein wirtschafts- oder sozialwissenschaftliches Studium Voraussetzung. Allerdings sind in vielen Behörden Laufbahnen für verschiedene Fachdienste geschaffen worden, für die ein ganz bestimmtes Fachstudium Voraussetzung einer Einstellung ist.

Voraussetzung für eine Einstellung in den Vorbereitungsdienst einer Laufbahn bzw. in eine Laufbahn „besonderer Fachrichtungen“ des höheren Dienstes ist ein Studium an einer Universität bzw. einer Hochschule mit vergleichbarer Aufgabenstellung, das mit einer Staatsprüfung oder, soweit üblich, mit einer Hochschulprüfung abschließt. Das Studium muss geeignet sein, in Verbindung mit dem Vorbereitungsdienst und gegebenenfalls einer zweiten Staatsprüfung bzw. bei den Laufbahnen besonderer Fachrichtungen in Verbindung mit der hauptberuflichen Tätigkeit die Laufbahnbefähigung zu vermitteln.

Manche Bundesbehörden stellen als Nachwuchskräfte immer schon Bewerber/innen unterschiedlichster Fachrichtungen ein. Zu nennen ist in diesem Zusammenhang das Auswärtige Amt, das in Auswahlwettbewerben Nachwuchskräfte für den höheren Auswärtigen Dienst aus sucht. Die Bundesagentur für Arbeit berücksichtigt ebenfalls je nach Bedarf Bewerber/innen aller Studienrichtungen.

Daneben werden für verschiedene Aufgaben (Archive, Dokumentationsstellen, Frauenbüros, Pressestellen, Aus- und Weiterbildungsämter, Verwaltungsschulen, Beratungsstellen u.Ä.) zunehmend auch Bewerber im Angestelltenverhältnis gesucht. Eine grundsätzliche Aussage zu den Anforderungen aller Behörden kann jedoch nicht gemacht werden. Nachfragen lohnen sich daher. ▶

Beispiele für Berufe im kaufmännisch-verwaltenden Bereich

Im folgenden Abschnitt werden verschiedene in Frage kommende Berufsalternativen für Lehramtsabsolventinnen und -absolventen in diesem Berufsfeld näher betrachtet.



Recruiter/innen suchen für das eigene Unternehmen oder für Kunden zeitnah interessante Kandidaten und Kandidatinnen, die den jeweiligen Anforderungen entsprechen. Ihre Tätigkeit beginnt mit der Bedarfsanalyse, geht über in eine laufende Koordinierung und Durchführung von Projekten der Personalberatung und endet mit der Besetzung der ausgeschriebenen Position.

Dabei nutzen Recruiter verschiedene Personalsuchinstrumente wie Bewerberdatenbanken, formulieren Stellenanzeigen für Presse, Jobbörsen sowie Homepages und führen qualifizierte Telefoninterviews, aufgrund derer sie eine Vorselektion durchführen. Sie übernehmen auch die Vorauswahl der eingehenden Bewerbungen, beraten die Abteilungs- und Geschäftsleitung bei der endgültigen Auswahl geeigneter Kandidaten und Kandidatinnen.

Je nach Position und Aufgabenbereich führen sie auch Vorstellungsgespräche, erstellen Arbeitsverträge sowie Zeugnisse oder organisieren die Lohn- und Gehaltsabrechnung.

Recruiter arbeiten für Personalberatungsunternehmen oder in Personalabteilungen größerer Industrie- und Handelsunternehmen aller Art.

Vertriebsberater/innen arbeiten produkt- bzw. produktgruppenbezogen Absatzpläne aus und setzen diese unter Zugrundelegung der gewählten Vertriebswege (Direktvertrieb, Vertrieb über den Han-

del) um. Sie orientieren sich dabei an Marktforschungsergebnissen und passen die Absatzpläne laufend an sich verändernde Marktdaten an. Sie legen die Sortimentspolitik hinsichtlich Produktvielfalt, -qualität und Preisgestaltung fest. Darüber hinaus koordinieren sie die einzelnen Betriebsbereiche (Fertigung, Finanzen) im Hinblick auf die Ziele der zusammen mit der Geschäftsleitung erarbeiteten Marketing-Konzeption.

Account Manager/innen übernehmen in den Unternehmen in Eigenverantwortung (das bedeutet in der Regel: eigenständig und umsatzverantwortlich) die Akquisition von Geschäftsneukunden und die Betreuung von so genannten Bestandskunden und Vertriebspartnern. In Beratungs- und Verkaufsgesprächen werden Geschäftsprozesse und Bedürfnisse der jeweiligen Kunden analysiert, indem Kundenentwicklungspläne und Kundendiagnosen erstellt werden. Weitere Charakteristika der Arbeit von Account Managern sind die Strukturierung und Entwicklung von Verkaufsgebieten – dazu gehört die Marktbeobachtung sowie das Initiieren entsprechender Vertriebsaktivitäten. Unternehmensinterne Zielsetzungen sind die Verbesserung von Geschäftsbeziehungen sowie die Überwachung der Kundenbeziehungen zur Sicherstellung der Kundenzufriedenheit und damit zur Verbesserung bzw. Stärkung der Marktstellung.

Fremdsprachenkorrespondenten/-korrespondentinnen beherrschen in der Regel zwei Fremdsprachen. Sie erledigen die fremdsprachige Handelskorrespondenz nach vorgegebenen Stichworten und Entwürfen und übernehmen auch kleinere Dolmetscher- und Übersetzungsaufgaben. Hauptsächlich üben sie sachbearbeitende Tätigkeiten aus, die kaufmännische Kenntnisse erfordern. Dabei sind Anfragen zu beantworten, Aufträge zu bestätigen und Zahlungsvorgänge zu bearbeiten.

Sie arbeiten hauptsächlich in deutschen oder ausländischen export- und/oder importorientierten Handels- oder Produktionsunternehmen, dort sind sie meist in Export- oder Vertriebsabteilungen eingesetzt. Sie sind auch in Dienstleistungsunternehmen tätig, zum Beispiel bei Speditionen oder Touristikunternehmen. Auch in großen Rechtsanwalts- oder Patentanwaltskanzleien, die international tätig sind, können sie Beschäftigung finden.

Weitere Informationen zu den einzelnen Berufen finden Sie auch im **BERUFENET**, der Datenbank für Ausbildungs- und Tätigkeitsbeschreibungen (siehe Seite 84/85).



Internationalen Marketingassistenten/-assistentinnen bietet sich in der freien Wirtschaft innerhalb eines internationalen beruflichen Umfelds ein breites Tätigkeitsspektrum. In deutschen oder ausländischen export- und/oder importorientierten Handels- oder Produktionsunternehmen sind sie beispielsweise in Produktion, Marketing und Vertrieb, Beschaffung oder Werbung und Verkaufsförderung tätig. Dabei können sie sich in mehreren Fremdsprachen ausdrücken. In der Regel beherrschen sie Englisch, Französisch und/oder Spanisch.

Konkrete Aufgaben sind im Produktmanagement zum Beispiel das Knüpfen von Kontakten zu Geschäftspartnern im Ausland in der jeweiligen Fremdsprache. Auch an fremdsprachlichen Qualitäts- und Preisverhandlungen sind Internationale Marketingassistenten/Marketingassistentinnen beteiligt. Im Key-Account-Management betreuen sie wirtschaftlich bedeutende Kunden im Ausland wie beispielsweise Groß- oder Einzelhandelsbetriebe. Im Bereich Marketing und Vertrieb arbeiten Internationale Marketingassistenten/Marketingassistentinnen in der Marktforschung, an der marktgerechten Absatzplanung im Ausland oder an werbe- und verkaufsfördernden Maßnahmen mit. Die Mitarbeit beim Internetauftritt ihrer Beschäftigungsfirma und das Ausarbeiten von Konzepten im Bereich des E-Commerce kann ebenfalls zu den Aufgaben von Internationalen Marketingassistenten/Marketingassistentinnen gehören.

Verwaltungsangestellte sind in den unterschiedlichsten Aufgabenbereichen, vor allem in den Verwaltungen des Bundes, der Länder und der Kommunen, tätig. Darüber hinaus sind sie aber auch in privatrechtlich organisierten Einrichtungen beschäftigt.

Sie planen, organisieren und koordinieren verwaltungstechnische Abläufe, beraten Bürger und Organisationen, erlassen allgemeine Verwaltungsvorschriften oder entscheiden Grundsatzfragen bzw. sorgen für die Umsetzung und Koordination von Erlassen und Anordnungen des Gesetzgebers, von Ministerien sowie von Fach- und Aufsichtsbehörden. In der jeweiligen Abteilung bzw. Dienststelle nehmen sie fachliche, personelle und organisatorische Führungsaufgaben wahr und sorgen für eine einheitliche Rechtsanwendung in ihrem Aufgabenbereich. Sie ermitteln Sachverhalte, treffen Entscheidungen und sind verantwortlich dafür, dass diese Entscheidungen einheitlich und sachlich richtig vollzogen werden. Dabei überwachen sie vor allem die Arbeit nachgeordneter Behörden, um einen ordnungsgemäßen und einheitlichen Verwaltungsvollzug sicherzustellen.

Für Lehrerinnen und Lehrer sind insbesondere die mit Bildung befassten Behörden und Ressorts der Länder und Kommunen wie z.B. Kultusministerien und Schulverwaltungen interessant.

In der Kommunalverwaltung bieten sich außerdem weitere Aufgabenbereiche zum Beispiel in der Bereitstellung kommunaler

Dienstleistungen für die Bürger. Dabei reicht die Dienstleistungspalette von der Einrichtung allgemeiner Bürgerservices über spezielle Beratungs- und Kontaktstellen (zum Beispiel Erziehungs- oder Aids-Beratungsstellen, Sozialdienste, Altersbetreuung, Jugendarbeit, Frauenvereine) bis hin zu Maßnahmen des Jugend- und Gesundheitsschutzes.

Beamte und Beamtinnen des höheren Auswärtigen Dienstes pflegen die Beziehungen zu ausländischen Staaten und zu internationalen Organisationen. Dabei wahren sie stets die Interessen der Bundesrepublik Deutschland.

Sie beobachten und analysieren wichtige Entwicklungen auf den Gebieten der Außen-, Entwicklungs-, Wirtschafts-, Kultur- und Wissenschaftspolitik im jeweiligen Gastland, um der Bundesregierung Informationen für außenpolitische Entscheidungen zur Verfügung zu stellen.

Ferner gehört die Förderung der deutschen Wirtschaftsinteressen im Ausland, die auswärtige Kulturpolitik sowie die Zusammenarbeit im Bereich der Entwicklungshilfe und auf technologisch-wissenschaftlichen Gebieten zu ihrem Aufgabenbereich.

Beamte und Beamtinnen des höheren Auswärtigen Dienstes arbeiten im Auswärtigen Amt, in Auslandsvertretungen (Botschaften, Konsulaten, Missionen) oder in internationalen Organisationen. ■

Freizeitwirtschaft

Die Freizeitindustrie wandelt sich mehr und mehr zur Erlebnisindustrie. Fitness und Gesundheit gewinnen zunehmend an Bedeutung. Die Ansprüche der Menschen an ein reichhaltiges Angebot in den Bereichen Tourismus, Medien, Kultur und Sport steigen.

Diese Entwicklung stellt erhöhte Anforderungen an alle in diesem Umfeld tätigen Arbeitskräfte hinsichtlich Berufsethik und beruflicher Kompetenz. Um die Zukunftsaufgaben in dieser facettenreichen Branche zu bewältigen, wird sich die Freizeitwirtschaft, ähnlich wie der Weiterbildungsbereich, stärker professionalisieren.

Die Notwendigkeit der Professionalisierung von Freizeit-, Tourismus- und Sportberufen insgesamt ergibt sich nicht nur aus der gestiegenen gesellschaftlichen Bedeutung dieser Bereiche und ihrer zunehmenden Komplexität, sondern auch aufgrund gesteigener nationaler wie internationaler Konkurrenz.

Tourismusbranche

Im Dienstleistungssektor Tourismus gelten besonders kommunikative, konfliktlösende und organisatorische Fähigkeiten als Voraussetzung für den beruflichen Erfolg. Für Lehramtsabsolventen ergeben sich daher geeignete Beschäftigungsmöglichkeiten: im kaufmännisch-wirtschaftlichen und reiseorganisatorischen Bereich etwa in der Position des Touristikmanagers, der sich mit der Entwicklung neuer Absatz- und Marketingformen bei Reiseveranstaltern, in der Hotellerie und in Fremdenverkehrseinrichtungen beschäftigt. Fehlen betriebs- und freizeitwirtschaftliches Basiswissen, kann dieses in Fernstudienlehrgängen oder Weiterbildungsmaßnahmen erworben werden. Vorausgesetzt werden außerdem gute EDV- und Fremdsprachenkenntnisse.

Im sportlich-touristischen Bereich können Lehramtsabsolventen als Reiseleiter, Gästebetreuer oder Animatoure tätig werden. Reiseleiter organisieren zum Beispiel Unterkünfte, Unterhaltungsveranstaltungen oder Ausflugsfahrten und kümmern sich um die Wünsche der Urlauber. Gästebetreuer organisieren vorwiegend Freizeitaktivitäten für Hotel- oder Kurklinik-Gäste – eine ähnliche Aufgabe wie die des Animateurs, der sich jedoch stärker um sportive Angebote bemüht. Viele Anforderungen in diesen Tätigkeiten decken sich mit den von Lehrern erwarteten Schlüsselqualifikationen: natürliche Autorität, Fantasie, Kreativität, Geduld, aber auch Durchsetzungsvermögen und die Fähigkeit zur Motivation.

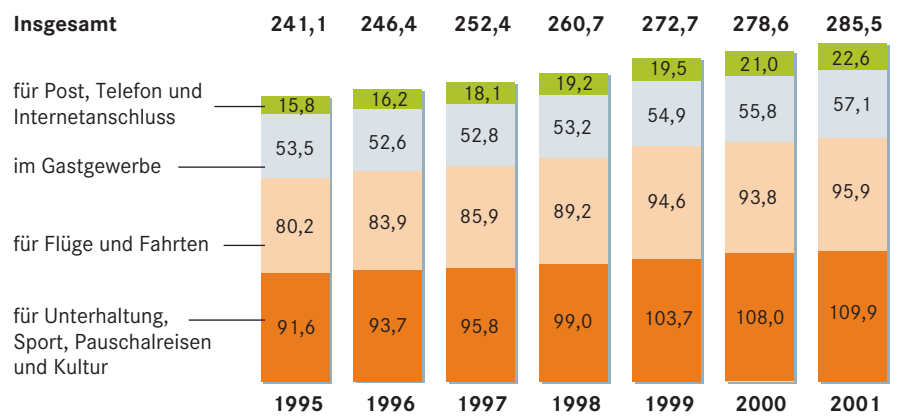
In Fitness- und sonstigen Sportanlagen fungieren sie vor allem als Trainer und Berater, erklären und demonstrieren den sportlich Aktiven Übungen und Trainingsmaßnahmen und übernehmen teilweise betriebswirtschaftliche Aufgaben. Wer als Anbieter in diesem Berufsfeld langfristig erfolgreich sein will, muss die neuen Trends erkennen und sein Angebot darauf einstellen. Nicht ohne Grund bieten die meisten Fitnessstudios schon seit einigen Jahren nicht nur Möglichkeiten zum Krafttraining an, sondern haben durch weitere Kurse wie etwa Step-Aerobic und Wirbelsäulengymnastik ihr Programm ständig erweitert. Auch durch neu entstehende Trendsportarten können sich neue Berufsperspektiven ergeben. In großen Sportvereinen und Sportartikel-

unternehmen arbeiten so genannte Sportökonom an der Nahtstelle zwischen Wirtschaft und Sport. Sie sind u.a. für die Vermarktung von Veranstaltungen oder Produkten zuständig. Für diese Tätigkeit qualifiziert das viersemestrige Zusatzstudium Sportökonomie an der Sporthochschule in Köln.

In der Regel reicht für die oben genannten Stellen ein einfaches Sportstudium ohne weiterführende Zusatzqualifikationen oder Spezialisierungen alleine nicht mehr aus. Vielmehr wird, wie in allen anderen Wirtschaftsbereichen auch, die Vergabe von Positionen von dem Nachweis praktischer Erfahrungen in Form von Praktika oder Hospitationen sowie weiteren zusätzlichen Kenntnissen abhängig gemacht. ▶

Freizeitausgaben: Viel Geld fürs Vergnügen

Private Ausgaben in Milliarden Euro



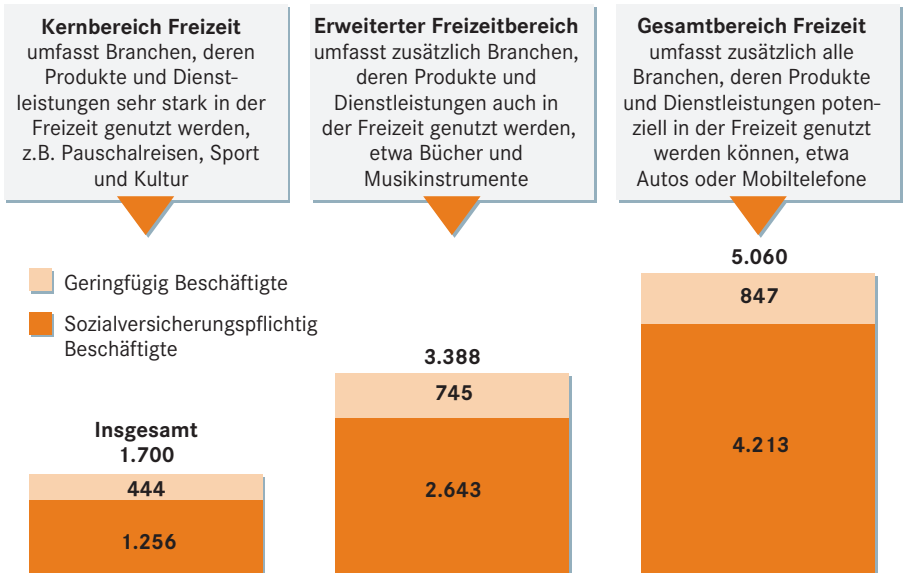
Ursprungsdaten: Statistisches Bundesamt Institut der deutschen Wirtschaft Köln, aus: iwd 50/2002

Sport- und Fitnessbereich

Die Zunahme von Zivilisationskrankheiten, wachsendes Gesundheitsbewusstsein in der Bevölkerung und der Trend, die Freizeit aktiver zu gestalten, eröffnen Absolventen sportwissenschaftlicher Studiengänge interessante Beschäftigungsmöglichkeiten bei Betreibern von Sport- und Fitnessanlagen, in Kur- und Reha-Kliniken oder auch in großen Unternehmen mit betriebsinternen Sportangeboten sowie bei Sportartikelhändlern und großen Sportvereinen. Im Sport- und Fitnessbereich bietet sich zum Beispiel eine Tätigkeit als Trainer, Freizeitsportleiter, Ernährungs- und Fitnessberater oder als Sportökonom an. Mit der Befähigung zum Trainer oder Übungsleiter – die entsprechenden Lizenzen kann man bei den verschiedenen Sport- und Landessportverbänden erwerben – können insbesondere Sportlehrer im Bereich der Rehabilitation zum Beispiel als Fachmann für Rückenschule, Motopädie oder Physiotherapie tätig werden.

Beschäftigte in der Freizeitwirtschaft: Eine Frage der Abgrenzung

im Jahr 2001 in 1.000



Stand: 30. Juni 2001; Ursprungsdaten: Statistisches Bundesamt Institut der deutschen Wirtschaft Köln, aus: iwd 50/2002

Beispiele für Berufe in der Freizeitwirtschaft

Im folgenden Abschnitt werden verschiedene in Frage kommende Berufsalternativen für Lehramtsabsolventinnen und -absolventen in diesem Berufsfeld näher betrachtet.



Touristikmanager/innen sind zuständig für die Abwicklung von Marketing- und Managementaufgaben im Touristikbereich. Zu ihren Aufgaben gehört alles was unter den Begriff „Tourism and Travel Management“ fällt, also das Aufspüren und das professionelle Vermarkten neuer Urlaubsangebote ebenso wie die Gestaltung von Angeboten sowie die Organisation von Reisen und Veranstaltungen vor Ort. Außerdem nehmen Touristikmanager/innen Aufgaben in der Kundenberatung, in der Zusammenarbeit mit Veranstaltern, kommunalen Einrichtungen oder im Bereich Werbung und Public Relations wahr. Sie arbeiten in Unternehmen der Touristikbranche beziehungsweise des Hotel- und Gaststättenwesens, hier speziell in den Bereichen Reiseveranstaltung und -vermittlung, Hotelmanagement, Kur- und Bäderwesen sowie Fremdenverkehrseinrichtungen.

Reiseleiter/innen betreuen Reisegruppen auf Erholungs-, Ferien- und Studienreisen. Reiseleitung bedeutet überwiegend Organisation. Reiseleiter/innen besorgen Flugtickets, reservieren Plätze, beschaffen Transportmittel, helfen den Reisenden beim Ausfüllen von Formularen, sorgen für die Verladung und den Transport des Gepäcks und kümmern sich um die Zimmerverteilung im Hotel.

