

information | Bildung

08 | 28. Juli 2008

Aus dem Inhalt

Ausbildungsmarkt: Besetzungsprobleme nehmen zu	2
Weniger Schulabgänger – weniger Auszubildende!?	2
Karrierechancen für Ausbilder schaffen	5
Weiterbildung Älterer – Handlungsbedarf	5
Hochschulrektoren zur Durchlässigkeit	6
Anhaltende Fortschritte: Bildungssysteme der EU nähern sich Zielvorgaben nur langsam	7
Von Humankapitalisten und Humankapitalvernichtern	9
Erfolg im Einzelhandel	10
Zukunft berufliche Bildung: Eine besondere Tagungsdokumentation	11
Termine	11



Ausbildungsmarkt: Besetzungsprobleme nehmen zu

Mehr betriebliche Ausbildungsplätze, bessere Chancen für geeignete Bewerber, Defizite in der Vorqualifikation werden offensichtlicher

In 2008 deutet jetzt vieles auf eine Trendwende auf dem Ausbildungsmarkt hin: Es dürfte mehr Ausbildungsangebote als Bewerber geben; die Zahl der neuen Ausbildungsverträge dürfte weiter steigen. Zugleich mehrten sich die Stimmen auch aus den Handelsunternehmen, dass es zwar vielfach noch genügend Bewerber gibt, dass aber die Vorqualifikationen und die Ausbildungseignung abnehmen. Es kommt hinzu: Der Informationsgrad junger Menschen über den angestrebten Ausbildungsberuf und das Unternehmen, bei dem die Bewerbung läuft, lässt zu oft zu wünschen übrig, obwohl es massenhaft geeignete Informationsmöglichkeiten gibt.

In Ostdeutschland gibt es bereits viele Regionen, in denen es aufgrund der sehr starken Nachfragerückgänge erhebliche Engpässe bei der Besetzung der Ausbildungsstellen gibt; allerdings gibt es hier auch noch erheblichen Mitteleinsatz durch die öffentliche Hand, um die Ausbildungschancen vor Ort durch außerbetriebliche Ausbildungsplätze oder vollschulische Maßnahmen zu verbessern. Hier muss jetzt umgesteuert werden, damit in den Betrieben keine Nachwuchslücke entsteht.

Mehrfachbewerbungen sind natürlich in Ordnung und aus Sicht der jungen Menschen erforderlich. Nicht in Ordnung ist es hingegen, wenn Ausbildungsverträge bei mehreren Unternehmen geschlossen werden, erst kurz vor Ausbildungsbeginn die endgültige Entscheidung fällt und den Unternehmen „2. oder 3. Wahl“ unerwartet ein nicht besetzter Ausbildungsplatz beschert wird, der angesichts des ziemlich leer gefegten Ausbildungsmarktes kaum noch besetzbar ist. Auch dieses individuell möglicherweise verständliche, nicht aber gerade solidarische Verhalten wird wieder häufiger festgestellt; die frühzeitige Entscheidung für den Ausbildungsvertrag der Wahl ist erforderlich – und die frühzeitige Absage der anderen Verträge/Chancen.

Weniger Schulabgänger – weniger Auszubildende!?

Die Zahl der Schulabgänger wird in den nächsten Jahren sinken; ob die Zahl der Auszubildenden auch sinkt, scheint nicht so eindeutig zu sein. Fest steht aber: Der Handel hat hohen Bedarf an Fachkräften

In diesem Jahr gibt es gut 34.000 weniger Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen als 2007. Dieser Rückgang konzentriert sich stark auf Ostdeutschland (nL), wo es in 2011 noch einmal 55.000 weniger Schulabgänger gibt als 2008. Erst danach stabilisiert sich die Schulabgängerzahl auf niedrigem Niveau, um nach 2013 wieder leicht zu steigen. In Westdeutschland (aL) wird die Zahl der Schulabgänger bis 2010 noch relativ moderat zurückgehen; erst ab 2014 gibt es die demographisch bedingt starken Rückgänge. Zwischendurch sind in Ost- wie Westdeutschland zwei kleine „Zwischenhochs“ zu beobachten, hervorgerufen

Ausbildungsmarkt im Wandel

Wachsender Fachkräftebedarf, weniger Schulabgänger



durch die sukzessive Einführung des Abiturs nach 12 Schuljahren in den Ländern, was zu doppelten Abiturientenabsolventenjahrgängen führt.

