

<h1>BDH- Bildungs-Info 10/2001</h1> <p>Oktober 2001</p>	<p>Wilfried Malcher Am Weidendamm 1 A 10117 Berlin Telefon: Telefax: 030/726250-49</p> <p>http://www.einzelhandel.de e-mail: WMalcher.hde@einzelhandel.de</p>
<p>Ausbildungsplätze</p> <p>Bildung Beruf Prüfung Diplom Karriere</p> <p>Training Förderung Weiterbildung BIBB, AFBG, BBIG, HWO, KWB, BMBF, KMK, BLK, EU</p> <p>Personalentwicklung Ausbilder Human Resources Neue Berufe</p> <p>Hochschulen Schulen Ausbildungsordnungen Literatur</p>	<p>Der Inhalt: Seite</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ausbildung 2001/02 - Wirtschaft legt sich ins Zeug..... 2 2. Ausbildungsstellenmarkt 2001 bleibt entspannt 2 3. Einzelhandel: Leichtes Ausbildungsplus..... 3 4. Berufsbildungsbericht auf CD ROM..... 5 5. MBA – Der Überblick..... 5 6. Alternde Belegschaften – Kein Problem..... 5 7. Cool Dress – Hot Drive 6 8. Singapur: Kaufleute im Groß- und Außenhandel..... 6 9. Plus : Neue Personalpolitik..... 7 10. EG-Öko-Audit und berufliche Umweltbildung 7 11. Neue Unternehmenskultur als Wettbewerbsfaktor..... 8 12. Wenig Frauen in Führungsetagen..... 8 13. BIBB startet Weiterbildungsmonitor..... 9 14. Neue Berufe: Neue Vorschläge der Wirtschaft..... 9 15. Lebenslanges Lernen in USA: Best Practices..... 10 16. Sozialpolitik für die Sekundarstufe II..... 11 17. Mit dem Yin-Yang-Prinzip zum Erfolg 12 18. Bildungscontrolling erfolgreich gestalten..... 12 19. Praxishilfe Berufsausbildungsrecht..... 13 20. Nur ein Cartoon.... 13 21. Termine 14 <p>Anlage: Bestellzettel 16</p> <p style="text-align: center;">☉ HAIDI2000 Der BDH-Bildungs-Info ist auch über HAIDI2000 abrufbar.</p>

Bundesverband der Filialbetriebe und Selbstbedienungs-Warenhäuser BFS · Bundesverband des Deutschen Exporthandels BDEx · Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels BGA · Centralvereinigung Deutscher Wirtschaftsverbände für Handelsvermittlung und Vertrieb CDH · Hauptverband des Deutschen Einzelhandels HDE · Zentralverband Deutsche Konsumgenossenschaften ZDK · Zentralverband Gewerblicher Verbundgruppen ZGV

Am Weidendamm 1A

1. Ausbildung 2001/02 - Wirtschaft legt sich weiter ins Zeug

In Deutschland werden im Ausbildungsjahr 2001/2002 voraussichtlich bis zu 30.000 oder rund 4 Prozent mehr Ausbildungsverträge angeboten als ein Jahr zuvor. Dies ist das Ergebnis der jüngsten Ausbildungsumfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) bei 664 Betrieben. Rund vier von zehn Ausbildungsbetrieben wollen in diesem Jahr mehr Azubis einstellen als im Vorjahr - einen Abbau des Angebots an Lehrstellen plant nur knapp ein Viertel. Besonders ins Zeug legen sich die Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten und die Großen mit mehr als 500 Mitarbeitern: Von ihnen will jeweils fast jeder Zweite seine Ausbildungsaktivitäten forcieren. Im Mittelstand ist der Anteil von Unternehmen mit Ausbauplänen nicht ganz so hoch - aber auch hier will immerhin noch gut jeder dritte Betrieb zusätzliche Lehrstellen einrichten.

Kräftigster Motor des Ausbildungsmarktes ist derzeit die Industrie - rund 80 Prozent der Unternehmen des Produzierenden Gewerbes wollen 2001 im Vergleich zum Vorjahr mehr oder gleich viel Azubis einstellen. Überdurchschnittlich rege sind vor allem die Metallunternehmen sowie der Maschinen- und Anlagenbau, wo jeweils über 45 Prozent der Firmen mehr Jugendliche in die Werkshallen und Verwaltungen holen wollen. In der Chemie und der Kunststoffindustrie ist der Wunsch nach Nachwuchs unverändert hoch. Innerhalb des Dienstleistungsbereiches geht vor allem das Kredit- und Versicherungsgewerbe verstärkt auf Azubi-Suche - mehr als jedes zweite Unternehmen will hier die Zahl seiner Lehrlinge aufstocken. Im Handel dagegen werden voraussichtlich nur etwa 30 Prozent der Betriebe mehr Lehrstellen anbieten, über ein Drittel hält dagegen einen Abbau der Ausbildungskapazitäten für wahrscheinlich.

2. Ausbildungsstellenmarkt 2001 bleibt entspannt

Diese gute Botschaft wird durch die aktuellen Daten der Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit möglich. Zum statistischen Abschluß des diesjährigen Berufsberatungsjahres 2000/01 gab BA-Präsident Bernhard Jagoda folgende Eckdaten bekannt:

unvermittelte Bewerber/-innen
 Deutschland: 20.462
 neue Länder: 7.324
 alte Länder: 13.138

unbesetzte betriebliche Plätze
 Deutschland: 24.535
 neue Länder: 758
 alte Länder: 23.777

noch verfügbare Programmplätze
 neue Länder: 8.300

Somit gab es Ende September 2001 mehr unbesetzte betriebliche Ausbildungsplätze als noch nicht vermittelte Bewerber - mit starker Konzentration auf die alten Länder. Unter Berücksichtigung der noch verfügbaren Plätze aus öffentlichen Förderprogrammen gab es aber auch in den neuen Ländern mehr noch besetzbare Ausbildungsplätze als noch nicht vermittelte Bewerber. Bundesbildungsministerin E. Bulmahn wertete dies als großen Erfolg - zurecht!

Wie ist die Bilanz der Berufsberatungsstatistik zum 30.09. in den drei großen Handelsberufen?

Beim Beruf Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel gab es - bezogen auf den Vorjahresvergleich - die erwartete Entwicklung: Sowohl Stellenmeldungen wie Bewerbermeldungen bewegen sich um das Vorjahresniveau herum, es gibt sozusagen keine Auffälligkeiten.

Im Beruf Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel fällt der relativ starke Rückgang bei den gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbern auf; nicht so sehr aber die Abnahme bei den Stellenmeldungen in den neuen Ländern, die mit der schwierigen konjunkturellen Lage des ostdeutschen Groß- und Außenhandels erklärt werden kann.

Für den Beruf Verkäufer/in gilt Ähnliches wie für den Kaufmann im Einzelhandel. Allerdings gibt es sowohl in den alten wie in den neuen Ländern mehr gemeldete Ausbildungsplätze in diesem Beruf.

