

Wilfried Malcher
Am Weidendamm 1 A
10117 Berlin
Telefon: 030/726250-41
Telefax: 030/726250-49

<http://www.einzelhandel.de>
e-mail:
WMalcher.hde@einzelhandel.de

BDH- Bildungs-Info 06/2002

Juni 2002

Ausbildungsplätze

Bildung

Beruf

Prüfung

Diplom

Karriere

Training

Förderung

Weiterbildung

BIBB, AFBG, BBIG, HWO,
KWB, BMBF, KMK, BLK, EU

Personalentwicklung

Ausbilder

Human Resources

Neue Berufe

Hochschulen

Schulen

Ausbildungsordnungen

Literatur

Der Inhalt:

Seite

1. EU-Kommission wertet duale Ausbildung ab..... 2
2. IT-Fortbildungsverordnung in Kraft..... 2
3. Personalmanagement – Quo Vadis?... 3
4. Warum bilden Betriebe nicht aus?..... 3
5. Kultusministerkonferenz aktuell 4
6. Ältere Mitarbeiter – Leitfaden für die Praxis 10
7. Zielvereinbarungen – Ein Führungsinstrument..... 11
8. Was kostet Schule? 11
9. Personalcontrolling – Richtig eingesetzt 11
10. Fakten zur Berufssituation im Handel 12
11. Vom DGB-Kongress. 13
12. Unternehmenskrisen im Mittelstand: Warum? 14
13. MBA für Händler im Internet 14
14. Master im ÖD – Fachhochschulen benachteiligt..... 15
15. Prüfungen: Aktuelles von der GBA..... 15
16. Weiterbildung international 16
17. Mitbestimmung bei Bildungsurlaub 17
18. Berichtsheft aus dem PC..... 17
19. EU-Programme: Neue Ausschreibungen 18
20. Termine..... 18

Anhang:

- BIBB/IAB: Infos zu Handelsberufen 19

Online unter www.einzelhandel.de,
Rubrik Bildung, Publikationen

1. EU-Kommission wertet duale Ausbildung ab

Die EU-Kommission will alle Hindernisse beseitigen, die Freizügigkeit, Niederlassungsfreiheit und freien Dienstleistungsverkehr innerhalb der Europäischen Union beeinträchtigen. Dies ist durchaus legitim; nur neigt die Kommission manchmal dazu, über das Ziel hinaus zu schießen – oder – das Kind mit dem Bade auszuschütten. So ist es offensichtlich auch mit dem „Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (KOM(2002)119endg.)“ – liegt jetzt auch als Bundesrats-Drucksache 280/02 vom 26.03.2002 vor.

Dieser Richtlinienvorschlag betrifft rein vordergründig nur die sog. reglementierten Berufe (Lehrer, Ärzte, Apotheker, Architekten u. ä.), für die die unterschiedlichen Richtlinien und Vorschriften zusammengefasst werden sollen, um den Grundsatz der gegenseitigen Anerkennung der Berufsqualifikationen festzulegen. So weit, so gut.

Für Deutschland absolut unakzeptabel wird das Vorhaben, wenn auch sog. „Allgemeine Regeln für die Anerkennung von Ausbildungsnachweisen“ aufgenommen werden sollen, die nach Qualifikationsniveaus differenzieren und vor allem ausschließlich aus schulischen Bildungssystemen abgeleitet werden. Letztlich wird das überholte „5-Stufen-Schema“ wieder gespiegelt, das die duale Ausbildung abwertet. In diesem System würden die Abschlüsse des dualen Ausbildungssystems auf dem Niveau 2 „Prüfungszeugnis“ einsortiert, im EU-Entwurf umschrieben als „Berufsausbildung auf Sekundarniveau oder eine allgemeine Sekundarschulbildung, die durch einen Berufsausbildungsgang ergänzt wird“. Auf dem Niveau 3 fordert die Kommission eine „postsekundäre Ausbildung von mindestens einem und weniger als drei Jahren“, die in der Regel in einer Fachschule oder in mindestens 15 Jahren Gesamtbildungszeit erworben werden.

Statt solch allgemeiner und diskriminierender Regeln sollte die Kommission sich darauf besinnen, dass im Bereich der nicht reglementierten Berufe bereits der ungehinderte Berufszugang innerhalb der EU besteht, so dass es keinerlei Anerkennungsregeln bedarf, da

der Markt über Angebot und Nachfrage entscheidet. Verbesserungsbedürftig ist hier lediglich die Transparenz der Inhalte der Berufsabschlüsse, eventuell durch Weiterentwicklung des EUROPASSes.

Bereits vor mehr als 10 Jahren hatte das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in einem einzelhandelsbezogenen Vergleich der dualen Ausbildung in Deutschland und der schulischen Ausbildungswege in Frankreich festgestellt, dass beide Ausbildungsformen in das Niveau 3 des „5-Stufen-Schemas“ einsortiert werden müssten – setzt sich die Kommission durch, bliebe die französische Ausbildung auf Niveau 3, die deutsche würde zurückgestuft – und dies ohne jeden Grund!

2. IT-Fortbildungsverordnung in Kraft

Die Neuregelung der IT-Fortbildung schafft Transparenz und bringt Strukturen für die berufliche Weiterbildung in den IT-Branchen. Die neue Fortbildungsverordnung ist jetzt vom Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) in Kraft gesetzt worden. Die neuen anspruchsvollen Abschlüsse eröffnen Absolventen und Absolventinnen der IT-Ausbildungsberufe und den zahlreichen Seiteneinsteigern im IT-Sektor berufliche Perspektiven, die bislang überwiegend Hochschulabsolventen vorbehalten waren. Damit wird zugleich der Nachfrage nach Fachkräften im IT-Bereich Rechnung getragen.

Die Fortbildungsordnung sieht Abschlüsse auf zwei Ebenen vor.

In einem ersten Schritt sind folgende Abschlüsse möglich:

- Geprüfter IT-Entwickler/Geprüfte IT-Entwicklerin
- Geprüfter IT-Projektleiter/Geprüfte IT-Projektleiterin
- Geprüfter IT-Berater/Geprüfte IT-Beraterin
- Geprüfter IT-Ökonom/Geprüfte IT-Ökonomin

Diese so genannten operativen Professionals können Geschäftsprozesse in den Bereichen Entwicklung, Organisation, Beratung oder Vertrieb und Marketing gestalten sowie Mitarbeiter führen. Die Zugangsmöglichkeit zu diesen Prüfungen bilden u. a. sog. IT-Spezialisten, die ihre Kompetenz in einem von 27 Spezialistenprofilen haben zertifizieren lassen.

In einer zweiten Stufe ist den operativen Professionals die Weiterqualifizierung als

- Geprüfter Informatiker/Geprüfte Informatikerin oder als
- Geprüfter Wirtschaftsinformatiker/Geprüfte Wirtschaftsinformatikerin

offen (gilt auch für einschlägig auf Hochschuln Qualifizierte).

Diese als strategische Professionals bezeichneten Fachkräfte können die IT-Geschäftsfelder eines Unternehmens am Markt positionieren, entsprechend fortentwickeln sowie strategische Allianzen und Partnerschaften schließen.

Weiterführende Hinweise zu dem IT-Weiterbildungssystem sind unter www.bmbf.de/pub/it-weiterbildung_mit_system.pdf sowie unter www.apo-it.de und www.kib-net.de zu finden.

3. Personalmanagement – Quo Vadis?

Kein Unternehmen kommt ohne qualifiziertes Personal aus; dies gilt selbst für virtuelle Unternehmen. Dennoch muß man bei Betrachtung der Unternehmenslandschaften den Eindruck bekommen, als wenn das Personalmanagement nicht gleichrangig mit anderen Funktions- und Aufgabenbereichen in der obersten Unternehmensspitze verankert und repräsentiert ist. Woran liegt es? Wenn man Personalverantwortliche befragt, kann man als Antwort bekommen, dass sie selbst zukünftig verstärkt unternehmerisch denken und handeln müssen. „Unternehmertum in eigener Sache“ ist offensichtlich erforderlich, sagend ie empirischen Befunde der Studie von Wunderer/Dick zu Perspektiven des Personalmanagements bis etwa zum Jahre 2010. Personalmanagement muß auch ein unternehmerisch geführtes Wertschöpfungscenter sein, wobei die Personalverantwortlichen selbst die größten Wertschöpfungschancen sehen in den Funktionen Personalentwicklung, Wissens- und Change Management, Beratung der Führungskräfte und Unternehmensleitung, Personalgewinnung, Kulturgestaltung und strategische Personalplanung. Diese Funktionen dürfen nicht auf die Liste des Outsourcing gesetzt werden, da dann auch Personalverantwortli-

che auf die Kandidatenliste des Outsourcing gesetzt werden könnten.

Wunderer/Dick schließen ihre mit Spannung zu lesende, detailreiche und das Personalmanagement weiter führende Analyse mit dem Hinweis auf ein Zitat des Marketing-Professors P. Kotler, das nicht nur m Personalmanagement beachtet werden sollte:

„There are three Types of companies: those who make things happen, those who watch things happen and those who wonder what happened!“

Bei Goethe's Faust hieß es noch schlichter: „Im Anfang war die Tat!“

Rolf Wunderer, Petra Dick: Personalmanagement – Quo Vadis? – Analysen und Prognosen zu Entwicklungstrends bis 2010, 3. Auflage, ISBN 3-472-05163-9, Neuwied 2002, 275 Seiten, 29,00 €.