Ein weiterer wichtiger Teil der Arbeit ist die Information der Reisenden über kulturelle und historische Sehenswürdigkeiten, die Geschichte, aber auch das heutige Leben im Gastland. Dazu kommen praktische Aufgaben, wie die Empfehlung eines

Restaurants oder Hilfestellung beim Handeln auf dem Basar.

Bei Problemen oder Beschwerden der Reisenden sorgen die Reiseleiter/innen nach Möglichkeit für Abhilfe. Festgestellte Qualitätsmängel, beispielsweise im Hotel, melden sie an den Reiseveranstalter weiter. Reiseleiter/innen müssen mobil sein. Ihr Arbeitsplatz ist praktisch überall – im Zug, im Bus, im Hotel, in Ausgrabungsstätten, Palästen, Kirchen und Museen. Die Vorbereitung einer Reise hingegen findet in den Räumlichkeiten des Reiseveranstalters statt. Die persönliche Vorbereitung des Reiseleiters/der Reiseleiterin, zum Beispiel durch Lektüre von Fachliteratur zum Reiseland, geschieht häufig in den eigenen vier Wänden.

Animateure/Animateurinnen haben die Aufgabe, die Gäste eines Hotels, einer Ferienanlage, eines großen Campingplatzes mit einem bunten Angebot von Freizeit-, Sport-, aber auch kulturellen Aktivitäten zu unterhalten.

Sie organisieren Spiele, Ausflüge und sportliche Ereignisse, wie beispielsweise Beach-Volleyball-Spiele oder Tennisturniere. Sie bieten Bastel- und gegebenenfalls Malkurse an oder erteilen Unterricht im Tauchen, Segeln, Skifahren, Tennis oder einer anderen Sportart.

Je nach Arbeitsplatz sind Animateure auch für die Abendunterhaltung zuständig. Sie animieren die Gäste beispielsweise zu Gesellschaftsspielen, zum Erlernen landestypischer Volkstänze oder zur Teilnahme an Karaoke-Wettbewerben.

Mobilitätsbereitschaft ist für diesen Beruf

eine unabdingbare Voraussetzung, denn häufig ist man monatelang von zu Hause fort.

Trainer/innen bereiten Einzelsportler oder Mannschaften in den verschiedensten Sportarten auf Wettkämpfe vor. Sie vermitteln praktische und theoretische Kenntnisse, erstellen alters- und leistungsgerechte Trainingspläne und leiten die einzelnen Übungseinheiten. Darüber hinaus nehmen sie betreuende, psychologisch-beratende und organisatorische Aufgaben wahr. Die konkreten Tätigkeiten sind dabei vor allem von der Leistungsfähigkeit (Amateur- oder Leistungssport) und dem Alter der zu trainierenden Sportler/innen abhängig.

Bei den Sportarten, bei denen Musikbegleitung dazu gehört, wie etwa beim Eistanz, sind sie auch bei der Auswahl der Stücke und der Erstellung der Choreografie beteiligt.

Des Weiteren beraten und betreuen sie die Sportler bei trainingsbegleitenden Maßnahmen wie Aufwärmen, Ausdauer- und Krafttraining sowie bei Fragen der Ernährung. Für Leistungssportler entwickeln sie mittel- und langfristige Trainingskonzepte.

Freizeitsportleiter/innen haben die Aufgabe Freizeit- und Breitensportgruppen aufzubauen und zu trainieren. Sie planen und konzipieren verschiedene Aktivitäten wie Gymnastik, Konditionstraining oder spezielle Angebote wie Klettern oder Skifahren unter Berücksichtigung der jeweiligen Zielgruppen (zum Beispiel Kinder oder Jugendliche).

Sie vermitteln dabei Fertigkeiten speziell in Freizeitsportarten vorwiegend für unge-

Weitere Informationen zu den einzelnen Berufen finden Sie auch im **BERUFENET**, der Datenbank für Ausbildungs- und Tätigkeitsbeschreibungen (siehe Seite 88/89).

übte bzw. wenig trainierte Teilnehmer/innen.

Zum Teil erstellen sie individuelle Trainingspläne, zum Beispiel in Fitnesscentern, oder planen und leiten auch Wettkämpfe und Turniere.

Für eine berufliche Tätigkeit als Freizeit-sportleiter/in kommen – neben größeren Sportvereinen – vor allem auch Sporthotels, Ferienzentren, der gesamte Bereich der Rehabilitation sowie soziale Einrichtungen in Frage.

Ernährungs- und Fitnessberater/innen

arbeiten in Ernährungs- und Fitnessberatungsstellen, zum Beispiel bei medizinischen Dienstleistern, die gesetzlichen und privaten Krankenversicherungen medizinische Serviceleistungen für ihre Versicherten bieten. Auch Organisationen der Erwachsenenbildung, spezielle Ernährungsberatungsstellen, Kur- und REHA-Einrichtungen, Verbraucherorganisationen oder Medien wie Zeitschriften oder Fernsehen bieten Beschäftigungsmöglichkeiten. Ob Leistungssportler, Diabetiker, Übergewichtige oder Computergeschädigte mit Verspannungen in Nacken und Rücken, in Sachen richtiger Bewegung und gesunder Ernährung können Ernährungs- und Fitnessberater/innen weiterhelfen.

Sie beraten und betreuen Einzelne oder Gruppen. Zunächst analysieren sie die individuellen Ernährungsgewohnheiten oder lassen die Kunden an Fitnessgeräten arbeiten, um persönliche Bewegungsanalysen erstellen zu können. Dabei berücksichtigen sie jeweils die persönlichen Lebenssituationen, alltäglichen körperlichen Aktivitäten und Merkmale wie Körperbau oder Alter. Bei der Erstellung der Analysen helfen einschlägige Computerprogramme. Bei Bedarf erarbeiten Ernährungs- und Fitnessberater/innen Trainings- oder Ernährungspläne, bauen beispielsweise Wirbelsäulengymnastik-, Gewichtsreduktionskurse oder Walkingtreffs auf und erstellen Informationsmaterial, verfassen Gutachten und stellen für Presse, Rundfunk oder Fernsehen Informationsmaterialien zusammen. Dazu kommen noch verschiedenste Organisations- und Verwaltungsaufgaben. Häufig arbeiten Ernährungs- und Fitnessberater mit Medizinern zusammen.

Sportökonom/Sportökonominnen nehmen leitende Aufgaben in Werbung, Vertrieb und Verkauf im Sportartikelhan-

del oder der Sportartikelherstellung wahr. In Sportämtern oder in großen Sportvereinen und Verbänden sind sie hauptsächlich für die Vermarktung von Sportveranstaltungen, die Vergabe von Sendelizenzen und den Abschluss von Werbeverträ-

gen zuständig. Sie helfen auch bei der Akquisition von Sponsoren.

Sportökonominnen und Sportökonominnen können auch bei Werbeagenturen, bei den Medien, bei Krankenkassen oder im Fitnessbereich arbeiten. ■

Freizeitwirtschaft: Getrübter Spaß					
Erwartungen von 39 Freizeitwirtschaftsverbänden bzw. -unternehmen für 2003 gegenüber dem Vorjahr					
	Stimmungslage	Umsätze	Beschäftigung	Investitionen	
Automatenunternehmer	O	O	O	O	
Automobilindustrie	-	O	-	-	
Boots- und Schiffsbau	-	-	-	-	
Buchhandel	O	+	O	O	
Büchsenmacher	-	-	O	O	
Einzelhandel	O	+	-	O	
Filmwirtschaft/Filmverleih	+	+	O	O	
Fitness und Aerobic	-	-	O	O	
Fitness- und Freizeitunternehmen	-	+	+	+	
Fitnessindustrie	-	O	-	O	
Fotoindustrie	O	+	O	O	
Freizeitparks und Freizeitunternehmen	-	-	O	O	
Gartencenter	-	O	O	O/-	
Heilbäder	-	-	O	+	
Heimwerker-, Bau- und Gartenfachmärkte	-	-	-	O	
Hotel- und Gaststättengewerbe	-	-	-	-	
Konzertveranstalter	O	O	O	O	
Marketing im Freizeitsektor	-	O	-	O	
Musikinstrumenten-Handwerk/-Handel	-	-	O	-	
Musikinstrumenten-Industrie	O	O	-	O	
Omnibusunternehmen	-	-	-	-	
Privater Rundfunk und Telekommunikation	-	-	-	-	
Reisebüros und Reiseveranstalter	O	+	-	-	
Sauna und Dampfbad	-	-	O/-	-	
Schaustellergewerbe	O	+	O	O	
Segler-Verband	+/ -	k. A.	O	O	
Seilbahnen und Schlepplifte	-	-	-	O	
Spielplatzgeräte und Freizeitanlagen	O	O	-	O	
Sportartikelindustrie	-	O	O	O	
Sportfachhandel	-	-	O	O	
Sportstudios	-	O	O	-	
Tonträger (Fonografische Wirtschaft)	-	-	-	-	
Tourismus	O/-	-	-	-	
Unterhaltungssoftware	-	O	-	O	
Wasserparks	-	-	O	-	
Wassersportwirtschaft	O	O	O	-	
Zeitschriften-/Verlagswirtschaft	O	O	-	O	
Zoologische Fachbetriebe	+	-	-	O/-	
Zweiradindustrie	-	O	O	O	

Stimmungslage Segler-Verband: besser im Hochpreissegment, schlechter bei den übrigen Unternehmen
 Quelle: Umfrage des Arbeitskreises Freizeitwirtschaft (AFW) im Institut der deutschen Wirtschaft Köln im Januar 2003
 Institut der deutschen Wirtschaft Köln, aus: iwd 13/2003



Sozialer und nichtärztlicher Gesundheitsbereich

Der soziale und der nichtärztliche Gesundheitsbereich sind insbesondere für all jene Lehrer interessant, die sich mit Tätigkeiten in der Wirtschaft weniger identifizieren können und die direkte Arbeit mit Menschen bevorzugen. Während im sozialen Bereich das Arbeiten mit und das Integrieren von bestimmten Bevölkerungsgruppen wie z.B. Suchtkranken, behinderten Menschen, Ausländern, Heimkindern, Straßenkindern, Straffälligen etc. sowie das Behandeln von Problemen, das Beraten, Erziehen und die Erwachsenenbildung im Vordergrund stehen, beschäftigt man sich im nichtärztlichen Gesundheitsbereich mehr mit der Gesundheitserhaltung und -förderung, Rehabilitation, Therapie und Pflege von Menschen.

Der soziale Bereich

Der so genannte „Dritte Sektor“, zu dem Betriebe der Sozialwirtschaft gerechnet werden, bietet – nach einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)¹ – insbesondere auch für Problemgruppen des Arbeitsmarktes wie zum Beispiel ältere Arbeitnehmer/innen überproportional gute Beschäftigungschancen. Für den Zeitraum zwischen 1999 und 2000 stellt das IAB zum Beispiel einen deutlich über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt liegenden Beschäftigungsanstieg in Betrieben der Sozialwirtschaft fest, die weder der Privatwirtschaft noch dem Staat zuzurechnen sind. Dazu zählen zum Beispiel Jugendhilfeeinrichtungen, Sozialdienste und Sozialstationen, kirchliche Sozialeinrichtungen, Stiftungen, Fördervereine, Werkstätten für behinderte Menschen, nichtstaatliche Bildungseinrichtungen im sozialpädagogischen Bereich, Arbeitslosen(selbst-)hilfe-Einrichtungen u.Ä. Allerdings ist der Bereich auch gekennzeichnet durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten, befristeten Arbeitsverhältnissen und einer unter dem Durchschnitt aller Branchen liegenden Entlohnung.



Obwohl der „Dritte Sektor“ laut IAB als Beschäftigungsmotor gesehen werden kann, gestaltet sich ein Übergang für Quereinsteiger recht schwierig. Zum einen fehlen den Betroffenen die erforderlichen theoretischen und praktischen Kenntnisse, die man nur in den jeweiligen Studiengängen (Diplompädagogik, Sozialpädagogik, Sozialarbeit, etc.) erwirbt, zum anderen erfreuen sich die eben genannten Studiengänge schon seit Jahren höchster Popularität, was sich stark in den Absolventenzahlen niederschlägt und die Kon-

kurrenzsituation unter den Bewerbern verschärft. Lehrer, die mit dem Gedanken spielen, im sozialen Feld zu arbeiten, sollten daher überlegen, inwieweit sich ein zeitlicher und leistungsmäßiger Mehraufwand in Form eines Aufbau- oder Fachhochschulstudiums in diesem Bereich langfristig erkennbar auszahlt.

1) Lutz Bellmann (IAB), Dietmar Dathe, Ernst Kistler (INIFES, Stadtbergen), Der „Dritte Sektor“ Beschäftigungspotenziale zwischen Markt und Staat, IAB Kurzbericht, Nr. 18, 20.8.2002



Der nichtärztliche Gesundheitsbereich

Das zunehmende Bedürfnis nach Gesundheit und Wohlbefinden in unserer Gesellschaft stärkt die Nachfrage nach personenbezogenen Dienstleistungen. Insbesondere die Rand- und Nachbarbereiche der Gesundheitswirtschaft wie Pflege, Betreuung und Beratung gelten als Wachstumsbranchen, in denen ein Bedarf an qualifizierten Fachkräften besteht.

Die Gründe für dieses Wachstum sind u.a. die höhere Lebenserwartung, der wachsende Anteil älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung, gestiegene Ansprüche an Pflege und Betreuung mit dem Ziel der Erhaltung bzw. Aktivierung einer eigenständigen Lebensführung sowie das zunehmende Gesundheitsbewusstsein vieler Menschen, das sich zum Beispiel am gestiegenen Interesse an Fitness und Sport zeigt. Auch die Entwicklungen in der Medizin und die daraus resultierenden Verbesserungen in den diagnostischen, therapeutischen und pflegerischen Methoden sowie der Wandel vom Krankheits- hin zum Gesundheitsdenken führen zu neuen Inhalten und Differenzierungen in den Berufen des Gesundheitswesens.

Hinzu kommt, dass der Staat angesichts anhaltend leerer Kassen die zunehmenden Aufgaben im Gesundheitswesen immer weniger alleine erfüllen kann, weshalb mehr und mehr private Unternehmen Dienstleistungen im Gesundheits- und pflegerischen Bereich übernehmen. Dies führt zu mehr Wettbewerb, aber auch zu einem erweiterten Angebot, wodurch der Bedarf nach gut ausgebildeten Kräften, die Menschen helfen – als Trainer und Therapeuten, Assistenten, soziale Betreuer und Pfleger – steigt. Die meisten Berufe im Gesundheitsbereich eignen sich auch dazu, eine selbstständige Existenz aufzubauen.

Allerdings lässt sich ein direkter Übergang nur in den seltensten Fällen realisieren. In der Regel müssen ausgebildete Lehrer zuerst eine Fortbildung, meistens sogar eine Umschulung bzw. eine neue Ausbildung absolvieren, um die notwendigen Fachqualifikationen zu erwerben, um dann den Einstieg in die Gesundheitsbranche zu schaffen. Sie bringen allerdings bereits Basisqualifikationen mit, die sich mit Anforderungen in vielen Gesundheitsberufen decken: Sie können mit ihren kommunikativen, didaktischen und pädagogischen Fähigkeiten in Trainingsstunden oder Therapien, in der Pflege oder in der sozialen Betreuung Menschen anleiten, beraten oder erziehend wirken.

In Deutschland gibt es eine ganze Reihe von Qualifizierungs-, Ausbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, die für Tätigkeiten im Sozial- und Gesundheitsbereich das notwendige Wissen vermitteln. Träger bzw. Anbieter dieser Maßnahmen sind neben den Hoch- und Fachhochschulen insbesondere staatliche und private Schulen (siehe auch Seite 77). ▶



Beispiele für Berufe im sozialen und nichtärztlichen Gesundheitsbereich

Im folgenden Abschnitt werden verschiedene in Frage kommende Berufsalternativen für Lehramtsabsolventinnen und -absolventen in diesem Berufsfeld näher betrachtet.



Motopäden/Motopädinnen führen Übungen mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen durch, deren Wahrnehmungs- und Bewegungsvermögen gestört ist. Das sind zum Beispiel Bewegungsstörungen der Hand- und Fingergeschicklichkeit, Sprachstörungen oder auch Lese- und Rechtschreibstörungen. Motopädische Arbeit hat das Ziel, über vielseitige Erfolgserlebnisse ein intensives Entdecken, Erweitern und Erleben der eigenen Fähigkeiten zu unterstützen. Die Betroffenen sollen nach entsprechender Behandlung den Lebens- und Alltagsansprüchen adäquat begegnen können. Zur Erstellung der Diagnose sprechen Motopäden/Motopädinnen mit den Betroffenen und deren Angehörigen und führen Untersuchungen und Tests zur Motorik, Wahrnehmung und zum Bewegungsverhalten durch. Dabei erheben sie auch Daten aus der Vorgeschichte der Person und zur geistig-seelischen sowie zur sozialen Entwicklung. Auf der Basis ihrer Diagnose erstellen sie individuelle Therapiepläne und setzen diese um. Die Arbeit der Motopäden erfolgt in enger Zusammenarbeit mit Ärzten, Pädagogen, Psychologen und Angehörigen der Betroffenen.

Motopäden/Motopädinnen arbeiten in Einrichtungen der Behinderten- und Gesundheitsfürsorge und in krankengymnastischen bzw. physiotherapeutischen Praxen.

Logopäden/Logopädinnen sind in enger Zusammenarbeit mit Ärzten oder auf deren Verordnung hin tätig. Ihre Aufgabe umfasst die Untersuchung und Therapie bei Störungen der Sprachentwicklung, bei Stimm-, Sprach- und Sprechstörungen verschiedenster Ursache (vor allem durch Hörbehinderungen) sowie bei Störungen des Redeflusses wie Stottern und Poltern. Auch die Behandlung von Kehlkopfoperierten gehört zu ihrem Aufgabengebiet. Sie beraten Patienten und deren Angehörige, entwickeln selbstständig therapeutische Behandlungskonzepte und führen diese durch.

Beschäftigungsmöglichkeiten gibt es im Bereich des Gesundheitswesens bzw. im sozialen Bereich. Vorwiegend arbeiten Logopäden/Logopädinnen in Krankenhäusern und Kliniken, insbesondere in Kinderkliniken, in anderen medizinischen Einrichtungen wie logopädischen Praxen, und in sozialen Einrichtungen, zum Beispiel in Kinderheimen und Behindertentagesstätten.

Ergotherapeuten/Ergotherapeutinnen beraten und behandeln Patienten, die Einschränkungen im Bereich der Motorik, der Sinnesorgane, der geistigen oder psychischen Fähigkeiten haben. Den jeweiligen Störungen entsprechend üben sie mit ihren Patienten nach einem individuell erstellten Behandlungsplan grundlegende Fertigkeiten wie Essen, Waschen, Ankleiden, Schreiben, Einkaufen, sich zu orientieren und soziale Kontakte zu pflegen. Sie trainieren auch den Umgang mit Hilfsmitteln und Prothesen, geben Anregungen und Anleitungen zur Gestaltung des Arbeitsplatzes, der Arbeit im Haushalt oder zur Planung des Tagesablaufs. In den Therapieplan beziehen sie auch die Angehörigen und das Umfeld der Patienten mit ein. Der Patientenkreis gestaltet sich sehr vielfältig: Kranke, Unfallgeschädigte, behinderte Menschen, Kinder, Jugendliche, Erwachsene und ältere Menschen können Ergotherapie benötigen. Ziel ist es, Patienten nicht nur kurzfristig, sondern langfristig zu helfen, damit sie ein normales Leben führen können oder in den Berufsalltag zurückfinden.

Ergotherapeuten/-therapeutinnen arbeiten im medizinischen Bereich bzw. in Einrichtungen des Sozialwesens.

Weitere Informationen zu den einzelnen Berufen finden Sie auch im **BERUFENET**, der Datenbank für Ausbildungs- und Tätigkeitsbeschreibungen (siehe Seite 88/89).



Physiotherapeuten/Physiotherapeutinnen (Krankengymnasten) stellen aufgrund ärztlicher Diagnose und Verordnung den Behandlungsplan selbstständig auf und setzen ihn um. Der Plan muss genau auf den jeweiligen Patienten abgestimmt sein und wird vom Arzt überwacht. Er kann gezielte Bewegungsübungen in Einzel- und Gruppenarbeit, Übungen mit Geräten wie Bällen, Stäben und Ringen enthalten, ferner Unterweisungen in Atemtechnik, Massage sowie Wärme- oder Wassertechnik. Dabei beraten Physiotherapeuten/Physiotherapeutinnen ihre Patienten oder deren Angehörige beispielsweise hinsichtlich geeigneter Hilfsmittel, motivieren sie zu Eigenaktivität und Ausdauer und leiten sie zur selbstständigen Durchführung von krankengymnastischen Übungen an.

Beschäftigungsmöglichkeiten gibt es vor allem in Krankenhäusern, Kliniken, Arzt- und physiotherapeutischen Praxen, in Einrichtungen für behinderte Menschen und der Altenhilfe und -pflege, in Kurbetrieben, bei Sportvereinen und in den betriebsärztlichen Abteilungen größerer Firmen. Vielfach machen sich Physiotherapeuten/Physiotherapeutinnen mit einer eigenen Praxis selbstständig.

