

# BDH- Bildungs-Info 01/2001

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

<http://www.einzelhandel.de>  
e-mail:  
[WMalcher.hde@einzelhandel.de](mailto:WMalcher.hde@einzelhandel.de)

Januar 2001

Ausbildungsplatz	Der Inhalt:	Seite
Bildung	1. Neue Ausbildungsverträge 2000.....	2
Beruf	2. Informationen fördern Innovationen.....	3
Prüfung	3. Der EURO kommt wirklich.....	3
Karriere	4. Ausbildung und öffentliche Aufträge.....	4
Diplom	5. Rabattgesetz/Zugabeverordnung fallen – Was tun? ....	4
Training	6. „Die alten Konzepte ziehen nicht mehr“ .....	5
Förderung	7. Tegut will mehr ausbilden .....	5
BIBB, AFBG, BBIG, HWO,	8. Verbesserungen im AFBG vereinbart.....	5
KWB, BMBF, KMK, BLK, EU	9. Jeder vierte Erwerbstätige hat Abitur .....	6
Personalentwicklung	10. Weiterbildung: Betriebe zahlen am meisten, aber .....	6
Ausbilder	11. Anrechnung von Berufsschulzeiten – Neues geplant .	7
Human Resources	12. Stiftung Bildungstest: Was bringt sie? .....	7
Neue Berufe	13. Europäische Auszeichnung für Karin Genrich.....	8
Hochschule	14. Jahrbuch Ausbildungspraxis 2001.....	8
Schulen	15. Bündnis für Arbeit., Themen und Konsensprinzip .....	9
Ausbildungsordnungen	16. Weiterbildung in Deutschland.....	11
	17. IT-Prüfungen – Umsetzungshilfen im Internet.....	11
	18. Was verdienen Wirtschaftswissenschaftler? .....	11
	19. Controlling – Das Handbuch .....	12
	20. "Nix geregelt - Unternehmer und ihre Nachfolge" .....	13
	21. Kosmetiker und Bodenleger kommen.....	13
	22. „Kreativ für Demokratie und Toleranz“ .....	14
	23. Termine.....	15
	<b>Anlagen</b>	
	Neue Verträge in Handelsberufen nach Ländern	
	Neue Ausbildungsverträge, sortiert nach Stärke 2000	
	Neue Ausbildungsverträge, sortiert nach Zuwächsen 2000	
	➔ HAIDI2000	
	Der BDH-Bildungs-Info ist auch über HAIDI2000 abrufbar.	

## 1. Neue Ausbildungsverträge 2000 – Die Zahlen des BIBB

Die Kammern haben die neuen Ausbildungsverträge gezählt, das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat die Zählergebnisse gesammelt und aufbereitet, u. a. für den Berufsbildungsbericht 2001, der Mitte März im BIBB-Hauptausschuß beraten werden wird.

Wie ist nun das Ausbildungsergebnis für die großen Handelsberufe, soweit sie in der Erhebung zum 30.09. auch als Einzelberufe erfaßt werden?

### Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel:

- 33.925 neue Ausbildungsverträge; dies ist ein vernachlässigenswert leichter Rückgang gegenüber 1999 um nur 21 bzw. 0,1%.
- In den westlichen Ländern gab es ein leichtes Plus von 131 Verträgen bzw. 0,5% auf 25.588. In den östlichen Ländern (incl. Berlin) beläuft sich das Minus auf 152 bzw. 1,8% (8.337 neue Verträge).

### Verkäufer/in:

- 13.876 neue Verträge, doch immerhin 1.295 bzw. 8,5% weniger als noch 1999.
- In den westlichen Ländern gab es 9.331 Vertragsabschlüsse (-1,4% bzw. -132), während sich das Minus in den östlichen Ländern auf 1.163 bzw. 20,4% beläuft (4.545 neue Verträge).

### Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel:

- 16.015 neue Verträge in den westlichen und 2.295 Verträge in den östlichen Ländern; dies ergibt gegenüber 1999 ein Plus von 0,9% in den westlichen und ein Minus von 6,6% in den sechs östlichen Ländern.

So weit die nackten Zahlen. Wie sind sie zu bewerten?

In den Kernberufen des **Einzelhandels** hat sich der seit 1995 währende Aufwärtstrend erwartungsgemäß nicht weiter fortgesetzt. Dies liegt aber nicht an nachlassenden Leistungen der Ausbildungsbetriebe im Handel.