4. Warum bilden Betriebe nicht aus?

Auch in diesem Jahr ist es wieder notwendig, dass die Wirtschaft ihre erheblichen Ausbildungsanstrengungen fortführt – wenn möglich auch noch intensiviert. Langjährig auf hohem Niveau ausbildende Betriebe verweisen oft mit überzeugenden Fakten darauf, dass sie keine zusätzlichen Ausbildungsmöglichkeiten mehr schaffen können. Also müssen vermehrt (noch) oder derzeit nicht ausbildende Unternehmen von der Sinnhaftigkeit der Ausbildungsaktivitäten überzeugt werden.

Nicht jeder Betrieb bildet aus, obwohl er die rechtlichen, persönlichen und fachlichen Voraussetzungen hierfür erfüllt. Welche Gründe hierfür angeführt werden und worin sich nicht ausbildende, aber zur Ausbildung berechnigte Betriebe von jenen unterscheiden, die überhaupt nicht für die Ausbildung geeignet und berechnigt sind, hat das BIBB in Erfahrung bringen wollen. Nicht-ausbildende, ahierfür ber geeignete Betriebe sollten prüfen, ob die aufgeführten Hemmnisse in ihrer Situation tatsächlich zutreffen und ob es nicht doch Möglichkeiten gibt, Auszubildende einzustellen.

Gründe von nicht ausbildenden Betrieben für ihren Verzicht auf Ausbildung (Angaben in %, Mehrfachnennungen)

	Ausbildungsvoraussetzungen vorhanden	Ausbildungsvoraussetzungen nicht vorhanden
Aufwand/Schwierigkeiten		
Auszubildende zu wenig im Betrieb	63	32
Keine qualifizierten Bewerber	56	19
Kosten zu hoch	55	42
Zu viele Vorschriften	55	41
Keine Zeit	30	52
Betrieb zu spezialisiert	19	53
Verwertung		
Auszubildende verlassen später oft den Betrieb	46	26
Nutzen zu gering	45	44
Kein Bedarf an Fachkräften	40	35
Günstigere Personalsuche auf dem Arbeitsmarkt	37	27
Decken Fachkräftebedarf durch Weiterbildung	31	34
Kein geeigneter Ausbildungsberuf bekannt	13	19

Quelle: BIBB 2002

Worin unterscheiden sich nicht ausbildende und ausbildende Betriebe hinsichtlich ihrer Instrumente zur Deckung des künftigen Qualifikationsbedarfs auf der Fachkräfteebene? (Angaben in %, Mehrfachnennungen)

Qualifikationsinstrument	Ausbildungsbetrieb	Nicht Ausbildungsbetrieb
Eigene gewerblich-technische Ausbildung	70	24
Weiterbildung von Mitarbeitern ohne Ausbildung	93	63
Eigene kaufmännische Ausbildung	74	51
Einstellung externer berufserfahrener Fachkräfte	72	53
Einstellung von extern ausgebildeten Berufsanfänger	64	42

gern		
Einstellung schulisch Ausgebildeter	60	38
Einstellung geringfügig Beschäftigter	58	37
Beschäftigung von Leiharbeitskräften	56	37
Ersatz durch Hochschul- oder Fachhochschulabsolventen	54	32
Einstellung von Studienabbrechern	46	27

Quelle: BIBB 2002

Es fällt auf, dass sich die Suchprofile von ausbildenden und nichtausbildenden Betrieben nur wenig unterscheiden; allerdings nutzen Ausbildungsbetriebe eine breitere Palette von Rekrutierungsvarianten. Die skann daran liegen, daß sie ihren Personalbedarf im Fachkräftebereich höher einschätzen als Nicht-Ausbildungsbetriebe, die zumeist Kleinbetriebe sind.

5. Kultusministerkonferenz aktuell

Die Kultusministerkonferenz (KMK) hat auf ihrer jüngsten Tagung am 23./24. Mai in Eisenach ein inhaltlich umfassendes Programm bearbeitet.

Zu den einzelnen Beratungsthemen teilte die KMK u.a. mit:

1. Schulen fördern – Erziehung stärken – Gewaltprävention ausbauen

In Reaktion auf die Morde am Erfurter Gutenberg-Gymnasium hat die KMK über Maßnahmen zur Gewaltprävention beraten und u.a. die Initiativen zur stärkeren Kontrolle von gewaltverherrlichenden Medien und Computerspielen ausdrücklich begrüßt. Darüber hinaus wird die KMK ein rechtliches Gutachten in Auftrag geben, das die Regelungen, nach denen Erziehungsberechtigte volljähriger Schüler über schulische Belange nicht informiert werden dürfen, prüft.

Die KMK erklärt grundsätzlich zur Gewaltprävention an Schulen:

Im Rahmen ihres Erziehungsauftrags bemühen sich Schulleitungen, Lehrkräfte, Eltern,

Schülerinnen und Schüler, Konsens über Ziele und Vorgehensweisen im Rahmen gemeinsamer Erziehungskonzepte zu erzielen. Dazu gehört ein Grundbestand an sozialen Verhaltensregeln, auf deren Einhaltung konsequent geachtet werden muss. Bewusste Erziehung sieht die Schülerinnen und Schüler immer in ihrer ganzen Persönlichkeit. Sie setzt darauf, Aufgaben und Verantwortung so früh wie möglich an Schülerinnen und Schüler zu übertragen. Unterricht und Schulleben müssen so angelegt sein, dass sie Erfolgserlebnisse und Anerkennung ermöglichen und produktive Leistung zum verinnerlichten Bedürfnis von Kinder und Jugendlichen machen.

Die Schulaufsicht unterstützt die Schulen aktiv bei ihrer Arbeit gegen Gewalt, Ausländerfeindlichkeit, Extremismus und Diskriminierung jeder Art. Die Lehrpläne verfolgen mit Themen zur interkulturellen Erziehung dasselbe Ziel. Die Projekte "Sport gegen Gewalt" entfalten eine große präventive Wirkung. Die Stärkung des Erziehungsauftrags geht einher mit der Erweiterung der herkömmlichen schulischen Arbeit durch neue Perspektiven und Horizonte. Die Mitverantwortung und Beteiligung von Schülerinnen und Schülern und der Eltern an der Gestaltung des sozialen Klimas und des Schullebens sind für den Erfolg der Gewaltprävention von erheblicher Bedeutung.

Schülerinnen und Schüler müssen größere Verantwortung für ihren eigenen Lernerfolg, für das Arbeits- und Sozialverhalten in der Schule und das Einhalten schulischer Regeln übernehmen. Dies wird dadurch unterstützt, dass die Schulen geeignete erzieherische Maßnahmen einschließlich der Übertragung sozialer Aufgaben ergreifen. Mit Streitschlichterprogrammen, Schlichtungsausschüssen und dem Institut des Schülerlehrers sind viele Schulen hier bereits auf einem guten Weg.

Schulische und außerschulische Einrichtungen bilden regionale Netzwerke, um so vorbeugend Gewalttendenzen entschlossen entgegenzuwirken. Örtliche, regionale und landesweite Räte für Kriminalitätsverhütung, sog. Runde Tische gegen Gewalt oder Bündnisse für Erziehung, sind geeignet, die Zusammenarbeit zu intensivieren und auf andere Bereiche des öffentlichen Lebens auszudehnen. Schule und Jugendhilfe kooperieren, um gemeinsam Kinder und Jugendliche bei der Ent-

wicklung einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit zu unterstützen. Die Zusammenarbeit mit der Polizei wird auf den Bereich der präventiven Erziehung ausgedehnt

Schulpsychologinnen und Schulpsychologen bieten vielfältige Beratungsangebote an. Modellversuche zur Ausweitung des schulpsychologischen Angebotes sollten ausgewertet und ausgeweitet und in ein ganzheitliches Erziehungskonzept eingebettet werden. Dazu bedarf es der stärkeren Abstimmung zwischen den verschiedenen Akteuren und einer verstärkten Zusammenarbeit.

Regelungen, nach denen die Eltern bzw. Erziehungsberechtigten volljähriger Kinder nicht über Leistungen und Vorkommnisse in der Schule informiert werden dürfen, werden in der KMK einer rechtlichen Überprüfung unterzogen im Hinblick darauf, unter welchen Voraussetzungen in schwierigen Situationen eine Unterrichtung über wichtige Maßnahmen der Schule möglich ist. Darüber hinaus sollen wechselseitige Rückmeldungen und Kontakte zwischen Schule und Eltern, zwischen Lehrern und Schülern systematisch gefördert werden. Schulen sollen regelmäßig Schüler-Eltern-Rückmeldungen einholen und darüber in den schulischen Gremien beraten. Das setzt den kontinuierlichen Dialog mit den Eltern voraus, die sich als Partner gemeinsamer Erziehung verstärkt angenommen fühlen müssen. Dazu ist es hilfreich, dass innerhalb des Lehrerkollegiums sowie zwischen Lehrerschaft und Elternschaft verpflichtende und selbstverpflichtende Regeln vereinbart werden. Darin legen sich die Beteiligten auf gemeinsame Erziehungsziele und -grundsätze fest und verständigen sich auf wechselseitige Pflichten. Diese gemeinsame pädagogische und erzieherische Plattform sollte Bestandteil des Schulprogrammes werden.

Im Bereich der Lehrerbildung gilt es in der ersten und zweiten Phase der Ausbildung, die diagnostischen und fördermethodischen Kompetenzen der Lehrkräfte nachdrücklich und nachhaltig zu steigern. Dazu sind die vorhandenen wissenschaftlichen Erkenntnisse auszuwerten, neue Forschungen einzuleiten und in den verschiedenen Praxisfeldern zu erproben. Diese Themenfelder sind verstärkt auch in der Lehrerfort- und -weiterbildung zu erpro-

ben und zu verankern. Im Blick auf diese professionelle Neuorientierung besteht akuter Handlungsbedarf. Dazu bedarf es einer großen Gemeinschaftsanstrengung. Zur Frage des Einflusses der Medien auf Kinder und Jugendliche verweist die KMK auf ihre Erklärung vom 25./26.06.1992 "Verzicht auf Gewaltdarstellung in den Medien". Sie begrüßt Initiativen zur stärkeren Kontrolle von gewaltverherrlichenden Medien und Computerspielen.