Schulabgänger 2005 bis 2010: KMK-Prognose (2006)

Jahr	aL	nL	D	D: ohne Haupt- schul- abschluss	D: mit Haupt- schulab- schluss	D: mit Real- schulab- schluss	D: mit Fachhoch- schulreife	D: mit Hochschul- reife
2005	746.525	212.530	959.055	78.379	237.876	399.449	12.243	231.108
2006	772.020	202.650	974.670	77.260	240.900	399.900	12.770	243.840
2007	784.240	189.950	974.190	72.940	229.100	394.700	13.760	263.690
2008	773.240	166.670	939.910	68.360	214.900	372.900	13.760	269.990
2009	761.800	140.760	902.560	64.340	199.200	357.500	14.020	267.500
2010	755.090	122.290	877.380	61.840	185.300	348.800	14.140	267.300
2011	792.760	112.340	905.100	62.260	180.500	332.300	14.540	315.500
2012	764.200	123.610	887.810	63.450	185.200	328.100	16.860	294.200
2013	811.950	117.100	929.050	63.100	184.500	338.200	15.370	327.880
2014	737.320	123.440	860.760	62.480	181.200	333.900	13.640	269.540
2015	728.750	129.270	858.020	61.560	180.600	329.900	13.490	272.470
2016	724.320	131.790	856.110	61.120	177.100	326.700	13.270	277.920
2017	706.600	132.390	838.990	58.890	174.100	325.000	13.130	267.870
2018	684.900	129.890	814.790	57.780	167.300	311.700	13.070	264.940
2019	677.570	128.690	806.260	56.680	166.000	308.100	12.840	262.640
2020	652.560	128.190	780.750	56.270	160.600	299.300	12.600	251.980

(Quelle: KMK-Dokumentation 182, Bonn 2006)

Auf Sicht wird sicher die Zahl der Auszubildenden abnehmen; in welchem Ausmaß dies geschieht, hängt maßgeblich davon, wie es der Wirtschaft gelingt, mit ihrem Berufsbildungssystem – dem dualen System – sich in der Konkurrenz mit anderen Bildungsbereichen, zum Beispiel den hochschulischen Bachelorstudiengängen oder schulischen Qualifizierungswegen, zu behaupten. Die Chancen stehen ganz gut, da das duale System in den Betrieben hervorragend verankert ist. Es darf aber auch keine Störfaktoren aus dem politischen Raum geben, wie etwa den Versuch, über ein selbstständiges System von frei kombinierbaren Ausbildungsbausteinen dem dualen System in der Wirtschaft eine Alternative anzubieten, die die Wirtschaft nicht fordert – und auch nicht benötigt.

Für den Handel ist in dem Wettbewerb um die besten und die passenden Nachwuchskräfte zentral, dass er – die Unternehmen wie die Verbände – sich mit attraktiven Qualifizierungs- und Karrierekonzepten von anderen Bereichen abgrenzen und profilieren kann. Die Ausbildungsberufe sind modern und beliebt; die zentralen Aufstiegsfortbildungswege des Handels – Handelsfachwirt und Handelsassistent-Einzelhandel – ebenfalls. Hinzu kommen branchenspezifische Fortbildungskonzepte, die im Einzelhandel sehr stark auch durch die Weiterbildungsaktivitäten der Fachschulen des Einzelhandels geprägt sind: Textilbetriebswirt (BTE), Schuhbetriebswirt (BSE), staatlich geprüfte Betriebswirte in den Bereichen Lebensmittel, Reformhäuser und Einrichtung/Möbel, der Einrichtungsfachberater, der



Küchenfachberater, die branchenspezifischen Ergänzungen des Handelsfachwirts in den Bereichen DIY und Foto, die Aufstiegsweiterbildung für Gestalter für visuelles Marketing bzw. Schauwerbegestalter sind nur einige der wichtigen Beispiele. Und hinzu kommen die Nachwuchsförder- und -entwicklungskonzepte der Handelsunternehmen, die Ausbildungsabsolventen für Führungspositionen qualifizieren. Die Gesamtheit der Qualifizierungsaktivitäten führt dazu, dass der Handel nach wie vor den größeren Teil der Führungskräfte aus dem Kreis der beruflich Qualifizierten und nicht aus dem Kreis der Hochschulabsolventen rekrutiert. Davon unberührt bleibt die Tatsache, dass der Handel mehr Hochschulabsolventen einstellt, insbesondere aus dem Kreis der Absolventen von Fachhochschulen (Bachelor) und Berufsakademien, zunehmend aber auch Master und Diplomanden von Universitäten. Untersuchungen zeigen, dass die Handelsunternehmen bei Jungakademikern imagemäßig auch besser dastehen als derzeit noch im Bereich der Berufsausbildung.