Der leichte Rückgang bei den neuen Ausbildungsverträgen ist ausschließlich auf die weggefallenen Sondereffekte des Sonderprogramms der Bundesregierung zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit zurückzuführen. Denn vom sehr hohen Zuwachs der Ausbildungsverträge in beiden Berufen 1999, der sich auf rund 6.200 belief, entfiel, so deuten es Ergebnisse der Begleitforschung zum Sonderprogramm und Umfragen des HDE bei den Bildungszentren und Fachschulen des Einzelhandels an, rund die Hälfte auf Verträge mit außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen. Berücksichtigt man diesen Sondereffekt, dann ergeben sich für die Jahre 1998 bis 2000 folgende Entwicklungen bei den betrieblichen Ausbildungsverträgen dieser beiden Berufe:

1998:	42.858
1999:	46.017 (plus 7,4%)
2000:	47.801 (plus 3,9%).

Die Modellrechnung zeigt also:

- Die hohen Zuwächse bei den Vertragszahlen 1999 wurden durch das Sonderprogramm zwar überzeichnet, aber auch die Betriebe haben mehr Verträge abgeschlossen;
- Der leichte Rückgang in 2000 ist ebenfalls auf die Sondereffekte des Programms zurückzuführen, während die Betriebe ihre Vertragszahl weiter gesteigert haben.

Damit haben die Ausbildungsbetriebe des Einzelhandels wieder eine hervorragende Leistung vollbracht.

Und im **Groß- und Außenhandel**? Auch hier zeigen die Zahlen, dass die Unternehmen des Groß- und Außenhandels der Berufsausbildung ebenfalls sehr hohe Bedeutung beimessen. Ein Plus im Westen und ein unter den gegebenen Verhältnissen relativ geringes Minus in den östlichen Ländern ist als Erfolg der Ausbildungsanstrengungen der Unternehmen zu werten, zumal auch bei Groß- und Außenhandelskaufleuten im Jahre 1999 Effekte des Sonderprogramms zu verzeichnen waren, aber bei weitem nicht so starke wie im Einzelhandel.

Im Anhang finden Sie detailliertere Übersichten:

- Neue Verträge in stark besetzten und neuen Berufen – sortiert nach Vertragszahl 2000 und nach relativer Veränderung zu 1999). Diese Tabellen zeigen übrigens, dass die drei Handelsberufe auf den Plätzen 1, 7 und 12 der „Berufeliste“ liegen, während der stärkste der neuen Berufe, der Fachinformatiker erst auf Platz 18 folgt. Anders sieht es aber aus, wenn die relativen Veränderungen betrachtet werden.
- Neue Verträge in den drei großen Handelsberufen nach Bundesländern mit Vorjahresvergleich. Hier fallen die zum Teil 2-stelligen Rückgänge auf, sicher Folgen der weggefallenen außerbetrieblichen Ausbildungsplätze aus dem Sonderprogramm.

Die regional auf Arbeitsamtsebene differenzierten Daten für die beiden Einzelhandelsberufe werden wir wieder in das HDE-Infosystem HAIDI2000 einstellen.

## 2. Informationen fördern Innovationen

Je umfassender ein Unternehmen sich informiert, desto innovativer agiert es im Regelfall. In einer empirischen Studie wurde bei Großhandelsunternehmen ein hoch signifikanter Zusammenhang zwischen der Anzahl der einbezogenen Impulse und dem Ausmaß der Innovationstätigkeit in Bezug auf die Nutzung des Internets festgestellt. Entscheidungsträger können den effektiven Einsatz des Internets in ihrem Unternehmen unterstützen, in dem sie den Mitarbeitern den Zugang zu möglichst vielfältigen Informationsquellen ermöglichen. Sinnvoll ist die Einbindung der Lieferanten und Kunden, aber auch das Studium von Fachliteratur sowie der Besuch von Informationsveranstaltungen. Die Studie zeigt auch, dass der Aufbau von unternehmensinternen Wissen den Innovationserfolg fördert. Unternehmen, die nur oder auch interne Informationsquellen bei Nutzung des Internets einbeziehen sind erfolgreicher als solche, die sich ausschließlich auf unternehmensexterne Quellen verlassen.

Die hohe Bedeutung der Informationsversorgung für internetbasierte Prozessinnovationen stellt eine grundlegende Erkenntnis der Dissertation ‚Prozessinnovationen im Großhandel‘ von Kai Hudetz dar, die vor wenigen Wochen in der von Professor Müller-Hagedorn herausgegebenen Schriftenreihe ‚Schriften zur Handelsforschung‘ erschienen ist. Die Arbeit umfasst insgesamt 424 Seiten und kann zum Preis von 119,30 DM über den Buchhandel (ISBN 3-17-016843-6) oder unter [http://www.ecc-han-del.de/veroeff/cont\\_layout2.php3?id=977236114&cont=veroeff](http://www.ecc-han-del.de/veroeff/cont_layout2.php3?id=977236114&cont=veroeff) bezogen werden.