Die Kultusminister werden sich regelmäßig über die von ihnen eingeleiteten Maßnahmen informieren und untereinander abstimmen. Sie sind sich – wie oben bemerkt – darüber im Klaren, dass die Schule die Erziehungsprobleme der Gesellschaft nicht alleine lösen kann. Dafür ist es notwendig, die ganze erzieherische Kraft zu stärken und zu bündeln, die in den Familien, im Kindergarten und in der Jugendarbeit, in den Vereinen, Organisationen und Institutionen unserer Gesellschaft liegt. Die Kultusminister und -senatoren regen deshalb an, Bündnisse für Erziehung auf lokaler und regionaler Ebene zu gründen. Diese Bündnisse sollen das Nachdenken sowie das Gespräch über Erziehung fördern, beispielhaftes Erziehungshandeln unterstützen und so eine konkrete gemeinsame Verantwortung für die nachwachsende Generation übernehmen.

2. Weitergehende Folgerungen aus PISA 2000: Laufende und geplante Maßnahmen der Länder in den zentralen Handlungsfeldern

Die Länder haben im Nachgang zu PISA 2000 zahlreiche Initiativen zur Qualitätsentwicklung ergriffen. Die Kultusminister haben sich jetzt über die in ihren Ländern getroffenen bzw. geplanten Maßnahmen ausgetauscht.

Schwerpunkte der Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung liegen in den Bereichen der

- vorschulischen Einrichtungen
- Grundschulen
- Sekundarstufe I
- besseren Verteilung und Nutzung von Lernzeiten und
- Lehrerbildung.

Die Bildungsfunktion des vorschulischen Bereiches soll gestärkt werden. Vorrangiges Ziel ist es dabei, soziale Benachteiligungen, vor allem durch gezielte Sprachförderung, frühzei-

tig auszugleichen. Zu diesem Zweck erhalten Diagnosefähigkeit und Sprachförderung einen besonderen Stellenwert in der Weiterbildung der Erzieherinnen und Erzieher. Gemeinsame Fortbildungen für Lehrkräfte und Erzieherinnen und Erzieher sollen die Zusammenarbeit zwischen vorschulischen Einrichtungen und der Grundschule stärken. Eltern mit Migrationshintergrund sollen in die Sprachförderung ihrer Kinder aktiv einbezogen werden.

In den Grundschulen zielen die Maßnahmen vor allem auf eine optimale Nutzung der Lernzeiten. Flexible Einschulungstermine und flexible Eingangsstufen erlauben eine individuelle Förderung. Die Kultusminister betonen, dass es gemeinsame Aufgabe aller Fächer ist, die Lust am Lesen zu wecken und die Schülerinnen und Schüler zu selbstreguliertem Lernen anzuregen. Für Kinder ohne ausreichende Deutschkenntnisse beabsichtigen zahlreiche Länder den Ausbau oder die Einrichtung spezieller Fördergruppen.

Zur Weiterentwicklung der pädagogischen Arbeit in der Grundschule und Sekundarstufe I werden die Lehrpläne mit Blick auf die in PISA definierten Kompetenzbereiche überprüft. Sie sollen sich an Basiskompetenzen orientieren, die in einer modernen Gesellschaft für die aktive Teilnahme am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, beruflichen, kulturellen und politischen Leben unverzichtbar sind. Verbindliche Standards werden deutlicher als bisher formuliert. Viele Länder verpflichten ihre Schulen zu interner und externer Evaluation. Vergleichsarbeiten sind hierbei wichtige Instrumente zur Feststellung der Leistungen in bestimmten Jahrgangsstufen innerhalb einer Schule oder zwischen mehreren Schulen.

Für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund soll die sprachliche Förderung auch in der Sekundarstufe I fortgeführt werden. Zahlreiche Projekte zielen darauf, die Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss zu reduzieren und den Übergang bildungsbenachteiligter Schüler in die Berufs- und Arbeitswelt zu unterstützen.

Die Mehrzahl der Länder hat in den vergangenen Jahren Ganztagsangebote bzw. Ganztagschulen eingerichtet und plant, diese schrittweise auszubauen. Einige Länder entwickeln – auch in Kooperation mit außerschul-

lischen Partnern – neue Konzepte für die Rhythmisierung des Schultages sowie für die inhaltliche und methodische Gestaltung des Ganztagsunterrichts. Zur Förderung sowohl von Schülerinnen und Schülern mit Bildungsdefiziten als auch mit besonderen Begabungen planen einige Länder sog. Enrichment-Veranstaltungen wie z.B. "Ferienakademien".

Die Reform der Lehrerausbildung, insbesondere in Richtung einer intensiveren Praxisorientierung steht in allen Ländern auf der Tagesordnung. Hier haben die Länder bereits Konsequenzen aus dem 1999 vorgelegten Abschlussbericht der von der KMK eingesetzten Kommission Lehrerbildung gezogen. Auch in der Lehrerfortbildung werden die Ergebnisse aus den Schulleistungsstudien durch einen Ausbau der Angebote zur Lesekompetenz, mathematischen und naturwissenschaftlichen Grundbildung umgesetzt. Viele Länder konzipieren zusätzlich Fortbildungen zur Verbesserung der diagnostischen und methodischen Kompetenz der Lehrkräfte. Zur Professionalisierung der Schulleitungen in Managementaufgaben werden gezielte Fortbildungsveranstaltungen zur Schul- und Personalentwicklung angeboten.

3. Bericht über Bildung in Deutschland

Die KMK plant, regelmäßig über den Stand der Bildung in Deutschland zu berichten. Dazu wurde jetzt ein Fahrplan beschlossen.

In diesem Jahr dient vor allem die Veröffentlichung der ländervergleichenden PISA-Studie (PISA-E) als Berichterstattung. Gleichzeitig soll jedoch mit der Erarbeitung eines ersten Berichts über Bildung in Deutschland begonnen werden. Dieser soll künftig jedes Jahr in der Herbstsitzung der KMK vorgelegt werden, zum ersten Mal im Herbst 2003. Der Bericht soll zum einen als Basis für die weitere Bildungsplanung dienen und zum anderen die Öffentlichkeit über den aktuellen Stand und die Entwicklung des Bildungswesens in Deutschland informieren. Die aus den Vergleichsuntersuchungen gewonnenen Zahlen sollen in die künftig vorgesehene Berichterstattung der KMK über Bildung in Deutschland einfließen. Um den Bericht zu erarbeiten, will die KMK mit Wissenschaftlern zusammenarbeiten. Von einer Zusammenarbeit mit dem Bund ist nicht die Rede (W.M.)

4. Bildungsstandards zur Sicherung von Qualität und Innovation im föderalen Wettbewerb der Länder

Die Kultusminister haben sich verständigt, gemeinsame Standards für die Schulbildung zu erarbeiten. Dabei werden die Kultusminister und -senatoren auf einzelne Vorarbeiten zurückgreifen, die bereits im vergangenen Jahr von verschiedenen Ländergruppen erarbeitet wurden.

Bezogen auf die Abschlüsse – insbesondere auf den Mittleren Schulabschluss und das Abitur – existieren solche Vereinbarungen bereits. So hat die KMK die Einheitlichen Prüfungsanforderungen für die Abiturprüfung in den Fächern Deutsch, Mathematik und Englisch neu gefasst. Jetzt sollen gemeinsame Standards nicht nur bei den Schulabschlüssen ansetzen, sondern auch bereits den Lernprozess insgesamt begleiten.

In diesen Standards sollen Kerninhalte, die als gesichertes Wissen zusammen mit Fertigkeiten und überfachlichen Kompetenzen am Ende eines bestimmten Bildungsabschnitts vorhanden sein müssen, festgelegt werden.

Um die Einhaltung dieser Standards zu überprüfen, sollen in den Ländern landesweit Orientierungs- und Vergleichsarbeiten geschrieben werden. Ziel einer solchen Überprüfung muss es nach Ansicht der KMK sein, dass möglichst viele Schülerinnen und Schüler durch gezielte Förderung die gesetzten Ziele erreichen. Die Vergleiche sollen in der Primarstufe beginnen und auch in den weiterführenden Schulen ab Jahrgangsstufe 5 bzw. 7 durchgeführt werden. Auf der Grundlage der noch zu formulierenden Standards sollen für alle Fächer Aufgabenpools entwickelt werden, die den Ländern und ihren Schulen dann zur Verfügung stehen.

Über die landesweiten Tests hinaus, plant die KMK auch in ausgewählten Fachbereichen und Jahrgangsstufen regelmäßige bundesweite Vergleichsuntersuchungen (wie die Deutsch-Englischen Schülerleistungen International, kurz DESI). Die Länder werden aber auch weiterhin an internationalen Untersuchungen (wie PISA und IGLU – Internationale Grundschul-Leseuntersuchung) teilnehmen.

5. Überarbeitung der Einheitlichen Prüfungsanforderungen in der Abiturprüfung (EPA) in den Fächern Mathematik, Deutsch und Englisch

Die KMK hat die überarbeiteten Einheitlichen Prüfungsanforderungen (EPA) in den Fächern Mathematik, Deutsch und Englisch verabschiedet. Sie werden 2003 eingeführt und bilden spätestens ab dem Schuljahr 2004/05 in den einzelnen Ländern die Grundlage für die fachspezifischen Anforderungen in der Abiturprüfung.