**Berufsberatungsstatistik der BA
 zum 30.09.2001**

in ausgewählten Handelsberufen

Merkmal, Beruf	Alte Länder	Neue Länder
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel		
Gemeldete Stellen	28.807	6.543
Vergleich zum Vorjahresmonat	+ 0,98%	- 4,09%
Nicht besetzte Stellen	1.066	39
Gemeldete Bewerber	40.477	12.535
Vergleich zum Vorjahresmonat	- 4,31%	+ 1,52%
Nicht vermittelte Bewerber	1.331	718
Kaufmann im Groß- und Außenhandel		
Gemeldete Stellen	16.000	1.880
Vergleich zum Vorjahresmonat	- 1,44%	- 17,47%
Nicht besetzte Stellen	370	16
Gemeldete Bewerber	9.118	1.523
Vergleich zum Vorjahresmonat	- 14,98	- 29,94%
Nicht vermittelte Bewerber	281	59
Verkäufer/in		
Gemeldete Stellen	8.521	4.706
Vergleich zum Vorjahresmonat	+ 5,34	- 4,91
Nicht besetzte Stellen	337	28
Gemeldete Bewerber	13.034	8.547
Vergleich zum Vorjahresmonat	+ 0,30%	- 3,12%
Nicht vermittelte Bewerber	538	501

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Diese Zahlen stellen aber nur einen Teil des Gesamtgeschehens dar: Es fehlen noch die wichtigsten Zahlen über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Die Vertragszahlen zum für die amtliche Berufsbildungsbilanz wichtigen Stichtag 30.09. liefert das BIBB aufgrund einer Erhebung bei den zuständigen Stellen kurz vor Weihnachten; zum Stichtag 31.12. gibt es dann vom Statistischen Bundesamt differenzierte Daten für sämtliche Berufe, allerdings wohl erst im Laufe des Spätsommers 2002.

Ein kleines Zwischenfazit kann aber doch gezogen werden: Der Handel hat insgesamt wieder einen guten Beitrag zur Nachwuchssi-

cherung im Handel und zur Versorgung der jungen Leute mit zukunftssträchtigen Ausbildungsmöglichkeiten geleistet.

3. Einzelhandel: Leichtes Ausbildungsplus

Rund 69.000 Ausbildungsverträge dürfte der Einzelhandel in diesem Jahr neu abgeschlossen haben. Das hat eine aktuelle repräsentative Umfrage des Hauptverbandes des Deutschen Einzelhandels (HDE) unter seinen Mitgliedsunternehmen ergeben. In dieser Zahl sind alle Berufe berücksichtigt, in denen der Einzelhandel ausbildet.

Immerhin 53,3% der Betriebe hatten größere Schwierigkeiten als in den vergangenen Jahren, geeignete Ausbildungsplatzbewerber zu bekommen, 46,7% hingegen nicht. Von wachsenden Schwierigkeiten berichten insbesondere Verbrauchermärkte/SB-Warenhäuser, aber auch Lebensmittelsupermärkte, während die anderen Betriebstypen nahe beim durchschnittlichen Wert liegen. Mangel an geeigneten Bewerbern gewinnt an Problehmäßigkeit. Es gilt, im Rahmen der Bildungsinitiative Handel Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Handels als kompetenter und zukunftsorientierter Ausbilder auszuweiten.

Einzelhandel berichtet von wachsenden Besetzungsproblemen:

Zumeist wird davon ausgegangen, dass eher kleinere Betriebe Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen haben. Ein Grund soll sein, dass größeren Unternehmen eher zugehört wird, dass sie gute Übernahme- und Karrierechancen bieten. Auf den ersten Blick scheint daher erstaunlich, dass größere Betriebe in diesem Jahr deutlich häufiger als kleinere sagen, sie hätten jetzt größere Probleme als vor einigen Jahren, geeignete Ausbildungsbewerber zu finden. Dies zeigt aber nur, dass sich jetzt verstärkt auch bei größeren Betrieben der partiell beginnende Bewerberrückgang und die hohe Konkurrenz durch andere Ausbildungsbranchen, die ihre Ausbildungsberufe modernisieren konnten, bemerkbar macht.

Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen (Angaben in %)

Betriebsgrößenklasse	Ist es in diesem Jahr schwerer, geeignete Ausbildungsplatzbewerber zu bekommen, als vor einigen Jahren?	
	Ja	Nein
Unter 5 Beschäftigte	47,9	52,1
5 bis 9 Beschäftigte	54,0	46,0
10 bis 19 Beschäftigte	49,6	50,4
20 bis 99 Beschäftigte	53,8	46,2
100 und mehr Beschäftigte	62,2	37,8
Insgesamt	53,3	46,7

Quelle: HDE 2001

Vorqualifikation der Bewerber verbesserungsfähig:

Hier fällt auf, dass die Schlüsselqualifikationen erheblich besser eingeschätzt werden als die schulischen Grundqualifikationen. Allerdings fallen in beiden Kategorien die positiven Bewertungen recht niedrig aus.

a) Schulische Grundqualifikationen

Als Beispiele waren in der Frage genannt zum Beispiel Rechnen, Schreiben, Lesen, Deutsch u.ä. 27,4% beurteilten sie als „gut geeignet“ und 72,6% als „nicht so gut geeignet“. Zwischen den Betriebsgrößenklassen gibt es keine nennenswerten Unterschiede.

Einschätzung der Vorqualifikationen von Ausbildungsbewerbern durch Einzelhandelsbetriebe (Angaben in %)

Größenklasse	Schlüsselqualifikationen		Schulische Grundqualifikationen	
	gut	Nicht so gut	gut	Nicht so gut
Unter 5 Beschäftigte	31,3	68,7	28,6	71,4
5 bis 9 Beschäftigte	31,7	68,3	23,3	76,7
10 bis 19 Beschäftigte	38,7	61,3	30,8	69,2
20 bis 99 Beschäftigte	36,8	63,2	25,1	74,9
100 und mehr Beschäftigte	47,4	52,6	28,8	71,3
Insgesamt	37,0	63,0	27,4	72,6

Quelle: HDE 2001

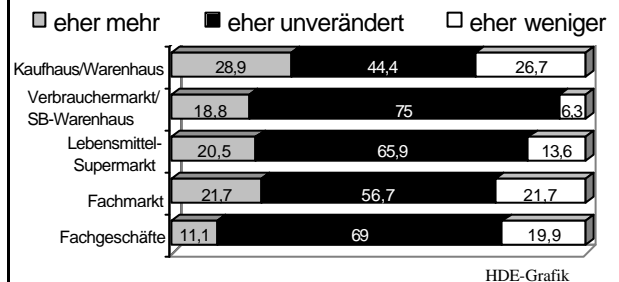
b) Schlüsselqualifikationen

Genannt waren in der Frage als Beispiele Leistungsbereitschaft, Selbstständigkeit, Teamgeist, Kommunikationsfähigkeit u.ä. 37,0% beurteilten diese mit „gut geeignet“ und 63,0% mit „nicht so gut geeignet“. Hier schätzen eher die mittelgroßen Betriebe mit 20 bis 99 Beschäftigten und vor allem die größeren Betriebe als die kleineren Betriebe mit maximal 19 Beschäftigten die Schlüsselqualifikationen der Bewerber als gut ein.

Für die nächsten Jahre gehen knapp zwei Drittel der Unternehmen (61 Prozent) davon aus, eine unverändert hohe Zahl von Ausbildungsplätzen anbieten zu können. 14 Prozent erwarten „eher mehr“ und knapp 20 Prozent „eher weniger“ Ausbildungsangebote.