Sporttherapeuten/Sporttherapeutinnen behandeln vor allem Menschen, deren körperliche Bewegungsmöglichkeiten zum Beispiel aufgrund von Alter, Krankheit, Verletzung oder Behinderung eingeschränkt sind. Dazu erstellen sie individuell auf die Patienten und Patientinnen abgestimmte Behandlungsprogramme und führen sie durch. Die Programme umfassen zum Beispiel auch die Ernährungsberatung.

Motologen/Motologinnen arbeiten an der Erweiterung und Vervielfältigung des Wissens um die Zusammenhänge von Bewegung, Persönlichkeit und Umwelt. Das heißt, sie sind tätig in Forschung und Lehre an Universitäten, Hochschulen und Fachhochschulen, unterrichten an Schulen, Fachschulen, Akademien und sonstigen Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen. Praktisch arbeiten sie mit Klienten und Patienten verschiedener Altersstufen unter unterschiedlichen institutionellen Rahmenbedingungen. Sie sind diagnostisch tätig, führen eigenverantwortlich pädagogische und therapeutische Maßnahmen durch und stimmen sich mit Fachkräften aus anderen Therapie- und Pädagogikberufen ab. Bei der praktischen Arbeit verwenden sie unterschiedliche Methoden, Medien und Materialien sowie räumliche und situative Arrangements mit dem Ziel, dass die Klienten und Patienten ihre Erfahrungsräume erweitern, Entwicklungsblockaden lösen und Entwicklungsrückstände aufholen können. Ansatzpunkt ist in jedem Fall die Bewegung und das Körperverhältnis des Menschen mit seinen vielfältigen Aspekten und Auswirkungen auf die Gesamtpersönlichkeit. Motologen/Motologinnen bringen die Kenntnisse aus ihrer interdisziplinären und prozessorientierten Ausbildung in integrierte Teamarbeit ein und wirken mit bei der Erstellung gemeinsamer Konzeptionen für den Bewegungsbereich. Nicht selten leiten sie inhaltlich und organisatorisch größere Abteilungen der Bewegungs- und Körpertherapie. ▶



Musiktherapeuten/Musiktherapeutinnen haben im Wesentlichen die Aufgabe gruppentherapeutische Maßnahmen unter Einbeziehung aktiver oder rezeptiver Musiktherapie vorzubereiten und durchzuführen mit dem Ziel der Ermöglichung bzw. Unterstützung meist psychotherapeutischer oder heil- bzw. sonderpädagogischer Bemühungen. Dadurch soll die Wiederherstellung, Erhaltung oder Förderung seelischer, gegebenenfalls auch körperlicher Gesundheit erreicht werden, insbesondere die Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit, das Aktivieren der emotionalen Erlebnisfähigkeit sowie die Entspannung bei psychophysischen Verkrampfungen.

Im Rahmen ihrer Tätigkeit arbeiten sie insbesondere mit Zielgruppen wie autistischen Kindern, emotional gestörten Jugendlichen, psychisch kranken Erwachsenen oder körperlich behinderten Menschen und mit Patienten/Patientinnen aus dem geriatrischen Bereich.

Zur Bewältigung ihrer Aufgaben erarbeiten Musiktherapeuten/-therapeutinnen einen musiktherapeutischen Therapieplan und führen diesen eigenverantwortlich durch, wobei der ständigen Überprüfung des Therapieverlaufs eine besondere Bedeutung zukommt.

Musiktherapeuten und -therapeutinnen arbeiten im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens, zum Beispiel in Kliniken, Kureinrichtungen, Heimen, heil- und sonderpädagogischen Einrichtungen oder in eigener Praxis.

Die Aufgabe der **Heilpädagogen/Heilpädagoginnen** ist es, Menschen mit Verhaltensauffälligkeiten bzw. Verhaltensstörungen oder mit geistigen, körperlichen und sprachlichen Beeinträchtigungen sowie deren Umfeld durch den Einsatz entsprechender pädagogisch-therapeutischer Angebote zu helfen. Die betreuten Personen sollen dadurch lernen, Beziehungen aufzunehmen und verantwortlich zu handeln, Aufgaben zu übernehmen und dabei Sinn und Wert erfahren. Dazu diagnostizieren Heilpädagogen/-pädagoginnen vorliegende Probleme und Störungen, aber auch vorhandene Ressourcen und Fähigkeiten der zu betreuenden Personen und erstellen individuelle Behandlungspläne. Durch geeignete pädagogische Maßnahmen fördern sie die Persönlichkeit, die Eigenständigkeit, die Gemeinschaftsfähigkeit, den Entwicklungs- und Bildungsstand sowie die persönlichen Kompetenzen der zu betreuenden Menschen. Darüber hinaus beraten und betreuen sie Angehörige oder andere Erziehungsbeteiligte, zum Beispiel in Problem- und Konfliktsituationen.

Heilpädagogen/-pädagoginnen arbeiten im Bereich des Sozialwesens, zum Beispiel in Untersuchungs-, Behandlungsräumen von stationären und teilstationären Einrichtungen wie Krankenhäusern, Kliniken, in Versorgungsräumen, Werkstätten und in Wohnräumen von Heimen, Tagesstätten oder in Beratungsstellen.

Arbeitserzieher/innen betreuen und fördern behinderte und nicht behinderte Menschen mit dem Ziel, ihnen die Aufnahme einer geregelten Arbeit zu ermöglichen. Sie beurteilen die individuellen Fähigkeiten, Begabungen und Kenntnisse der ihnen anvertrauten Personen. Auf der Grundlage dieser Fähigkeitsanalysen und der Einschätzung der Anforderungen und Belastungen des möglichen Arbeitsplatzes wählen sie zusammen mit den Betroffenen die geeigneten Tätigkeiten für sie aus. Dabei erstellen sie Förderpläne und setzen diese um, leiten die betreuten Personen in unterschiedlichen Tätigkeiten und Arbeitstechniken an, überwachen ihre Arbeitsausführung und wirken bei der Einrichtung behinderten gerechter Arbeitsplätze mit. Darüber hinaus fördern sie das Sozialverhalten und Arbeitstugenden der Betroffenen und unterstützen sie bei persönlichen Problemen am Arbeitsplatz.

Arbeitserzieher/innen arbeiten in den verschiedensten Einrichtungen der Rehabilitation, Resozialisierung, Betreuung sowie Anleitung behinderter Menschen. Im Einzelfall können das beispielsweise Werkstätten für behinderte Menschen, Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke, Einrichtungen des Strafvollzugs, Fachkrankenhäuser für Suchtkranke oder Einrichtungen der Wohnungslosenhilfe sein.

Weitere Informationen zu den einzelnen Berufen finden Sie auch im **BERUFENET**, der Datenbank für Ausbildungs- und Tätigkeitsbeschreibungen (siehe Seite 88/89).



Die berufliche Arbeit von **Sozialarbeitern und Sozialarbeiterinnen** ist stark arbeitsfeld- und arbeitsplatzabhängig. Generell kann sie als unterschiedliche Kombination von drei Rollen beschrieben werden:

Als Bezugspersonen für die Betroffenen leisten sie problemzentrierte Beratungsarbeit, indem sie Wissenslücken füllen, Alternativen aufzeigen und Entscheidungshilfen geben. Sie begleiten im Alltag, intervenieren in Krisensituationen und motivieren zu Eigeninitiative. Auch im sozialtherapeutischen Kontext werden Sozialarbeiter/innen tätig, so in der Rehabilitation, in Beratungsstellen und in Einrichtungen des Strafvollzugs.

Als Sachbearbeiter/innen und Planer/innen erfassen und interpretieren sie soziale Sachverhalte. Unter Berücksichtigung der einschlägigen Rechtsgrundlagen und Vorschriften ermitteln sie den Bedarf an materieller, persönlicher und finanzieller Unterstützung und beschaffen bzw. vermitteln diese Hilfen.

Als Koordinatoren/Koordinatorinnen, Organisatoren/Organisatorinnen planen, leiten und koordinieren sie in und zwischen sozialen Einrichtungen. Sie arbeiten in Gremien, entwickeln Netzwerke und leisten Öffentlichkeitsarbeit. Die Entwicklung bürgernaher und dezentralisierter Konzepte gehört zu den Hauptaufgaben des immer mehr an Bedeutung gewinnenden Sozialmanagements.

Ämtergänge wie zum Sozialamt oder Versorgungsamt, zur Agentur für Arbeit oder Besuche in Anwalts- und Arztpraxen gehören zu den begleitenden Tätigkeiten.

Gesundheitsberater/innen sind in der Gesundheitsförderung und -vorsorge tätig. Sie planen, koordinieren und führen Maßnahmen der Gesundheitsförderung durch, wie beispielsweise Kursprogramme, Beratungsangebote oder Vorträge. Häufig sind sie auf Ernährungsberatung spezialisiert. Daneben werden jedoch auch andere präventive gesundheitsfördernde Maßnahmen angeboten, zum Beispiel Entspannungstraining, Rückenschule am Arbeitsplatz, Wirbelsäulengymnastik oder Suchtprävention. Gesundheitsberater/innen sind auch in der Öffentlichkeitsarbeit tätig und in der Aus- und Fortbildung von Multiplikatoren und Multiplikatorinnen. Sie erstellen Tätigkeitsberichte sowie Statistiken, arbeiten auch mit an der Pflege von Datenbanken und erledigen Verwaltungsarbeiten.

Zum Teil arbeiten sie auch bei medizinischen Dienstleistern, die den gesetzlichen und privaten Krankenversicherungen medizinische Serviceleistungen zur effizienten Betreuung ihrer Versicherten bieten. Hier betreuen Gesundheitsberater/innen die Kunden der jeweiligen Versicherungen – meist über Telefon – in allen Fragen rund um Gesundheit und Medizin. Bei Patienten mit chronischen Erkrankungen nehmen sie aktiv Kontakt auf, unterstützen sie individuell mit allen relevanten medizinischen Informationen, begleiten sie durch alle Phasen des Krankheitsverlaufes und helfen den Betroffenen, diesen durch Eigeninitiative positiv zu beeinflussen. Auch an der Gestaltung und Optimierung krankheitsbezogener Betreuungsprogramme sind sie beteiligt.

Heilpraktiker/innen befassen sich mit der Erkennung und Heilung von Krankheiten. Für sie sind Krankheiten vor allem Störungen des seelischen und körperlichen Gesamtsystems. Die Heilung soll durch die Stärkung der natürlichen Abwehrkräfte erreicht werden. Dabei wenden sie Therapieverfahren an, die grundsätzlich aus der Natur- und Volksheilkunde übernommen sind, zum Beispiel Akupunktur (chinesische Heilmethode durch Einsetzen von Metallnadeln), die Iris-Diagnose (Feststellen von Krankheiten aufgrund von Veränderungen der Farb- und Strukturmuster der Regenbogenhaut des Auges) und Homöopathie (Heilbehandlung mit hoch verdünnten Arzneimitteln).

In der Regel arbeiten Heilpraktiker/innen in selbstständiger Tätigkeit mit eigener Praxis. ■

Beratung und Vermittlung

Sie suchen eine neue Stelle?

Sie möchten sich beruflich verändern oder weiterbilden?

Dann ist die Agentur für Arbeit für Sie die richtige Adresse. Kompetente Ansprechpartner informieren, beraten und vermitteln Sie individuell, objektiv und kostenlos.

Diese Informationen erhalten Sie bei Ihrer Agentur für Arbeit

Die Agentur für Arbeit gibt Auskunft und Rat in allen Fragen der Arbeitsplatzwahl, der beruflichen Entwicklung, zum Berufs- und Arbeitsplatzwechsel, zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe, zu Ihren individuellen Vermittlungsmöglichkeiten, zu den Möglichkeiten der beruflichen Bildung und zu Leistungen der Arbeitsförderung.

In einem individuellen Beratungsgespräch informiert und berät Sie Ihr persönlicher Arbeitsvermittler in allen beruflichen Fragen und hilft Ihnen bei der Arbeitsplatz-

vermittlung. Eine umfassende, genau auf Sie zugeschnittene Beratung braucht Zeit und Vorbereitung auf beiden Seiten.

Terminvereinbarung

Sie haben zwei Möglichkeiten, Ihr Anliegen den Mitarbeitern der Agentur für Arbeit zu schildern: Sie können sich entweder telefonisch an das Service-Center Ihrer Agentur für Arbeit wenden. Oder Sie gehen persönlich an den Empfang bzw. in die Eingangszone in Ihrer Agentur für Arbeit. Die Mitarbeiter erläutern Ihnen dann das weitere Vorgehen, Ihnen werden ggf. erforderliche Unterlagen zugesendet bzw. aus-

gehändigt und, wenn nötig, wird ein Termin bei Ihrem Arbeitsvermittler vereinbart.

Das Arbeitspaket

Zu den Unterlagen, die Ihnen ggf. entweder zugesendet oder ausgehändigt werden, gehört das so genannte Arbeitspaket. Es besteht aus 3 Teilen (siehe Checkliste). In Teil 1 und 2 werden grundlegende Daten zu Ihrer Person und zu Ihrem beruflichen Werdegang wie Ausbildung, berufliche Kenntnisse, die letzten Beschäftigungsverhältnisse abgefragt. Die Mitarbeiter der Agentur für Arbeit nehmen diese Daten auf.



Zur Vorbereitung auf das ggf. erforderliche Gespräch mit Ihrem Arbeitsvermittler arbeiten Sie zu Hause **Teil 3 des Arbeitspakets** intensiv durch. Dann schicken Sie die Unterlagen rechtzeitig ab, so dass sie Ihrem Arbeitsvermittler **spätestens 3 Tage vor dem Gesprächstermin** vorliegen. Fügen Sie dem Arbeitspaket die vollständigen Bewerbungsunterlagen (Anschreiben und Lebenslauf), alle wesentlichen Arbeitszeugnisse sowie Nachweise über Berufsabschluss oder erfolgte Weiterbildungen bei.

Das Beratungsgespräch

1. Bei dem **Erstgespräch** erörtern Sie mit Ihrem Vermittler Ihre bisherige berufliche Situation sowie Ihre Vermittlungsmöglichkeiten, ergänzen ggf. Ihr Bewerberangebot und erstellen so Ihr individuelles Bewerberprofil, das auch die Grundlage für den Abgleich Ihrer Daten mit den vorhandenen Stellenangeboten ist.
2. Schließlich vereinbaren Sie mit dem Vermittler Strategien für das weitere Vorgehen bei Ihrer Beschäftigungssuche. Dabei helfen Ihnen festgelegte Aktivitäten und Maßnahmen in einer **Eingliederungsvereinbarung**.



3. Erste Erfolge und weitere Schritte werden bei Bedarf in **Folgegesprächen** besprochen und festgehalten.

Ihr Einsatz lohnt sich

Damit das Beratungsgespräch für Sie auch möglichst gewinnbringend abläuft, können Sie einiges tun. Je besser Sie sich im Vorfeld des Gesprächs mit Ihrer beruflichen Situation auseinandersetzen, desto besser kann sich auch Ihr Arbeitsvermitt-

ler auf das Gespräch mit Ihnen vorbereiten und auf Ihre individuellen Wünsche eingehen.

Informieren Sie sich deshalb vorab im BIZ (siehe Seite 86/87) oder im Internet unter www.arbeitsagentur.de über den aktuellen Arbeitsmarkt mit den vorhandenen Stellenangeboten, über Ausbildungs- und Tätigkeitsbeschreibungen (BERUFENET – siehe auch Seite 88/89) oder über Angebote zur Aus- und Weiterbildung (KURSNET – siehe auch Seite 72/73). ■

✓ Das Arbeitspaket

Das Arbeitspaket ermöglicht Ihre aktive Einbindung in den Beratungs- und Vermittlungsprozess. Mittels der Angaben können Sie Ihr individuelles und berufliches Profil schärfen und sich optimal auf das Beratungsgespräch beim Arbeitsvermittler vorbereiten. Beim Erstkontakt zur Agentur für Arbeit erhalten Sie:

Teil 1 – Persönliche Daten: Tragen Sie dort die für die Beratung grundlegenden Informationen wie Name, Adresse, letzte Tätigkeit, Angaben zur Arbeitslosigkeit etc. ein.

Teil 2 – Berufliche Daten: Hier beantworten Sie Fragen zu Ihrem Schulabschluss, Ihrer beruflichen Aus- und Weiterbildung (mit Nachweis durch Zeugnisse/Zertifikate) sowie Ihrem bisherigen beruflichen Werdegang.

Teil 3 – Vorbereitung Vermittlungsgespräch: Hier können Sie Ihre Wünsche und Vorstellungen für eine Beschäftigung eintragen. Sie haben Platz für persönliche Fragen, die Sie mit Ihrem Vermittler gerne besprechen wollen und können Ihre speziellen Kenntnisse (im beruflichen wie im sozialen Bereich) herausarbeiten.

Der Vermittler benötigt die Angaben für eine gute und gezielte Gesprächsvorbereitung.

Ihre Vorteile sind:

- Teil 3 füllen Sie bequem zu Hause aus.
- Sie bereiten sich auf das Vermittlungsgespräch gut vor, weil Sie sich auch über einige Problemstellungen bei der Jobsuche klar werden können.
- Sie sparen durch die Vorbereitung wertvolle Zeit im Gespräch beim Vermittler – dies erhöht Ihre Chancen für eine schnellere Integration in Arbeit.

Folgende Unterlagen (in Kopie) legen Sie dem Teil 3 bei:

- Vollständige Bewerbungsunterlagen
- Nachweise über Berufsabschluss/Weiterbildungen
- Arbeitszeugnisse
- Gesundheitsfragebogen/Ärztliche Bescheinigungen/Gutachten (soweit für die berufliche Integration erforderlich)

CHECK

Auf der Suche

Die gute Nachricht gleich vorab: Auf der Suche sind Sie nicht allein – denn hoch qualifizierte Fachkräfte werden von Unternehmen immer gesucht. Es zeichnet sich sogar in manchen Branchen ein Fachkräftemangel ab. Headhunter und Personalverantwortliche sind unterwegs und versuchen, die passenden Hochschulabsolventen für ihre Firmen zu gewinnen.





Um die verschiedenen Möglichkeiten der gegenseitigen Kontaktaufnahme hat sich in den vergangenen Jahren ein eigener Markt von Recruitingevents etabliert:

- Jobmessen
- Career-Veranstaltungen
- Firmenkontaktmessen
- Online-Kontakt-Netzwerke
- Jobbörsen und E-Recruitment-Portale im Internet

Die Kontaktveranstaltungen finden meist an Hochschulen und in Messeeinrichtungen, aber auch im Rahmen großer Fachausstellungen wie der CeBIT oder Didacta-Bildungsmesse statt: Einige regelmäßig, andere sporadisch, und ständig kommen neue Kontaktangebote hinzu.

Kennen lernen und Kontakte knüpfen

Im Allgemeinen handelt es sich um ein- bis dreitägige Veranstaltungen, auf denen Unternehmen verschiedener Branchen und Größen sich an Messeständen, in Seminaren und Workshops, Gesprächsrunden und Podiumsdiskussionen den Teilnehmern präsentieren. Einige Firmen vergeben auf solchen Messen Praktikumsplätze, Diplomarbeiten, Dissertationsthemen oder nehmen Bewerber in Förderkreise auf. Auch können Bewerbungsmodalitäten, Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten mit den Personalfachleuten und Fachabteilungs-Spezialisten besprochen werden. Selbst vorab vereinbarte Vorstellungsgespräche werden auf solchen Veranstaltungen geführt.

Scheuen Sie sich im Zweifel also nicht, bei den Unternehmen anzufragen, ob sie freie Stellen haben, Praktika oder Diplomarbeiten anbieten. Für Studierende, Absolventen und Berufsnulinge mit bis zu fünf Jahren Berufserfahrung (Young Professionals) bieten diese Veranstaltungen hervorragende Möglichkeiten sich entweder zunächst unverbindlich über Branchen und Firmen zu informieren und sich einen Überblick zu verschaffen oder ganz gezielt das eine oder andere Unternehmen kennen zu lernen und Kontakte zu knüpfen.

Grob können zwei Veranstaltungstypen unterschieden werden: die „Jobmessen“ und die „Firmenkontaktmessen“.

Jobmessen

Jobmessen sind Rekrutierungsveranstaltungen, das heißt, Personalverantwortli-

che der beteiligten Unternehmen ermöglichen den Besuchern das direkte Gespräch. Manche halten im Rahmenprogramm Vorträge oder Seminare, bieten an den Messeständen persönliche Beratungen oder den Check von Bewerbungsunterlagen an.

Die bekanntesten Jobmessen sind

- der **Absolventenkongress** der Hobsons GmbH (www.absolventenkongress.de)
- die **access-Workshops** der access AG (www.access.de)
- die **JOBcon** der IQB Career Services AG (www.iqb.de)
- die **Talents** der bmv Consulting GmbH (www.talents2007.de)

Firmenkontaktmessen

Firmenkontaktmessen sind Präsentationsveranstaltungen, das heißt, Unternehmen präsentieren sich an Messeständen und informieren allgemein über die Berufsperspektiven, die sie bieten: vom Einstieg in die Firma durch Praktika oder Festanstellungen bis zum Aufstieg auf der internen Karriereleiter. Auch hier besteht die Möglichkeit zu einem persönlichen Gespräch und für Anfragen nach Vakanzen, Praktikumsplätzen oder Diplomarbeiten.