In der gegenwärtigen Diskussion über die Qualität des deutschen Bildungswesens stehen insbesondere die Kenntnisse und Fähigkeiten der Schülerinnen und Schüler in den zentralen Fächern Mathematik, Deutsch und Fremdsprachen im Mittelpunkt der Kritik. Die KMK hat sich eingehend mit den fachlichen Anforderungen und Grundkompetenzen, die in der Abiturprüfung nachzuweisen sind, befasst. Ein Austausch von Abiturarbeiten zwischen den Ländern, wissenschaftliche Expertisen sowie Erkenntnisse aus internationalen Vergleichsuntersuchungen bilden die Grundlage für die nun abgeschlossene Neufassung der Einheitlichen Prüfungsanforderungen.

Die neue EPA Mathematik stellt den allgemein bildenden Charakter des Faches deutlich in den Vordergrund, indem sie Mathematik nicht als Formalwissenschaft versteht, sondern als ein Reservoir an Modellen, die geeignet sind, Erscheinungen auf rationale Art zu interpretieren, und als ideales Übungsfeld, um überhaupt Problemlösefähigkeiten zu erwerben. Damit wird ein wesentlicher Akzent auf den Bereich der Anwendung gelegt. Dass deutsche Schülerinnen und Schüler hier Defizite haben, zeigten TIMSS und unlängst auch PISA.

Die EPA Deutsch stellt Lesekompetenz und präzises Ausdrucksvermögen als grundlegend nicht nur für Deutsch, sondern für alle Fächer heraus. Damit leistet das Fach Deutsch einen wesentlichen Beitrag auch für Studium und Beruf. Zugleich werden inhaltlich Kommunikationskultur und literatur- und kulturgeschichtliches Orientierungswissen gefordert – als wesentlicher Beitrag zur Persönlichkeitsentwick-

lung und Voraussetzung für die Teilhabe am kulturellen Leben.

Die EPA Englisch trägt vor allem den erweiterten Anforderungen an den Fremdsprachenunterricht durch zunehmende internationale Verflechtung und der besonderen Stellung des Englischen als Weltverkehrssprache Rechnung. Sie orientiert sich in der Beschreibung der sprachlichen Kompetenzen am "Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für das Lernen und Lehren von Sprachen" des Europarats, stärkt den Anwendungs- und lebensweltlichen Bezug, betont die mündliche Kommunikationsfähigkeit und erweitert die Landeskunde zu interkultureller Handlungskompetenz.

Alle EPA enthalten ausführliche Informationen zu fachlichen Inhalten und Qualifikationen, zur schriftlichen und mündlichen Prüfung (Aufgabenarten, Hinweise für die Erstellung von Prüfungsaufgaben, Erwartungshorizont und Bewertungshinweise) sowie Aufgabenbeispiele für die schriftliche und – erstmals – für die mündliche Prüfung. Dabei sind auch neue Aufgabenarten aufgenommen worden.

Mit der Vorlage der Einheitlichen Prüfungsanforderungen für die Abiturprüfungen zieht die KMK inhaltliche Folgerungen aus den TIMSS- und PISA-Untersuchungen.

6. Konsequenzen der Zuwanderung für Schulen

Die KMK hat einen Bericht verabschiedet, der sich mit dem Thema "Zuwanderung" und den Konsequenzen für den schulischen Bereich auseinandersetzt. Darüber hinaus haben die Länder ihre Absicht bekundet, Fördermaßnahmen für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund weiterzuentwickeln.

Im Schuljahr 2001/2002 haben rund 11 % der Schülerinnen und Schüler an Schulen in der Bundesrepublik Deutschland eine nicht-deutsche Staatsangehörigkeit. Hinzu kommen Kinder und Jugendliche aus Aussiedlerfamilien und eingebürgerte Kinder, so dass der Anteil der Schüler mit Migrationshintergrund insgesamt erheblich höher liegt.

Die Unabhängige Kommission "Zuwanderung" des Bundes und das Forum Bildung hatten in

ihren Berichten festgestellt, dass die Bildungsbilanz für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund ungünstig ausfalle. Dabei besteht ein enger Zusammenhang mit der oft unzureichenden sprachlichen Kompetenz der Jugendlichen. Die Ergebnisse der PISA-Studie haben diese Aussagen eindeutig bestätigt.

Vor diesem Hintergrund enthält die nun vorliegende Veröffentlichung der Kultusministerkonferenz neben einer Auswertung der genannten Berichte und von Ergebnissen der Sprachwettbewerbserforschung eine Zusammenstellung und Beschreibung der Fördermaßnahmen, die in den verschiedenen schulischen Bereichen weiterentwickelt werden müssen. Zu verstärken sind insbesondere Programme im Rahmen der vorschulischen Erziehung und Hilfestellungen beim Übergang von der Schule in das Berufsleben. Ferner ist die Zusammenarbeit mit Eltern und außerschulischen Einrichtungen zu intensivieren. Konsequenzen sind ebenfalls zu ziehen für die Aus- und Fortbildung von Lehrkräften und Erziehern sowie im Hinblick auf grundsätzliche strukturelle Rahmenbedingungen.

Die Kultusminister und -senatoren werden sich – dies haben sie anlässlich ihrer Plenarsitzung bekräftigt – für die Weiterentwicklung der entsprechenden Fördermaßnahmen einsetzen.

7. Länder- und hochschulübergreifende Qualitätssicherung

Im Rahmen der länder- und hochschulübergreifenden Sicherung der Qualität der Hochschulausbildung hat die KMK ein Statut für die Einrichtung eines Akkreditierungsverfahrens in Deutschland verabschiedet.

In ihrer Sitzung im Oktober 2001 hatte sich die KMK grundsätzlich für die Beibehaltung des erprobten Verfahrens zur Akkreditierung von neuen Studiengängen ausgesprochen. Nun wurden entsprechende Regelungen in einem Organisationsstatut festgeschrieben, das am 1. Januar 2003 in Kraft tritt.

Danach wird die Akkreditierung von mehreren untereinander in Wettbewerb stehenden Agenturen durchgeführt. Zusammengehalten wird das Akkreditierungssystem durch eine zentrale Akkreditierungseinrichtung, den Akkreditie-

rungsrat, dessen Geschäftsstelle im Sekretariat der KMK eingerichtet wird. Staat, Hochschulen und Berufspraxis wirken sowohl in den Agenturen als auch im Akkreditierungsrat zusammen.

Zu akkreditieren sind Studiengänge staatlicher oder staatlich anerkannter, privater Hochschulen mit den Abschlüssen Bachelor/Bakkalaureus und Master/Magister, ebenso neu einzurichtende Diplom- und Magisterstudiengänge, soweit sie nicht einer geltenden Rahmenordnung unterliegen.

Die wichtigste Aufgabe des Akkreditierungsrates ist die Zulassung der Agenturen, die damit die Berechtigung erhalten, einzelne Studiengänge zu akkreditieren und das Siegel des Akkreditierungsrates zu verleihen. Der Akkreditierungsrat definiert die Mindestanforderungen an die Akkreditierungsverfahren und stellt einen fairen Wettbewerb unter den Agenturen sicher. Es können hier auch ausländische Agenturen zugelassen werden.

Die Mitglieder des Akkreditierungsrates (4 Hochschulvertreter, 4 Ländervertreter, 4 Vertreter der Berufspraxis, 2 Studierende, 2 internationale Vertreter) werden von den Präsidenten der Hochschulrektorenkonferenz und der Kultusministerkonferenz für vier Jahre ernannt. Der Rat beschließt mit einfacher Mehrheit.

Die Agenturen führen das Akkreditierungsverfahren durch und entscheiden über die Akkreditierung. Voraussetzung ist die inhaltliche Begutachtung des jeweiligen Studiengangs durch hochschulexterne Gutachter. Grundlage für eine Akkreditierung sind das HRG sowie die von der KMK beschlossenen Strukturvorgaben.

Mit der Akkreditierung kann die Feststellung verbunden werden, dass ein Hochschulabschluss den Zugang zum höheren Dienst eröffnet. Hierzu bedarf es allerdings noch einer entsprechenden Vereinbarung zwischen Kultusministerkonferenz und Innenministerkonferenz.

6. Ältere Mitarbeiter - Leitfaden für die Praxis

Die BDA hat einen Leitfaden für Unternehmen herausgegeben, der sich mit dem Zukunfts-

thema „Ältere Mitarbeiter im Betrieb“ beschäftigt. Stark anwendungsorientiert behandelt wird zunächst die betriebliche Personalpolitik als „Schlüssel zur Erhaltung generationsübergreifender Innovations- und Leistungsfähigkeit“. Es schließen sich an eine aktuelle Darstellung der Fördermöglichkeiten für Betriebe und ältere Arbeitnehmer (SGB III, Altersteilzeit, Zeitarbeit) und Forderungen der BDA zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer.

BDA (Hrsg.): Ältere Mitarbeiter im Betrieb – Ein Leitfaden für Unternehmer, 62 Seiten, Berlin 2002, kostenloser Bezug bei der BDA (Fax: 030/2033-1405).