## 3. Der EURO kommt wirklich

Am 01.01.2002 wird der EURO auch als Bargeld Realität. Das ist natürlich auch für den Einzelhandel eine große Herausforderung. Manches Mal beschleicht einen aber schon der Eindruck, dass es noch zu viele Spätstarter gibt, die den Umstellungsaufwand erheblich unterschätzen, denen die Zeit schlicht davonrennt, bei denen am 02.01.2002 der erste Kunde im Geschäft stehen könnte, um seine echten Euro (die man natürlich von gefälschten unterscheiden können muß) loszuwerden, dort aber keiner das Geld kennt – mit all den gravierenden Folgen für den Betrieb.

Viele Unternehmen arbeiten intensiv an den umfangreichen Umstellungsarbeiten in Rechnungswesen, Kassensystemen, Warenwirtschaft, Softwareeinsatz usw. Auch die Information und Qualifizierung der Mitarbeiter steht in vielen Unternehmen an vorderer Stelle des Aktivitätsspektrums. Die Frage ist aber: Muß nicht jedes Unternehmen in den nächsten Monate gemeinsam auch mit Bildungseinrichtungen des Handels noch ein wenig mehr für die gezielte EURO-Qualifizierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen tun?

## 4. Ausbildung und öffentliche Aufträge

Ausbildungsbetriebe werden weiter bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen bevorzugt. Dies hat die Bundesregierung auf ihrer Kabinettsitzung am 20. Dezember 2000 beschlossen. Verlängert wurde die Geltungs-

dauer einer Regelung, wonach Ausbildungsbetriebe bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes bevorzugt werden. Die Befristung besteht nunmehr bis zum 31. Dezember 2001. Trotz einer gewissen Entspannung der Ausbildungsplatzsituation sieht es die Bundesregierung für erforderlich an, die Wirtschaft bei der Vergabe öffentlicher Aufträge daran zu erinnern, betriebliche Ausbildungsplätze in größerer Zahl bereit zu stellen.

Das Ziel wird ja anerkannt; auch die Wirtschaft selbst setzt sich immer wieder – und erfolgreich – dafür ein. Ob es aber wirklich notwendig bleibt, sachfremde Kriterien in der Vergabepaxis zu halten, ist höchst zweifelhaft.

### **5. Rabattgesetz/Zugabeverordnung fallen – Was tun?**

Die Bundesregierung hat beschlossen, das Rabattgesetz und die Zugabeverordnung in Kürze vom Bundestag aufheben zu lassen. Auch wenn der HDE aus guten Gründen andere, gut begründete Vorstellungen hiervon hat, so führt eine realistische Betrachtung der politischen Situation zu dem Schluß, dass sich jedes Unternehmen sehr rasch mit dem Gedanken vertraut machen muß, dass es in wenigen Monaten diese vertrauten (Schutz-)Regelungen nicht mehr gibt. Was ist zu tun?

Wir wollen und können hier keine Patentrezepte anbieten, denn dazu sind die Unternehmen mit ihren Handlungsmöglichkeiten, -strategien und -profilen zu unterschiedlich. Jedes Unternehmen muß vielmehr eigene Lösungskonzepte entwickeln. Viele werden sich dabei von kompetenten Betriebs- und Unternehmensberatern, von Bildungseinrichtungen und Verbandsmitarbeitern unterstützen lassen. Viele werden diese Arbeit aber alleine erledigen (wollen oder müssen).

Daher hier einige, Vollständigkeit nicht beanspruchende Tips, die übrigens auch dann geprüft werden könnten, wenn Rabattgesetz und Zugabeverordnung (in modifizierter Form) erhalten bleiben sollten:

- Analyse der Stärken und Schwächen des Unternehmensauftritts, gemeinsam mit den Mitarbeitern
- Profilierung des Unternehmens gegenüber seinen Wettbewerbern vor Ort; dabei gerade auch an Leistungsmerkmale denken, die nicht unbedingt etwas mit Rabatten zu tun haben
- Entwicklung unternehmensinterner Regeln für die Verkaufsmitarbeiter zum Umgang mit Kunden, die um Rabatte verhandeln wollen. Gründliche Information der Mitarbeiter über diese Regeln; Intensivierung und Erweiterung des Verkaufs- und Kommunikationstrainings, Verkaufsmitarbeiter müssen künftig noch mehr als bisher schon Verhandlungs- und abschlusssicher sein (selbstverständlich werden eventuelle Rabatte nicht gleich mit angeboten); sie müssen souverän und kompetent ihre Arbeit leisten können.
- Wie wäre es mit monetären Anreizen für die Mitarbeiter - Ein bestimmter Anteil von eingesparten Rabatten könnte den Mitarbeitern zugutekommen?
- Prüfung der Nutzungsmöglichkeiten für das gesamte Spektrum der Kundenbindungsmaßnahmen (Kundenkarte, Kundenforum usw.), eventuell gemeinsam mit Handels- und Dienstleistungsunternehmen aus der Umgebung, um den gemeinsamen Unternehmensstandort insgesamt zu stärken
- Müssen ggfs. die Mechanismen und Kriterien zur Preisfestlegung überprüft werden?