Bekannte Firmenkontaktmessen sind die

- **bonding-Firmenkontaktmesse** der bonding Studenteninitiative e.V. (www.bonding.de)
- **CampusChances** der CampusConcept Deutschland GmbH & Co. KG (www.campuschances.de)
- **Firmen-Kontakt-Gespräche** der Studentenorganisation AIESEC (www.aie-sec.de)
- **meet@** der IQB Career Services AG (www.iqb.de)
- **connecticum** (www.connecticum.de)

Der Überblick

Als Veranstalter von Jobmessen und Firmenkontaktmessen treten bundesweit operierende, professionelle Anbieter auf. Daneben finden Sie eine wachsende Zahl regionaler Studenteninitiativen und Verbände.

Über anstehende Kontakt- und Jobmessen können Sie sich zum Beispiel im Internet unter **www.career-days.com**, **www.berufstart.de**, **www.stellenreport.de** oder **www.karriere.de** informieren.

Einen aktuellen Überblick über Fachmes- ►

sen/Messen aller Art erhalten Sie unter **www.auma.de**. Darüber hinaus sollten Sie sich auch an nahe gelegenen Hochschulen nach Karriere-Messen erkundigen.

Welche Messe für Sie in Frage kommt, richtet sich in erster Linie nach Ihrem Status (Student, Absolvent oder Berufseinsteiger) sowie nach Ihren Studienschwerpunkten und -fächern.

Die Vorbereitung

Die Teilnahme an einer Job- oder Kontaktmesse verlangt Vorbereitung. Sie sollten sich Klarheit über Ihre Ziele und Fähigkeiten verschaffen, sich über die Firmen informieren, die Sie kennen lernen möchten. Messekataloge mit Firmenprofilen helfen Ihnen dabei. Bereiten Sie auch Bewerbungsunterlagen vor, die Sie bei passender Gelegenheit Ihrem Gesprächspartner überreichen können.

Ruhe und Sicherheit auszustrahlen ist eine wichtige Voraussetzung für Ihren ersten Kontakt mit einem potenziellen, künftigen Arbeitgeber. Einige Messeveranstalter ermöglichen daher über ihre Internetseiten eine schriftliche Vorab-Bewerbung, so dass Sie bereits Wochen vor der Veranstaltung Gesprächstermine für die Messtage vereinbaren können.

Bei manchen Veranstaltungen ist eine vorherige Bewerbung um die Teilnahme

sogar Voraussetzung für den Messebesuch, andere stellen die Anmeldung frei, empfehlen sie aber.

Die virtuelle Kontaktmesse

Im Internet findet sich mittlerweile eine Vielzahl rein virtueller Kontaktmessen. **www.uni-gateway.de** etwa ist ein Portal mehrerer deutscher Hochschulen, in dem sich Firmen registrieren lassen, die auf der Suche nach Absolventen und Praktikanten sind. Bewerbungen können Sie über das Portal direkt an die registrierten Unternehmen senden.

Vom eigenen Wohnzimmer aus mit Personalverantwortlichen Gespräche führen, ist unter **www.jobfair24.de** möglich. Mehrmals im Jahr findet ein Online-Messtag statt. Nach Fachrichtungen geordnete Stellenangebote finden Sie zudem im Online-Angebot **www.akademiker-online.de**.

Zunehmend treffen sich Stellenanbieter und Jobsuchende in Online-Kontakt-Netzwerken wie **www.openbc.com** oder **www.ecademy.com**. In diesen virtuellen Business-Netzwerken laden Mitglieder Kollegen und Freunde ein, diese registrieren sich, geben ihr persönliches/berufliches Profil ein und laden wiederum weitere Personen hinzu. So entstehen weit verzweigte Kontaktnetze, die insbesondere Freiberufler bei der Suche nach neuen Projekten und Angeboten unterstützen.

Jobbörsen im Internet

Unter die virtuellen Messen im weiteren Sinne lässt sich auch eine Vielzahl so genannter „Jobbörsen“ im Internet rechnen. Sie werden unterschiedlich stark von Unternehmen und Arbeitssuchenden genutzt. Jobsuchende können dort ihre Bewerberprofile eingeben, in Stellenanzeigen suchen und sich nach Suchkriterien gefilterte „Jobletter“ per E-Mail zusenden lassen.

Hier eine Auswahl von Jobbörsen ohne Anspruch auf Vollständigkeit:

- www.arbeitsagentur.de (siehe auch Seite 90/91)
- www.worldwide-jobs.de
- www.jobpilot.de
- www.jobjet.de
- www.stellenmarkt.de
- www.stepstone.de
- www.stellenanzeigen.de
- www.monster.de
- www.jobmonitor.com
- www.jobscout24.de
- www.jobware.de

Jobbörsen für Lehrer

www.jobvermittlung.de/lehrer
www.lehrer.biz
www.bildungsserver.de/jobboerse



Bewerbungstipps

Nehmen Sie sich Zeit und erarbeiten Sie Ihre Bewerbung sorgfältig. Achten Sie darauf, dass die Bewerbung klar, übersichtlich, vollständig und leicht lesbar ist. Rechtschreib- oder Tippfehler sind tabu. Schließlich wollen Sie mit Ihrer Bewerbung Ihren künftigen Arbeitgeber von sich überzeugen. Und dabei gilt: Auf den ersten Eindruck kommt es an!

Es gibt verschiedene Wege, sich um eine Stelle zu bewerben – je nachdem, was in der Stellenanzeige steht oder das Unternehmen bevorzugt. Entweder wird eine postalische und vollständige Bewerbung oder nur eine Kurzbewerbung verlangt oder Sie sollen sich sogar elektronisch über ein Formular bzw. per E-Mail an das Unternehmen wenden.

Das Anschreiben

Ihr Anschreiben ist das Erste, was Ihr möglicher Arbeitgeber von Ihnen zu sehen bekommt. Deshalb ist ein perfektes Anschreiben das A und O. Beachten Sie dabei folgende Tipps:

- Verwenden Sie auf keinen Fall einen Standardtext, sondern finden Sie gute Gründe, warum genau Sie der ideale Mitarbeiter für diese eine Stelle sind. Arbeiten Sie die zwei bis drei besten Argumente dafür heraus und machen Sie diese zum Kernpunkt Ihres Bewerbungsanschreibens.
- Adressieren Sie das Anschreiben, das nicht länger als eine Seite sein sollte, namentlich an die für die Einstellung zuständige Person. Gegebenenfalls fragen Sie telefonisch nach, an wen Sie die Bewerbung richten können.
- Nehmen Sie, wenn möglich, Bezug auf die Stellenanzeige, ein (Telefon-)Gespräch oder eine persönliche Empfehlung.

Der Lebenslauf

Der Lebenslauf ist neben dem Anschreiben die zweite Grundlage für die Einschätzung Ihrer Person für das Unternehmen. Deshalb ist auch hier besondere Sorgfalt geboten.

- Der Lebenslauf sollte ein lückenloses Bild über Ihren bisherigen Lebensweg geben. Auch wenn Ihre berufliche Biografie Lücken aufweist, ist es besser, diese zu nennen und plausibel zu erklären als zu übergehen. Solche Lücken werden von den Personalverantwortlichen meist schnell erkannt und erzeugen Misstrauen.
- Üblich ist ein tabellarisch gestalteter



Die klassische Bewerbung

CHECK

Zu einer kompletten schriftlichen Bewerbung gehören

- das persönliche Bewerbungsanschreiben,
- der tabellarische Lebenslauf,
- ein aktuelles Lichtbild vom Fotografen,
- gut lesbare Kopien von Zeugnissen und Zertifikaten und
- gegebenenfalls weitere Anlagen, die in dem Stellenangebot verlangt werden.

Lebenslauf. Sie können ihn chronologisch oder thematisch gliedern. Wenn Sie schon etliche Berufsjahre vorzuweisen haben, empfiehlt es sich, nach den persönlichen Daten gleich mit der letzten beruflichen Tätigkeit zu beginnen und den Werdegang dann rückwärts bis zur Berufs- und Schulbildung darzustellen (sog. amerikanischer Lebenslauf – vgl. Infokasten).

- Als Berufseinsteiger sollten Sie unter dem Punkt „Studium“ nicht nur Zeiträume, Hochschulen, Fächer und Abschluss aufführen. Auch Schwerpunkte und ggf. das Thema der Abschlussarbeit können dem Personal wichtige Anhaltspunkte geben.
- Vergessen Sie nicht Ort, Datum und Unterschrift am Ende.
- Ein Bild sagt oft mehr als 1.000 Worte. Zeigen Sie sich deshalb auf Ihrem Bewerbungsfoto von Ihrer Schokoladenseite: Verwenden Sie keine Automatenbilder und auch keine Bilder aus „früheren“ Tagen, sondern lassen Sie ein aktuelles Porträt in einem professionellen Fotostudio anfertigen.

Der antichronologische Lebenslauf



Folgende Bestandteile kann ein Lebenslauf enthalten:

- Überschrift „Lebenslauf“
- Foto (rechts oben, wenn nicht auf dem Deckblatt)
- Persönliche Daten:
Vor- und Zuname
Adresse und Telefonnummer
Geburtsdatum und -ort
- Berufstätigkeit/Berufserfahrungen
- Berufsausbildung/Studium mit Abschluss
- Berufliche Weiterbildung/Seminare (mit Bezug zur ausgeschriebenen Stelle)
- EDV-Kenntnisse
- Sprachkenntnisse
- Wehr-/Zivildienst
- Schulausbildung mit Schulabschluss
- evtl. Freizeitaktivitäten/Hobbys (mit Bezug zur ausgeschriebenen Stelle)
- Ort und Datum
- Unterschrift (handschriftlich)

Zeugnisse und Bescheinigungen

Zeugnisse fügen Sie in Kopie als Anlage Ihrer Bewerbung bei. Sie müssen nicht jedes Zeugnis und jede Teilnahmebescheinigung beilegen, die Sie in Ihrem Leben erhalten haben. Im Einzelnen gilt:

■ Es genügt das Schulzeugnis (einschließlich Berufsausbildung) über den höchsten Abschluss.

- Auf Arbeitszeugnisse, die älter als 10 Jahre sind und mit dem gewünschten Job nichts zu tun haben, können Sie verzichten.
- Wählen Sie nur jene Weiterbildungszertifikate und Seminarbescheinigungen aus, die im Zusammenhang mit der Stelle, für die Sie sich bewerben, von Bedeutung sind.

Die Bewerbungsmappe

Als Bewerbungsmappe eignet sich z.B. ein Klipphefter, da die Blätter so leicht einzeln zu entnehmen sind. Eingeklemmt in den Hefter, kommt obenauf der Lebenslauf mit dem Foto und darunter befinden sich die Zeugnisse und Zertifikate. Das Anschreiben wird lose auf die Bewerbungspapiere gelegt. Haben Sie umfangreiche Anlagen, so können Sie auch ein **Deckblatt** anfertigen, auf das Sie z.B. das Foto kleben, Ihre Adresse und ein Inhaltsverzeichnis angeben. Lassen Sie, bevor Sie die Bewerbung absenden, noch Freunde und Verwandte die Unterlagen durchsehen, ob sie auch vollständig und fehlerlos sind. Vier Augen sehen häufig mehr. Auch Ihre Arbeitsvermittlerin/Ihr Arbeitsvermittler in der Agentur für Arbeit checken Ihre Bewerbungsunterlagen.

Die Initiativbewerbung

Sie können sich auch bei einem Unternehmen bewerben, ohne dass dieses eine konkrete Stelle ausgeschrieben hat.

- Dabei müssen Sie der Firma sehr genau beschreiben, was Sie zu bieten haben. Nur so kann Ihre Qualifikation auch einem bestimmten Bereich im Unternehmen zugeordnet werden.
- Ihre Initiativbewerbung ist um so Erfolg versprechender, je mehr Sie von der Branche und den Bedürfnissen des Unternehmens wissen. Der Arbeitgeber merkt den eingesandten Unterlagen an, ob Sie sich mit dem Unternehmen auseinandergesetzt haben.

Wenn Sie sich auf Eigeninitiative hin bewerben, empfiehlt sich eine **Kurzbewerbung**. Hierbei ist der Umfang auf Anschreiben und Lebenslauf mit Foto reduziert. Ausführlichere Unterlagen, insbesondere Zeugniskopien, werden erst auf Anforderung hin nachgereicht.

Die Online-Bewerbung

Immer mehr Unternehmen bieten die Möglichkeit zur elektronischen Bewerbung – entweder per E-Mail oder über ein standardisiertes Bewerbungsrastrer auf ihrer Homepage. Eine solche Bewerbung empfiehlt sich insbesondere

- bei Stellenangeboten in Internet-Jobbörsen,
- bei Stellenanzeigen, die ausdrücklich zur E-Mail-Bewerbung auffordern oder
- bei einer Initiativbewerbung.

Auf folgende Punkte sollten Sie achten:

- Auch bei einer Online-Bewerbung muss die gleiche Sorgfalt wie bei Print-Bewerbungen verwendet werden.
- Eine Bewerbung per E-Mail sollte alle Elemente des Anschreibens und des Lebenslaufs enthalten. Beachten Sie aber die Menge und das Datenvolumen der angehängten Dateien (Richtwert ist 1 MB). Verwenden Sie nur gängige Dateiformate (WORD, PDF).
- Richten Sie die Bewerbung an eine persönliche E-Mail-Adresse, die Sie gegebenenfalls telefonisch erfragen.
- Die „Betreffzeile“ der E-Mail ist besonders wichtig, weil sie das Erste ist, was der Empfänger liest.
- Schreiben Sie in die E-Mail einen kurzen Hinweis über Zweck und Inhalt Ihres Schreibens.

Die E-Mail-Bewerbung ist häufig eine Art Vorstufe: Deshalb empfiehlt sich auch hier erstmal eine Kurzbewerbung. Halten Sie aber immer auch eine vorbereitete Bewerbungsmappe bereit, die Sie nach einer Aufforderung durch die Firma nachreichen können.

Das Vorstellungsgespräch

Die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch dürfen Sie als einen wichtigen Erfolg für sich verbuchen: Ihre schriftliche Bewerbung hat überzeugt. Nun geht es in die zweite Runde, und Sie können die entscheidenden Punkte sammeln – mit Ihrer Persönlichkeit. Hier einige Tipps:

- Sammeln Sie genauere Informationen über das Unternehmen, bei dem Sie sich vorstellen. Bringen Sie möglichst viel in Erfahrung über die Größe, die angebotenen Produkte oder Dienstleistungen, die Unternehmensorganisation etc.
- Erstellen Sie einen Fragenkatalog zu Themen wie Aufgabengebiet, organisatorische Einordnung in den Betrieb, Einarbeitung, Probezeit.

- Fragen zu Verdienst, betrieblichen Sozialleistungen und Fortbildungsmöglichkeiten werden erst gegen Ende des Gesprächs behandelt. Um hier gewappnet zu sein, informieren Sie sich über die marktüblichen Verdienstmöglichkeiten für die angestrebte Position (z.B. bei Berufsverbänden und Gewerkschaften).
- Achten Sie auf eine insgesamt gepflegte Erscheinung und verzichten Sie auf besondere Effekte.
- Planen Sie Ihre Anreise und das Timing: Sie sollten pünktlich und ausgeruht ankommen.

Der Ablauf

Nach der Begrüßung und der gegenseitigen Vorstellung wird man vielleicht etwas Smalltalk betreiben. Gehen Sie höflich darauf ein, und versuchen Sie sich die Namen Ihrer Gesprächspartner zu merken. Dann kommen meist Informationen über das Unternehmen und die zu besetzende Stelle. Nutzen Sie die Gelegenheit, um dezent durchblicken zu lassen, dass Sie sich vorbereitet haben, zum Beispiel durch gezielte Fragen.

Nun geht es um Ihren Werdegang: Fragen zu Aus- und Weiterbildung sowie zu Ihrer beruflichen Entwicklung leiten über zu Ihren bisherigen Tätigkeiten und konkreten Plänen. Auch Ihre persönliche Situation wird zum Gegenstand des Gesprächs. In der Regel werden Sie ehrlich Auskunft geben, denn schließlich kommt es darauf an, die Basis für ein künftiges Vertrauensverhältnis zu legen.

Doch es gibt Fragen, auf die Sie nicht antworten müssen, weil sie nicht direkt mit der Stelle und den zu erbringenden Leistungen zusammenhängen. Dazu gehören etwa Fragen nach Ihrer Familienplanung oder Ihren Vermögensverhältnissen.

Bei den Vertragsverhandlungen ist es wich-

tig, dass Sie vorher eine Unter- und Obergrenze für sich festgelegt haben und auch Sozial- sowie Zusatzleistungen mit einbeziehen. Signalisieren Sie, dass Sie Ihren Wert kennen, aber flexibel genug sind, um eine für beide Seiten vertretbare Regelung zu finden.

Es macht sich gut, wenn Sie zur Unterstützung des Gesprächs Ihre Unterlagen/Ihren Fragenkatalog heranziehen. Machen Sie sich ruhig Notizen, das zeugt von Interesse und Professionalität.

Zum Schluss erkundigen Sie sich nach dem weiteren Vorgehen. Wann dürfen Sie mit einer Nachricht rechnen? Sollen Sie sich telefonisch melden? Verabschieden Sie sich freundlich und danken Sie für die Einladung.

Die Nachbereitung

Ganz wichtig ist es, dass Sie im Nachhinein das Vorstellungsgespräch noch einmal rekapitulieren und Ihre Eindrücke und Erkenntnisse schriftlich festhalten. Dies trägt nicht nur dazu bei, Ihr Urteilsvermögen zu stärken, sondern hilft Ihnen auch, selbstsicher in das nächste Gespräch zu gehen.

Das Assessment-Center

Eine beliebte Form der Personalauswahl ist das Assessment-Center (AC), vor allem bei großen Unternehmen. Bei dieser Form befindet man sich – oft zusammen mit Mitbewerbern und zwei bis drei Tage lang – in einer Art Prüfungssituation: Tests, Übungen, Gespräche oder Rollenspiele sind unter Zeitdruck entweder allein oder in der Gruppe zu bewältigen. Die Unternehmen können auf diese Weise besser einschätzen, wie die Bewerber mit Stress umgehen, im Team arbeiten und wie flexi-

Fünf Fragen, die oft im Vorstellungsgespräch gestellt werden



Was waren bisher Ihre größten Leistungen/Erfolge/Misserfolge?

Diese Frage erlaubt einen Einblick in Ihre Lebensphilosophie und lässt darauf schließen, ob Sie zum Team passen.

Warum wollen Sie Ihre derzeitige berufliche Situation verändern?

Wer so fragt, möchte weniger etwas über jetzige/frühere schlechte Erfahrungen wissen als vielmehr etwas über Ihre Motivation und Ihre Ziele.

Warum bewerben Sie sich auf diese Stelle? Was reizt Sie daran?

Diese Frage klärt ebenfalls Ihre Motivation ab und gibt Aufschluss über Ihr Selbstbild.

Wie stellen Sie sich einen typischen Arbeitstag in dieser Abteilung vor?

Ihre Antwort zeigt, wie gut Sie sich über die Tätigkeit informiert haben.

Wo möchten Sie in fünf Jahren stehen?

Ihre Antwort sagt etwas über Zielstrebigkeit, Motivation und Eigeninitiative aus.

bel und leistungsbereit sie sind.

Bewerber können sich mit Hilfe von Seminaren und Büchern auf ein AC vorbereiten. Bei guten Trainings werden die Übungen – die im Prinzip bei jedem AC ähnlich sind – durchgespielt. Zudem können Sie Fehler besprechen und sich ein wenig Routine in Stresssituationen verschaffen. Grundsätzlich gilt: Treten Sie im AC authentisch auf, denn später im Berufsalltag können Sie sich nicht mehr verstellen. ■

JOBPROFI

Ihr Trainingsprogramm zum neuen Job.

Die Arbeitsmappe und die Broschüre mit wertvollen Tipps für die Beschäftigungssuche erhalten Sie im Internet unter www.arbeitsagentur.de oder bei Ihrer Arbeitsvermittlerin/Ihrem Arbeitsvermittler in der Agentur für Arbeit.

Viele Agenturen für Arbeit bieten auch Seminare und Workshops rund um das Thema Bewerbung an. In der zentralen Veranstaltungsdatenbank unter <http://vdb.arbeitsagentur.de> (Suchwort „Bewerbung“) finden Sie Termine und Orte. Oder Sie fragen direkt im Berufsinformationszentrum (BIZ) Ihrer Agentur für Arbeit nach.

Weitere Anlaufstellen sind die Career-Services an Hochschulen. Auch die Berater/innen für Akademische Berufe (früher: Hochschulteams) der Agenturen für Arbeit können bei Fragen zur Bewerbung weiterhelfen.



Berufseinstieg

Eigentlich können Akademiker in Deutschland mit der Arbeitsmarktsituation zufrieden sein. Das Risiko, arbeitslos zu werden, ist für Hochschulabsolventen deutlich geringer als für Beschäftigte ohne Hochschulabschluss. Ihre Arbeitslosenquote lag im vergangenen Jahr bei 3,8% und damit deutlich unter der generellen Quote von 11,2%.