Ein gutes Beispiel unternehmensbezogener Nachwuchsmarketing ist die LIDL-Aktivität „SuperAzubi on Tour“. Bereits zum dritten Mal hat der Lebensmittel-Discounter LIDL 450 Auszubildende in eine Großstadt (nach Hamburg und München sind dieses Jahr Berlin und Potsdam Standort für dieses Event) ein, damit diese für zwei Wochen die Filialen beider Städte leiten, managen, bearbeiten. Verantwortungsbewusstsein, Teamgeist und Fairness, Entscheidungsbereitschaft und -fähigkeit werden besonders gefördert. Begleitet von intensiver Öffentlichkeitsarbeit (Auftaktpressekonferenz mit Funk und Fernsehen) und unterstützt von guten Botschaften aus den Prüfungsstatistiken wird auch kräftig die Werbetrommel für weitere Auszubildende und Mitarbeiter gerührt. In die Aktion integrierte Wettbewerbe der Märkte, der Teams – die sich bis in den Freizeitspaß und Sport erstrecken – bieten zusätzliche Anreize für alle, zwei interessante und spannende Wochen in Berlin und Potsdam (so in 2008) zu verbringen. Hinzukommen soziale Aktivitäten wie die Unterstützung Berliner und Potsdamer Tafeln.

„Azubi leiten einen Markt“ kann man schon als Standardprogramm im Instrumentenkasten bewährter und erfolgreicher Ausbildungsinstrumente und -methoden des Handels ansehen. Dementsprechend sind viele Handelsunternehmen in diesem Bereich aktiv – auch begleitet durch Öffentlichkeitsarbeit. In aller Regel werden diese Aktionen aber dezentral durchgeführt.

Der Handel hat insgesamt gute Voraussetzungen, in dem Wettbewerb zu bestehen. Er darf sich aber nicht ausruhen. Stefan Genth, HGF des HDE, zeigte in der Juliausgabe des Handelsjournals die Richtung auf: „Wirksames Nachwuchsmarketing, das neue Wege beschreitet und die Jugendlichen anders als bisher anspricht, wird wichtiger. Und in seiner Region sollte jedes Unternehmen seine Ausbildungsleistungen und -qualität bekannt machen. Bescheidenheit ist hier nicht angebracht. Wettbewerbe, Kooperationen mit Schulen, Präsenz auf Messen und in Medien – alles ist notwendig und hilfreich. Der HDE und seine Handelsverbände werden die Unternehmen hier verstärkt unterstützen. Die Basis wird aber in den Unternehmen gelegt, die intensiv aus- und weiterbilden müssen. Und die Grundlage für gute Ausbildung wird in den Schulen gelegt. Ohne Ausbil-



dungsreife keine Ausbildungsstelle – Schule und Erziehung haben nach wie vor viel zu tun, um verlorenen Boden wieder gutzumachen.“

Karrierechancen für Ausbilder schaffen

Die AEVO wird erneuert; Fortbildungsregelungen für Berufsbildungspersonal sind in Arbeit

Die Ausbilder-Eignungs-Verordnung (AEVO) soll zum 01.08.2009 in modernisierter Form wieder in Kraft gesetzt werden. Die Arbeiten werden in einem BIBB-Fachbeirat mit Vertretung von HDE/BGA gestaltet. Sie sollen im Spätherbst 2008 zumindest bezogen auf die Verordnung abgeschlossen sein.