In diesem Zusammenhang verweisen wir auch auf einen sehr interessanten Projektbericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, erschienen in den Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 4/2001 (MittAB 4/01, S. 479 ff.). Befragt wurden Personalverantwortliche über ältere Arbeitnehmer im Betrieb und als Stellenbewerber. Die Autorinnen Barbara Koller und Hannelore Gruber fassen die vielschichtigen und sehr differenzierten Erkenntnisse der Umfrage wie folgt zusammen:

„Die Interviews waren als Leitfadengespräche angelegt, wodurch es möglich war, Meinungen und Einstellungen in ihrer Differenziertheit zu erfassen. Insofern stellen die folgenden Punkte nur sehr verkürzt auf einige Hauptergebnisse ab:

- Die allgemeine Haltung war: Man braucht junge und ältere Mitarbeiter. Junge Mitarbeiter für die Arbeitsplätze, die „neue“ Qualifikationen erfordern, bei denen es auf körperliche und nervliche Belastbarkeit oder auf Schnelligkeit und Flexibilität ankommt. Ältere Mitarbeiter braucht man für Führungsfunktionen auf allen Hierarchieebenen, für Ausbildungsfunktionen und ganz allgemein, wenn Erfahrung sowie fachliches und betriebspezifisches Wissen gefragt ist.
- Daraus ergeben sich nicht automatisch gute Beschäftigungschancen für externe ältere Bewerber. Von diesen Arbeitsplätzen gibt es insgesamt weniger, es handelt sich um attraktive Aufstiegspositionen für die eigenen Mitarbeiter und es gibt gute Gründe, diese

als Stellenbewerber zu berücksichtigen. Auch die Vorstellungen von einer wünschenswerten oder „normalen“ Altersstruktur des Betriebes, die immer noch am Bild einer Alterspyramide orientiert sind, wenden sich gegen ältere Bewerber.

- Gegen die Einstellung Älterer spricht aus Sicht der Personalverantwortlichen auch das Interesse der Betriebe an möglichst langfristigen Beschäftigungsverhältnissen. Gleichzeitig wird die Befürchtung geäußert, Ältere nicht mehr los zu werden und zwar nicht allein wegen Kündigungsschutzvorschriften, sondern auch, weil man sich in einer größeren sozialen Verpflichtung sieht – um diese zu vermeiden, werden Ältere gar nicht erst eingestellt.
- Den Personalverantwortlichen ist bewusst, dass Arbeitslosigkeit jeden treffen kann, aber viele gehen davon aus, dass man bei Eigeninitiative und der Bereitschaft, zurückzustecken, nicht arbeitslos bleiben muß. Vor allem wird Arbeitslosen unterstellt, dass sie sehr schnell die Eigenschaften, für die das Alter eigentlich steht, nämlich Zuverlässigkeit, gefestigtes Wissen und Arbeitsdisziplin, verlieren.

Insgesamt ergab sich durch die Untersuchung, dass in vielen unterschiedlichen Bereichen angesetzt werden muß, wenn eine Verbesserung der Eingliederungschancen Älterer erreicht werden soll.“ (MittAB 4/02, S. 479)

7. Zielvereinbarungen – Ein Führungsinstrument

Zielvereinbarungen und variable Vergütungssysteme gelten aufgrund vielfältiger Praxiserfahrungen als geeignete Instrumente zur Steigerung der Leistungen von Unternehmen. Zielvereinbarungen – richtig formuliert und genutzt – bewirken, dass alle Anstrengungen von Führungskräften wie Mitarbeitern auf die besonders wichtigen Aufgaben konzentriert werden. Ein Soll/Ist-Vergleich unterstützt zudem die permanente Weiterentwicklung von Mitarbeitern und Arbeitsumfeld. Variable Vergütungssysteme schaffen einen zusätzlichen Leistungsanreiz. Diese Buch zeigt, wie beide Instrumente in der Praxis gestaltet und eingeführt werden können. Zentral für den Erfolg

von Zielvereinbarungen und variablen Vergütungssystemen ist nach Auffassung der Autoren, dass diese nicht von oben verordnet, sondern gemeinsam von Mitarbeitern und Führungskräften erarbeitet werden. Praxisbeispiele runden dieses gelungene Buch ab.

K. Lurse, A. Stockhausen: Manager und Mitarbeiter brauchen Ziele – Führen mit Zielvereinbarungen und variabler Vergütung, 2. Auflage, Neuwied 2002, ISBN 3-472-05146-9, 237 Seiten, 37,00 €.

8. Was kostet Schule?

Etwa 4.200 € je Schüler betragen die durchschnittlichen Staatsausgaben pro Jahr. Nach Schulformen gibt es zwischen der Sonderschule und der Berufsschule beträchtliche Unterschiede:

Jährliche Ausgaben für öffentliche Schulen in Euro je Schüler (1999)

Sonderschule	10.500
Berufsfachschule	5.700
Fachgymnasium	5.700
Integrierte Gesamtschule	5.300
Fachschule	5.200
Gymnasium	5.100
Hauptschule	4.700
Fachoberschule	4.300
Realschule	4.300
Grundschule	3.500
Berufsschule	2.100

Quelle: Statistisches Bundesamt

9. Personalcontrolling – Richtig eingesetzt

Das Personalmanagement muß wie andere Handlungsfelder auch zur unternehmerischen Wertschöpfung beitragen. Diese Herausforderung ist inzwischen weitgehend unbestritten. Doch es gibt ein großes Problem bei der Umsetzung: Wie kann der Beitrag des Personalmanagements messbar gemacht werden? Wie kann er in einer eigenständigen Rechnungslegung für interne wie externe Stakeholder erkennbar gemacht werden?

Wie diese zweifellos schwierige Arbeit der quantitativen und qualitativen Messung der Wertschöpfung im Personalmanagement geleistet werden kann, zeigen Wunderer und Ja-

ritz in ihrem gründlich recherchierten und gut aufgemachten Handbuch „Unternehmerisches Personalcontrolling“. Vorgestellt werden Indikatoren und Instrumente zur Wertschöpfungsmessung; logisch ist angesichts der Thematik, dass gar nicht erst der Versuch unternommen wird, alles in Wertgrößen pressen zu wollen, wie es früher in Ansätzen die Humanvermögensrechnung versucht hat. Daher stehen integrierte Bewertungsansätze wie Balanced Scorecard, Qualitätsmodelle, Europäisches EFQM-Modell für Excellence und Business Excellence Modell, im Vordergrund der Darstellungen. Auch Fragen der unternehmerischen Gestaltung des Wertschöpfungscenters Personal, der Messung der Wertschöpfung von Management-Funktionen und Service-Qualität wird breiter Raum gewidmet.

Fazit: Wer sich mit Personalcontrolling befassen will – in Praxis und Studium – der kommt an diesem Standardwerk nicht vorbei.

Rolf Wunderer, Andre Jaritz: Unternehmerisches Personalcontrolling – Evaluation der Wertschöpfung im Personalmanagement, 2. erweiterte Auflage, ISBN 3-472-05018-7, 465 Seiten, Luchterhand Verlag, Neuwied 2002, 45,00 €.

10. Fakten zur Berufssituation im Handel

Die im 5-Jahresabstand durchgeführte repräsentative 1%-Erwerbstätigenbefragung von IAB und BIBB ist eine der wenigen Datenquellen, die strukturiert für Berufsbereiche, Berufsfelder, Branchen usw, detailliert Auskunft gibt über die berufliche Situation der Beschäftigten. Diese Befragungen sind unverzichtbar.

Nachdem bereits mehrere Veröffentlichungen der letzten BIBB/IAB-Befragung erschienen sind, haben beide Institute nun mit dem Band 248 der Reihe Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Neuland beschritten. Es gibt nämlich nicht nur den bewährten Druckband, sondern alle Daten auch im Internet in übersichtlicher Tabellenform bzw. in Schaubildern aufbereitet.

Hier einige der Auswertungsstrukturen:

a) Branche:

- Facheinzelhandel
- Filialunternehmen, Waren-, Kaufhaus

- Grosshandel, Import, Export
- Handelsvermittlung, -vertretung
- b) Berufsgruppen
 - Warenkaufleute
- c) Berufsordnungen
 - Gross- u. Einzelhandelskaufleute
 - Verkäufer
- d) Berufsfelder
 - Waren- und Dienstleistungskaufleute

Geboten werden Merkmale wie Betriebsgröße, Ausbildungskombinationen, höchster beruflicher Abschluß, Weiterbildungsbedarfe, besondere Kennnisanforderungen, Beschäftigungsbedingungen, eingesetzte Geräte/Technik u.ä. Einige Grundauswertungen über die Qualifikationen der Berufsgruppen 681 Gross- und Einzelhandelskaufleute sowie 682 Verkäufer (Erwerbsberufe, nicht Ausbildungsberufe) haben wir im Anhang beigefügt. Andere Daten folgen in der Tabelle:

Arbeitssituation von Gross- und Einzelhandelskaufleuten und Verkäufern
(Angaben in %)

Merkmal	Gross- und Einzelhandelskaufleute	Verkäufer
Betriebsgröße		
> unter 50 Beschäftigte	74	80
> 50 bis 500 Beschäftigte	17	14
> mehr als 500 Beschäftigte	8	3
Berufliche Position		
Angelernter Arbeiter	(0)	8
Facharbeiter	(1)	4
Einfache/ mittlere Angestellte	37	70
Gehobene/leitende Angestellte	22	9
Selbständige	36	5
Mithelfende Familienangehörige, freie Mitarbeiter	(1)	(2)
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigt	60	80
Beschäftigungsbedingungen		
Leitungsaufga-	26	15

ben		
Unter 35 Stunden beschäftigt (=Teilzeit)	16	49
Arbeit an Wochenenden/Feiertagen (regelmäßig oder gelegentlich)	43	81
Überstunden (regelmäßig oder gelegentlich)	47	53
Berufswechsel	35	38
Nebentätigkeiten	3	3
Hohes Entlassungsrisiko (Die Frage lautete: Wie hoch schätzen Sie die Gefahr ein, dass Sie in nächster Zeit vom Betrieb entlassen werden? (nur bei unbefristeter Beschäftigung))	8	14
Mobbing (Im Rahmen der BIBB/IAB-Erhebung wurde versucht, mit folgender Fragestellung das Ausmaß von "Mobbing" festzustellen: Fühlen Sie sich durch Kollegen oder Vorgesetzte häufig zu Unrecht kritisiert, schikaniert oder vor anderen bloßgestellt?)	5	8
„Unsichere“ Beschäftigung (=befristet, Leiharbeit, freie Mitarbeit, geringfügige Beschäftigung)	7	22
Wirtschaftliche Lage des Betriebes weniger gut/schlecht	10	15