In Teilbereichen der Wirtschaft suchen die Personalverantwortlichen bereits wieder händeringend gut ausgebildete Fachkräfte. Vertreter verschiedener Branchen klagen bereits über Probleme bei der Besetzung von offenen Positionen. Ob Ingenieure, IT-Experten oder Sozialarbeiter – während sich die Zahl der arbeitslos gemeldeten Akademiker ohnehin verringerte, stapeln sich bei den Agenturen für Arbeit und anderen Jobvermittlern weitere Stellenangebote für Hochschulabsolventen.

Allerdings wünschen die meisten Unternehmen von ihren neuen Mitarbeitern nicht nur hervorragende Fachkenntnisse, sondern berufliche Erfahrungen und zahlreiche weitere Fähigkeiten, die so genannten Schlüsselqualifikationen. Aber selbst Kandidaten, die alle Erwartungen der Personalchefs erfüllen, müs-

sen mit vergleichsweise bescheidenem Einkommen rechnen. Vor allem Berufsanfänger stehen vor einigen Problemen beim Jobeinstieg. „Wenn sie nicht gerade einen exzellenten Lebenslauf präsentieren konnten, gelang vielen der Berufseinstieg erst nach mehreren Praktika – in Einzelfällen mit einem ganz normalen Joballtag, aber ohne die dazu gehörende Vergütung“, heißt es im Arbeitsmarktbericht der Bundesagentur für Arbeit.

Praktikum: Nicht nur Kaffee kochen

Politiker, Wissenschaftler und Unternehmensvertreter werden denn auch nicht müde, Praktika als Einstiegschance in das berufliche Leben zu empfehlen. „Das Praktikum bietet die Chance, sich vom Gros der Stellenbewerber abzuheben und seine Fähigkeiten zu beweisen“, sagt

Sascha Tillmanns von der Unternehmensberatung Kienbaum.

Härter formulieren es Hermann Decker, Berater bei der Kölner Agentur für Arbeit, oder Michael Stephan vom Karriereinstitut Staufenberg. Stephan meint: „Praktika gehören für den Nachwuchs zum absoluten Muss“, und Decker sagt: „Wer nicht den Blick über den Tellerrand seiner Ausbildung wagt, wird größte Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt bekommen.“

Zahlreiche Medien haben in den jungen Berufseinsteigern auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt inzwischen bereits eine neue Problemgruppe ausgemacht – die Wochenzeitung „Die Zeit“ sieht in ihnen die „Generation P“ und meint: „Je mehr arbeitslose junge Akademiker es gibt, desto lieber stellen die Unternehmen Praktikanten ein, die für wenig Geld professionelle Arbeiten verrichten. So ist zwi- ▶

Nachgefragt: Normal-Arbeitsverhältnisse auf dem Rückzug

BBZ sprach mit Dipl.-Ing. Bernhard Switaiski, Berater für Akademische Berufe der Agentur für Arbeit Bonn, über den beruflichen Einstieg von Akademikern.

BBZ: Wie haben sich die Chancen für Akademiker, gleich nach Studienabschluss eine Anstellung zu finden, entwickelt?

Switaiski: Die Möglichkeiten für junge, gut qualifizierte Akademiker fast aller Fachrichtungen, nach Studienende in nur wenigen Monaten eine Beschäftigung zu finden, haben sich in letzter Zeit deutlich verbessert.

Gründe dafür sind die sich belebende Konjunktur, die insbesondere bei den hoch qualifizierten Absolventen positive Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt zeigt, und in Teilbereichen die Auswirkungen der demografischen Entwicklung, die zukünftig zunehmend dazu führen wird, dass hier zu Lande ein Mangel an qualifiziertem Nachwuchs herrschen wird.

Auf welche Qualifikationen und Fähigkeiten – neben dem ausgezeichneten Abschluss – legen Arbeitgeber besonderen Wert?

Insbesondere achten Arbeitgeber auf ein zügig absolviertes

Studium, praktische Erfahrungen während des Studiums, gute Fremdsprachenkenntnisse und Auslandserfahrungen.

Welche Rolle spielen dabei die so genannten Soft Skills?

Die Soft Skills sind mittlerweile entscheidend bei der Auswahl von Bewerbern. Sie machen deutlich mehr als die Hälfte bei den Entscheidungskriterien aus. Fachkenntnisse werden nach einem erfolgreich absolvierten Studium vorausgesetzt.

Viele Studienabsolventen, die nicht sofort den Einstieg in eine Festanstellung schaffen, machen stattdessen Praktika. Wie beurteilen Sie das?

Praktika sollten Akademiker im günstigsten Fall bereits während des Studiums absolviert haben und nicht erst danach. Wenn diese Erfahrungen aber fehlen, kann auch ein Praktikum



Bernhard Switaiski,
Agentur für Arbeit
Bonn



nach dem Studienabschluss hilfreich sein, wenn der Direkteinstieg in eine normale Beschäftigung nicht klappt. Lücken im Lebenslauf werden so gefüllt. Nicht selten ergeben sich bei Bewerbungen im Praktikum durch interne Kenntnisse von Vakanzen Perspektiven für eine dauerhafte Beschäftigung.

Werden Praktikanten – Medien berichten bereits seit einiger Zeit von der „Generation P“ – in der Praxis ausgenutzt? Worauf sollten sie bei ihren Praktika achten?

Sicherlich gibt es auch ein „Praktikumsunwesen“. Arbeitgeber nutzen dann Praktikanten als kostenlose oder sehr gering vergütete Fachkräfte aus. Es erscheint aber übertrieben, bei Akademikern von einer „Generation Praktikum“ zu sprechen. Immerhin gelingt es fast 90% aller Hochschulabsolventen, nach dem Studienabschluss in ein reguläres Arbeitsverhältnis einzumünden. In Teilbereichen des Akademikersektors mag das Phänomen Praktikum durchaus problematisch sein. Betroffen sind z.B. Geistes- und Sozialwissenschaftler, Architekten, Juristen und Wirtschaftswissenschaftler. Ein Praktikum sollte nicht weniger als drei Monate und nicht mehr als sechs Monate dauern.

Welche anderen Formen des Berufseinstiegs empfehlen Sie? Was halten Sie von Projektaufträgen oder befristeten Verträgen?

Das „Normal-Arbeitsverhältnis“ – beitragspflichtig angestellt, unbefristet – ist deutlich auf dem Rückzug. Zunehmend werden hoch qualifizierte Fachkräfte für Projekte befristet beschäftigt. Gerade die erste Stelle nach dem Studium ist häufig befristet. Es kann sich auch um einen Honorarvertrag handeln. Hochschulabsolventen sollten keine Scheu davor haben. Erste Berufspraxis führt immer dazu, dass sich die Arbeitsmarktchancen deutlich verbessern. Ein Viertel aller Akademiker haben vier Jahre nach dem Studienabschluss einen befristeten Vertrag.

Welche Vorteile haben Trainee-Programme? Und worauf müssen Interessenten dabei achten?

Trainee-Programme sind für Hochschulabsolventen eine gute Möglichkeit, umfassend auf Führungspositionen im Unternehmen vorbereitet zu werden. Die Zahl der angebotenen Traineeplätze sinkt allerdings bundesweit. Arbeitgeber bevorzugen zunehmend den „Sprung ins kalte Wasser“. Bei knapper werdendem Angebot ist eine herausragende Bewerbung um einen Traineeplatz für den Erfolg unbedingt erforderlich.

schen Ausbildung und Beruf eine häufig mehrere Jahre währende Dauerpraktikantenschaft getreten.“

Wissenschaftler haben diesen Jahren bereits einen eigenen Namen gegeben: floundering period, eine Lebensphase, in der man zappelt wie eine Flunder.

Aus den Stippvisiten im Unternehmen kann bei Praktikanten in Einzelfällen ein „getarntes Beschäftigungsverhältnis“ werden. Dann werden den Einsteigern in den Unternehmen Höchstleistungen bei minimaler Bezahlung abverlangt. Nach Angaben von Kienbaum erhalten die meisten Praktikanten zwar eine monatliche Vergütung von 500 bis 600 €, aber die Zahl der unbezahlten Praktika steigt.

Wer jedoch mehr als drei oder vier Praktika absolviert und die entsprechenden Zeugnisse in seine Bewerbungsmappe heftet, macht sich bei Personalverantwortlichen in den Unternehmen verdächtig – die Vielzahl von Praktika wird als Unentschlossenheit oder mangelnde Integrationsfähigkeit interpretiert.

Faires Praktikum

Eigentlich sind Praktika gut geeignet, um in das praktische Leben eines Unternehmens hineinzuschauen und herauszufinden, ob der Beruf zu einem passt und natürlich um Praxiserfahrungen zu sammeln. Doch der Druck auf dem Arbeitsmarkt hat auch die Praktikumsinhalte verändert.

Ein „faires Praktikum“, so wie es von Gewerkschaften (vgl. www.students-atwork.de) und Interessenvertretern der Praktikanten (z.B. www.fairwork-verein.de) gefordert wird, soll in erster Linie dem Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen dienen. Auch das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass Praktikanten nicht in die tägliche Verichtung der Arbeit fest eingeplant werden dürfen, sondern zusätzlich im Betrieb „mitlaufen“ (BAG-Urteil AZR 564/01 vom 13.3.2003).

Praktikanten sollten nach Empfehlungen der DGB-Jugend darauf achten, dass bereits im Vertrag die wichtigsten Bedingungen festgelegt werden. In dem entsprechenden Vertrag finden sich Angaben zu

- Dauer und Höhe der Vergütung (je nach Dauer und Qualität zwischen 300 und 800 €),

- Arbeitszeit, Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und vor allem zu

- Inhalt und Ablauf des Praktikums.

Nach Abschluss des Praktikums sollte unbedingt um ein qualifiziertes Zeugnis gebeten werden.

Blick in die Zukunft

Schon in einigen Jahren wird auf Grund der demografischen Entwicklung voraussichtlich mit der teilweise entwürdigenden Praktikums-Praxis wieder Schluss sein. Verschiedene Studien belegen, dass im nächsten Jahrzehnt der Nachwuchs fehlen wird.

„Ich frage mich tatsächlich, ob die Unternehmen begriffen haben, was die Stunde geschlagen hat“, sagt Hilmar Schneider vom Bonner Institut Zukunft der Arbeit. „Gut ausgebildete Leute kann man sich nicht einfach pflücken, man muss sie heranreifen lassen.“ Eigentlich, so Schneider, müssten Unternehmen heute schon beginnen, Schüler auf sich aufmerksam zu machen und gute Berufsanfänger anzuwerben.

Selbstverständlich bieten namhafte Großunternehmen seriöse Praktikumsmöglichkeiten, wenn auch ohne Übernahme- oder Jobgarantie. Allein die im Deutschen Aktienindex (DAX) notierten Unternehmen haben Jahr für Jahr rund 2.000 Praktikumsplätze im Angebot, vor allem in den Bereichen Marketing und PR, Rechnungs- und Finanzwesen.

Gerade größere Unternehmen, die selbst international tätig sind, bieten Praktikanten die interessante Chance, ihr Praktikum ganz oder teilweise im Ausland zu absolvieren.

Trainee-Programme

In den letzten Jahrzehnten haben sich Trainee-Programme in großen Unternehmen vom starren Standard zum individuellen Training gewandelt, bei dem der akademische Nachwuchs eine auf die Person und den späteren Einsatz abgestimmte Ausbildung erhält.

Von den schematischen „Rund-um-die-Firma-Touren“ der Vergangenheit sind die meisten Arbeitgeber inzwischen abgerückt. In seiner Ausbildungszeit soll der Trainee alles lernen, was ihm die Hochschule nicht beibringen konnte: wie Abläufe in einem Unternehmen funktionieren, wie Projekte gemanagt werden, was Teamarbeit ausmacht.

In nahezu allen Trainee-Programmen wird die praktische Arbeit, das „Training on the job“, ergänzt mit theoretischer fachbezo-

gener und persönlicher Weiterbildung in Form von Seminaren und Workshops („Training off the job“).

Neben einem abgeschlossenen Hochschulstudium mit einem fachlich passenden Schwerpunkt sollten Trainee-Interessenten zusätzliche Qualifikationen mitbringen, zum Beispiel eine Banklehre vor dem BWL-Studium oder einen MBA-Abschluss.

Gute Chancen auf eine der seltenen Trainee-Ausbildungsstellen hat, wer nicht älter als 30 Jahre alt ist und sein Studium zügig mit überdurchschnittlichem Examen und einer praxisbezogenen Diplomarbeit beendet hat. Besondere Pluspunkte bringen Auslandsaufenthalte und Fremdsprachenkenntnisse. Auch finanziell ist ein Trainee-Programm lukrativ: Trainees in großen Konzernen verdienen ähnlich wie Direkt-einsteiger zwischen 30.000 und 50.000 € im Jahr.

Alternativen

Wenn noch keine Festanstellung in Sicht ist, können projektbezogene freie Mitarbeit, aber auch Zeitarbeit oder Nebenjobs in einschlägigen Branchen als Übergangsmöglichkeiten in Frage kommen.

Gerade die Zeitarbeitsunternehmen suchen zunehmend Akademiker als „Problemlöser für qualifiziertere Tätigkeiten und Berufe“, erklärt Werner Stolz, Bundesgeschäftsführer beim Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (www.ig-zeitarbeit.de). Näheres zum Thema Zeitarbeit siehe Seite 67.

Basisinfos zur freien Mitarbeit finden Sie unter www.freie-berufe.de ■

Weitere Informationen



www.arbeitsagentur.de
www.berufsstart.de → Stellenangebote
www.karriere.de → Praktikumsbörse oder Traineeprogramme
www.praktikumsknigge.de
www.wiwo.de → Karriere → Praktikumsbörse

Auslandspraktika

www.arbeitsagentur.de
www.career-contact.net
www.europaserviceba.de
www.inwent.org
www.wege-ins-ausland.de

Zeitarbeit

Zeitarbeit boomt. Und der Markt beschränkt sich dabei längst nicht mehr nur auf Hilfspersonal. Auch für Akademiker bietet Zeitarbeit eine interessante Alternative zu Praktika-Hopping oder Bewerbungsmarathons. Speziell für die Vermittlung von Fachkräften zuständige Agenturen helfen weiter.

Zeitarbeit – auch für mich?

Nicht jeder ist für diese Arbeitsform geeignet. Folgende Voraussetzungen sollten Sie mitbringen:

- Flexibilität und Neugier
- Lernbereitschaft und eine rasche Auffassungsgabe
- fachliche und regionale Mobilität

Wie funktioniert das System Zeitarbeit



- Arbeitnehmer schließen mit dem Zeitarbeitsunternehmen/Personal-dienstleister einen festen, schriftlichen und unbefristeten Arbeitsvertrag ab.
- Der Arbeitnehmer genießt dabei die üblichen Leistungen wie Kranken-, Sozial-, Arbeitslosen-, Pflege-, Unfall- und Rentenversicherung, bezahlten Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.
- Bei verleihfreien Zeiten hat er Anspruch auf Arbeitsentgelt.
- Die Bezahlung ist tarifvertraglich geregelt.
- Arbeitskräfte dürfen auf unbegrenzte Zeit bei ein- und demselben Kunden eingesetzt werden.

Welche Vorteile habe ich davon?

Es gibt viele Gründe dafür, auf Zeit zu arbeiten. Für mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer bedeutete Zeitarbeit den **Weg aus der Arbeitslosigkeit**, wie eine Studie der Bundesagentur für Arbeit herausfand.

Sie bietet außerdem eine gute Möglichkeit, **Berufserfahrung** zu sammeln, die wiederum für den Einstieg in die „reguläre“ Arbeitswelt wichtig ist. Bei rund einem Drittel der Zeitarbeiter tritt übrigens der „Klebeffekt“ ein, d.h. sie werden anschließend dauerhaft übernommen.

Auch zum **Hereinschnuppern** in verschiedene Tätigkeitsbereiche und Unternehmen bietet sich Zeitarbeit an. Man kann auf diese Weise Kontakte knüpfen und sich den Chefs präsentieren. Hat man

erst mal den Fuß in der Tür, fällt es deutlich leichter, einen Job zu finden.

Nicht zu unterschätzen ist auch der Erwerb von **Schlüsselqualifikationen** wie Teamfähigkeit, Flexibilität und Kommunikationsstärke. Durch die wechselnden Einsatzfirmen muss der Mitarbeiter sich stets auf neue Kollegen und Teams einstellen.

Wer hat die besten Vermittlungschancen?

Besonders gute Aussichten auf eine schnelle Vermittlung haben

- IT-Experten,
- Freelancer wie Grafiker, Web-Designer für Projektarbeiten,
- Ingenieure und
- Wirtschaftswissenschaftler/BWLER. Geisteswissenschaftler mit EDV-Kenntnissen (z.B. Datenbanken, SAP) oder ausgefallenen Fremdsprachen stehen ebenfalls hoch im Kurs.

In diesen Bereichen herrscht Fachkräftemangel, weshalb auch Einsteiger ohne berufliche Erfahrung rasch vermittelt werden können. Ansonsten werden Young Professionals bevorzugt, d.h. Arbeitnehmer mit drei bis fünf Jahren Berufserfahrung. ■

Weitere Informationen



- www.arbeitsagentur.de
- Merkblatt für Leiharbeitnehmer, erhältlich bei Ihrer Agentur für Arbeit
- Deutscher Industrie Service: Zeitarbeitsspezialist für Akademiker und Hochqualifizierte (www.dis-ag.com)
- Randstad Deutschland: Personal-Dienstleister, auch für Akademiker (www.randstad.de)
- brunel: Zeitarbeitsfirma speziell für Ingenieure (www.brunel.de)
- Medial: Zeitarbeitsfirma speziell für Biologen (www.medial.de)

Viele Agenturen für Arbeit betreiben gemeinsam mit Verleihfirmen spezielle Job-Börsen für Zeitarbeit.



CHECK



Auf was muss ich bei der Wahl des Zeitarbeitsunternehmens achten?

- Das Unternehmen sollte Mitglied im Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (www.bza.de) oder im Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (www.ig-zeitarbeit.de) sein. Denn eine Mitgliedschaft bürgt für Qualität und Seriosität.
- Es muss eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung der Bundesagentur für Arbeit besitzen. Lassen Sie sich diese vorlegen.
- Achten Sie darauf, dass man Sie umfangreich über Ihre Rechte und Pflichten aufklärt.
- Klären Sie die Übernahmebedingungen.
- Fragen Sie nach Weiterbildungsangeboten.

E-Learning und Fernunterricht

Sie interessieren sich für eine Weiterbildung, weil Sie sich beruflich weiterentwickeln möchten oder weil Sie einfach wissbegierig sind? Sie möchten die Weiterbildung aber mit Ihrer Arbeit in Einklang bringen? Dann sind Lernformen wie E-Learning oder Fernunterricht vielleicht genau das Richtige für Sie. Das gilt auch, wenn Sie gerade eine Familienphase einlegen oder andere soziale Verpflichtungen haben.

Was ist typisch für E-Learning?

Gelernt wird „multimedial“: mithilfe von animierten Texten und Bildern, Audio- und Videosequenzen, interaktiven Übungen und Selbsttests. Persönlich zu erreichen ist der Trainer nur per E-Mail oder zu bestimmten Zeiten im Chatroom bzw. am Telefon. Die Bandbreite des E-Learning ist enorm. Man unterscheidet folgende Typen:

Blended Learning ist eine Kombination von Präsenzseminaren, Tagungen und Ähnlichem mit vernetzten Lernphasen via Internet (s. WBT) und/oder unvernetzten Selbstlernphasen (s. CBT). Im „Blended Learning“ sehen viele Experten die Lernform der Zukunft.

Online-Lernen/Web Based Training (WBT): Bei diesen Programmen sind die Teilnehmenden in Online-Phasen miteinander vernetzt und können gemeinsam lernen oder sich austauschen. Hinzu kommen interaktive Schulungssequenzen und Tests, bei denen man sein Wissen mithilfe eines Tutors erweitern und prüfen kann.

Computer Based Training (CBT): Darunter sind multimediale Selbstlernprogramme zu verstehen. Sie laufen lokal auf dem Rechner und bieten außer den ins Programm eingebauten Hilfen keine weitere Unterstützung. Der Lernstoff wird aber leichter verständlich durch die Aufbereitung mit Texten, Bildern, Animationen, Audiosequenzen und Videos.

Was ist typisch für den Fernunterricht?

Wer einen schulischen oder beruflichen Abschluss nachholen möchte, jedoch nicht regelmäßig einen Kurs besuchen kann oder will, sollte die Möglichkeit in Betracht ziehen, mit Fernunterricht das gewünschte Bildungsziel zu erreichen. Der Teilnehmende wird beim Fernunterricht indirekt – aus der Ferne – angeleitet. Je nach Lehrgang werden Medien wie Fernlehrbriefe, CDs, DVDs, Audio- und Videokassetten und computerunterstützte Lernmittel eingesetzt.

Zum Lehrmaterial kommen noch andere Elemente der Anleitung und Betreuung

hinzu, so z.B. schriftliche Studienanleitungen mit allgemeinen Hinweisen zu Lern-techniken und der Lernorganisation und auch lehrgangsspezifische Studienanleitungen zum Aufbau und Ablauf des einzelnen Fernlehrgangs.