Ausbildungsplatzangebot in den nächsten drei Jahren

Ausbildungsplanung nach Betriebstypen, Angaben in Prozent

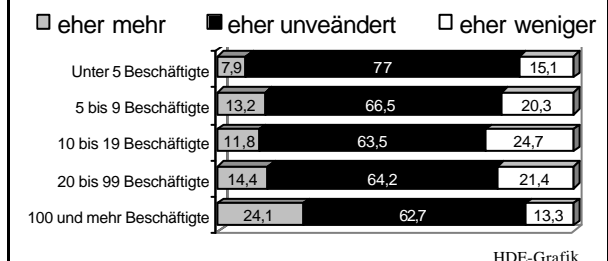


HDE-Grafik

Quelle: HDE-Umfrage 2001

Ausbildungsplatzangebot in den nächsten drei Jahren

Ausbildungsplanung nach Größenklassen, Angaben in Prozent



HDE-Grafik

Quelle: HDE-Umfrage 2001

Insgesamt gesehen kann man davon ausgehen, dass der Einzelhandel seine Ausbildungsleistungen in den nächsten Jahren auf dem

jetzigen Niveau halten will. Bei anhaltend rückläufigen Beschäftigungszahlen ist dies eine sehr lobenswerte Absicht, die das hohe Ausbildungs- und Qualifizierungsengagement des Einzelhandels unterstreicht.

4. Berufsbildungsbericht auf CD ROM

Es gibt ihn wieder – den noch aktuellen Berufsbildungsbericht der Bundesregierung auf CD ROM (und auch in der unmittelbar lesbaren Version als Buch). Damit die nicht nur gewichtsmäßigen Vorteile der CD gegenüber dem Buch aber auch ausgespielt werden, bietet sie noch vieles mehr: Die Berufsbildungsberichte der Jahre 1997 bis 2000, den politischen Teil 1 des Berichtes 2001 auch in Englisch und Französisch, eine Demoversion der Literaturdatenbank Berufliche Bildung, Statistische Datenblätter zu Ausbildungsberufen und Fortbildungsregelungen sowie die aktuelle Version der Ausbildungsfibel „Tipps und Hilfen für Betriebe“, die u. a. überzeugend darstellt, dass sich Ausbildung für Betriebe lohnt.

Ordern Sie den Berufsbildungsbericht auf CD direkt bei uns mit dem anhängenden Bestellzettel.

5. MBA – Der Überblick

Weltweit gibt es ca. 1.300 bis 1.500 Anbieter mit insgesamt 4.000 bis 5.000 MBA-Programmen; traditioneller Schwerpunkt sind die USA mit 900 Anbietern. In Deutschland gab es zumindest im Sommer 2000 etwa 80 Anbieter, die rund 100 MBA's anboten. Davon wiederum werden 10 von staatlichen Universitäten, 25 von staatlichen Fachhochschulen und 45 von privaten und ausländischen Anbietern getragen. Rund 90% aller Angebote sind Kooperationen bzw. Franchise-Produkte, zumeist mit US-amerikanischen oder britischen Hochschulen.

MBA-Angebote expandieren auch in Deutschland. Gleichwohl gibt es noch immer relativ geringe Absolventenzahlen: Weltweit etwa 130.000, darunter rund 1.600 Deutsche, die ihre Ausbildung mit dem MBA abschließen. Ein Grund könnten die recht hohen Studiengebühren von in Deutschland durchschnittlich 10.000 € sein.

Die meisten MBA-Angebote sind General Management-Programme. Vertiefungen in Marketing, Finanzen, Informationstechnologie sind in der Regel möglich.

Weitere für alle Interessenten an MBA-Programmen (Individuen und Unternehmen) wichtige Informationen enthält der Marktüberblick, den das BMBF kürzlich herausgegeben hat:

H.-J. Brackmann, D. Kran: Praxisnah und international – Der MBA in Deutschland, 192 Seiten, hrsgg. vom BMBF, Bonn 2001, unentgeltliche Abgabe; Bezug über BMBF, Referat Öffentlichkeitsarbeit, 53170 Bonn oder e-mail: books@bmbf.bund.de; Download unter www.bmbf.de möglich.

6. Alternde Belegschaften – Kein Problem?

Über viele Jahre, fast schon Jahrzehnte hinweg mussten sich ältere Arbeitnehmer so vorfinden, als wären sie nicht viel mehr als eine Flexibilitätsreserve für Krisenzeiten auf dem Arbeitsmarkt: Vorruhestand, Frühverrentung und Altersteilzeit sind nur einige Beispiele für die Instrumente, die eingesetzt wurden (und werden), um ältere Arbeitnehmer früher in Rente gehen zu lassen, um Jüngeren bessere Chancen zu ermöglichen.

Solche Politik, für die es ja auch einmal gute Gründe gab, prägt das Denken, so dass ein Umsteuern im Denken und Tun jetzt umso schwerer fällt – vielen jedenfalls. Dabei sind die Perspektiven überaus deutlich: Deutschland altert zunehmend; auch in den Unternehmen wirken sich Geburtenrückgang und längere Lebenserwartung aus: Die Belegschaften altern auch. Sie müssen Strukturveränderungen und Innovationen entwickeln, gestalten und umsetzen. Die Frage lautet: Können sie das auch? Die Antwort ist klar: Wenn man sie lässt und unterstützt und wenn man will, dass sie diese Leistungen erbringen können, dann funktioniert es auch.

Es hilft aber Unternehmen wie Mitarbeitern (den Älteren und den Jüngeren), wenn man sich mit den Herausforderungen und Lösungsansätzen aus der Praxis beschäftigt, um die passenden Lösungen und Handlungsstrate-

gien herauszuarbeiten. Dabei hilft eine sehr gelungene Arbeit aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Ein kleiner informativer Sammelband mit Erkenntnissen aus Modellversuchen. Behandelt werden kurz und knapp, aber umsetzungsorientiert u.a. folgende Themen:

- Weiterbildung Älterer als Faktor gesellschaftlicher und betrieblicher Entwicklung
- Generationsübergreifender Wissens- und Erfahrungsaustausch
- Ältere in Unternehmen und Weiterbildung
- Motivation Älterer
- Altersgerechte Didaktik
- Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.

Dorothea Schemme (Hrsg.): Qualifizierungs-, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – Probleme und Lösungsansätze, 124 Seiten, DM 34,23 (17,50 €), ISBN 3-7639-0936-2, Bielefeld 2001, Bezug über W. Bertelsmann Verlag, 33506 Bielefeld, Postfach 100633, Best.-Nr.: 102.247, Fax: 0521/9110119.

7. Cool Dress – Hot Drive

Eine Auto-Mode-Sport-Show der besonderen Klasse boten kürzlich Auszubildende aus neun Ausbildungsberufen (u. a. Kaufleute im Einzelhandel, Schauwerbegestalter, Automobilkaufleute, Zweiradmechaniker, Friseure, Bäcker, Konditoren, Fachkräfte für Veranstaltungstechnik) im Hamburger Quaree-EKZ Wandsbek. Das Centermanagement, die Betriebe des Wandsbeker EKZ, der Landesverband des Hamburger Einzelhandels und die Handelskammer Hamburg waren die Kooperationspartner; mehrere Berufsschulen waren beteiligt – auch für Verpflegung von Gästen und Teilnehmern, die Organisation der Veranstaltung. Die Videoaufzeichnung übernahmen Auszubildende des NDR.