Parallel wird in einem weiteren BIBB-Fachbeirat an Fortbildungsordnungen gearbeitet, die Qualifizierungs- und in der Folge Karrierewege für Berufsbildungspersonal aufzeigen. Für alle beinahe alle Fachkräfte und Funktionsbereiche gibt es Fortbildungsregelungen, die Chancen auf beruflichen Aufstieg eröffnen. Für Berufsbildungspersonal nicht; Karrierepositionen werden in aller Regel mit Absolventen einer Hochschule besetzt. Dieses Vorhaben soll dazu beitragen, dass sich zum Beispiel betriebliche Ausbilder nach der AEVO-Prüfung in ihrem Tätigkeitsfeld Ausbildung – häufig auch ergänzt um berufliche Weiterbildung – höher qualifizieren können. Im Gespräch sind derzeit zwei Fortbildungsabschlüsse auf den Ebenen zwei und drei des Fortbildungssystems, die über die Möglichkeit zur Anrechnung einzelner Prüfungsteile auf den Berufspädagogen miteinander verknüpft sind. Die Arbeiten an beiden Fortbildungen sollen im Frühjahr 2009 abgeschlossen sein.

Weiterbildung Älterer - Handlungsbedarf

Demographischer Wandel und Verlängerung der Lebensarbeitszeit erfordern mehr Aktivitäten zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer

Zahl und Anteil älterer Beschäftigter steigen; da es bei den qualifikatorischen Veränderungen in der Arbeitswelt eine anhaltend hohe Dynamik gibt, ist kontinuierliches Lernen, ist kontinuierliche Kompetenzentwicklung erforderlich, damit jeder den wachsenden bzw. veränderten Anforderungen stand halten kann; offensichtlich sollte sein, dass dies nicht erst . Aktuelle Auswertungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) belegen für Deutschland im Vergleich zu 26 europäischen Ländern aber eine unterdurchschnittliche Teilnahmequote älterer Beschäftigter.

Die Weiterbildungsbeteiligung Älterer wurde europaweit erstmalig im Rahmen des Continuig Vocational Training Survey (CVTS3) für das Jahr 2006 ermittelt. Demnach hat durchschnittlich ein Viertel aller Beschäftigten, die 55 Jahre und älter sind, Weiterbildungskurse besucht. Spitzenreiter ist die Tschechische Republik mit einer Teilnahmequote von 54 Prozent. Deutschland und Österreich nehmen im europäischen Ranking mit

AEVO, Berufsausbilder, Berufspädagoge

Beschäftigungsfähigkeit Älterer aktuell halten: Weiterbildung ausbauen



einer Teilnahmequote von 21 Prozent den 16. Platz ein und liegen damit hinter allen Ländern Nord- und Westeuropas

Wie kommt es zu der relativ geringen Weiterbildungsbeteiligung Älterer in Deutschland und welche Konzepte gibt es in den Unternehmen, um dem zu begegnen? In dem BIBB-Forschungsprojekt „Weiterbildungskonzepte für das spätere Erwerbsleben (WeisE)“ wurden Personalverantwortliche in Unternehmen nach Weiterbildungsangeboten für ältere Beschäftigte befragt. Die Ergebnisse verdeutlichen laut BIBB, dass spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere nur in Ausnahmefällen sinnvoll sind. Dazu gehören z.B. Seminare oder Workshops zu Themen wie Altersteilzeit oder Vorruhestand oder solche, in denen es um einen generationsspezifischen Nachholbedarf, wie z.B. bei den IuK-Technologien, geht. Altersgruppenbezogene Maßnahmen bieten sich auch im Rahmen der Personalentwicklung an.

Sehr viel wichtiger als spezielle didaktisch gestaltete Bildungsangebote für Ältere ist hingegen eine kontinuierliche Weiterbildung über den gesamten Berufsverlauf. Dies setzt eine entsprechende Beschäftigungspolitik sowie eine lernfreundliche Arbeitsorganisation und -gestaltung in den Betrieben voraus. Kontinuierliches Lernen ist aus BIBB-Sicht dort möglich, wo

- ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in innovativen Beschäftigungsbereichen tätig sind
- eine Lernkultur existiert, die Lernen während des gesamten Berufsverlaufs zur Selbstverständlichkeit macht und
- ältere Beschäftigte davon überzeugt sind, dass ihre Expertise gefragt ist.

Durch eine veränderte betriebliche Lernkultur könnten somit die Voraussetzungen geschaffen werden, damit ältere Beschäftigte verstärkt von Weiterbildungsangeboten profitieren.