Diese Liste läßt sich mit sehr großer Sicherheit verlängern, verändern, verbessern, weiter ausfeilen. Das kann hier nicht geleistet werden, dies muß unternehmensspezifisch entwickelt und umgesetzt werden. Dafür wollen wir nachdrücklich werben.

### **6. „Die alten Konzepte ziehen nicht mehr“**

Michael Schellenberger und Jürgen Wolfskeil von der Lebensmittelzeitung haben in Gesprächen mit Spitzenvertretern der Ernährungswirtschaft die Zukunft der Branche erörtert. Ihre Analyse wurde in der LZ 48/2000 veröffentlicht. In immerhin zwei Ab-

schnitten ging es zum Teil auch um die Menschen im Handel, also Führungskräfte/Unternehmer und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, also jene Leistungsfaktoren, die den Handel (seine Strategien, Konzepte, Verkaufsformen, Sortimente usw.) letztlich gestalten und machen.

Als heikles Thema wird ausgemacht der „verschleppte Generationenwechsel“. Hierzu die abschließende Bemerkung: „Bleibt noch ein bedenkenswertes Zitat aus unseren Gesprächen zu diesem Problemkreis nachzutragen. Es wurde ohne jede Arglist ausgewählt: „In wie weit lassen es die heutigen Spitzen zu, dass die nachfolgende Generation eine starke Generation ist?“

Betont wird auch die Notwendigkeit, die alten Organisationsstrukturen zu überwinden, da man auch bei noch so intensivem Wettbewerb (Kampf) mit den bestehenden Systemen nicht weiterkomme. Von veränderten Organisationsformen erwarten die Gesprächspartner „verschiedene segensreiche Auswirkungen“, wozu als erstes die „bessere Ausrichtung auf Konsumentenbedürfnisse“ zähle: „Erfolgreiche selbständige Einzelhändler beweisen Tag für Tag, dass durch den klugen Einsatz der Leistungsfaktoren Sortiment, Mitarbeiter, Ambiente, im Lebensmitteleinzelhandel Geld zu verdienen ist. Sie erzielen Spannen von 26 Prozent und mehr; aber die Voraussetzung ist, das auch kräftig in die Mitarbeiter in den Läden investiert wird. Erfolgreiche Einzelhändler haben also breitere Sortimente und mehr Leute, gut motivierte Leute auf der Fläche. Das macht den Unterschied und deshalb schlagen sie Großfilialunternehmungen im direkten Vergleich locker.“

Das war's leider schon.

## 7. Tegut will mehr ausbilden

Im kommenden Ausbildungsjahr mit Beginn im Sommer 2001 will das Lebensmittel-Unternehmen Tegut 300 neue Auszubildende einstellen. Im Jahr 2000 waren es 164, minus 96 gegenüber 1999. Nach Unternehmensangaben kommt bei Tegut ein Lehrling auf 4,7 Mio. DM Umsatz, was ein Spitzenwert im Handel sei.

## 8. Verbesserung der Aufstiegsförderung im AFBG vereinbart

Das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) ist schon ein kompliziertes Ding. Von der Regierung Kohl geschaffen als Nachfolgeregelung der früheren, von der Regierung Kohl abgeschafften zweckmäßigen Förderung im Arbeitsförderungsgesetz (AFG). Dessen Förderleistungen wurden zwar nicht mehr erreicht, aber immerhin kommen die Finanzmittel seit dem aus dem richtigen Topf, nämlich dem des Steuerzahlers und nicht des Beitragszahlers. Und es wurde ein Leistungsgesetz geschaffen in einer Zeit, in der Sparen oberstes Gebot war für den Bundeshaushalt. So weit, so gut.