Der Einsatz hat sich gelohnt: Mit viel Engagement, Kreativität und Charme haben die Auszubildenden einen spannenden Dialog zwischen Mode, Sport, Zweirädern und Automobilen geschaffen. Die Besucher (aber auch die Künstler, also die Auszubildenden) des

EKZ waren begeistert – Sie konnten sich parallel zudem auch über Ausbildungsberufe informieren.

Fazit: Eine sehr gelungene Veranstaltung, die wieder einmal gezeigt hat, wie kreativ und selbstbewusst Auszubildende derartige komplexe Aufgaben und Projekte bearbeiten, präsentieren und lösen. Sicher war der Aufwand für die Hauptdarsteller, für Betriebe wie Berufsschulen hoch – es hat sich aber gelohnt.

8. Singapur bildet Kaufleute im Groß- und Außenhandel aus

Seit 1995 bildet die Deutsche Schule Singapur in enger Zusammenarbeit mit dem DIHT, der German Business-Association (GBA) und der Deutschen Botschaft die Möglichkeit zur dualen Ausbildung im Beruf Kaufmann im Groß- und Außenhandel.

Die Ausbildung dauert zweieinhalb Jahre und endet mit einer Prüfung vor dem Delegiertenbüro der Deutschen Wirtschaft. Nach erfolgreichem Bestehen der mündlichen und schriftlichen Abschlussprüfung erhalten die Teilnehmer den sog. Kaufmannsgehilfenbrief.

Der theoretische Teil der Ausbildung findet an eineinhalb Tagen pro Woche in der Schule statt; die Unterrichtssprache ist vorwiegend Deutsch; auch Klausuren werden in Deutsch geschrieben. Inhaltlich orientiert sich die Ausbildung an den deutschen Regelungen. In den Betrieben ist die Arbeitssprache Englisch, so dass letztlich zweisprachige Auszubildende qualifiziert werden.

Ausbildungsfirmen sind in der Regel solche mit deutscher Firmenkultur; in den Firmen selbst lernen die Auszubildenden aber eine ganz andere Firmenkultur, da sie häufig mit Chinesen, Indern, Malayen zusammenarbeiten. Auf diese Weise müssen sie sich mit unterschiedlichem Denken, Reden und Handeln auseinandersetzen. Hiervon profitieren die Auszubildenden nicht nur in persönlicher, sondern auch in beruflicher Hinsicht: Die angehenden Groß- und Außenhandelskaufleute entwickeln Verständnis für die kulturellen und sozialen Gegebenheiten in Singapur und Südostasien und erlernen zugleich unerlässliche Berufsanforderungen wie Übernahme von Verantwortung, Flexibilität,

Anpassungsfähigkeit, Kenntnis fremder Märkte.

Weitere Infos bei:

Delegierter der Deutschen Wirtschaft in Singapur – Asia Pacific Support Office, Frau Pascaline Krone, 583 Orchard Road, #08-02 FORUM, Singapore 238884, e-mail: ahksing@diht.com.sg.

9. Plus : Neue Personalpolitik

Ab Sommer 2002 will der Lebensmittel-Discounter Plus eine neue Nachwuchsförderpolitik starten: „Vom Auszubildenden zum Filialleiter“ lautet eine Devise. So sollen die Mitarbeiter stärker in die Entwicklung des Unternehmens einbezogen werden; neue Auszubildende können direkt im Anschluss an ihre kaufmännische Lehre im Beruf Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel die Qualifizierung zur Führungskraft (Zielposition: Filialleiter) anschließen. Hinzu kommt, dass Abiturienten ihr Studium an einer der Berufsakademie recht großzügig vergütet bekommen.

Bereits mit der Einstellung als Azubi erhalten die neuen Mitarbeiter ergänzend zum Ausbildungsvertrag einen Qualifizierungsvertrag. Darin wird mit dem Auszubildenden für den Fall einer Abschlussnote von 2,5 und besser ein befristetes Arbeitsverhältnis für sechs Monate vereinbart, in denen das Traineeprogramm stattfindet. In dieser Phase erhalten die Nachwuchsführungskräfte bereits das Einstiegsgehalt eines Verkaufsstellenverwalters und werden sowohl praktisch als auch theoretisch auf ihre Führungsaufgaben vorbereitet.

Darüberhinaus ermöglicht Plus jetzt das dreijährige Studium an den Berufsakademien (BA) in Berlin, Dresden, Mannheim, Mosbach, Plauen oder Riesa. Die Studienschwerpunkte sind Handel, Immobilienwirtschaft oder Wirtschaftsinformatik. Im regelmäßigen Wechsel von drei Monaten pendeln die BA-Studenten zwischen Akademie und Unternehmen. Ein Beispiel: In der Fachrichtung Handel qualifiziert sich der BA-Student während der ersten zwei Jahre zum Top-Filialleiter, während er in den letzten beiden Semestern bereits in die Funktion des Bezirksverkaufsleiters hineinwächst. Im An-

schluss an das Studium erfolgt dann die systematische Einarbeitung für diese Funktion.

Im Jahr 2002 will Plus 271 Azubi-Stellen und weitere 60 BA-Plätze besetzen. Ein Ergebnis der intensiven Marketinganstrengungen: während sich die potenziellen ostdeutschen Kandidaten aufgeschlossen und unvoreingenommen über diese Ausbildungschancen informieren, hält sich das Interesse der Westdeutschen eher in Grenzen.

10. EG-Öko-Audit und berufliche Umweltbildung

Fragen der Einführung, und Weiterentwicklung von Umweltmanagementsystemen in der betrieblichen Praxis haben nicht zuletzt durch die EG-Öko-Audit-Verordnung an Bedeutung gewonnen. Die umweltorientierte Qualifizierung der Beschäftigten auf allen Ebenen ist eine wesentliche Forderung dieser Verordnung – zumindest für die von ihr unmittelbar erfassten Wirtschaftsbereiche. Da solche Verordnungen in aller Regel nicht einfach zu lesen und umzusetzen sind, ist es gut, dass hierzu von kompetenten Leuten Umsetzungshilfen erarbeitet werden. Mit den in dieser Schrift zusammengestellten Beiträgen erhalten mit Umweltfragen Beauftragte, betriebliche Weiterbildungsprozesse Planende und Organisierende sowie an umweltrelevanten Arbeitsplätze tätige Beschäftigte wertvolle Hinweise und Anregungen für entsprechende Aktivitäten. Geboten werden Erfahrungsberichte, Informationen zur Auditierung und wichtige Hinweise für die Einschätzung von Bedeutung und Problemen der Zertifizierung nach den Umweltmanagementsystemen ISO 14000 ff. oder EG-Öko-Audit. Und: Auch Handelsunternehmen können diese hilfreiche Schrift nutzen.

Christel Balli u.a.: EG-Öko-Audit-Verordnung und Qualifizierung, 184 Seiten, ISBN 3-7639-0935-4, DM 55,00 (€ 28,10) Bielefeld 2001, zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Postfach 100633, 33506 Bielefeld, Tel.: 0521/91101-11, Fax:0521/91101-19, E-Mail: bestellung@wbv.de, Bestell-Nr. 110.391.