Der HDE entwickelt im Projekt „Pluspunkt Erfahrung“ gemeinsam mit Unternehmen, Bildungseinrichtungen und Beratern modular angelegte Weiterbildungskonzepte für Ältere. Denn, wie Robert Weitz (HDE) in der Lebensmittelpraxis betonte, gibt es auch im Handel Handlungsbedarf: „Geht man von der erfolgreichen Formel aus. Dass die Altersstruktur der Verkäufer einigermaßen der Altersstruktur der Kunden entsprechen sollte, dann wird klar, dass es auch im Einzelhandel viel zu wenige erfahrene ältere Mitarbeiter gibt.“

Hochschulrektoren zur Durchlässigkeit

Hochschulrektoren wollen berufliche Bildung besser beim Studium anerkennen und auf ein Studium anrechnen

Der Senat der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) hat sich für eine verbesserte Anerkennung beruflicher Leistung bei der Hochschulzulassung ausgesprochen. Es sei notwendig, die Anerkennung transparenter und verlässlicher zu gestalten mit dem Ziel, mehr Studierende mit einschlägiger Berufserfahrung zu gewinnen. Diese seien in aller Regel besonders

HRK: Durchlässigkeit verbessern



motiviert und im Studium entsprechend engagiert. Der HRK-Senat wandte sich aber gegen eine automatische Anerkennung von beruflichen Abschlüssen als Berechtigung zum Hochschulzugang. Es sei unabdingbar, die Kenntnisse im Einzelnen zu überprüfen, um ein Scheitern der Studierenden zu verhindern. "Die Hochschulen lehnen daher Bestrebungen, berufliche Abschlüsse generell mit dem Abitur gleichzusetzen, ab", erklärte HRK-Präsidentin Prof. Dr. Margret Wintermantel. "Es wäre fahrlässig, Studieninteressenten zuzulassen, denen etwa für die MINT-Fächer die notwendigen mathematischen Grundkenntnisse fehlen. Hier können jedoch Vorkurse und studienbegleitende Angebote helfen. Die Hochschulen verwenden immer mehr Mühe darauf sicherzustellen, dass die Studieninteressierten in diejenigen Studiengänge kommen, die ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechen. Diese Sorgfalt muss selbstverständlich auch beim Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte und bei der Anrechnung ihrer beruflich erworbenen Kompetenzen gelten."

Die Hochschulen wollen auf der Grundlage laufender Pilotprojekte und Erfahrungen in den Hochschulen die Verfahren zur Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen systematisieren. Beim Hochschulzugang wird sich die HRK an der laufenden Reformdiskussion der Länder beteiligen, um sicher zu stellen, dass die Studierfähigkeit als Zugangskriterium verantwortungsvoll geprüft wird.

Anhaltende Fortschritte: Bildungssysteme der EU nähern sich Zielvorgaben nur langsam

Europa soll der dynamischste wissensbasierte Wirtschaftsraum werden. In Lissabon hatte der Rat ehrgeizige Ziele beschlossen

Die Europäische Kommission stellte die neuesten Daten über die Fortschritte der Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Bildungsziele vor, die sie sich im Rahmen der Lissabon-Strategie für 2010 selbst gesetzt haben. Dieser Jahresbericht über Indikatoren und Benchmarks prüft, was die einzelnen Mitgliedstaaten in Schlüsselbereichen wie Sekundarschulabschluss, Schulabbruch, Leseschwäche, Abschlüsse in Mathematik, Naturwissenschaften und Technik sowie Erwachsenenbeteiligung an lebensbegleitenden Bildungsmaßnahmen erreicht haben. Die wichtigste Botschaft des Berichts von 2008 ist, dass in allen fünf Bereichen Fortschritte gemacht werden, außer bei der Leseschwäche. Allerdings stellen sich die Fortschritte trotz der Verbesserungen in der allgemeinen und beruflichen Bildung in den EU-Mitgliedstaaten seit 2000 in fast allen Bereichen nicht schnell genug ein, um die Ziele für 2010 erreichen zu können.