Quelle: BIBB/IAB-Erwerbstätigenbefragung 1998/99, BeitrAB 248 online; unter der folgenden Adresse finden Sie noch viele weitere Infos zur Berufssituation im Handel: (<http://www.iab.de/produkte/BeitrAB248/uebersicht.html>)

11. Vom DGB-Kongress

Der DGB hat auf seinem Bundeskongress 2002 einen neuen Vorsitzenden gewählt und die übrigen Vorstandsmitglieder bestätigt. Für Bildung, Berufsbildung bleibt Ingrid Sehrbrock zuständig. Der DGB informierte aus ihrer Rede wie folgt:

„Weg mit Schmalspurausbildungen. Her mit individueller Förderung“, forderte DGB-Vorstandsmitglied Ingrid Sehrbrock am Mon-

tag auf dem 17. Ordentlichen DGB-Bundeskongress in Berlin. Die Vorschläge der Gewerkschaften lägen längst auf dem Tisch: Mehr Ganztagschulen, die Weiterentwicklung des dualen und trialen Systems mit externen Kooperationspartnern, sowie neue Lernort-Kooperationen.

„Betriebliche Ausbildung muss durch außerbetriebliche und vorschulische Angebote ergänzt werden“, sagte Sehrbrock. Außerdem gelte es, Berufsausbildung gerecht zu finanzieren, so dass „Betriebe nicht bestraft werden, die ihre Verantwortung ernst nehmen und andere nicht belohnt, die, statt selbst auszubilden, Trittbrettfahren“.

Nicht Deregulierung oder grenzenlose Flexibilisierung der Arbeitsmärkte schaffe Zukunftschancen für die Menschen, sondern die gleichberechtigte Teilhabe an Bildung, so die Gewerkschafterin. „Bildung und Wissen sind die Rohstoffe des neuen Jahrtausends und die einzigen, die sich bei Gebrauch vermehren“, sagte Sehrbrock.

Darüberhinaus wurden auch bildungspolitische Anträge behandelt. Gefordert werden u. a.

- Eine Reform des Berufsbildungsgesetzes (u.a. Ausweitung des BBiG-Geltungsbereiches, Demokratisierung von Entscheidungsstrukturen, Rechtsanspruch auf qualifizierte volle Ausbildung für alle junge Menschen, Einbeziehung der Berufsvorbereitung in den Regelungsbereich des BBiG, Neue Form der Finanzierung betrieblicher Ausbildung, Stärkung der Rolle der Berufsschule, Erweiterung sozialer Standards wie Anrechnung von Berufsschulzeiten auf die betriebliche Ausbildung, Verbesserung von berufsbildungsforschung, -statistik und vom Berufsbildungsbericht, Berücksichtigung internationaler Aspekte)
- Weiterbildung als das Zukunftsthema anzusehen und auszugestalten (natürlich mit Rahmengesetzen, stärkerer Ausrichtung an Nachfragern, Verzahnung von allgemeiner, politischer und beruflicher Weiterbildung, Weiterentwicklung der Bildungsurlaubsregelungen durch Verbindung mit anderen Formen der Qualifizierungsrechte, häufigere Behandlung der Weiterbildung in Tarifverträgen und Betriebsvereinba-

rungen, mehr bundesweit gültige Fortbildungsregelungen, tarifliche Standards für die Weiterbildungsbranche, eine bessere Weiterbildungsstatistik, mehr öffentliche Gelder für die Weiterbildung, Rechtsanspruch auf Weiterbildung für Erwerbslose, Qualitätssicherung und Transparenz usw.)

Damit fordert der DGB, auch wenn noch eine breite Diskussionsphase vorgeschaltet werden soll, Dinge, die mit den bildungspolitischen Vorstellungen des Handels (<http://www.einzelhandel.de/servlet/PB/menu/1000956/index.html>) nicht vereinbar sind.

12. Unternehmenskrisen im Mittelstand: Warum?

Nicht Qualitätsmängel, sondern Führungsprobleme sind zumeist dafür verantwortlich, dass ein Unternehmen in die Krise gerät. So hat es die Unternehmensberatung Wieselhuber & Partner in einer Analyse von 38 Krisenunternehmen des Frühjahrs 2002 herausgefunden. Entscheidungstau, Entscheidungsschwäche und fehlende Orientierung der Führungskräfte an Fakten sind die wesentlichen Probleme in einer Führungsstruktur, die eine Krise verursachen oder beschleunigen.

Gründe für Unternehmenskrisen im Mittelstand (Angaben in %)

Gründe	Trifft zu	Teils/teils	Trifft nicht zu
Schlechte Rendite	82	8	10
Fehlendes Liquiditätsmanagement	65	24	11
Sortiments-/Produktkompetenz	61	11	28
Geringe Eigenkapitalquote	58	29	13
Managementkompetenz	55	26	19
Führungsverhalten	53	32	15
Ineffiziente Geschäfts-/Kernprozesse	53	29	18
Kapitalengpaß	47	34	19
Vertriebs-/Marketingprobleme	45	18	37
Fehlende Controllinginstrumente	42	37	21

Quelle: Wieselhuber & Partner, FAZ vom 13.05.2002, S. 26

13. MBA für Händler im Internet

Management Weiterbildung durch Fernstudium: Die Universität Florida und die Universität St.Gallen bieten ein Internet-basiertes Executive MBA Programm für Händler an.

Weiterbildungsprogramme, die ein Fernstudium über Inter- oder Intranet ermöglichen, sind für viele Berufstätige ein attraktives Angebot für ein zeitlich flexibles Lernen, das parallel zum beruflichen Alltag erfolgen kann. Eine Kombination von klassischen Präsenzseminaren (Summer Schools) und Internet-basierten Fernkursen ermöglicht es dem Führungsnachwuchs im Handel, Wissen und Erfahrung bei vergleichsweise geringen Kosten für den Arbeitgeber zu erweitern. Das Programm beginnt im kommenden August mit der ersten Summer School am Templeton College in Oxford.

Neue Herausforderungen in der Handelslandschaft - wie die sich verändernden Konsum- und Einkaufsgewohnheiten, das Auftreten neuer Wettbewerber und innovativer Formate, die fortschreitende Internationalisierung und die zunehmende Bedeutung neuer Technologien führen in der Branche zu einem zunehmenden Bedarf an Weiterbildung auf Managementebene. Handelsmanager suchen heute qualitativ hochwertige und flexible Lernangebote, die handelsrelevante Themen vermitteln und aktuelle Entwicklungen und Trends im Handelsmanagement berücksichtigen. Das englischsprachige "Executive MBA Program in International Retail Management" bietet den Teilnehmern während 2 Jahren die Möglichkeit, internationale Entwicklungen, Trends und "best practices" im Handel kennenzulernen und sich für anspruchsvolle Tätigkeiten in ihrer zukünftigen beruflichen Karriere vorzubereiten, während sie ihrem Arbeitsplatz nicht mehr als 20 Tage im Jahr fern bleiben müssen.

Im Rahmen von zwei zweiwöchigen Summer Schools bieten anerkannte Referenten aus Wissenschaft und Praxis ein Studienprogramm. Im Vergleich zu Executive MBA Programmen, die ausschliesslich im Rahmen von Präsenzunterricht stattfinden, sind die Kosten bei dieser Art von Programm wesentlich niedriger: Zum einen ist der Reiseaufwand wesentlich geringer und zum anderen sind die Teilnehmer während des Studiums weiterhin für ihr Unternehmen verfügbar. Mit der Hilfe von neuen und innovativen Technologien können

Manager grenzüberschreitend und interaktiv kommunizieren und voneinander lernen. Kursmaterialien, Vorlesungen und Präsentationen werden den Studierenden online zur Verfügung gestellt, Diskussionsforen und Chat Rooms ermöglichen den virtuellen Erfahrungsaustausch.

Die erste Summer School beginnt mit den Themen "Strategic Retail Management" und "Supply Chain Management" am 10. August 2002 am Templeton College der Universität von Oxford. Anerkannte Lehrkräfte verschiedener Universitäten und Experten aus dem Einzelhandel und anderen handelsnahen Branchen vermitteln hier Wissen praxisnah und interaktiv. Anspruchsvolle Projektaufgaben, Gruppendiskussionen und Gruppenarbeiten fordern von den Teilnehmern eine hohe Lernmotivation und ein aktives Lernverhalten. Ziel ist es unter anderem auch, Probleme im eigenen Unternehmen zu analysieren und Lösungen zu erarbeiten. Die zweite Summer School findet im Sommer 2003 in den USA statt und behandelt schwerpunktmässig die Themen "Customer Relationship Management" und "Multi-Channel Retailing".

Die Distance-Learning-Kurse umfassen verschiedene grundlegende Fächer mit Handelsbezug. Diese Internet-basierten Kurse bauen auf den Erfahrungen des Warrington College of Business der Universität Florida auf, ein Pionier in Sachen E-Learning.