Politische Schwierigkeiten wurden aber bereits im AFBG selbst angelegt, hatte doch das Bildungsministerium die politische und gesetzgeberische, das Wirtschaftsministerium aber die haushalterische Zuständigkeit bekommen. Nach dem Regierungswechsel wurde die erste Phase der Anwendung dieses Gesetzes, das auch einen Beitrag leisten will zur Herstellung der Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung, gründlich untersucht; Verbesserungsbedarf wurde entdeckt. Im Bundestag waren sich die Fraktionen, abgesehen von parlamentarischer Vergangenheitsbewältigung, im Grundsatz auch einig als im Jahre 2000 über einen Gesetzentwurf der Unionsfraktion diskutiert wurde.

Die Schwierigkeit der Regierungskoalition liegt aber seit einiger Zeit weniger im Beharren auf künstlichen Differenzen mit der Opposition als vielmehr darin, das notwendige Geld für die allseits anerkannten Leistungsverbesserungen aufzutreiben – und sich innerhalb der Regierung auf gemeinsame konkrete Vorschläge zur Gesetzesänderung zu verständigen. Dies scheint nun kurz vor Ende 2000 noch gelungen.

So sollen sich Bundeswirtschaftsminister Müller (parteilos) und Bundesbildungsministerin Bulmahn (SPD) auf folgende Grundsätze verständigt haben:

- Wer nach bestandener Aufstiegsweiterbildungsprüfung einen Betrieb gründet, braucht das Darlehen nicht mehr zurückzuzahlen;

- Der Kinderzuschuß erhöht sich auf 350 DM,
- Der staatliche Zuschuß zum Unterhaltsbeitrag und für Fortbildungsmaßnahmen wird auf 35% erhöht.

Zum 01.10., spätestens aber zum 01.11.2001 soll die Reform in Kraft treten. Die zusätzlich pro Haushaltsjahr erforderlichen 24 Millionen DM werden auf Drängen des Finanzministers Eichel (SPD) aus den Ressorttitel finanziert werden müssen; die erhofften zusätzlichen Mittel scheint es jedenfalls vorbehaltlich der parlamentarischen Entscheidungen über den Bundeshaushalt ab 2002 nicht zu geben.

### 9. Jeder vierte Erwerbstätige hat Abitur

Die Erwerbsbevölkerung Deutschlands ist formal immer besser gebildet – nimmt man die Schulabschlüsse zum Maßstab.

Schulabschluß	Erwerbstätige	
	Absolut (in Mio.)	In %
Hauptschulabschluß	13,660	37,5
Mittlere Reife	12,049	33,1
Fachabitur/Abitur	8,687	23,8
Ohne allgemeinbildenden Abschluß	0,526	1,4
Noch in schulischer Ausbildung	0,131	0,3
Ohne Angaben zur Art des Abschlusses	0,257	0,7
Nicht geäußert	1,093	3,0

Quelle: IW nach Angaben aus dem Mikrozensus 1999

### 10. Weiterbildung: Betriebe zahlen am meisten, aber Betriebsräte sollen mehr mitbestimmen

Die Betriebe sind die wichtigsten Finanziere in der Weiterbildung. Dies belegen Ergebnisse von Untersuchungen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW).

#### Aufwendungen für Weiterbildung 1998

Investor	Aufwendungen in Mrd. DM	Prozentuale Verteilung
Gewerbliche Wirtschaft	34,3	44,3

Freie Berufe und öffentliche Arbeitgeber	14,2	18,3
Bundesanstalt für Arbeit	12,5	16,1
Bund, Länder und Gemeinden	4,8	6,2
Teilnehmer	11,7	15,1
Summe	77,5	100

Quelle: IW

In Kenntnis (vielleicht aber auch nicht) dieser Aufwandsstruktur und auch der sehr hohen Bedeutung, die die Betriebe der Weiterbildung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen seit Jahren durch praktisches Tun einräumen hat der Bundesarbeitsminister Walter Riester (SPD) seine Vorschläge zur Ausweitung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Maßnahmen der Berufsbildung vorgelegt. Werden diese Vorschläge umgesetzt, dann ergibt sich eine erhebliche Verkomplizierung und Verbürokratisierung der betrieblichen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten. Vor allem aber: Dem Betriebsrat werden völlig neue Mitbestimmungsrechte eingeräumt. Denn dem jetzigen Paragraphen 97 BetrVG, der dem Betriebsrat lediglich ein Recht zur Beratung über Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen einräumt, soll ein folgenreicherer 2. Absatz angefügt werden. Dieser lautet im Gesetzentwurf (Stand: 15.12.2000) des Hauses Riester:

„Hat der Arbeitgeber technische Anlagen, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe oder Arbeitsplätze geplant, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändern wird und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.“

Wenn man von solch vielleicht etwas unklaren Begriffen wie „Planen“ und „nicht mehr ausreichen“ absieht, dann sieht man sofort, dass bei jeglichen Veränderungen im Betrieb der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht beanspruchen kann, weil er zumindest erst einmal behaupten kann, dass sich die Tätigkeiten ändern und dass die Qualifikationen der Betroffenen nicht mehr ausreichen. Der Gegenbeweis wird häufig schwer fallen mit der Folge, dass häufig überflüssige Weiterbildungsaktivitäten zu Lasten des Betriebes erzwungen werden können.