Die Kontrolle über den Lernerfolg erfolgt durch den Fernlehrer, der die eingesandten Aufgaben korrigiert und kommentiert. Über die Korrekturen hinaus, können Sie sich bei fachlichen Fragen und Lernschwierigkeiten schriftlich oder telefonisch an Ihren Fernlehrer wenden. Viele Fernlehrinstitute bieten außerdem Präsenzphasen (begleitenden Unterricht) an, z.B. in Form von Wochenend- oder Blockveranstaltungen, oder veranstalten zusätzlich Internetsitzungen.



Woran erkenne ich einen guten Fern- oder Online-Kurs?

- Der Kurs sollte von der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) inhaltlich und didaktisch geprüft und zugelassen sein und ein ZFU-Siegel und eine Zulassungsnummer haben.
- Das Informationsmaterial zum Kurs enthält vollständige Angaben zum allgemeinen Ablauf des Kurses (z.B. Ziel, Dauer, Abschluss), sowie zum Lehrmaterial und den Präsenzveranstaltungen.
- Wie ist die individuelle Betreuung geregelt? Wann und wo sind Dozenten ansprechbar? Bietet der Kurs die Möglichkeit

ten, Lernpartnerschaften oder tutorengelietete Arbeitsgruppen zu bilden?

- Werden kostenlose Probelektionen angeboten, sollten diese wahrgenommen werden um in Ruhe eine Entscheidung für oder gegen den Kurs zu treffen. Wenn das Fernlehrinstitut keine Probelektionen anbietet, kann innerhalb von zwei Wochen nach Erhalt des ersten Lehrmaterials der Vertragsabschluss widerrufen werden.

Quelle: Stiftung Warentest, test Weiterbildung Kompakt 04/2005



Das Für und Wider von E-Learning und Fernunterricht

Umfragen haben ergeben, dass mehr als drei Viertel aller E-Learning-Teilnehmer in dieser neuen Lernform handfeste Vorteile sehen. „Online“ und „Fern“ kann man im eigenen Tempo lernen und wann immer man Zeit dafür findet. Ausgenommen die Phasen, in denen man gegebenenfalls seine Lerngruppe trifft.

Die eingebauten Selbsttests beim E-Learning geben sofort Rückmeldung über den eigenen Lernerfolg und beim Fernunterricht erhalten Sie das Feedback Ihres Fernlehrers. Und durch die abwechslungsreiche Präsentation macht das Lernen auch Spaß. Nicht zuletzt entfallen zeitraubende Anfahrten zum Seminarort und Hotelkosten.

Aber: Wer allein büffelt, braucht vor allem Eigenmotivation, persönliche Betreuung und regelmäßige Kontrolle. Gerade hier verlieren die meisten Online-Schulungen und auch der Fernunterricht Punkte. Alleine und ohne festen Zeitpunkt für eine Lernzielkontrolle zu arbeiten, kann zum Problem werden. Außerdem sollten Sie bedenken: Sie können sich zwar Ihre Lernzeiten genau einteilen, haben jedoch wie bei allen anderen Formen nebenberuflicher Weiterbildung auch weitaus weniger Freizeit. E-Learning und Fernunterricht stellen sehr hohe Anforderungen an Ihre Motivation und Ihre Fähigkeiten, Lernen selbstständig zu organisieren und zu gestalten.

Wenn Sie diese Aspekte bedacht haben, dann sollten Sie auf jeden Fall E-Learning oder Fernunterricht in Erwägung ziehen. Beide Lernformen können Ihnen wichtige Impulse für Ihr berufliches Weiterkommen geben. Nutzen Sie die vielfältigen Möglichkeiten. ■

Weitere Informationen zum Thema Fernunterricht



Ratgeber für Fernunterricht

Die Broschüre gibt einen Überblick über alle derzeit zugelassenen Fernlehrgänge und -institute und enthält zudem einen Informationsteil zum Fernunterricht. Die Broschüre steht im Internet unter www.zfu.de zum Download zur Verfügung oder kann dort auch kostenlos bestellt werden.

Bogen zur Selbstbeurteilung vor der Teilnahme am berufsbildenden Fernunterricht

Für Weiterbildungsinteressierte, die überprüfen möchten, ob der berufliche Fernunterricht für sie ein geeigneter Qualifizierungsweg ist, versendet das BIBB kostenlos einen „Selbstbeurteilungsbogen“. Dieser kann aber auch im Internet heruntergeladen werden unter www.bibb.de/selbstbeurteilungsbogen

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Robert-Schuman-Platz 3, 53113 Bonn
Tel.: 02 28/1 07-15 02 (Frau Blum),
-15 26 (Herr Rink),
Fax: 02 28/1 07-29 62
E-Mail: rink@bibb.de oder blum@bibb.de
Internet: www.bibb.de

Fit für den Fernunterricht – Die Entscheidungshilfe für individuelle Weiterbildung

Autoren: Anne Oppermann, Gereon Frank, 2003
Das Buch begleitet zukünftige Fernschüler/innen von der Auswahl eines Kurses bis zur Abschlussprüfung. Thematisiert werden auch die Aspekte Zeitmanagement und Lernmethodik. Zu bestellen ist das Buch beim Verlag Bildung und Wissen in Nürnberg unter www.bwverlag.de

Wie finde ich den richtigen Online-Kurs?

In [KURSNET](http://www.kursnet.de), der Datenbank für Aus- und Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit unter www.kursnet.arbeitsagentur.de sind über 600.000 Bildungsangebote zu finden. Darunter auch zahlreiche E-Learning-Kurse und Fernunterrichts-Angebote.

Beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) finden Sie unter www.eldoc.info E-Learning-Angebote zur beruflichen Weiterbildung.

Die Stiftung Warentest hat verschiedene E-Learning-Anbieter getestet. Die Ergebnisse kann man recherchieren unter www.weiterbildungstest.de

Wo finde ich geeignete Fernunterrichts-Angebote?

Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU)

Peter-Welter-Platz 2, 50676 Köln
Tel.: 02 21/92 12 07-0,
Fax: 02 21/92 12 07-20
Internet: www.zfu.de

Forum DistanceE-Learning – Der Fachverband für Fernlernen und Lernmedien e.V.

Doberaner Weg 22, 22143 Hamburg
Tel.: 0 40/6 75 70-2 80,
Fax: 0 40/6 75 70-2 82
Internet:
www.forum-distance-learning.de

www.studieren-im-netz.de

Online-Informationssystem mit einem überregionalen Überblick zu Studienangeboten im Internet

KURSNET

Das Netzwerk für berufliche Aus- und Weiterbildung – Bildungsangebote einfach finden

KURSNET ist die führende und größte Datenbank für berufliche Aus- und Weiterbildung in Deutschland.

Sie informiert bundesweit, tagesaktuell, schnell und kostenlos über fast 600.000 Veranstaltungen der beruflichen Bildung.



Sie suchen eine Weiterbildung?

KURSNET

- verschafft Ihnen einen detaillierten Überblick zu den Angeboten des beruflichen Bildungsmarktes. Von Kurzlehrgängen bis zu staatlich geregelten Fortbildungen – hier erfahren Sie alles Wissenswerte zu den einzelnen Veranstaltungen.
- bietet von „A“ wie Abschluss bis „Z“ wie Zugangsvoraussetzung umfassende Informationen zu Bildungseinrichtungen, Lerninhalten und Terminen.

So finden Sie Ihre Weiterbildung

Auf der Startseite

www.kursnet.arbeitsagentur.de können Sie mit individuellen Suchkriterien nach einer Weiterbildung Ihrer Wahl suchen:

- **Suche – Alle Bildungsbereiche:** Sie können Ihr gewünschtes Bildungsziel direkt eingeben. Mit der Auswahl des Veranstaltungsortes können Sie auch gezielt nach einer Veranstaltung an Ihrem Wohnort oder in der näheren Umgebung suchen.
- In der **Erweiterten Suche** schränken Sie Ihr Suchergebnis weiter ein, indem Sie detailliert nach Bildungsziel, Veranstalter, Ort oder Termin suchen.
- Oder finden Sie Ihr Bildungsziel durch die thematisch geführte **Systematiksuche** (z.B. Meister → Elektriker → Elektroinstallateure, -monteure → Elektrotechnikermeister/in)
- Einen Überblick über Weiterbildungsangebote, die speziell auf Ihren Beruf zugeschnitten sind, erhalten Sie, wenn Sie die **Suche über den Ausgangsberuf** wählen.

... und Sie erhalten

zunächst eine Kurzübersicht mit allen wichtigen Informationen über die Veranstaltung wie zum Beispiel, wann die Bildungsmaßnahme beginnt, wie lange sie dauert, welche Kosten entstehen, ob die Veranstaltung in Voll- oder Teilzeit durchgeführt wird.

Sie möchten mehr wissen?

... über Zugangsvoraussetzungen, Inhalte, Prüfungen, Zertifizierung/Abschluss. Dann lassen Sie sich die Veranstaltungen, die Sie interessieren mit allen Details anzeigen.



KURSNET

Weiterbildungsangebote für Lehrer

Um sich als Lehrer auch außerschulische Beschäftigungsfelder zu erschließen, ist es notwendig, sich fehlendes (Fach-)Wissen in Weiterbildungen anzueignen.

Wegen der Vielzahl der vorhandenen Bildungsangebote in den zuvor beschriebenen Bereichen (siehe Seite 20 bis 55), können diese hier nicht im Einzelnen aufgeführt werden. Als Orientierungshilfe und zum leichteren Auffinden der folgen-

den ausgewählten Angebote nennen wir die entsprechenden Rubriken aus KURSNET, dem Netzwerk für berufliche Aus- und Weiterbildung. Zu jedem Bereich wird außerdem eine Weiterbildung exemplarisch vorgestellt.



Aufbau-, Zusatz- und Ergänzungsstudiengänge

- Erziehungswissenschaften
- Schulpädagogik
- Berufs-, Betriebspädagogik
- Jugend- und Erwachsenenpädagogik, Weiterbildung
- Bildungsmanagement
- Personal- und Sozialwesen, Ausbildung
- Arbeitswissenschaften
- Kommunikationspsychologie

z.B.

Lehrer haben beim IHK-Bildungszentrum Frankfurt (Oder) Fortbildungsmöglichkeiten im Bereich Neue Medien und Erwachsenenbildung. Der Kurs **Basisqualifikation E-Teaching** umfasst 32 Unterrichtsstunden und beinhaltet Themen wie E-Mail, virtuelle Lernumgebung, Planung, Strategie und Organisation mediengestützten Unterrichts, Methodik und Moderation virtueller Lernszenarien, teletutorielle, telekommunikative Betreuung, Medienauswahl und -einsatz u.a. Nach Beendigung des Kurses erhalten die Teilnehmer ein Zertifikat.

Qualifizierungs- und Spezialisierungsmöglichkeiten

- Pädagogik – allgemein
- Erwachsenenpädagogik/Erwachsenenbildung, Weiterbildung
- Arbeits-, Berufs- und Wirtschaftspädagogik
- Pädagogik/Schulwesen – sonstige Lehrgänge
- Sprachwesen, Fremdsprachen – allgemein
- Sprachwissenschaft, Linguistik
- EDV in der Pädagogik
- Projektmanagement
- Aus- und Fortbildungswesen – inner-/überbetrieblich
- Personal- und betriebliches Sozialwesen – Personalmanagement
- Kommunikations- und Berichtstechniken
- Persönliche Arbeitstechniken, Persönlichkeitsentfaltung, Berufs- und Karriereplanung
- Mitarbeiterführung, Teamarbeit, -führung

KURSNET

Hier finden Sie Angebote zur
Aus- und Weiterbildung:
www.kursnet.arbeitsagentur.de
(siehe auch Seite 70/71)

Funktionaler Kommunikationsbereich



Aufbau-, Zusatz- und Ergänzungsstudiengänge

- Journalismus
- Kommunikationswissenschaft, Medienwissenschaft
- Öffentlichkeitsarbeit, Publizistik
- Technische Redaktion
- Informations-, Dokumentationswissenschaften
- Kommunikationspsychologie/Medienpädagogik
- Jugend- und Erwachsenenpädagogik, Weiterbildung

z.B.

Lehramtsabsolventen, die sich im Medienbereich weiterbilden wollen, haben an der Uni Kassel die Möglichkeit den weiterführenden Studiengang **Media, Communication and Cultural Studies** zu absolvieren.

In drei Semestern werden den Teilnehmern Inhalte in den Bereichen Medien, Medieninstitutionen, Medienproduktion, Medienanalyse und Mediennutzung vermittelt. Des Weiteren sieht der zweisprachige Studiengang ein Auslandssemester vor. Nach erfolgreichem Absolvieren des postgradualen Studiengangs erhalten die Teilnehmer den akademischen Grad European Master of Arts verliehen.

Qualifizierungs- und Spezialisierungsmöglichkeiten

- Public Relations (PR), Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Messe- und Veranstaltungswesen
- EDV-Anwendungen in einzelnen Wirtschaftszweigen und Branchen
- Desktoppublishing (DTP)
- Journalistische Fotografie
- Publizistik, Journalistik – allgemein
- Journalistische Stilformen
- Journalistische Arbeitstechniken
- Journalistische Ressorts und Themenkreise
- Hörfunkjournalismus
- Fernsehjournalismus
- Zeitschriftenjournalismus
- Verlagswesen
- Buchhandel
- Bibliothekswesen
- Dokumentationswesen, technische Dokumentation und Redaktion
- Film, Funk, Fernsehen, Audiovision
- Kommunikations- und Berichtstechniken – Publizistik, Journalistik, Verlagswesen, Buchhandel, Bibliothekswesen
- Kommunikations- und Berichtstechniken – Film, Funk, Theater, Musik, Tanz
- Mitarbeiterführung, Teamarbeit, -führung



IT-Branche, Multimedia

Aufbau-, Zusatz- und Ergänzungsstudiengänge

- Allgemeine Datenverarbeitung, Informatik (einschließlich Grundlagen)
- Datenverarbeitung, Informatik – technisch-naturwissenschaftliche Anwendungen
- Medieninformatik
- Wirtschaftsinformatik
- Linguistische Datenverarbeitung
- Informations-, Dokumentationswissenschaften

z.B.

Die pädagogische Hochschule Weingarten bietet Grund-, Haupt- und Realschullehrern die Möglichkeit, an die erste Staatsprüfung das Ergänzungsstudium **Datenverarbeitung/ Informatik** anzuschließen.

Ziel des zweisemestrigen Studiums ist es, Lehrern allgemeine Grundlagen in der Datenverarbeitung zu vermitteln und mit fachdidaktischen Inhalten zu verbinden. Als Abschluss erwartet die Teilnehmer eine Erweiterungsprüfung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen oder an Realschulen.

Qualifizierungs- und Spezialisierungsmöglichkeiten

- Datenverarbeitung, Informatik (ohne Anwendung, Herstellung und Reparatur)
- EDV-Anwendungen (ohne CAD, CNC, CIM, Desktoppublishing und Textverarbeitung)
- Mathematik, Fachrechnen – Datenverarbeitung, Informatik
- Desktoppublishing (DTP)
- Rechtslehrgänge – EDV, Informatik
- Kommunikations- und Berichtstechniken – EDV, Informatik
- Persönliche Arbeitstechniken, Persönlichkeitsentfaltung, Berufs- und Karriereplanung – EDV, Informatik
- Mitarbeiterführung, Teamarbeit, -führung – EDV, Informatik

KURSNET

Hier finden Sie Angebote zur
Aus- und Weiterbildung:
www.kursnet.arbeitsagentur.de
(siehe auch Seite 70/71)

Kaufmännisch-verwaltender Bereich



Aufbau-, Zusatz- und Ergänzungsstudiengänge

- Betriebswirtschaft
- Personal- und Sozialwesen, Ausbildung
- Management
- European Management
- Marketing, Vertrieb
- International Marketing and Project Management

z.B.

Die Oldenburgische Industrie- und Handelskammer (IHK) bietet für Lehrer Fortbildungslehrgänge im Bereich Personalwesen an. Der 40 Unterrichtsstunden umfassende Kurs **IHK-Fachkraft Personalwesen** Modul 1: Grundlagen der Personalarbeit vermittelt den Teilnehmern Inhalte wie z.B. Organisation des Personalwesens, Weiterentwicklung, Motivation und Leistungsfähigkeit des Personals. Der Kurs schließt mit einer IHK-Prüfung ab.

Qualifizierungs- und Spezialisierungsmöglichkeiten

- Personal- und betriebliches Sozialwesen
- Aus- und Fortbildungswesen – inner-/überbetrieblich
- Betriebswirtschaft, kaufmännische Qualifizierung
- Internationale Wirtschaftsbeziehungen, Außenwirtschaft, Export/Import
- Management-Assistenten/-Assistentinnen, Management-Referenten/-Referentinnen
- Finanz- und Rechnungswesen, Kostenwesen und Kalkulation, Buchführung und Bilanz, Wertanalyse, Controlling, Revision
- Marketing, Internationales Marketing
- Marktforschung, Marktbeobachtung
- Vertrieb, Verkauf
- Verkaufstraining, Verkaufsberatung, Verkaufstechnik
- Markt- und Kundenbearbeitung, Neukundengewinnung
- Vertrieb, Verkauf, Akquisition im Außendienst
- EDV-Anwendungen
- Mitarbeiterführung, persönliche Arbeitstechniken, Kommunikations- und Berichtstechniken
- Arbeitsrecht, Sozialrecht
- Persönliche Arbeitstechniken, Persönlichkeitsentfaltung, Berufs- und Karriereplanung
- Gesprächs-, Verhandlungs- und Diskussionsführung
- Besprechungs- und Konferenztechniken
- Gesprächsführung am Telefon
- Kommunikations- und Berichtstechniken
- Berichtstechniken
- Direktionsassistent/in
- Publizistik, Journalistik, Literatur-, Verlagswesen, Buchhandel, Bibliotheks-, Dokumentations-, Archivwesen, Museologie, Sprachwesen

Freizeitwirtschaft



Aufbau-, Zusatz- und Ergänzungsstudiengänge

- Ökonomie
- Sozialwirtschaft
- Sozial- und Gesundheitsmanagement
- Tourismusmanagement, Fremdenverkehrswesen
- Kultur-, Medienmanagement
- Sportpädagogik, Sportwissenschaft
- Rehabilitation, Gesundheitshilfen

z.B.

Die Pädagogische Hochschule Ludwigsburg bietet für Personen mit abgeschlossenem Erststudium den Masterstudiengang **Kulturmanagement** an. In diesem Aufbaustudium werden die Teilnehmer in den Bereichen Kulturwissenschaft und Kulturmanagement unterrichtet. Je nach Schwerpunkt im vorangegangenen grundständigen Studiengang, z.B. kulturwissenschaftliches, verwaltungswissenschaftliches/wirtschaftswissenschaftliches/juristisches Studium, kann ein Teilbereich angerechnet werden. Nach vier Semestern schließt der Studiengang mit der Masterprüfung ab.

Qualifizierungs- und Spezialisierungsmöglichkeiten

- Kommunikations- und Berichtstechniken
- Betriebswirtschaft, kaufmännische Qualifizierung – branchen- und funktionsbezogen
- Management, Unternehmensplanung, Projektmanagement – branchen- und funktionsbezogen
- Marketing, Internationales Marketing – Touristik, Fremdenverkehrswesen
- Waren-, Produkt- und Verkaufskunde – Touristik, Fremdenverkehrswesen
- Touristik, Fremdenverkehrswesen – Fachkräfte
- Touristik, Fremdenverkehrswesen – allgemein
- Touristik, Fremdenverkehrswesen – Schwerpunkt Reisevermittlung, Reiseveranstaltung
- Touristik, Fremdenverkehrswesen – Schwerpunkt Fremdenverkehr, Messe- und Kongresswesen, Kur- und Bäderwirtschaft
- Psychologie – allgemein
- Freizeit, Sport und Spiel – allgemein
- Animation, Gästebetreuung – allgemein
- Turnen, Gymnastik

KURSNET

Hier finden Sie Angebote zur
Aus- und Weiterbildung:
www.kursnet.arbeitsagentur.de
(siehe auch Seite 70/71)

Sozialer und nichtärztlicher Gesundheitsbereich

Aufbau-, Zusatz- und Ergänzungsstudiengänge

- Europastudien
- Sozialwirtschaft
- Sozial- und Gesundheitsmanagement
- Gesundheitswissenschaften
- Musiktherapie
- Sozialwissenschaften
- Sozialpädagogik/Sozialarbeit u.Ä.
- Soziale Therapie, soziale Hilfen und Beratung
- Rehabilitation, Gesundheitshilfen
- Gemeinwesenarbeit, Stadtteilarbeit
- Supervision

z.B.

Wer sich trotz abgeschlossener Lehrerausbildung umorientieren will, hat in Freiburg die Möglichkeit an der Pädagogischen Hochschule das Aufbaustudium **Erziehungswissenschaft, Studienrichtung Sozialpädagogik** zu studieren.

In 3 Semestern werden den Teilnehmern erziehungswissenschaftliche Inhalte sowie Soziologie, Psychologie, Medienpädagogik u.Ä. vermittelt. Ein viermonatiges Blockpraktikum an einer sozialpädagogischen Institution ist vorgesehen. Im vierten Semester schließt sich das Prüfungsssemester an. Nach erfolgreicher Absolvierung des Studiums wird den Teilnehmern der akademische Grad Diplom-Pädagoge verliehen.