11. Neue Unternehmenskultur als Wettbewerbsfaktor

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat eine neue Fördermaßnahme zu "Entwicklungsfaktoren für den Auf- und Ausbau innovationsförderlicher Unternehmenskulturen und Milieus" ausgeschrieben. Erforscht werden die ausschlaggebenden Faktoren für innovationsförderliche Unternehmenskulturen und Milieus.

Damit will das BMBF Unternehmen dabei unterstützen, den strukturellen Wandel zu bewältigen und ihre Innovationsfähigkeit zu verbessern. Diese neue Fördermaßnahme ist Teil des in diesem Jahr gestarteten Rahmenkonzepts "Innovative Arbeitsgestaltung - Zukunft der Arbeit".

Bisher versuchten Unternehmen hauptsächlich, Kosten an bewährten Produkten und bekannten Produktionsprozessen zu senken oder die Produktivität zu steigern. Heute jedoch müssen Unternehmen vor allem ihre Flexibilität und Innovationsfähigkeit verbessern. Nur so können sie beim Übergang zur globalen, wissensorientierten Dienstleistungs- und Informationswirtschaft mithalten.

Selbst etwas in die Hand zu nehmen, ist das Merkmal der Unternehmenskultur der Zukunft: Selbstorganisation, Selbstverantwortung und Selbständigkeit sind dabei die Schlüsselbegriffe. Diese neue Kultur erfordert auch ein neues Verhältnis von Arbeiten und Lernen. Selbstgesteuertes und organisationales Lernen muss mehr in den Arbeitsprozess integriert werden.

Mit der neuen BMBF-Fördermaßnahme werden folgende Bereiche bearbeitet:

- Entwickeln von Instrumenten und Methoden zur Analyse, Operationalisierung und Bewertung innovationsförderlicher Unternehmenskulturen und Milieus,
- Erschließen der förderlichen und/oder hemmenden Rahmenbedingungen, zum Beispiel auf Finanz- und Arbeitsmärkten, im Mitbestimmungsrecht oder bei Kooperationsbeziehungen,
- Entwickeln und Erproben von unterstützenden Maßnahmen zur Bewältigung und zur Durchführung von Transformationsprozessen in der Organisa-

tionsstruktur und Belegschaftszusammensetzung,

- Entwickeln und Erproben zukunftsfähiger Organisations-, Personalentwicklungs- und Beteiligungskonzepte zum Auf- und Ausbau innovationsförderlicher Unternehmenskulturen und Milieus,
- Entwickeln und Erproben von zukunftsweisenden Managementkonzepten und Führungsstilen,
- Entwickeln und Erproben generationen- und geschlechterübergreifender Konzepte der betrieblichen Personalplanung und -politik.

Projektvorschläge sollen zunächst in Form von Kurzdarstellungen eingereicht werden. Termin ist der 09. Januar 2002. Nach einer Begutachtung der eingereichten Skizzen werden die Projekte, deren Vorschläge positiv bewertet wurden, beraten und zur formellen Antragstellung aufgefordert.

Die Skizzen sind per Post einzusenden an: DLR-Projektträger des BMBF, Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen, Südstraße 125, 53175 Bonn, Tel.: 02 28/38 21-1 21 (Sekretariat).

Weitere Einzelheiten sind dem Text der Förderbekanntmachung auf der Homepage des BMBF (www.bmbf.de) oder der Homepage des Projektträgers (www.dlr.de) zu entnehmen.

12. Wenig Frauen in Führungsetagen

Frauen haben nur einen verschwindend geringen Anteil in den deutschen Führungsetagen, stellt die Gummersbacher Unternehmensberatungsgesellschaft Kienbaum in einer Untersuchung fest. Von 1.017 befragten Geschäftsführern waren gerade einmal 28 Frauen, also nur kümmerliche 2,75%. Hinzu kommt, dass diese 28 Frauen auch noch schlechter bezahlt werden als ihre männlichen Kollegen: Während die Geschäftsführer im Schnitt 207.000 € pro Jahr verdienen, erhalten Geschäftsführerinnen im Schnitt 40% weniger.

13. BIBB startet Weiterbildungsmonitor

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat sich viel vorgenommen: Mit einem „Weiterbildungsmonitor“ will es die Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt erhöhen.

Der „wbmonitor“ soll aktuelle Informationen über die neuesten Entwicklungen im Weiterbildungsbereich ermitteln und zugleich einen Informationsaustausch mit und zwischen Bildungsanbietern in Deutschland einleiten. Zweimal pro Jahr wird das BIBB künftig eine repräsentative Anzahl von Weiterbildungsanbietern um ihre Meinung zu aktuellen Fragen und in ihrem Arbeitsfeld bitten und ihre Erfahrungen mit der Praxis der Weiterbildung abfragen. Veränderungen beim Qualifikationsbedarf und bei den Zielgruppen interessieren dabei ebenso wie Veränderungen im Bereich der unmittelbaren Gestaltung der Weiterbildung und ihrer Zertifizierung. Ziel ist es, mit zeitnah erfassten Daten, die über das Internet allgemein zugänglich sein werden, Entwicklungen im Weiterbildungsbereich frühzeitig sichtbar werden zu lassen und der Praxis, der Forschung und der Politik Basisinformationen zu liefern, die für ihre weitere Arbeit von Nutzen sein können.

Die erste vom BIBB im Rahmen des „wbmonitors“ gestartete Erhebung im September 2001 richtet sich an über 10 000 Weiterbildungsanbieter. Sie werden u.a. gefragt nach

- Themen und Trends, die die inhaltliche Ausrichtung der Weiterbildungseinrichtung zukünftig beeinflussen werden,
- den gegenwärtigen Problemen ihrer Einrichtung,
- einer Einschätzung des zukünftigen Aufwands für Beratung in der beruflichen Weiterbildung,
- der Kooperation mit anderen Einrichtungen zum Zweck des Informationsaustausches oder anderen Fragen (Teilnehmergewinnung, Finanzierung o.ä.),
- den speziellen Merkmalen der Einrichtung (Anzahl der festen und freien Mitarbeiter/innen, jährliche Weiterbildungsaktivitäten, Finanzierung etc.) sowie
- nach dem Angebot an „innovativen“ Kursen (neue inhaltliche Qualifikationen, neue Zielgruppen, neue Lehr- und Lernmethoden etc.)

Erste Ergebnisse werden zum Jahreswechsel auf der BIBB-Homepage einsehbar sein und in den jährlich vom Bundesministerium für Bildung und Forschung herausgegebenen Berufsbildungsbericht einfließen.

14. Neue Berufe für die Arbeitswelt von morgen: Vorschläge der Wirtschaft

Für die Anforderungen der Arbeitswelt von morgen sind weitere neue Berufe, vor allem in Dienstleistungsbranchen erforderlich. Außerdem gibt es in zahlreichen bestehenden Berufen dringenden Aktualisierungsbedarf. Deshalb haben die im Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung organisierten Spitzenverbände der Wirtschaft eine Liste mit 25 neuen Berufsvorschlägen vorgelegt. Die Liste enthält auch konkrete Angaben zu den Qualifikationsschwerpunkten sowie Hinweise auf die zu erwartenden Ausbildungsplätze.