## **11. Anrechnung von Berufsschulzeiten – Neues geplant**

In der jüngsten BiBB-Hauptausschusssitzung nahm der parlamentarische Staatssekretär im BMBF, Wolf-Michael Catenhusen, auch Stellung zu einem seit 1997 nicht unstrittigen Thema. Es geht um die Anrechnung von Berufsschulzeiten auf die gesetzliche Höchststarbeitszeit von 48 Stunden bei volljährigen Auszubildenden. Catenhusen wörtlich: „Wir werden in einer Korrekturnovelle (zum Berufsbildungsgesetz, W.M.) die Ungereimtheiten bei der Anrechnung von Berufsschulzeiten auf die gesetzliche Höchststarbeitszeit für volljährige Auszubildende bereinigen. Durch die 1997 erfolgte ersatzlose Aufhebung der Anrechnungsvorschrift des § 9 Abs. 4 Jugendarbeitsschutzgesetz ist es teilweise zu unzumutbaren Belastungen für diese Auszubildenden gekommen. Hier sehen wir deshalb den dringenden Handlungsbedarf. Unsere vorbereitenden Gespräche mit den Sozialpartnern haben ergeben, dass es nicht leicht sein wird, eine von allen rundherum akzeptierte Lösung zu finden.“

Die „teilweise unzumutbaren Belastungen“ sollen dem Vernehmen nach Einzel- und Ausnahmefälle sein, in denen Ausbilder davon ausgegangen sein sollen, dass mit der Aufhebung des § 9 Abs. 4 JArbSchG auch die Freistellungsregelung im BBiG nicht mehr gelte, so dass im Ergebnis die Zeiten des Berufsschulunterrichts vollständig den Zeiten der betrieblichen Ausbildung hinzugerechnet wurden, so dass durchaus die

gesetzliche Höchststarbeitszeit von 48 überschritten werden kann.

Nun beruhen diese Ausnahmefälle auch nach Erkenntnissen des BMBF auf Fehlinformationen, die man eigentlich auch ohne Gesetzesänderung beheben kann – Oder ist doch etwas anderes (vielleicht die völlige Rücknahme der inhaltlich sinnvollen Änderung, die die früherer Bundesregierung geschaffen hatte oder die Festlegung einer Höchstgrenze für die wöchentlichen Zeiten der Ausbildung in Betrieb und Berufsschule) geplant?

Die Bundesregierung selbst scheint sich schwer zu tun mit dieser Frage, da doch bei einer Neuregelung das gesamte Thema der Anrechnung von Berufsschulzeiten auf die Ausbildungszeit und der Freistellung für den Berufsschulunterricht aktuell wird, was aber derzeit in zwei Gesetzen geregelt ist, für die unterschiedliche Ministerien die Federführung haben – das BMA und das BMBF.

## **12. Stiftung Bildungstest: Was bringt sie?**

Ab 2001 will die Stiftung Warentest Bildungsangebote untersuchen, und zwar im Auftrag der Bundesregierung, die im Interesse des Verbraucherschutzes und der Förderung der Weiterbildungsqualität eine Stiftung Bildungstest testen will.

Der Wuppertaler Kreis sieht hierin einen „Rückfall in die 80er Jahre“ und behauptet, dass die Qualitätsdiskussion verschlafen worden sei. So hält er eine stichprobenartige Einzelfallüberprüfung von Seminaren für Fach- und Führungskräfte der Wirtschaft nicht für ein geeignetes Mittel zur Qualitätssicherung. Einzelfallüberprüfungen können ein prozessorientiertes Qualitätsmanagement in der Weiterbildung nicht ersetzen. Das was von einem unabhängigen Prüfer beobachtet werden kann, Raumausstattung, Organisation, Medieneinsatz, Seminarunterlagen, das alles ist wichtig. Aber es garantiert keinen Lernerfolg. Qualität in der Weiterbildung lässt sich nicht in dieser Weise bewerten.