Die Universität St.Gallen und die University of Florida haben ein weltweites Netz akademischer Partnerinstitutionen geschaffen, in das neben Oxford weitere anerkannte Bildungsinstitutionen wie die Drexel University (USA), ESADE (Spanien), IULM (Italien), die Monash University (Australien), die Norwegian School of Management (Norwegen) und die University of Marketing and Distribution (Japan) eingebunden sind. Diese strategischen Partner unterstützen das Programm durch die Entsendung von Lehrkräften, die Mitarbeit an Lehrplänen und Programmgestaltung und tragen auf diese Weise dazu bei, ein wertvolles und attraktives Weiterbildungsprogramm für den Handel zu schaffen.

Auskünfte zum Programm erteilt: Anja Knaus (Tel. +41 71 227 62 93, E-mail: anja.knaus@unisg.ch); www.retailmba.com.

Die Anmeldefrist für das Programm endete allerdings am 31. Mai.

14. Master im ÖD – Fachhochschulen benachteiligt

Absolventen von Fachhochschulen mit Master-Abschluss sollen nur dann in den höheren Dienst eingestellt werden, wenn ihr Studiengang in einem besonderen Prüfverfahren speziell für den öffentlichen Dienst anerkannt worden ist. Wer aber seinen Master-Abschluss an einer Uni erworben hat, soll automatisch in die Eingangsbesoldungsgruppe des höheren Dienstes (A 13) eingestuft werden. Dies sieht ein gemeinsamer Vorschlag der Innen- und Kultusministerkonferenz zur laufbahnrechtlichen Einordnung der neuen Bachelor- und Master-Abschlüsse vor.

Der Wissenschaftsrat sieht hierin einen Rückschlag für das Ziel, die Fachhochschulen als gleichwertige Hochschulen auszubauen. Eine Bevorzugung der Universitäten sei auch wegen der großen Qualitätsunterschiede innerhalb der unniversitären Studiengänge nicht sachgerecht.

15. Prüfungen: Aktuelles von der GBA

Die GBA, die IHK-Gemeinschaftsstelle für bundeseinheitliche kaufmännische Abschluss- und Zwischenprüfungen, hat auf ihrer Internetseite

(<http://www.aka-nuernberg.de/gba/index.html>)

Informationen zu aktuellen Prüfungsfargen eingestellt:

Beim **Tankwart** gibt es eine neue Struktur der Zwischenprüfung:

Auf Vorschlag des zuständigen Fachausschusses wurde in der 10. Sitzung des Fachbeirats der IHK-GBA vereinbart, die Fertigkeitprüfung des Ausbildungsberufs Tankwart zu aktualisieren. Das aus dem Jahr 1952 stammende Berufsbild Tankwart hat bisher keine Aktualisierung erfahren, die Ausstattung der Tankstellen/Shops unterscheidet sich jedoch wesentlich von den Tankstellen früherer Jahre. Die neu formulierte Fertigkeitprüfung gilt ab der Zwischenprüfung Herbst 2002 und

ersetzt die bisherige Fertigkeitprüfung. Entsprechend angepasst wurden auch Bewertungsbogen und Erfassungsbeleg. Die Arbeitsproben 2 und 3 werden den örtlichen Prüfungsausschüssen als Alternativen angeboten. Hierdurch wird die Möglichkeit eingeräumt, die Prüflinge entsprechend der Ausstattung ihres Ausbildungsbetriebs gezielter prüfen zu können.

Vor diesem Hintergrund wurde auch das Aufgabenverteilungs raster für die Kenntnisprüfung aktualisiert. Das neue Raster wird ebenfalls ab der Zwischenprüfung Herbst 2002 zugrunde gelegt.

Neues Aufgabenverteilungs raster

Funktion laut Ausbildungsordnung	Aufgaben-zahl ca.
	vorher
01 Ausbildungsbetrieb	4 2
02 Personalwesen und Verwaltung	2 2
03 Arbeitsschutz und Unfallverhütung	5 3
04 Grundlagen des Wareneinkaufs	3 4
05 Warenverkauf und Zahlungsverkehr	6 7
06 Kraftfahrzeugkunde	4 7
07 Anlagen- und Gerätekunde	3 3
08 Kenntnisse der Kraft- und Schmierstoffe	5 5
09 Kundendienst und Wagenpflege	7 7
10 Berufsbezogenes Rechnen	6 5
Gesamt	45 45

Schuldrechtsreform

Unsere erste Information zur Schuldrechtsreform führte zu weiteren Rückfragen hinsichtlich des Prüfungsstoffs für die kommende Zwischen- und Abschlussprüfung. Die vollständige Kenntnis der umfangreichen Neuerungen kann wegen der kurzen Zeitspanne zwischen dem Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes am 1. Januar 2002 und den beiden genannten Prüfungen nicht gefordert werden. Gleichzeitig ist eine scharfe und zweifelsfreie Eingrenzung des betroffenen Prü-

fungsstoffes kaum möglich. Dies veranlasst uns, unsere Information wie folgt zu konkretisieren:

1. Zwischenprüfung Frühjahr 2002 und Abschlussprüfung Sommer 2002

Die Aufgaben werden so gestellt, dass sie auch ohne Kenntnis des neuen Schuldrechts lösbar sind.

2. Gesetze die in das BGB integriert wurden

Soweit die Gesetzesinhalte unverändert in das BGB übernommen wurden, können sie auch bei den kommenden Prüfungen geprüft werden.

3. Weitere Prüfungen

Ab der Zwischenprüfung Herbst 2002 und der Abschlussprüfung Winter 2002/03 wird die Kenntnis der neuen Rechtslage in vollem Umfang vorausgesetzt.

Und noch dieses:

Unter der Adresse

<http://www.aka-nuernberg.de/gba/index.html> finden Sie Informationen zur Umsetzung des Ziels der Handlungsorientierung in den kaufmännischen Abschlußprüfungen.

16. Weiterbildung international

Die Bildungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungssysteme unterscheiden sich sehr zwischen den Industriestaaten. Dies beeinträchtigt auch die internationalen Vergleichsstatistiken. So schneidet Deutschland hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung regelmäßig nicht so gut ab, was auf zwei simple Gründe zurückgeführt werden kann:

- Berufliche Ausbildung und Weiterbildung kann in Deutschland relativ gut voneinander unterschieden werden, was in den meisten Ländern nicht so ist.
- Die Qualität der dualen Ausbildung und ihre gute Verwertbarkeit im Arbeitsleben führt dazu, dass nicht so häufig wie in anderen, eher schulischen Ausbildungssystemen eine unmittelbare Nachqualifizierung erfolgen muß.

Diese Grundsätze sind bei der Interpretation der folgenden OECD-Daten zur beruflichen Weiterbildung zu beachten.

Berufliche Weiterbildung international:

Ein OECD-Vergleich

(Weiterbildungsaktivitäten der 25 bis 54jährigen Beschäftigten in den neunziger Jahren; OECD = 100)

Land	Beteiligung an Weiterbildung	Zeitaufwand für Weiterbildung
Großbritannien	178	121
USA	152	139
Frankreich	142	54
Schweden	141	64
Kanada	121	127
Finnland	116	102
Dänemark	94	99
Niederlande	93	196
Irland	91	96
Deutschland	75	117
Belgien	59	48
Luxemburg	51	27
Spanien	42	53
Italien	35	29
Portugal	30	84
Österreich	29	80
Griechenland	25	45

Quelle: OECD nach Angaben des IW

17. Mitbestimmung bei Bildungsurlaub

Das Bundesarbeitsgericht hat am 28.05.2002 folgenden Beschluss über Grundsätze zur Bewilligung von Bildungsurlaub nach dem nordrhein-westfälischen Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz veröffentlicht:

„Die Betriebsparteien stritten über die Aufstellung von "Grundsätzen zur Bewilligung von Bildungsurlaub" nach dem nordrhein-westfälischen Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz. Auf Betreiben des Betriebsrats wurde eine Einigungsstelle errichtet. Diese fällt am 3. Februar 2000 einen Spruch, der Regelungen über die in Frage kommenden Veranstaltungen, den Kreis der Anspruchsberechtigten, das Anmelde- und Bewilligungsverfahren, eine Dokumentationspflicht der Arbeitgeberin, über die Beilegung von Streitigkeiten, die Vorrangskriterien bei konkurrierenden Anträgen und den Widerruf bewilligter Freistellungen enthielt. Die Arbeitgeberin hat den Spruch insbe-

sondere mit der Begründung angefochten, die Einigungsstelle sei mangels Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nicht zuständig gewesen. Das Landesarbeitsgericht ist dem gefolgt und hat dem Antrag der Arbeitgeberin stattgegeben.

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats blieb vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Zwar umfaßt das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch die Aufstellung von allgemeinen Grundsätzen zur Inanspruchnahme von Freistellungen nach dem nordrhein-westfälischen Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz. Gleichwohl ist der Spruch der Einigungsstelle unwirksam. Regelungen über den Kreis der Anspruchsberechtigten und die Veranstaltungen, für die Bildungsurlaub in Anspruch genommen werden kann, betreffen nicht "Urlaubsgrundsätze", sondern den mitbestimmungsfreien Anspruchsgrund. Sie liegen ebenso wie die Dokumentationspflicht der Arbeitgeberin und die Bindung des Widerrufs einer bewilligten Freistellung an die Zustimmung des Betriebsrats außerhalb des Mitbestimmungstatbestandes. Das Anmelde- und Bewilligungsverfahren ist gesetzlich abschließend und für den Arbeitgeber zwingend geregelt. Die Unwirksamkeit dieses Teils der Bestimmungen erfaßt den gesamten Spruch."