Anlässlich der Veranstaltung im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit am 09.10.2001 in Berlin appelliert die Wirtschaft an alle Verantwortlichen, insbesondere an die Gewerkschaften, möglichst bald gemeinsam die Neuordnungsverfahren einzuleiten mit dem Ziel weiterer Ausbildungsverhältnisse in neuen Berufen zum Ausbildungsjahr 2002.

Im Rahmen ihrer bisher sehr erfolgreichen Aktion Neue Berufe hat die Wirtschaft seit Mitte der 90er Jahre regelmäßig Vorschläge für neue Berufsprofile entsprechend dem sich verändernden Qualifizierungsbedarf in den Unternehmen eingebracht. So sind seit 1996 fast vierzig neue Berufe geschaffen worden, in denen inzwischen nahezu jeder siebte Auszubildende ausgebildet wird. Allein in den neuen Medien- und IT-Berufen gibt es inzwischen 70.000 Ausbildungsverhältnisse.

Allerdings hat sich die Entwicklung neuer Berufe inzwischen verlangsamt. Um die Ausbildungsmöglichkeiten in der Wirtschaft auch in Zukunft umfassend zu nutzen und insbesondere junge Betriebe in neuen Dienstleistungsbranchen für die Ausbildung zu gewinnen sowie den Ausbildungsinteressen und -voraussetzungen der Jugendlichen differenziert gerecht zu werden, sind weitere Profile

für unterschiedliche Branchen, Tätigkeitsfelder und Unternehmen erforderlich. Den akuten Handlungsbedarf zeigt nach Auffassung der Wirtschaft auch der erhebliche Fachkräftemangel in vielen Dienstleistungsbranchen bei gleichzeitig hohen Arbeitslosenzahlen.

Neben dem Bedarf für weitere neue Berufe gibt es auch in zahlreichen bestehenden Berufen dringenden Aktualisierungsbedarf, um die Ausbildungsordnungen den neuen betrieblichen Anforderungen anzupassen und mehr Unternehmen an der Ausbildung zu beteiligen.

Hier die Vorschlagsliste des KWB, die auch den Bedarf an neuen Berufen im Handel aufgreift:

a) Kaufmännische und Dienstleistungsberufe

Database-Marketing-Kaufmann/-Kauffrau
 Investmentfondskaufmann/-kauffrau
 Unternehmensberatungsfachangestellte/r
 Automatenkaufmann/-kauffrau
 Fachkraft für Freizeit und Tourismus
 Fachkraft im Fahrbetrieb
 Fachkraft im Facility-Management
 Technische/r Kaufmann/Kauffrau
 Umweltkaufmann/-kauffrau
 Fachkraft für Pflege und Betreuung (Pflegeberufe)

b) Gewerbliche und technische Berufe

3D-CAD-Konstrukteur/-in
 Automatenmechaniker/-in
 Autoservice-Frachkraft
 Änderungsschneider/-in
 Fachkraft im Bestattungsgewerbe
 Fachkraft für Küchen- und Möbelservice
 Fachkraft für Schutz und Sicherheit
 Fahrradmonteur/-in
 Fahrzeuginnenausstatter/-in
 Fahrzeuglackierer/-in
 Holz- und Bautenschützer/-in
 Kosmetiker/-in
 Kostümfertiger/-in
 Maschinenführer/-in

Schädlingsbekämpfer/-in

Schweißer/-in

Verfahrensmechaniker/-in in der Steine- und Erdenindustrie – Fachrichtung Asphalttechnik

15. Lebenslanges Lernen in USA: Best Practices

Von anderen Lernen wollen, ist ein wesentliches Motiv für international angelegte Vergleichsstudien oder für Erfahrungsberichte aus anderen Ländern. Dies gilt auch für die im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi) erstellte Studie „Lebenslanges Lernen – Best Practices der betrieblichen Weiterbildung in führenden High-Tech-Unternehmen der U.S.A.“ Erarbeitet wurde diese Studie von deutschen Wissenschaftlern, die am kalifornischen Center for Research on Innovation & Society (C.R.I.S.) arbeiten und somit Kenner beider Bildungs- und Weiterbildungssysteme sind.

Nun mag man fragen, ob Erfahrungen aus High-Tech-Unternehmen auf die Wirtschaft insgesamt übertragbar sind. Denn diese Unternehmen sind auf den innovativsten Geschäftsfeldern tätig, haben überdurchschnittlich qualifizierte Mitarbeiter und sind Großunternehmen. Auch hat Weiterbildung in den USA größere Bedeutung als zum Beispiel in Deutschland, was im wesentlichen darauf zurückzuführen ist, dass Arbeitnehmer in den USA in vergleichsweise geringem Umfang formale berufliche Abschlüsse vorweisen müssen. Dennoch können sie Bausteine in einem Benchmarking-Prozess sein und Anregungen für die Weiterentwicklung der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland liefern. Daher dokumentieren wir einige der zentralen Ergebnisse, um den notwendigen Benchmarking- und Lern-Prozess zu unterstützen, der im Ergebnis auch die derzeit im Unternehmen verfolgte Weiterbildungsstrategie bestätigen kann.

- Betriebliche Weiterbildung wird als Teil der Kompetenzentwicklung des Unternehmens verstanden; strategisch ist sie in die Unternehmens- und Organisationsentwicklung eingebunden (Learning Organization)

- In der Aufstellung von Entwicklungsplänen (z. T. auch die Beschreibung von Lernpfaden) für die einzelnen Mitarbeiter in den einzelnen Beschäftigtenkategorien durch das Unternehmen kann ein best practice kontinuierlicher Weiterbildung gesehen werden, denn dadurch werden die Einzelmaßnahmen systematisch aufeinander bezogen und eine beträchtliche Qualitätssteigerung und/oder ein größerer Weiterbildungserfolg erzielt.
- Als best practice einer positiven Anreizstruktur für kontinuierliche betriebliche Weiterbildung werden angesehen die dezentrale betriebliche Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs einschließlich der Übernahme der daraus entstehenden Kosten in den einzelnen operativen Gruppen sowie der Überprüfung des Erfolgs der Weiterbildung am Arbeitsplatz.
- Zunehmend haben die High-Tech-Unternehmen die Möglichkeit des Outsourcing genutzt. Dies führte nicht nur zur Senkung der Weiterbildungskosten, sondern war auch mit qualitativen Verbesserungen durch Einbeziehung externer Anbieter verbunden.
- Die Expansion betrieblicher Weiterbildung hatte zur Voraussetzung, dass gleichzeitig eine kompetente und differenzierte Anbieterstruktur entstanden ist, die sich immer mehr mit den nachfragenden Unternehmen vernetzt hat. Dies hat die strategische Neuausrichtung der Anbieter auf die sich ändernden Kundenwünsche, die Entwicklung entsprechender Produktbündel (Inhalte, Technologie, Vermittlungsformen) und den Maßzuschnitt der Produkte auf den Bedarf der einzelnen Kunden (customization) erleichtert.
- Wo institutionelle Anbieter umfassende Qualifizierungsprogramme für spezielle Unternehmensbedarfe bereitstellen, erfolgt die inhaltliche Konzeption oft unter Beteiligung eines „industrial advisory boards“. Dies gewährleistet, dass best practice betrieblicher Weiterbildung ohne Einschaltung öffentlicher Akteure verbreitet werden kann.
- Als best practice des Praxisbezugs betrieblicher Weiterbildung wird der Ein-

satz von erfahrenen Betriebspraktikern bei Konzeption und Durchführung von Weiterbildung angesehen.