Bei der Vorstellung des Berichts sagte der für allgemeine und berufliche Bildung, Kultur und Jugend zuständige EU-Kommissar Ján Figel: "Fast ein Drittel der Arbeitnehmer in Europa hat nur einen Hauptschulabschluss und etwa jeder vierte 15-jährige hat Schwächen im Lesen. Auf unserem Weg als wissensbasierte Gesellschaft in einer hart umkämpften globalisierten Welt werden es diese Millionen von Europäern immer schwerer haben, sich zu entfalten oder überhaupt eine Arbeit zu finden. Ich begrüße es daher, dass die Mitgliedstaaten die – in wirtschaftlicher und sozialer

**Lissabon-Strategie:
Nur langsamer Fortschritt**



Hinsicht – zentrale Rolle der allgemeinen und beruflichen Bildung für die Zukunft unserer Gesellschaften anerkannt haben. Sie haben langfristige Reformprozesse eingeleitet, und die Fortschritte sind zwar langsam, gehen aber meist in die richtige Richtung. Es bleibt noch viel zu tun, und die Kommission ist weiterhin gerne bereit, die Zusammenarbeit in diesem Bereich zu unterstützen."

Wichtige Schlussfolgerungen des Berichts

Die allgemeine und berufliche Bildung hat sich in den Mitgliedstaaten seit 2000 langsam aber stetig verbessert. Erfreulich ist, dass die Europäische Union in diesem Bereich zur Weltspitze zählt. Während bei vier der fünf Benchmarks Fortschritte erzielt werden konnten, haben sich die Ergebnisse im Leistungsvergleich für Leseschwäche in den letzten Jahren verschlechtert. Bildung und Berufsbildung wurden stetig, aber langsam in der EU verbessert seit 2000. Insgesamt ist Europa auf dem Stand der Weltbesten. Einige Beispiele aus dem Bericht:

- 3 Millionen mehr Studierende, 1 Million mehr Hochschulabsolventen im Jahr
- 13 Millionen mehr Hochschulabsolventen im Beschäftigungssystem
- 60% der 5-29-Jährigen im Bildungssystem, so viele wie in den USA, 18% mehr als in Japan
- Etwa 108 Millionen haben nur eine Mindestqualifikation, ein Drittel aller Beschäftigten.
- 6 Millionen junge Menschen im Alter von 18-24 Jahren erreichen höchstens den Pflichtschulabschluss
- Unter den 25-64-Jährigen ist die Weiterbildungsbeteiligung dann drei Mal höher, wenn hochschulische Bildung vorliegt
- Gender-Ungleichheiten bestehen weiter: Jungen lesen schlechter; Mädchen sind schwächer in Mathematik und sind unterrepräsentiert in den MINT-Fächern
- Fortschritt gibt es bei den fünf Benchmarks
 - Die EU verzeichnet Fortschritt bei der Zahl der Absolventen in den MINT-Fächern und hat das Ziel eines Wachstums von 15% erreicht.
 - Die EU macht leichten Fortschritt bei der Verringerung der Zahl der Schulabbrecher und bei der Zahl der Weiterbildungsteilnehmer; Beschleunigung tut aber not, um die Ziele für 2010 noch erreichen zu können.
 - Die EU hat es noch nicht geschafft, den Anteil der Leseschwachen zu verringern. Im Gegenteil: Er steigt seit kurzem wieder an.

Der Bericht enthält auch eine länderspezifische Bewertung der erreichten Erfolge bzw. der Misserfolge. Die Entwicklung in Deutschland ist im europäischen Vergleich eher unauffällig: In den einzelnen Bereichen gehört Deutschland weder zu den TOP-Performern noch zu den Loosern. Dies bedeutet:

Deutschland muss seine Bildungsanstrengungen und –investitionen verstärken und ausbauen, damit es nicht zurückfällt im innereuropäischen Wettbewerb um Standorte und Kompetenzen!



Von Humankapitalisten und Humankapitalvernichtern

Mitarbeiter sind unser wichtigstes Kapital, sagen viele; aber wie groß ist dieses Kapital?