Qualifizierungs- und Spezialisierungsmöglichkeiten

- Mitarbeiterführung, Teamarbeit, -führung – Sozialwesen
- Management, Unternehmensplanung, Projektmanagement – Sozialwesen
- Sozialarbeit, Sozialpädagogik – allgemein, Supervision, Praxisberatung, -anleitung
- Gruppendynamik, Gruppenarbeit, Gruppenleitung
- Allgemeine Beratungsmethoden/Gesprächsführung, Erziehungsberatung/Elternarbeit, sonstige Beratungsbereiche
- Jugend-, Familien-, Altenhilfe
- Heil-, Sonder-, Behindertenpädagogik, Rehabilitation, Werk- und Wohnstätte für behinderte Menschen, musikalische Arbeit mit behinderten Menschen
- Sozialbetreuung/Sozialberatung von Ausländern
- Sozialarbeit, Sozialpädagogik – sonstige Lehrgänge
- Ergotherapie, Krankengymnastik, Bewegungstherapie, Physikalische Therapie, Massage, Logopädie, Atemtherapie
- Sportphysiotherapie, Rehabilitation, Hippotherapie
- Gesundheitserziehung und -förderung
- Gesundheitsförderung im Beruf, interdisziplinäre Arbeitsmedizin

Förderung der beruflichen Weiterbildung

Ihre Agentur für Arbeit kann Sie beraten, ob in Ihrem Fall eine Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) in Frage kommt oder – bei eigenfinanziertem Weiterbildung – die Voraussetzungen erläutern, unter denen Arbeitslosengeldempfängern weiter Arbeitslosengeld gezahlt wird.

Voraussetzungen

- Die Förderung einer beruflichen Weiterbildung soll Ihre Vermittlungschancen deutlich verbessern. Deshalb fördert die Agentur für Arbeit nur jene Weiterbildungsmaßnahmen, die dazu beitragen, bestehende Qualifikationsdefizite abzubauen und damit die berufliche Eingliederung zu verbessern. Schließlich soll die Weiterbildung dazu führen, dass Sie wieder dauerhaft im ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen.
- Ob für Sie eine Weiterbildung wegen eines Qualifikationsdefizits notwendig ist, entscheidet die Agentur für Arbeit. Vereinbaren Sie frühzeitig einen Beratungstermin mit Ihrer Agentur für Arbeit. Im Rahmen dieser Beratung werden Ihre Fragen in Zusammenhang mit der beruflichen Weiterbildung besprochen und das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Förderung geklärt.

Bildungsgutschein

- Liegen die Voraussetzungen für eine Förderung vor, erhalten Sie einen Bildungsgutschein. Er sichert Ihnen die Übernahme der Weiterbildungskosten und ggf. die Weiterzahlung des Arbeitslosengeldes zu.
- Im Bildungsgutschein sind das Bildungsziel und die Qualifizierungsinhalte festgehalten, mit deren Hilfe Ihre Eingliederungschance auf dem Arbeitsmarkt entscheidend verbessert werden soll.
- Nun suchen Sie einen zugelassenen Bildungsanbieter und eine entsprechende Weiterbildungsmaßnahme. Welchen Lehrgang Sie auswählen, entscheiden Sie!

Wie finden Sie den passenden Lehrgang?

In KURSNET, der Datenbank für Aus- und Weiterbildungen, finden Sie Informationen darüber, ob das Bildungsangebot zugelassen ist:

www.kursnet.arbeitsagentur.de (siehe auch Seite 70/71).

Sie können auch direkt beim Bildungsträger nachfragen. Im Zweifelsfall sprechen Sie mit Ihrer Agentur für Arbeit.

Worauf müssen Sie achten?

- Der Bildungsgutschein ist in der Regel zeitlich befristet. Er kann nur innerhalb des Gültigkeitszeitraums eingelöst werden.
- Der Gutschein muss vor Beginn der Weiterbildung bei der Agentur für Arbeit eingereicht werden.
- Erkundigen Sie sich vorher, ob die gewünschte Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Weiterbildungsförderung nach dem SGB III zugelassen sind.

Aus den in dieser Broschüre abgedruckten Bildungsmöglichkeiten kann kein Anspruch auf finanzielle Förderung durch die Agentur für Arbeit abgeleitet werden.

Andere Möglichkeiten

Finanzielle Hilfen, teils als Darlehen, teils als Zuschuss, gibt es unter bestimmten Voraussetzungen auch aus anderen Quellen, z.B.:

- Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF)
- Förderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (Meister-BAföG)
- Mittel nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG)
- Mittel aus Stipendien staatlicher und privater Stiftungen

Auch Arbeitgeber haben ein Interesse an qualifizierten Mitarbeitern. Deshalb sollten Sie auch dort nach einer finanziellen Unterstützung für Ihr Vorhaben fragen. ■



Weitere Informationen finden Sie im Merkblatt 6, das Sie in Ihrer Agentur für Arbeit oder im Internet unter www.ba-bestellservice.de (Titelsuche „Merkblatt“) erhalten.

Als Akademiker gründen

Eine Selbstständigkeit ist für Akademiker attraktiv. Die Chance, eigene Visionen umzusetzen, ist reizvoll. 37.700 Unternehmen werden in Deutschland pro Jahr von Akademikern gestartet, so das Ergebnis einer im Jahr 2002 veröffentlichten Studie des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim, im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF).



Dass sich eine Existenzgründung auch lohnt, zeigt eine im Mai 2005 publizierte Studie des Hochschul-Informations-Systems (HIS) im Auftrag des BMBF. Demnach waren Selbstständige fünf Jahre nach ihrem Examen mit ihrer beruflichen Position deutlich zufriedener (81%) als Angestellte (33%).

Die eigenen Fähigkeiten prüfen

Wer als Akademiker eine Existenzgründung plant, sollte sich vorab informieren, die persönlichen Qualifikationen, Einstellungen und schließlich die Geschäftsidee prüfen.

- Ist die Bereitschaft vorhanden, vorübergehend auf freie Zeit und finanzielle Sicherheit zu verzichten? Werden Rückschläge verkraftet?
- Sind Motivation, Durchsetzungskraft und Selbstbewusstsein vorhanden?
- Liegen relevante Berufserfahrungen vor?
- Was sind die persönlichen Ziele? Sind diese mit einer Selbstständigkeit vereinbar?

Gründernetzwerke informieren und beraten

Es gibt zahlreiche Informations- und Kontaktstellen. Akademiker können sich an Gründerlehrstühle, Transfereinrichtungen oder Gründungsnetzwerke an Hochschulen und Forschungsinstituten wenden. Neben den Hochschulen bieten auch

- Agenturen für Arbeit,
- Berufsverbände,
- Förderbanken,
- Ministerien,
- Industrie-, Handels- und Handwerkskammern und
- Gewerkschaften

Beratung und Hilfe an.

Ein Erstgespräch ist in der Regel kostenfrei. Die Ansprechpartner vermitteln je nach Bedarf auch Experten wie Steuerberater, Rechts- oder Patentanwälte. Umfangreiches Material zum Thema Existenzgründung von Akademikern bieten Gründer-Webseiten (vgl. Tabelle). Ideen-, Gründungs- und Business-Plan-

Wettbewerbe helfen bei der Konzeption von tragfähigen Geschäftsplänen. Bei Bankgesprächen und Förderanträgen ist die Vorlage eines Business-Plans Pflicht.

Förderprogramme finanzieren den Start

Um eine Existenzgründung zu finanzieren, stehen bundesweit über 100 Förderprogramme in Form von Zuschüssen, Bürgschaften, Krediten und Beteiligungen bereit.

Sie finanzieren den Lebensunterhalt, Beratungskosten, Personal, Investitionen und laufende Ausgaben. Die bundeseigene KfW Mittelstandsbank, 16 Landes-Förderbanken, Agenturen für Arbeit, Bundes- und Landesministerien, Städte bis hin zu privaten Genossenschaften und Vereinen engagieren sich in der Gründungsförderung. Weltweit ist Deutschland mit seinen Förderangeboten führend.

An akademische Gründungen mit sehr hohem Wachstumspotenzial richtet sich ►

zum Beispiel der **High-Tech Gründerfonds**. Er finanziert Ideen in der frühen Entwicklungsphase mit bis zu 500.000 €. Die eine Hälfte wird als Beteiligung gewährt, die andere als nachrangiges Darlehen mit einer Laufzeit von sieben Jahren. Der Fonds investiert branchenunabhängig und bundesweit. Aufgelegt wurde der Fonds im September 2005 von der KfW Mittelstandsbank, dem Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) sowie den Industriepartnern Siemens, Deutsche Telekom und BASF.

An Studierende, Wissenschaftler und ehemalige Hochschulmitarbeiter richtet sich das bundesweite **EXIST-Seed-Programm**. Es ist Teil der Initiative Existenzgründungen aus Hochschulen (EXIST) des BMWi.

Kandidaten mit einer technischen Idee erhalten bei Zusage eine halbe Hochschulstelle über zwölf Monate, um die Umsetzung der Idee zu planen. Darüber hinaus gibt es Sachmittel für Beratung

und Prototypenentwicklung. Pro Vorhaben stehen bis zu 60.000 € zur Verfügung. Ein Antrag kann bis zu drei Jahre nach Ausscheiden aus der Hochschule gestellt werden. ■

Der Autor



Sebastian Hanny, der Autor dieses und des folgenden Artikels, ist Gründungslotse der Universität Dortmund und Koordinator des Gründungsnetzwerks der Dortmunder Hochschulen (G-DUR, www.g-dur-online.de).

Als freier Journalist berichtet er über die Gründungsszene. Er ist u.a. Co-Herausgeber des Buches „Gründungsförderung an Hochschulen“.

Informations- und Beratungsangebote

Anbieter	Angebote	Kontakt
Initiative „Existenzgründungen aus Hochschulen“ (EXIST) des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Überblick über Hochschul-Gründungsnetzwerke für Studierende, Wissenschaftler und Akademiker ■ Hinweise zu Förderprogrammen wie EXIST-Seed 	www.exist.de
Internetseite für Gründerinnen und Gründer des BMWi	<ul style="list-style-type: none"> ■ Umfassende Informationen, Bestellmaterial und Publikationen zum Thema Existenzgründung ■ Expertenforum und Gründer-Hotline 	www.existenzgruender.de
KfW Mittelstandsbank, High-Tech Gründerfonds	Information über Finanzierungs- und Förderangebote der KfW Förderbank und des Bundes	<ul style="list-style-type: none"> ■ www.kfw-mittelstandsbank.de ■ www.high-tech-gruenderfonds.de
Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Merkblätter, Publikationen und Studien zur Existenzgründung ■ Informationen zu Qualifizierungs- und Beratungsangeboten der IHK 	www.dihk.de → Starthilfe und Unternehmensförderung
BBZ Heft 9 „Existenzgründung“ der Bundesagentur für Arbeit	Broschüre zu Förderangeboten, Finanzierungsstrategien, Rechtsformen, Gründungswettbewerben, Kontaktstellen für eine Gründung und vielem mehr	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bestellung unter www.ba-bestellservice.de ■ Im Internet unter www.bbz.arbeitsagentur.de → Existenzgründung



Selbstständig lehren

Lehrer sind nicht nur als Staatsdiener gefragt. Eine selbstständige Tätigkeit – haupt- oder nebenberuflich – wird für Lehrer zunehmend eine Alternative.

Ihre Fähigkeiten sind vielfältig: Sie können Schriftsteller, Dozent, Trainer oder Jugendbetreuer sein.

Nachhilfe-Geschäft besonders gefragt

Geschäftsideen für Lehrer gibt es reichlich: z.B. Übersetzungsdienste, Kinderbetreuung oder Senioren-Weiterbildung. Vor allem der Nachhilfe-Markt boomt. Der Branchenbrief „Nachhilfeschule“ der Volks- und Raiffeisenbanken bestätigt den Bedarf. Rund 3.000 Anbieter setzen in Deutschland zwischen 1 und 1,7 Mrd. € um. Die Formen einer Selbstständigkeit sind unterschiedlich:

- Es gibt gewerbliche Angebote wie z.B. den Verkauf von Büchern,
- freiberufliche Tätigkeiten wie z.B. Lerntraining oder
- Franchise-Anbieter, z.B. „Schülerhilfe“ – beim Franchising übernehmen Gründer etablierte Konzepte und müssen keine eigene Idee für den Start entwickeln.

Teilzeit-Gründung für Lehrer attraktiv

Im Jahr 2004 starteten nach Angaben des Gründungsmonitors der KfW Mittelstandsbank 760.000 Menschen in Deutschland eine Teilzeit-Gründung. Auch für Lehrer ist eine Nebentätigkeit attraktiv. Die Motive hierfür sind unterschiedlich: Einige trauen sich eine Vollzeit-Gründung nicht zu und wollen ein paar Euro hinzuverdienen. Andere wiederum wollen testen, ob sie ihre Produkte oder Dienste überhaupt verkaufen können, bevor sie eine sichere Festanstellung aufgeben. Oder es mangelt den Kandidaten an Geld und Zeit für eine Rund-um-die-Uhr-Selbstständigkeit.

Sozialversicherungen klären

Für Lehrer gilt: Wer als Beamter oder Angestellter mit einer Nebentätigkeit beginnt, muss sie vorab melden und genehmigen lassen. Der Arbeitgeber kann ablehnen, wenn er eigenen Schaden befürchtet oder direkte Konkurrenz entsteht. Der Umfang einer Nebentätigkeit darf in der Regel höchstens 20% der wöchentlichen Arbeitszeit betragen. Wichtig auch: Lehrer als selbstständige Einzelperson sind grund-

sätzlich gesetzlich rentenversicherungspflichtig. Wer monatlich unter 400 € verdient, ist davon freigestellt. Anders ist das Thema Krankenversicherung geregelt. Hier gilt: Wer durch seine Haupttätigkeit besser verdient und auch mehr Zeit dafür aufwendet, ist darüber krankenversichert. Die Nebentätigkeit ist dann frei von einer Krankenversicherungspflicht. Wie viel Euro beamtete und öffentlich beschäftigte Lehrer nebenbei hinzuverdienen dürfen, regeln Landes- und Bundesgesetze. In jedem Fall sollten vor einer Nebentätigkeit

- der Arbeitgeber,
- die zuständige Landes- oder Bundesbehörde,

- die Krankenkasse und
- Sozialversicherungsträger kontaktiert werden.

Steuerliche und rechtliche Grundlagen

Der Lehrer-Beruf gehört im Grundsatz zu den so genannten freien Berufen. Freiberufler müssen ihre Tätigkeit beim Finanzamt anmelden und die Gewinne, die sie erzielen, im Rahmen ihrer persönlichen Einkommensteuererklärung abführen. Das gilt für haupt- und nebenberuflich Selbstständige. Freiberufler genießen viele Vorteile: Sie müssen kein Gewerbe anmelden, auch keine Gewerbesteuer bezahlen. ▶



Wer als Einzelperson oder freier Zusammenschluss in Form einer Personengesellschaft startet, benötigt kein Mindestkapital. Angebote für öffentliche Bildungsträger und Vorbereitungskurse für allgemein gültige Prüfungen wie das Abitur oder die mittlere Reife sind umsatzsteuerfrei. Freiberufler und Gewerbetreibende profitieren darüber hinaus von der so genannten Kleinunternehmer-Regelung. Sie schreibt u.a. vor, dass Unternehmer, sofern sie nicht als Kaufleute gelten und nicht ins Handelsregister eingetragen sein müssen, von einer aufwändigen Buchführung befreit sind, wenn ihre Umsätze nicht höher als 350.000 € und die Gewinne nicht über 30.000 € liegen. Kleinunternehmen müssen lediglich ihre Einnahmen den Ausgaben gegenüberstellen. Die Bundesregierung verabschiedete Ende April 2006 ein Bürokratieabbau-Gesetz, in dem die Umsatzgrenze sogar auf 500.000 € angehoben wurde.

Für Fragen zu steuerlichen und rechtlichen Details des Lehrerberufes – auch zur Rechtsform einer Unternehmung – sollten sich angehende Existenzgründer an Steuer- und Rechtsanwälte wenden. Auch Berufsverbände und Einrichtungen wie das Institut für Freie Berufe der Universität Erlangen-Nürnberg informieren und beraten in persönlichen Gesprächen (siehe folgende Tabelle). ■



Informations- und Beratungsangebote

Anbieter	Angebote	Kontakt
Arbeitsgemeinschaft für Erziehungshilfe – Bundesvereinigung	Grundberatung, Erfahrungsaustausch zur Existenzgründung	www.afat-ev.de
Bundesverband der Diplom-Pädagoginnen und -Pädagogen e.V.	Information, Beratung zur Existenzgründung	www.bv-paed.de
mediafon GmbH – Dienstleistungsgesellschaft ver.di	Beratung, Seminare und Ratgeber zur Existenzgründung	www.mediafon.org
Institut für Freie Berufe der Universität Erlangen-Nürnberg	Broschüren, Downloads, Beratung, Studien und Training für freie Berufe und Gründung	www.ifb-gruendung.de
Bundesverband der Rentenberater e.V.	Informationen zu den Themen Arbeitslosen-, Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung	www.rentenberater.de

Der Nachhilfe-Chef

Das Abenteuer Selbstständigkeit startete im Februar 2002. Im eigenen Wohnzimmer begann Gregor Kowalski, Nachhilfe-Unterricht in Mathematik zu geben. Schnell sprach sich das Angebot in Schüler- und Elternkreisen herum. Ein Jahr später mietete der Freiberufler schließlich Räume an und gründete das Nachhilfe-Institut „Strategien für Mathematik und Schule“.

Der eigene Chef sein: Das hatte Gregor Kowalski eigentlich nicht vor. Doch es kam anders. Nach zwei Jahren Mathematik-Unterricht an einer staatlich anerkannten Privatschule kündigte der studierte Pädagoge seinen Arbeitsvertrag. „Ich wollte einfach etwas Eigenes machen“, erzählt der Initiator des Arbeitskreises „Schule neu denken“.

Unabhängiges und selbstbestimmtes Lernen, frei von Vorgaben und Richtlinien – das reizte ihn. „In der Schule konnte ich meine Vorstellungen nicht mehr umsetzen. Ich fühlte mich nicht mehr wohl“, so der 38-Jährige zu den Motiven seiner Selbstständigkeit. Die Agentur für Arbeit förderte den Start von Gregor Kowalski mit Überbrückungsgeld. Für die Konzeption seines Geschäftsplans nahm er einen Unternehmensberater zu Hilfe.

Das von Gregor Kowalski gegründete Institut „Strategien für Mathematik und Schule“ (SMS) unterstützt Schüler mit Lern- und Trainingsbedarf in der Mathematik. Der Markt boomt.

Nach Informationen des Branchenbriefes „Nachhilfeschool“ der Volks- und Raiffeisenbanken erzielen die rund 3.000 Nachhilfe-

Anbieter in Deutschland 57% ihrer Umsätze mit Angeboten rund um die Mathematik.

Gregor Kowalski hilft mit Einzel- und Gruppenkursen, mit Prüfungsvorbereitungen und persönlicher Lernbetreuung. „Wir unterstützen aktiv jeden Einzelnen, der zu uns kommt“, sagt der Institutschef, „wir sind mehr als nur eine Hausaufgabenbetreuung“. Mit Schülergruppen, die er auf das Abitur vorbereitet, fährt er zum Beispiel drei Tage in eine Jugendherberge, um Klausuraufgaben zu rechnen.

www.matheferien.de

Gregor Kowalski ist zufrieden. Im Jahr 2005 hat er rund 100 Schüler betreut. Genug, um ein paar Mathematik-Studenten und Lehramtsanwärter zu beschäftigen, die für den Nachhilfe-Chef Kurse halten. Für eine Rechenstunde verlangt das Lerninstitut SMS 32 €, für ein persönliches Training bis zu 50 €. Ein Gruppenseminar über zweieinhalb Tage kostet 200 € pro Teilnehmer.

Die Angebote seines Lerninstitutes will Gregor Kowalski in kleinen Schritten ausbauen. Den Schritt in die Selbstständigkeit hat er nicht bereut: „Ich kann mir nicht vorstellen, dass ich noch einmal als angestellter Lehrer arbeite.“ Das Abenteuer des Nachhilfe-Chefs geht weiter.



Gregor Kowalski gründete das Lerninstitut „Strategien für Mathematik und Schule“ (SMS).



Finanzielle Hilfen bei der Existenzgründung

Seit dem 1. August 2006 gibt es den Gründungszuschuss als einheitliche Förderung für Arbeitslose, die sich selbstständig machen. Er ist hervorgegangen aus dem Existenzgründungszuschuss („Ich-AG“) und dem Überbrückungsgeld.

Wer kann den Gründungszuschuss erhalten?

Im § 57 des Dritten Sozialgesetzbuches (SGB III) wird definiert, welcher Personenkreis Anspruch auf den Zuschuss hat:

Arbeitnehmer/innen, die durch Aufnahme einer selbstständigen, hauptberuflichen Tätigkeit ihre Arbeitslosigkeit beenden, haben zur Sicherung des Lebensunterhalts und zur sozialen Sicherung in der Zeit nach der Existenzgründung einen Anspruch auf einen Gründungszuschuss.

Es werden nur Gründungen gefördert, die im Haupterwerb erfolgen.

Welche Voraussetzungen muss ich erfüllen?