- Online-Weiterbildung wird hauptsächlich als Erweiterung und Ergänzung des Präsenzunterrichts genutzt und weniger als Ersatz. Mischlösungen und Hybridformen sowie die Sicherung der Interaktivität bei webbasierten Angeboten bleiben wichtig.

Und es kommt eine nachahmenswerte Eigenschaft amerikanischer Unternehmen hinzu: Der ungeheure Pragmatismus, mit dem anstehende Aufgaben auch im Weiterbildungsbereich angegangen und gelöst werden.

Die Studie ist noch „druckfrisch“; sie soll demnächst auch auf www.bmwi.de als pdf-Datei einsehbar und downloadbar erscheinen.

16. Sozialpolitik für die Sekundarstufe II

Zum neuen Schuljahr 2001/2 hat die Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung das Schueler- und Lehrerheft zur Sozialpolitik für die Sekundarstufe II neu aufgelegt. Das Schuelerheft gibt einen ersten Überblick über die wichtigsten Bereiche der Arbeits- und Sozialpolitik. Hierzu gehören vor allem die Themen:

- Berufseinstieg und Arbeitsmarkt, Arbeitsrecht und Arbeitsschutz,
- Arbeitslosenversicherung und moderne Arbeitsformen,
- Kranken-, Pflege-, Unfall- und Rentenversicherung und
- das weite Feld Europa.

Eingesetzt werden kann das Heft im Unterricht aber auch zum Selbststudium. Wenn das Heft im Unterricht oder im Betrieb in der Weiterbildung eingesetzt werden soll, bietet sich als weitere Unterstützung das Lehrerheft und das entsprechende Folienprogramm an. Das Lehrerheft beinhaltet tiefgehende Informationen zu den einzelnen Themen und pädagogisch-didaktische Hinweise. Begleitet wird dieses Angebot durch das Internet. Unter www.sozialpolitik.com wird regelmäßig aktualisiert oder zu Abstimmungen zu politischen Themen aufgerufen. Über das Internet kann auch bestellt werden: als Einzelheft oder in

Klassensätzen zu je 30 Exemplaren (<http://www.sozialpolitik.com>).

17. Mit dem Yin-Yang-Prinzip zum Erfolg

Oft fällt es jüngeren wie älteren Menschen schwer, bestimmte Aufgaben zielorientiert anzugehen. Es fehlt dann durchaus an der entsprechenden Motivation. Eine wichtige Frage sollte dann sein: Wie entwickle ich eine erfolgreiche Motivationsstrategie?

Die Kenntnis des Yin-Yang-Prinzips (Schmerz vermeiden plus Freude gewinnen) kann dabei sehr gut helfen. Michael Kluge bietet in seiner kleinen Schrift über Motivationstraining für Auszubildende eine anschauliche Darstellung der zentralen Erkenntnisse der Motivationspsychologie und ermöglicht dem Leser, diese auch gleich umzusetzen. Er beschreibt die Entwicklung vom Wunschtraum zum Ziel, gibt den einzelnen Schritten des Yin-Yang-Prinzips (Verkünde deine Ziele, Ritualisiere deine Handlungen, Verknüpfe deine Handlungen mit Belohnungen, Organisiere bewusst Blamagen, Verlasse deine Komfortzone, Der „Jetzt-oder-nie-Aktionsplan“) Hilfen zur Selbstmotivation. Und Kluge hilft dem Leser mit Tipps für den Fall, dass es „unterwegs“ Schwierigkeiten gibt.

Geschrieben für Azubi, Entwickelt in Seminaren mit Azubi – Nutzbar für alle, die keinerlei Probleme damit haben, in einem Buch gedruckt zu werden!

Michael Kluge: Motivationstraining für Azubis – Mit dem Yin-Yang-Prinzip zu mehr Erfolg, 64 Seiten, ISBN 3-87156-471-0, Verlag Deutscher Wirtschaftsdienst, Köln 2001, DM 19,80 (ca. € 9,90). Bestellung per e-mail unter box@dwd-verlag.de oder per Fax unter 0800/8018018.

18. Bildungscontrolling erfolgreich gestalten

Unternehmen, die sich im Wettbewerb behaupten oder den Vorsprung vor Wettbewerbern erhöhen wollen, kommen nicht um intensive Weiterbildungsaktivitäten herum. Sie müssen eben stets die besseren und motivierteren Mitarbeiter haben, die Innovationen entwickeln und umsetzen, die das laufende Ge-

schäft kompetent abwickeln, die mit Überzeugung neue Kunden gewinnen usw. Vor diesem Hintergrund ist es logisch, dass die Unternehmen ihre Weiterbildungsaktivitäten ausbauen und ausweiten, den Arbeitsplatz verstärkt für Lernen nutzen, mit E-Learning experimentieren, stets auf der Suche nach kompetenten und kostengünstigen Weiterbildungspartnern sind usw. Zumeist ging diese Entwicklung mit wachsenden Weiterbildungsbudgets einher – und mit der Frage der Unternehmensleitung nach Nutzen und Ertrag der umfangreichen Weiterbildungsaktivitäten.

Für manchen Pädagogen sind solche Fragen wohl problematisch; für betriebliche Weiterbildner und Personalentwickler dürfen sie es nicht sein: Denn für sie sind Wirtschaftlichkeitsfragen selbstverständlich und sie wissen, dass betriebliche Weiterbildung grundsätzlich in Konkurrenz steht zu anderen Ausgabenbereichen und dass sie den Nutzen möglichst quantifiziert darstellen müssen, um unveränderte oder sogar weiter wachsende Bildungsbudgets auch rechtfertigen zu können. Somit gewinnt Bildungscontrolling eine besondere Bedeutung für die Praxis.

Bildungscontrolling muß sich an den Unternehmenszielen orientieren; es muß helfen, die Motivation der Mitarbeiter und ihr Know How adäquat zu steuern, um die gesteckten Ziele auch erreichen zu können. Dabei gilt es, innerhalb des Bildungscontrollings sämtliche (Bildungs-)Aktivitäten zu definieren, zu analysieren und zu steuern, um die ökonomische und die pädagogische Komponente der Bildungsarbeit (also „Quantität“ und „Qualität“) transparent und überprüfbar zu halten.

Wie dies geschehen kann, welche praktischen Erfahrungen vorliegen, welche Voraussetzung für ein funktionierendes Bildungscontrolling erfüllt sein müssen, wie die Qualifikationsbedarfsanalyse als Grundlage des Bildungscontrollings eingesetzt werden kann, welche Gesichtspunkte bei der Gestaltung des Lerntransfers in die Praxis berücksichtigt werden müssen, welche Bedeutung Kennzahlen zukommt – Dieses und mehr zeigt Thomas R. Hummel in der 2. Auflage seines Handbuchs „Erfolgreiches Bildungscontrolling“, das sich als sehr gute Fundgrube für Weiterbildungsverantwortliche in der betrieblichen Praxis erweist.

Thomas R. Hummel: Erfolgreiches Bildungscontrolling – Praxis und Perspektiven, Heidelberger Fachbücher für Praxis und Studium, 2. Auflage, 204 Seiten, ISBN 3-7938-7268-8, Sauer Verlag, Heidelberg 2001, DM 68,45 (€ 35,00).