BAG, Beschluß vom 28. Mai 2002 - 1 ABR 37/01 - Vorinstanz: LAG Köln, Beschluß vom 1. Juni 2001 - 4 TaBV 11/01 -

18. Berichtsheft aus dem PC

"Schon wieder falsch eingetragen...." - das Führen von Berichtsheften gehört nicht immer zu den beliebtesten Tätigkeiten der Auszubildenden. Beim W. Bertelsmann Verlag ist jetzt ein Produkt erhältlich, das die "lästige Pflicht" erheblich leichter macht: Azubi Pro 3.0. Das Programm, das Vordrucke für die perfekte Form und elektronische Arbeitshilfen für das einfache Organisieren enthält, bietet den Auszubildenden umfangreiche Hilfestellung beim Führen des Nachweisheftes.

Azubi Pro wurde als elektronische Arbeitshilfe für die Berichtshefte in kaufmännischen und gewerblich-technischen Berufen entwickelt und enthält verschiedene Layout-Vorlagen, die

die Vorgaben der Industrie- und Handelskammern umsetzen.

AzubiPro 3.0 - Software zum Erstellen des Nachweisheftes für die Berufsausbildung, Hrsg.: Schlack & Kreuser GmbH, CD-ROM mit Installationsanleitung und Benutzungshinweisen, Version 3.0, für Ausbildungsbeginn vor dem 1. August 2002. Einzelplatzversion; Netzwerk-/Mehrplatzversionen sind erhältlich. System-Mindestanforderungen: CD-ROM Laufwerk, 8 MB RAM, Pentium I, Windows 95/98/2000/XP/ME. Bielefeld 2002, 19,50 €, ISBN 3-7639-3033-7, Bestell-Nr. 12.10.300; Bestellfax: 0521-91101-79.

19. EU-Programme: Ausschreibungen

Jetzt laufen wieder einmal Ausschreibungsrunden für die Umsetzung des Leonardo-Programms der EU. Eine hierfür wichtige europäische Seite ist:

http://europa.eu.int/comm/education/index_de.html.

Die nationale Koordinierungsstelle, angesiedelt beim BIBB (www.na-bibb.de), teilt hierzu kurz und knackig mit:

„Neuer LEONARDO-Aufruf der Europäischen Kommission veröffentlicht:

Die Europäische Kommission, Generaldirektion Bildung und Kultur, hat am 18.05.2002 im Amtsblatt der Europäischen Union ("C Nr. 117") den neuen Aufruf zur Einreichung von Projektanträgen im Programm LEONARDO DA VINCI veröffentlicht. Der Aufruf gilt für die Jahre 2003 und 2004. Neu ist, dass die Antragstermine für Verfahren A (Mobilität) sowie Verfahren B und C (Pilotprojekte, Sprachenkompetenz, Transnationale Netze und Vergleichsmaterial) getrennt werden. Nächster Antragstermin für Verfahren A ist der 14. Februar 2003, für die sog. Erstanträge im Verfahren B und C bereits der 4. November 2002.

Weitere Informationen und Downloads unter www.na-bibb.de/leonardo/index.htm"

20. Termine

06. bis 07. Juni 2002

Fit für Europa – Berufsausbildung im Wettbewerb, Jahrestagung der kaufmännischen Ausbildungsleiter 2002, Ort: Karlsruhe, Infos und

Anmeldung: Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB), Fax: 0228/91523-99.

11. und 12. Juni 2002

7. BBE-Trend- und Handelsforum (Verbraucher – Kommune – Einkaufszentrum: Regionale Kundenbindung auf dem Vormarsch; Globale Einflüsse auf den lokalen Handel: Im Mittelpunkt bleibt der Mensch), Ort: Maritim Hotel Köln, Veranstalter: BBE-Unternehmensberatung; Infos und Anmeldung unter www.derkongress.de und per Fax an 0221/93655-202 oder –101.

03. bis 06. September 2002

Qualität und Qualitätsmessung in Beratung und Bildung, Internationale Konferenz und Generalversammlung: "Qualität und Qualitätsmessung in Beratung und Bildung", Infos: Schweizerischer Verband für Berufsberatung (SVB), Beustweg 14, Postfach 1172, CH-8032 Zürich, Tel: +41-12661111, Fax: +41-12661100, e-mail: info@svb-asosp.ch, www.svb-asosp.ch

13. und 14. September 2002

2. Abiturientenmesse „Einstieg Abi“, Ort: Berlin, Info: Einstieg Event GmbH, Martin-Luther-Platz 13-15, 50677 Köln, Fax: 0221/3980960; www.einstieg-abi.de.

23. bis 25. Oktober 2002

BIBB-Fachkongress 2002: "Berufsbildung in der Informations- und Wissensgesellschaft", Ort: Berlin, Infos unter www.bibb.de/fachkongress2002.

27. bis 29. November 2002

Online Educa Berlin 2002, E-Learning usw. Infos: ICWE GmbH, Astrid Jaeger, Leibnizstraße 32, 10625 Berlin, Tel: 030-3276140, Fax: 030-3249833, e-mail: astrid.jaeger@icwe.net; www.online-educa.com

02. bis 05. Dezember 2002

Berufsbildung 2002 - Fachausstellung für Aus- und Weiterbildung und 8. Bayerischer Berufsbildungskongress; Infos: Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen, e-mail: BBK2002@stmas.bayern.de, www.stmas.bayern.de

BIBB/IAB: Infos zu Handelsberufen**681 Gross- und Einzelhandelskaufleute**

	Männer	Frauen	Insgesamt
Allgemeinbildender Schulabschluss (%)			
Volks-/Hauptschule	32	34	33
Mittlerer Abschluss	52	56	54
Hochschulreife	17	9	13
Anderer Schulabschluss	(0)	(1)	(0)
Ohne Schulabschluss		(0)	(0)
Höchster beruflicher Abschluss (%)			
Ohne beruflichen Abschluss	6	7	6
Berufsfach-/Fachschulabschluss	(2)	(1)	(2)
Lehre oder vergleichbare Ausbildung	67	76	71
Meister, Techniker, Betriebswirte	15	10	12
Fachhochschule, Universität	11	(5)	8
Abschlusstypen (%)			
Keine Ausbildung begonnen	(3)	(6)	5
Alle Ausbildungen abgebrochen	(2)	(3)	(2)
Alle Ausbildungen abgeschlossen	89	88	89
Ausbildung abgebrochen und abgeschlossen	(4)	(2)	3
Ausbildungskombinationen (%)			
Nur Lehre	56	69	62
Zwei und mehr Lehren	(4)	(2)	3
Lehre und Berufsfachschule	(3)	(2)	(3)
Lehre und Meister-/Techniker-/Betriebswirteausb.	11	(5)	8
Nur Berufsfachschule	(2)	(1)	(2)
Fachhochschule und Lehre	(3)	(2)	(3)
Universität und Lehre	(1)	(0)	(1)
Nur Fachhochschule	(1)	(0)	(1)
Nur Universität	(4)	(2)	3
Abgebrochene Lehre	(1)	(1)	(1)
Abgebrochene FH/Universitätsausbildung	(1)	(1)	(1)
Wichtigster Lernort (%)			
In der Schulzeit	(3)	(3)	(3)
In der Berufsausbildung	53	59	56
Durch Einweisung	7	14	10
Durch Fortbildung/Umschulung	7	(4)	6
Selbstlernen/durch die Arbeit selbst	30	20	25
Zahl der Fälle (N=)	553	547	1.100
Erwerbstätige	553.000	470.000	1.023.000
Werte in Klammern = Feldbesetzung hochgerechnet <30.000			
Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/99, IAB-Datenbank VI/4			

682 Verkäufer

	Männer	Frauen	Insgesamt
Allgemeinbildender Schulabschluss (%)			
Volks-/Hauptschule	27	51	46
Mittlerer Abschluss	56	45	47
Hochschulreife	14	3	5
Anderer Schulabschluss	(0)	(0)	(0)
Ohne Schulabschluss	(1)	(0)	(0)
Höchster beruflicher Abschluss (%)			
Ohne beruflichen Abschluss	17	17	17
Berufsfach-/Fachschulabschluss	(1)	3	2
Lehre oder vergleichbare Ausbildung	66	74	73
Meister, Techniker, Betriebswirte	10	5	6
Fachhochschule, Universität	(5)	(1)	(2)
Abschlusstypen (%)			
Keine Ausbildung begonnen	11	12	12
Alle Ausbildungen abgebrochen	(3)	4	4
Alle Ausbildungen abgeschlossen	77	81	80
Ausbildung abgebrochen und abgeschlossen	(5)	(2)	2
Ausbildungskombinationen (%)			
Nur Lehre	56	69	66
Zwei und mehr Lehren	(2)	(2)	2
Lehre und Berufsfachschule	(4)	2	3
Lehre und Meister-/Techniker-/Betriebswirteausb.	(6)	3	4
Nur Berufsfachschule	(1)	(2)	2
Fachhochschule und Lehre	(1)	(0)	(0)
Universität und Lehre	(2)		(0)
Nur Fachhochschule	(2)	(0)	(1)
Nur Universität	(1)	(0)	(0)
Abgebrochene Lehre	(2)	4	3
Abgebrochene FH/Universitätsausbildung	(1)	(0)	(0)
Wichtigster Lernort (%)			
In der Schulzeit	(2)	4	3
In der Berufsausbildung	34	47	44
Durch Einweisung	31	28	29
Durch Fortbildung/Umschulung	(9)	2	4
Selbstlernen/durch die Arbeit selbst	24	18	19
Zahl der Fälle (N=)	341	1.413	1.754
Erwerbstätige	304.000	1.309.000	1.613.000
Werte in Klammern = Feldbesetzung hochgerechnet <30.000			
Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/99, IAB-Datenbank VI/4			