Die Agentur für Arbeit leistet den Gründungszuschuss, wenn Sie

- 1.) bis zur Existenzgründung
 - Anspruch auf Entgeltersatzleistungen nach dem SGB III haben oder
 - in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme nach dem SGB III beschäftigt waren;
- 2.) bei Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit noch über einen Anspruch auf Arbeitslosengeld von mindestens 90 Tagen verfügen,
- 3.) der Agentur für Arbeit die Tragfähigkeit der Existenzgründung nachweisen und
- 4.) Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zur Ausübung der selbstständigen Tätigkeit darlegen.

Ein direkter Übergang von Beschäftigung in eine geförderte Selbstständigkeit ist nicht möglich.

Arbeitnehmer/innen, die ohne wichtigen Grund ihr bestehendes Arbeitsverhältnis kündigen und deren Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer einer Sperrzeit ruht, erhalten während dieses Zeitraums keinen Gründungszuschuss.

Nachweis der Tragfähigkeit

Zum Nachweis der Tragfähigkeit der Existenzgründung ist der Agentur für Arbeit die Stellungnahme einer fachkundigen Stelle vorzulegen.

Fachkundige Stellen sind insbesondere:

- Industrie- und Handelskammern
- Handwerkskammern und berufsständische Kammern
- Fachverbände
- Kreditinstitute

Grundlage dieser Stellungnahme sind in der Regel:

- Kurzbeschreibung des Existenzgründungsvorhabens
- Lebenslauf
- Kapitalbedarfs- und Finanzierungsplan
- Umsatz- und Rentabilitätsvorschau

Förderungsrechtliche Fragen sollten Sie zuerst mit der zuständigen Agentur für Arbeit klären, bevor Sie sich wegen weiterer Fragen an eine fachkundige Stelle wenden. Bestehen begründete Zweifel an den Kenntnissen und Fähigkeiten, die Sie zur Ausübung der selbstständigen Tätigkeit benötigen, kann die Agentur für Arbeit von Ihnen die Teilnahme an Maßnahmen zur Eignungsfeststellung oder zur Vorbereitung der Existenzgründung verlangen.

Wie viel Geld gibt es und wie lange wird der Zuschuss bezahlt?

Der Gründungszuschuss wird für die Dauer von 9 Monaten in Höhe des zuletzt bezogenen Arbeitslosengeldes zur Sicherung des Lebensunterhalts geleistet. Dazu kommen monatlich 300 € zur sozialen Absicherung.

Der Gründungszuschuss kann für weitere 6 Monate in Höhe von monatlich 300 € geleistet werden, wenn Sie ihre Geschäftstätigkeit anhand geeigneter Unterlagen darlegen. Bestehen begründete Zweifel, kann die Agentur für Arbeit die erneute Vorlage einer Stellungnahme einer fachkundigen Stelle verlangen.

Der noch bestehende Anspruch auf Arbeitslosengeld wird während der Förderung „verbraucht“. Das heißt: Für jeden Tag der Förderung sinkt der Anspruch auf Arbeitslosengeld um einen Tag.

Wie versichere ich mich in dieser Zeit?

Der monatliche Zuschuss in Höhe von 300 € ermöglicht Ihnen, sich freiwillig in den gesetzlichen Sozialversicherungen abzusichern.

Um die soziale Absicherung auch nach den ersten 9 Monaten zu gewährleisten, kann Ihnen die Agentur für Arbeit unter den oben genannten Voraussetzungen für weitere 6 Monate 300 € bewilligen.

■ Gesetzliche Krankenversicherung:

Für Bezieher/innen des Gründungszuschusses gilt ein Betrag in Höhe von mindestens 1.225 € als Beitragsbemessungsgrenze.

Mit zu den Einnahmen zählt der Zuschuss in Höhe des zuletzt bezogenen Arbeitslosengeldes. Nicht zu den Einnahmen zählen die zur sozialen Absicherung vorgesehenen monatlichen 300 €.

- **Arbeitslosenversicherung:** Der Antrag auf freiwillige Weiterversicherung kann wegen der Übergangsregelung noch bis zum 31.12.2006 gestellt werden, wenn die selbstständige Tätigkeit ab dem 1.1.2004 oder danach aufgenommen wurde. Ab dem 1.1.2007 ist der Antrag spätestens innerhalb 1 Monats nach Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit (Ausschlussfrist) zu stellen.

- **Gesetzliche Rentenversicherung:** Bezieher/innen des Gründungszuschusses können sich freiwillig rentenversichern.

Was sonst noch zu beachten ist!

Personen, die vor dem 1. August eine Förderung begonnen haben (z.B. Existenzgründungszuschuss) bleiben von den Änderungen unberührt und werden wie bisher weiter gefördert.

Für Personen, die sich bereits im Gründungsprozess befinden und die Voraussetzungen für einen Gründungszuschuss nur deshalb nicht erfüllen, weil Sie bei Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit nicht mehr über einen Restanspruch auf Arbeitslosengeld von 90 Tagen verfügen, gibt es eine Übergangsregelung. Sie können noch bis 1.11.2006 mit dem Überbrückungsgeld gründen.

Die Förderung mit dem Gründungszuschuss ist ausgeschlossen, wenn nach Beendigung einer Förderung der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit nach dem SGB III noch nicht 24 Monate vergangen sind. Geförderte Personen haben ab dem Monat, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden, keinen Anspruch auf einen Gründungszuschuss.

Weitere Hilfen zur Existenzgründung

Zur Vorbereitung einer beruflichen Selbstständigkeit besteht für Arbeitslose die Möglichkeit, an einem **Gründerseminar** im Rahmen einer Weiterbildung oder Trainingsmaßnahme teilzunehmen.

Bei Bezug von Überbrückungsgeld, eines Existenzgründungszuschusses oder eines Gründungszuschusses kann die selbstständige Tätigkeit im ersten Jahr nach der

Weitere Informationen

Hinweise und Hilfen zur Existenzgründung finden Sie auch im Wegweiser für den Schritt in die Selbstständigkeit der Bundesagentur für Arbeit. Sie erhalten ihn in Ihrer Agentur für Arbeit oder im Internet unter www.ba-bestellservice.de (Titelsuche: „Hinweise“).

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie bietet kostenlose Broschüren, Software und Tipps für Existenzgründer/innen auf seinem Portal www.existenzgruender.de

Gründung durch ein **Coaching** nach dem Europäischen Sozialfonds (ESF) begleitet werden. Ziel des Coachings ist, Existenzgründer bei der Bewältigung und Lösung von Problemen in der Anfangsphase der selbstständigen Tätigkeit zu unterstützen. Anträge richten Sie an Ihre Agentur für Arbeit.

Ein Rechtsanspruch auf diese Leistungen besteht nicht.

Leistungen an Arbeitgeber für die berufliche Eingliederung von Arbeitnehmern

Vielfach stellen Existenzgründer/innen bereits zu Beginn der selbstständigen Tätigkeit oder im weiteren Verlauf Arbeitnehmer ein.

Die Agentur für Arbeit kann bei der Einstellung und Beschäftigung Arbeitsloser helfen. Hierzu gibt es verschiedene Lohnkostenzuschüsse. Diese Lohnkostenzuschüsse werden nur im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel gewährt.

Ein Rechtsanspruch auf diese Leistungen besteht nicht.

Der Förderantrag muss vor Abschluss des Arbeitsvertrages und vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses bei der für den Arbeitnehmer zuständigen Agentur für Arbeit gestellt werden. Vor Einstellungen sollten Sie sich mit Ihrer Agentur für Arbeit in Verbindung setzen. Dort erhalten Sie auch Informationsmaterial und Antragsvordrucke.

Einstellungszuschuss bei Neugründungen

Ein Einstellungszuschuss bei Neugründungen kann Arbeitgebern, die vor nicht mehr als 2 Jahren eine selbstständige Tätigkeit aufgenommen haben, für die unbefristete Beschäftigung eines zuvor arbeitslosen förderungsbedürftigen Arbeitnehmers auf einem neu geschaffenen Arbeitsplatz gewährt werden.

Ein Einstellungszuschuss bei Neugründungen kann Ihnen als Arbeitgeber bewilligt werden, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar vor der Einstellung insgesamt mindestens 3 Monate

- Arbeitslosengeld oder Transferkurzarbeitergeld bezogen hat,
- im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme beschäftigt worden ist,
- an einer nach dem SGB III geförderten

- Maßnahme der beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat oder
- die Voraussetzungen für Entgeltersatzleistungen bei beruflicher Weiterbildung oder bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erfüllt und
- ohne den Einstellungszuschuss nicht oder nicht dauerhaft in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden kann.

Sie dürfen jedoch nicht mehr als 5 Arbeitnehmer beschäftigen. Der Einstellungszuschuss bei Neugründungen kann höchstens für 2 Arbeitnehmer gleichzeitig und für längstens 12 Monate in Höhe von 50% des regelmäßig gezahlten tariflichen bzw. ortsüblichen Arbeitsentgelts sowie des Anteils des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag gewährt werden.

Außerdem können **Eingliederungszuschüsse** für die Einstellung von Arbeitnehmern mit Vermittlungshemmnissen gewährt werden, wenn deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegenden Umständen erschwert ist. Die Förderhöhe und die Förderdauer richten sich nach dem Umfang einer Minderleistung eines Arbeitnehmers und nach den jeweiligen Eingliederungserfordernissen.

Über die Voraussetzungen für die verschiedenen Einstellungshilfen informiert Sie Ihre Agentur für Arbeit.

Einstiegsgeld

Empfänger von Arbeitslosengeld II können Einstiegsgeld erhalten, wenn:

- Sie sich selbstständig machen und Ihre selbstständige Tätigkeit hauptberuflichen Charakter hat oder
- Sie eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen, die mind. 15 Stunden pro Woche umfasst und
- die Gewährung von Einstiegsgeld zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit und zur Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erforderlich ist.

Das Einstiegsgeld kann, soweit für diesen Zeitraum eine Erwerbstätigkeit besteht, für höchstens 24 Monate erbracht werden.

Über die Förderhöhe kann Sie Ihr persönlicher Ansprechpartner in der Arbeitsgemeinschaft (ARGE) oder bei optierenden Städten und Gemeinden Ihre zuständige Stelle (Rathaus, Sozialamt, Bürgeramt etc.) informieren.



Was gibt's im BIZ?

Das Berufsinformationszentrum (BIZ) der Agentur für Arbeit ist die Top-Adresse für alle, die vor neuen beruflichen Entscheidungen stehen. In der Mediothek können Sie sich über alles, was mit Ausbildung und Studium, beruflichen Tätigkeiten und Anforderungen, mit Weiterbildung, Umschulung und Entwicklungen am Arbeitsmarkt zu tun hat, selbst informieren.



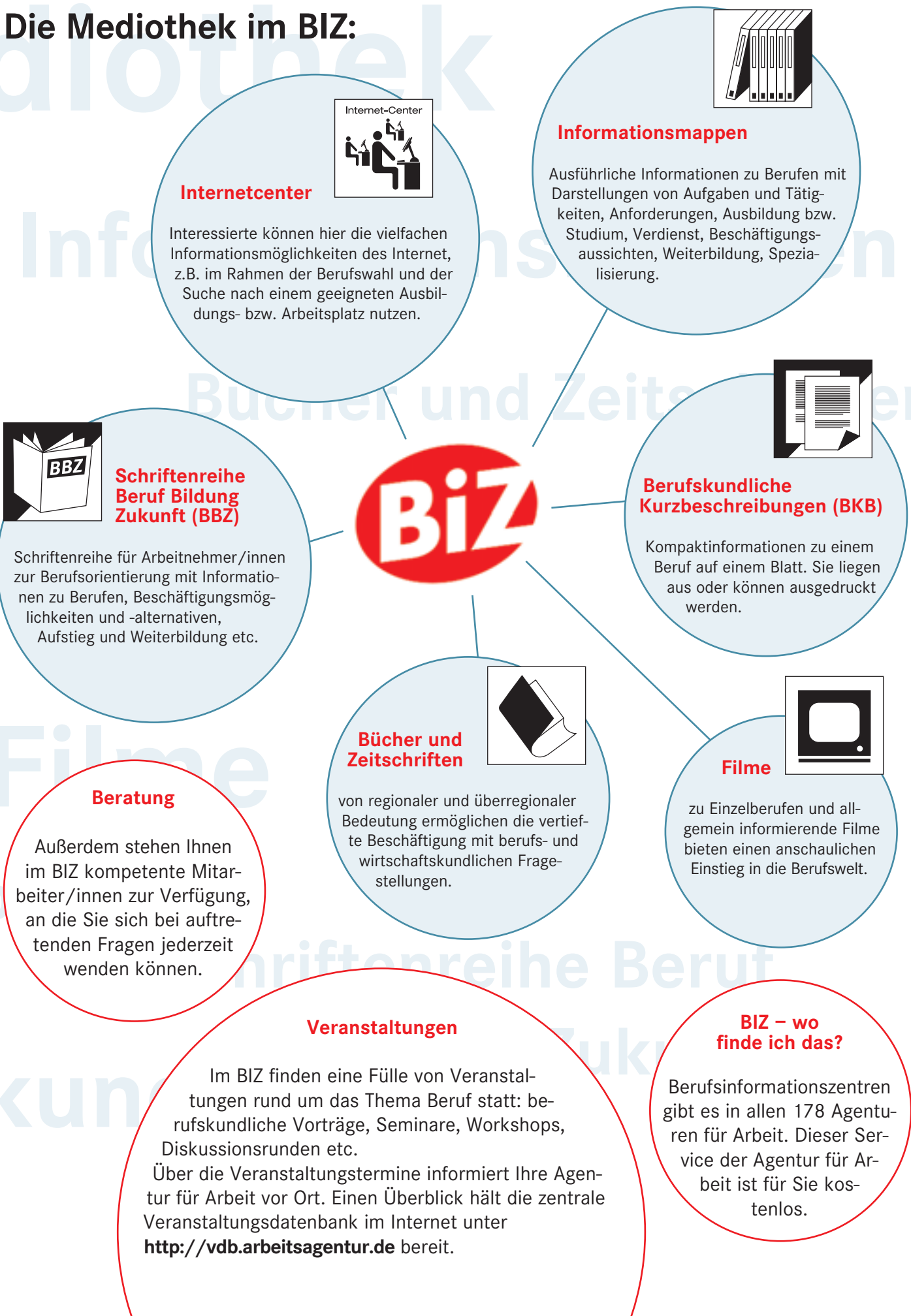
Me

d Zeits

ationsma

Berufs

Die Mediothek im BIZ:



BERUFENET

Das Netzwerk für Berufe – Berufe von A bis Z

Stellen Sie Ihre berufliche Karriere auf eine solide Basis – mit aktuellen, umfassenden Informationen zu rund 6.000 Berufen, Aus- und Weiterbildungen und Tätigkeiten!



Sie suchen eine Ausbildung oder einen Beruf?

BERUFENET

- beschreibt Berufe von A-Z, vom Ausbildungsinhalt über Aufgaben und Tätigkeiten, Verdienst- und Beschäftigungsmöglichkeiten bis zu Perspektiven und Zugangsvoraussetzungen
- enthält Berufsbilder, rechtliche Regelungen und Hinweise auf weitere Infoquellen
- nennt berufliche Alternativen, wenn es mit dem Berufswunsch nicht klappen sollte

BERUFENET bietet den direkten Link

- zu KURSNET mit Bildungsangeboten, z.B. in Berufsfachschulen oder Hochschulen
- zur Online-Ausbildungsbörse mit Angeboten von Ausbildungsstellen in Betrieben und Behörden

Sie möchten sich weiterbilden oder suchen eine neue Arbeitsstelle?

BERUFENET

- zeigt aktuelle Anforderungen in Ihrem Beruf
- enthält Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote zur Verbesserung Ihrer beruflichen Situation bzw. zu Ihrem beruflichen Aufstieg
- erläutert Voraussetzungen und Chancen der Existenzgründung
- nennt berufliche Alternativen ausgehend von Ihren Kenntnissen

BERUFENET bietet den direkten Link

- zur Weiterbildungsdatenbank KURSNET mit Bildungsangeboten für Ihren Beruf
- zur Online-Stellenbörse mit Stellenangeboten für Ihren Beruf

So finden Sie Ihre Informationen

Auf der Startseite www.berufenet.arbeitsagentur.de können Sie entweder gezielt nach Ihrem Beruf suchen oder andere Suchwege nutzen.



BERUFENET liefert Ihnen einen umfassenden Überblick zu Ihrem Beruf – inklusive **Tätigkeit und Ausbildung**.



In der Rubrik **Tätigkeit** finden Sie z.B. **Fort- und Weiterbildungen** mit direktem Link zu den Berufen und Angeboten im BERUFENET und KURSNET.

Oder Sie können sich unter dem Punkt **Alternativen/Job-Familie** eine Liste aller Ihrem Beruf nahe verwandten Berufe und Tätigkeiten ansehen.

Die Unterrubrik **Kompetenzen** enthält eine Aufstellung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Ihren Beruf charakterisieren.



www.arbeitsagentur.de – Ihr Arbeitsmarkt im Internet

Einfach und schnell eine Stelle finden

Mit der Job-Börse unter www.arbeitsagentur.de können Sie gezielt nach passenden Stellen suchen, Ihr persönliches Bewerberprofil erstellen und pflegen sowie sich einfach online bewerben.



Ihre Jobbörse unter www.arbeitsagentur.de

Ihre Vorteile auf einen Blick

- Rund 400.000 aktuelle Stellen
- Moderne Suchfunktionen
- Präzise und berufsübergreifende Suchergebnisse
- Persönlicher Zugang rund um die Uhr
- Individuelles Bewerberprofil und passgenaue Stellensuche
- Komfortable Verwaltung der Bewerbungsunterlagen
- Veröffentlichung des Bewerberprofils in anderen Stellenbörsen



Hier können Sie sich registrieren und dann Ihr Bewerberprofil eingeben.

Und so geht's ...

- Sagen Sie, wer Sie sind! – Einmal registrieren – dauerhaft Vorteile nutzen.
- Zeigen Sie, was Sie können! – Erstellen Sie Ihr persönliches Bewerberprofil:
 - Ihre beruflichen und persönlichen Qualifikationen,
 - Ihre Kenntnisse und Fertigkeiten und
 - Ihre beruflichen Ziele, Vorstellungen und Wünsche zur angestrebten Tätigkeit.

Ohne privaten Internetanschluss können Sie das Internet-Center Ihrer Agentur für Arbeit nutzen.

Nutzen Sie Ihr Bewerberprofil für eine umfangreiche Profilsuche.

Mit Ihrem Benutzerkonto können Sie

- Ihre Bewerbungsunterlagen in der Anlagenverwaltung speichern und bearbeiten,
- Ihre Online-Bewerbungen im Bewerbungsmanagement verwalten und nachverfolgen und
- mit Ihrem persönlichen Postfach Nachrichten an Arbeitgeber versenden und Nachrichten empfangen.



Auf dieser Seite erstellen und verwalten Sie eigenständig Ihre Bewerbungsunterlagen.

Sie möchten sich nicht registrieren? Oder Ihr Bewerberprofil nicht bei www.arbeitsagentur.de einstellen? Kein Problem! Nutzen Sie die

- Schnellsuche mit nur wenigen Suchbegriffen,
- erweiterte Suche, z.B. für Stellen im Ausland oder die
- Volltextsuche.

Es besteht auch die Möglichkeit einer engen Online-Zusammenarbeit zwischen Kunden und Berater/innen Ihrer Agentur für Arbeit.



Hier können Sie Stellen schnell und einfach suchen

Arbeitsagentur.de kann aber noch mehr: Sie finden dort wertvolle Tipps zu den Themen Ausbildung, Berufs- und Studienwahl, Weiterbildung und Bewerbung und weitere Informationen von A-Z.

Lieferbare Hefte in dieser Schriftenreihe

Heft 3

Berufliche Umschulung

Heft 4

Chancen für Menschen mit
Behinderungen

Heft 5

Soldatinnen und Soldaten
auf Zeit

Heft 6

Ohne Berufsausbildung

Heft 7

Frauen und Beruf

Heft 8

Nachholen schulischer Abschlüsse
und Studieren ohne Abitur

Heft 9

Existenzgründung

Heft 10

Soziale Berufe

Heft 11

Gesundheit und Körperpflege

Heft 12

Gastgewerbe, Ernährung,
Reinigung, Umweltschutz

Heft 13

Metall, Maschinenbau,
Feinmechanik

Heft 14

Elektro

Heft 15

Kaufmännische Berufe,
Büro und Verwaltung

Heft 16

Bau

Heft 17

Textil, Bekleidung, Leder

Heft 18

Papier, Druck, Medientechnik

Heft 19

Holz, Kunststoff,
Musikinstrumentenbau

Heft 20

Chemie, Glas, Keramik

Heft 21

Transport und Verkehr

Heft 22

Land- und Forstwirtschaft,
Gartenbau, Floristik

Heft 23

IT-Berufe

Heft 25

Ingenieurwissenschaften

Heft 26

Naturwissenschaften

Heft 27

Gesellschafts- und
Sozialwissenschaften

Heft 28

Rechts- und Wirtschafts-
wissenschaften

Heft 29

Lehrerinnen und Lehrer

Heft 35

Kunst und Beruf

Einzelexemplare sind im Berufs-
informationszentrum (BIZ) Ihrer
Agentur für Arbeit erhältlich oder
unter www.ba-bestellservice.de
gegen einen geringen Betrag zu
bestellen.