19. Praxishilfe Berufsausbildungsrecht

In der betrieblichen Ausbildungspraxis treten immer wieder einmal schwierige Rechtsfragen auf. Um auf sicherem Boden zu stehen, benötigen Ausbildungsverantwortliche praxisingerecht aufbereitete Hilfen, die ihnen die oft recht mühsame Arbeit mit Gesetzes- und Verordnungstexten oder mit den gerade für diese Materie wichtigen Gerichtsurteilen abnehmen. Die neue „Praxishilfe Berufsausbildungsrecht“ (Stand: 01.01.2001) bietet hierfür eine ganz wesentliche Hilfe. Behandelt werden:

- Grundsätze des Berufsbildungsgesetzes
- Abschluss und Inhalt des Berufsausbildungsvertrages
- Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses
- Beendigung des Ausbildungsverhältnisses
- Rechtliche Regelungen zur Weiterbildung
- Ausbildung und Betriebsverfassung
- Arbeits- und verwaltungsgerichtliche Streitigkeiten
- Rechtsprechung zur Ausbildungsvergütung
- Muster wichtiger Dokumente

Sanders Handbuch hilft, in allen Fragen der betrieblichen Ausbildung rechtssicher zu werden.

Peter Sander: Praxishilfe Berufsausbildungsrecht – Rechtssicher in allen Fragen der betrieblichen Ausbildung, 183 Seiten, ISBN 3-87156-307-2, Verlag Deutscher Wirtschaftsdienst, Köln 2001, DM 39,80 (€19,90)

20. Nur ein Cartoon.....

Sie alle kennen Dilbert, die kleine, aber feine Cartoonserie aus den USA, die das Leben und Arbeiten in einer richtig modernen Cartoon-Firma beschreibt, also karriert. In der Handelsblatt-Ausgabe vom 14.09.2001 wurde ein

Gespräch zwischen dem bösen Personalchef namens Catbert und Dilbert, der Hauptperson, gezeichnet:

Catbert zu Dilbert: „Sie brauchen Mitarbeiter nicht zu belohnen. Quälen Sie sie weniger. Das empfinden sie als Belohnung.“

Dilbert ist froh über diesen Tip aus der Hexenküche modernster Personalführungskonzepte. Er geht direkt zu seiner wichtigsten Mitarbeiterin Alice und teilt ihr mit, dass sie diese Woche nicht an dem regelmäßigen Mitarbeitertreffen teilzunehmen braucht.

Alice kann es kaum fassen, stammelt drei Mal „Danke“ - und ist ganz glücklich, weil sie endlich einmal belohnt wurde.

21. Termine**23. bis 24. Oktober 2001**

Recht für Frauen?! Wettbewerbsfaktor Chancengleichheit! Frauenförderung als personalpolitische Notwendigkeit begreifen und nutzen! Veranstalter: EUROFORUM, Info unter www.euroforum.com, Ort: Marriott Hotel München.

24. Oktober 2001

E-Learning: Instrument erfolgreicher Personalentwicklung? Ort: Europäisches Bildungszentrum Otzenhausen, Veranstalter: Stiftung Europrofession (in Verbindung mit EHV Saarland), Info und Anmeldung: Tel: 0681/9545460, e-mail: braun@europrofession.de, siehe auch: www.europrofession.de.

25. und 26. Oktober 2001

„Bahn frei“ für berufliche Bildung - Qualifizierungsziele und -strategien für morgen, Jahrestagung der gewerblich-technischen Ausbildungsleiter des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB), Ort: Dessau, Infos: KWB, Fax: 0228/9152399, e-mail: kwb@kwb-berufsbildung.de.

07. bis 08. November 2001

Earning consumer trust in 21st century – Forum for European Commerce, Ort: Brüssel, Veranstalter: Eurocommerce, Infos: www.eurocommerce.de.

08. bis 09. November 2001

7. IT-Trainingskongreß: Erfahrungen – Experimente – Visionen (E-Learning, Organisation der Weiterbildung u.ä., Ort: Bonn, Info: SYNERGIE GmbH, Bennauerstr. 31, 53115 Bonn, Fax: 0228/9816464, e-mail: synergie_bonn@synergie-gmbh.de.

09. bis 10. November 2001

Kommunikation für Frauen und Männer – Kongress für Führungskräfte, Ort: Marriott-Hotel Leipzig, Infos unter: www.fragstie.de oder www.frauen2000kongress.de.

19. bis 20. November 2001

Deutscher Handelskongreß: Quo Vadis Deutscher Einzelhandel? – Handel und Hersteller am Vorabend der Euro-Zeitenwende, Ort: Congreß Center Messe Frankfurt/Main, Organisation und Durchführung: B+P Manage-

mentForum, Info: www.managementforum.com oder unter Fax: 06172/966645.

19. bis 21. November 2001

luK-Technologie – Portal zur Wissensgesellschaft, BIBB-Fachtagung mit sechs workshops, Infos unter www.bibb.de/luK-Tagung. Wer sich bereits jetzt anmelden will, kann dies per e-mail unter palmowski@bibb.de tun.

28. bis 30. November 2001

Online Educa Berlin, Ort: Hotel InterContinental, Info unter www.online-educa.com

13. Dezember 2001

Berichterstattung in der Weiterbildung, Fachtagung der Konzertierte Aktion Weiterbildung (KAW) des BMBF, Ort: Wissenschaftszentrum Bonn, Ahrstraße 45 in 53175 Bonn.

10. Januar 2002

Abschlußkongreß des Forum Bildung, Infos unter www.forum-bildung.de.

24. Januar 2002

Deutscher Außendienst-Tag 2002, Ort: München (Wiederholung am 31.01. in Düsseldorf und am 07.02. in Leipzig), Veranstalter: Deutsche Verkaufsleiter-Schule, Infos unter www.dvs-gmbh.de.

05. bis 08. Februar 2002

LEARNTEC 2002 – 10. Europäischer Kongreß und Fachmesse für Bildungs- und Informationstechnologie (mit Bildungskongreß der Initiative D21 und dreitägigem „Global Forum on Learning Technology“ der UNESCO, Ort: Karlsruhe, Infos unter Fax: 0721/37202139 oder per e-mail unter learntec@kka.de und im Netz unter www.learntec.de.

22. bis 27. Februar 2002

EuroShop mit RETAIL TECHNOLOGY, Ort: Messe Düsseldorf; Info: www.messe.de.

15. und 16. März 2002

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

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

02. bis 05. Dezember 2002

8. Bayerischer Berufsbildungskongress mit Fachausstellung Aus- und Weiterbildung, Ort: Nürnberg, Infos beim Bayerischen Staatsministerium für Arbeit, Sozialordnung, Familie und Frauen (www.bayern.de).

Bundesvereinigung der Deutschen Handelsverbände (BDH)
Ulrike Geiser
10873 Berlin

Fax-Nr.: 030/726250-49

Datum:

Bestellschein

- ◆ Berufsbildungsbericht 2001 auf CD ROM
- ◆ Berufsbildungsbericht 2001 als Buch

Lieferanschrift (bitte in Druckbuchstaben):

.....
.....
.....
.....
.....
.....