Über Anlageinvestitionen, Finanzanlagen, den Bestand an Sachkapital, den Umsatz von Unternehmen ist viel, wenn nicht alles bekannt. Über das „wichtigste Kapital“ im Grunde auch: Die Zahl, die Qualifikationen, die Kompetenzen, die Aus- und Weiterbildungsleistungen, die Arbeitszeiten usw.; nicht bekannt ist hingegen, wie hoch der Wert des Humankapitals eines Unternehmens ist. Die Disziplinen Human Resource Accounting und Humanvermögensrechnung haben diverse Versuche und Ansätze hervorgebracht, die aber noch nicht so recht zufriedenstellend sind, gleichwohl muss weiter daran gearbeitet werden; Anforderungen der internationalen Rechnungslegung und auch die CSR-Aktivitäten mögen unterstützend wirken. Von wirklich tragfähigen Ergebnissen ist man jedenfalls noch ein erhebliches Stück entfernt. Dies gilt auch für die ersten Versuche, mit Hilfe der Saarbrücker Formel eine externe Bewertung der DAX30-Unternehmen exemplarisch vorzunehmen.

Die Studie der Erfinder der Saarbrücker Formel, die Personalarbeit quantifizierbar und transparent machen will, in der Fachliteratur aber auch zu methodenkritischen Diskussionen geführt hat. Diese sollen hier nicht weiter geführt werden. Hier geht es um die Ergebnisse der Studie von Christian Scholz, Volker Stein und Stefanie Müller über „Humankapitalisten und Humankapitalvernichter“. Die Auswertung über das Humankapital der DAX30-Unternehmen im Vergleich der Jahre 2005 und 2006 kann unter www.managementkompetenz.eu oder www.saarbruecker-formel.net bezogen werden. Die in der Studie vorgenommene Humankapitalbewertung folgt dem Ertragspotenzialparadigma: Sie will bewerten, was „die Belegschaft im Sinne einer Ertragsuntergrenze zu erwirtschaften in der Lage wäre – unabhängig vom jeweiligen Unternehmenserfolg auf dem Absatzmarkt“. In der Saarbrücker Formel werden berücksichtigt

- Die Wertbasis mit der Mitarbeiterzahl als Mengenkomponekte und dem Marktpreis als Preiskomponekte;
- Der Wertverlust als Aussage über die Erosion an Wissenssubstanz im Unternehmen, bestimmt durch die Relation von Wissensrelevanzzeit und Betriebszugehörigkeit;
- Wertkompensation als Ausgleich des Wertverlustes über Personalentwicklung;
- Wertänderung als Mehrung oder Minderung des Humankapitalwertes, realisiert durch Mitarbeitermotivation (Leistungsbereitschaft, Arbeitsumfeld, Wertrisiko durch Abwanderungsneigung der Mitarbeiter).

Die Werte können über definierte Mitarbeitergruppen aufsummiert werden und ergeben dann das Humankapital. Dass die geforderten Daten nicht immer vorliegen oder zugänglich sind, ist offensichtlich. „Datenkorrekturen“ beeinflussen dann auch die Ergebnisse in unbestimmte Richtungen. Aber das sind methodische und empirische Fragen. Einige Ergebnisse:

Humankapitalstrategien aus ökonomischer Sicht



- Die Mehrzahl der DAX30-Unternehmen hat in 2006 Humankapital aufgebaut. Die Spanne reicht von 21,1 Mrd. € (Siemens) bis 7,8 Mio. € (Hypo Real Estate Holding; Metro: 6,8 Mrd. €).
- Die Spanne des Humankapital pro Kopf reicht von 101.000 € (SAP) bis 6.317 € (Hypo Real Estate Holding; Metro mit 35.941 € über dem Durchschnitt)
- Die Veränderungsraten beim Humankapital pro Kopf reichen von +45% (Deutsche Post) bis -28% (Volkswagen); Metro: -8%
- Aus verschiedenen weiteren Analysen und Daten werden vier Typen gebildet, um Humankapitalstrategien beschreiben zu können:
 - Ertragsmaximierer
 - High Cost/Low Human Capital-Unternehmen
 - High Cost/Low EBIT-Unternehmen
 - Humankapitalisten: Hier liegen die Personalkosten pro Kopf unter dem Humankapital, so dass Personalinvestitionen sinnvoll in Humankapital transformiert werden. Als zentrale Handlungsanleitung sprechen die Autoren hier davon, „das hohe Mitarbeiterpotenzial zu erhalten und noch stärker in Erträge zu transformieren. Eine solche Langfriststrategie dürfte sich vor allem im ‚War for Talents‘ auszahlen.“ Zudem dürfe nicht vergessen werden, dass diese Unternehmen speziell durch ihre Investitionen in Humankapital gewachsen seien, woraus sich die Frage ergebe, ob aus diesen Investitionen auch Erträge generiert werden könnten. In jedem Fall aber gingen diese Unternehmen „aus personalwirtschaftlichen Gesichtspunkten optimal mit der Ressource Mitarbeiter um“. Zu dieser analytischen Gruppe werden SAP, Lufthansa, Adidas und Metro gezählt.