In der Qualitätsdiskussion der 90er Jahren sei ein breiter Konsens erzielt worden: Man kann Qualität in der Bildung nicht unabhängig vom Teilnehmer/Kunden definieren. Ein kundenorientierter und prozessorientierter Qualitätsbegriff ist notwendig und er hat sich in der Weiterbildung von Führungskräften durchgesetzt. Nach dieser Diskussion sei es ein Anachronismus, nun wieder auf die Suche nach allgemein gültigen Kriterien für Weiterbildungsqualität zu gehen und diese durch die Stiftung Warentest überprüfen zu lassen, meinen die Mitglieder des Wuppertaler Kreises, Deutsche Vereinigung zur Förderung der Weiterbildung von Führungskräften, Köln.

Der Wuppertaler Kreis versteht sich als Qualitätsgemeinschaft. Es werden nur Institute in den Verband aufgenommen, die über ein differenziertes und hochwertiges Instrumentarium zur Qualitätssicherung verfügen: Gremien aus Wirtschaftsvertretern und Experten evaluieren die Entwicklung neuer Seminare und sichern eine Orientierung an den Bedürfnissen der Praxis. Die Teilnehmer bewerten Qualität und den Erfolg jedes einzelnen Seminars. Darüber hinaus werden auch die Unternehmen befragt, die Teilnehmer in die Seminare entsenden. Die Ergebnisse dieser Befragungen werden überwacht und regelmäßig evaluiert. Darüber hinaus verfügen die Mitgliedsinstitute über moderne Qualitätsmanagementsysteme, die zum Teil nach DIN EN ISO 9000 zertifiziert sind.

### **13. Europäische Auszeichnung für Karin Genrich**

Karin Genrich, erfolgreiche Modehändlerin in und aus Potsdam, erhielt kürzlich in Paris als einzige deutsche Frau gemeinsam mit 20 anderen europäischen Frauen den „Conseil Européen Femmes Enterprises et Commerce“. Dieser Preis wird seit 1986 alle zwei Jahre vom Europäischen Rat für Frauen und Unternehmerinnen vergeben. Karin Genrich, auch Vizepräsidentin des EHV Brandenburg, ist erst die dritte deutsche Frau, die diese Auszeichnung erhielt. Den Preis habe sie „stellvertretend für die vielen starken und aktiven Frauen in Deutschland – besonders jene in Ostdeutschland – entgegengenommen. Die Auszeichnung ist gut

für Brandenburg, gut für Potsdam – eben gut für uns alle.“ sagte sie in der Märkischen Allgemeinen Zeitung.

Herzlichen Glückwunsch!

### **14. Jahrbuch Ausbildungspraxis 2001**

Mit der jetzt vorliegenden zweiten Ausgabe mausert sich das von den absoluten Fachleuten Cramer und Kiepe herausgegebene Jahrbuch Ausbildungspraxis zum kompetenten Berater für Ausbildungsverantwortliche in Betrieben und Bildungseinrichtungen, zudem jährlichen Standardwerk für die betriebliche Ausbildung.

Das Brennpunktthema ist in dieser Ausgabe die Qualifizierung für die Informationsgesellschaft mit Statements von prominenten Fachleuten aus Wissenschaft, Unternehmen und Politik. Ausführlich werden in zwei weiteren Kapiteln die Spezialthemen „Ausbilden für Europa“ und „Die neuen Medienberufe“ behandelt. Es schließt sich an ein reichhaltiger Überblick mit Originalbeiträgen aus Unternehmen, die allesamt „Best Practice“ bieten (u. a. der Otto-Versand mit seiner prämierten Ausbildungsinitiative E-Commerce).

Der eindeutige Schwerpunkt dieses Handbuchs bietet kompaktes Ausbildungswissen. Dies geht von grundlegenden Fragen des Berufsbildungssystems über Planung der Ausbildung zu Tips, wie Betriebe den betrieblichen Nachwuchs finden und in den Betrieb einführen. Praktische Beispiele aus Unternehmen zeigen die Umsetzung moderner Ausbildungsmethoden, den Einsatz neuer Lernmedien und die Beurteilung von Auszubildenden (am Beispiel des Kaufhof). Ebenso hilfreich sind die Anregungen, die die Kapitel "Wie Sie Auszubildende führen und fördern" sowie „Was Sie bei der Beendigung der Ausbildung beachten sollten“. Abgerundet wird das Werk durch praxisgerecht aufbereitete Erkenntnisse der Berufsbildungsforschung, Berufsbildung in Zahlen, aktuelle Rechtsinformationen, Adressen zur Berufsbildung im Internet, Besprechungen interessanter Bücher und eine Anleitung zur Nutzung der dem Buch beiliegenden CD ROM, die über aktuelle Förderprogramme zur beruflichen Bildung informiert.

Fazit: Ein rundum empfehlenswertes Buch.