Erfolg im Einzelhandel

„Erfolg im Einzelhandel“ bietet ein dreibändiges Werk für Auszubildende in den Einzelhandelsberufen

In drei Bänden hat das Autorenteam um Joachim Beck ein Lehrbuch für den Berufsschulunterricht in den Einzelhandelsberufen Verkäufer/in und Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel strukturiert – für jede Jahrgangsstufe einen Band. Die inhaltliche Gestaltung orientiert sich am Lernfeldkonzept, allerdings weicht die Reihenfolge der Lernfelder von der des KMK-Rahmenlehrplans ab. Die drei Bücher bieten viel Wissen, gelungene Situationsaufgaben und Lernsituationen, anhand derer sich die Auszubildenden mit den in den Rahmenlehrplänen für den Berufsschulunterricht geforderten Inhalten in handlungsorientierter Form vertraut machen können. – und zwar so, dass eben nicht nur für die Prüfung, sondern insbesondere für den Beruf gelernt wird. Band 1 enthält auf CD das für den Privatgebrauch lizenzierte Warenwirtschaftssystem „WinCOWAS“.

Joachim Beck (Lektorat) u. a.: Erfolg im Einzelhandel, 3 Bände, weitere Infos und Bestellung unter <http://www.europa-lehrmittel.de/>

Erfolg erfordert Kompetenzen und Einsatz



Zukunft berufliche Bildung: Eine besondere Tagungsdokumentation

Das BIBB präsentiert die Dokumentation seines 5. Fachkongresses im Wesentlichen auf CDs

Der 5. BIBB-Fachkongress stand unter dem Motto „Zukunft berufliche Bildung: Potenziale mobilisieren – Veränderungen mitgestalten“. 8 Foren mit vielen Arbeitsgruppen, zahlreiche Plenumsveranstaltungen mit Vorträgen und Diskussionen können nicht mehr in Büchern dokumentiert werden. Digitale Publikation ist der einzige Weg, um die Fülle an Informationen aus Projekten, Praxis und politischer Meinungsbildung in einigermaßen übersichtlicher Form halten zu können. Die CDs, die durch einen zusammenfassenden 170seitigen Textband ergänzt werden, sind gut strukturiert, enthalten – soweit verfügbar – Präsentationen und Textbeiträge. Wer einen schnellen Rechner hat, entsprechend Zeit – ggf. konzentriert auf Einzelaspekte – kann sich mit dieser Publikation wieder auf einen aktuellen Stand zu den Forumsthemen Strategien zur Sicherung von Ausbildung, Weiterbildung und beruflicher Kompetenz, Aus- und Weiterbildung: Neue Strukturkonzepte und innovative Entwicklungen, Qualität in der beruflichen Bildung, Berufliche Bildung im Lebensverlauf, Qualifizierungsperspektiven für kleinere und mittlere Unternehmen (KMU), Nachhaltige Entwicklung in der Berufsbildung, Lernkulturwandel und Berufsbildung international: Vergleich – Kooperation – Marketing bringen – und dies nach Bestellung unter www.wbv.de für nur 49,00 Euro.

2 CDs: Info und Meinung pur

Termine

09. bis 10. September 2008

Zukunft Personal 2008, Ort: Köln, Information: www.personal-im-web.de

25. bis 26. September 2008

Neues wagen! Personalmanagement im Zeichen des Wandels, 3. Personal-Symposium 2008, Ort: Düsseldorf, Info und Anmeldung unter www.personal-symposium.de

28. und 29. Oktober 2008

2. Jahresforum Personal & Wirtschaft, Ort: Köln, Information: www.personalwirtschaft-forum.de

29. bis 30. Oktober 2008

Perspektive Bildungsberatung – Chancen für Weiterbildung und Beschäftigung, Ort: Bielefeld, Informationen: www.wbv.de