*Günter Cramer, Klaus Kiepe (Hrsg.): Jahrbuch Ausbildungspraxis 2001 – Erfolgreiches Ausbildungsmanagement; ISBN 3-87156-297-1, 381 Seiten DIN A4, mit CD ROM, Verlag Deutscher Wirtschaftsdienst, DM 128,00. [www.dwd-verlag.de](http://www.dwd-verlag.de).*

## 15. Bündnis für Arbeit.., Themen und Konsensprinzip

Über Erfolge des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit wird man gewiß streiten können, kaum aber über inhaltliche Schwerpunkte der Beratungen: Wenn es keine Aussicht auf erfolgreiche, sprich einigungsfähige Gesprächsthemen gab, dann entdeckte man die Berufsbildung. Grundsatzbeschlüsse, Ausbildungsappelle u.ä. gaben stets genug Möglichkeiten, Positives zu verkaufen. Eigentlich sollte man meinen, es gibt keine Berufsbildungsthemen mehr für das Bündnis.

Nun kommt aber Klaus Zwickel, IG Metall-Chef, und fordert, „Fragen der Bildung und Qualifizierung zu einem Topthema“ im Bündnis zu machen. Es geht ihm um die Entwicklung moderner Ausbildungsberufe, die Schaffung von mehr Ausbildungsplätzen; außerdem fordert er Vereinbarungen zur Verzahnung von betrieblicher Ausbildung und Hochschulstudium sowie tarifvertragliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung.

Im Bündnis scheint Zwickel ablenken zu wollen von den dringenden Wünschen der Arbeitgeber, dort über die absolut unverhältnismäßigen Vorstellungen der Bundesregierung zur Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung reden zu wollen.

Und beim Thema Entwicklung moderner Ausbildungsberufe fällt dem Autor dieser Zeilen ein Gespräch beim Bundeswirtschaftsminister über neue Dienstleistungsberufe/-abschlußprofile vom 15.01.2001 ein: Dort erweckten die Gewerkschaftsvertreter den Eindruck, als wenn sie nur über ihre eigenen Ideen für Berufe reden wollen. Vorschläge und Anregungen der Arbeitgeberseite für die Weiterentwicklung von Ausbil-

dungsberufen und die Schaffung neuer Berufe sehen sie von vornherein sehr kritisch; die Gesprächsbereitschaft ist jedenfalls extrem gering. Dies wird vor allem dann deutlich, wenn es um Ausbildungsberufe gehen soll, die nicht mit Modebegriffen wie Management, IT oder neue Medien verknüpft sind, sondern auf die ganz normale berufliche Tätigkeit vorbereiten sollen, wie sie nun einmal in der deutschen Wirtschaft dominiert, oder wenn Berufe vorgeschlagen werden, deren Bedarf und Beschäftigungschancen offensichtlich sind, die aber im theoretischen Bereich etwas niedriger angesiedelt sind als duale „Managementberufe“, eventuell auch eine Ausbildungszeit von weniger als drei Jahren vorsehen und gerade für Jugendliche mit schlechteren Startchancen gute berufliche Perspektiven eröffnen. Dann drohen sie mit Abbruch der Gespräche und Auszug aus den Sitzungen, ein schlicht verantwortungsloses Verhalten.

Bedauerlich ist nur, wenn die Sitzungsleitung, in diesem Falle die des BMWi, sich von solchen Drohgebärden beeindrucken läßt und rasch das Thema wechselt, so dass die Gewerkschaften im Saale bleiben, in der Sache aber wieder einmal nichts bewegt werden kann. So ist es geschehen am 15.01.2001 im Bonner Dienststellenteil des Bundeswirtschaftsministeriums.

Als die Arbeitgeberseite des Einzelhandels 1994 das fast abgeschlossene Neuordnungsverfahren für den Beruf Kaufmann/Kauffrau für Warenwirtschaft aus wichtigen Gründen, die in der zwischenzeitlich eingetretenen Entwicklung des Handels und seiner Qualifikationsanforderungen liegen, abgebrochen hat, lautete eine erste Reaktion aus dem damaligen BMBW, „man kann das Konsensprinzip auch zu Tode reiten“. Wer dieselben Beurteilungskriterien auf das aktuelle Verhalten der Gewerkschaften anlegt, der müßte eigentlich zu mindestens vergleichbaren Schlüssen kommen. Die Berufsbildungspolitik will den Mißbrauch des Konsensprinzips als Verhinderungsprinzip aber noch nicht richtig wahr haben, so dass auch nicht an Konsequenzen gedacht wird. Übrigens noch einmal zum BMBF: Zusammen mit dem BMWi hat es mit einem Verfahrensvorschlag zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern des Ein-

zelhandels vermitteln wollen, damit die überfällige Modernisierung der zentralen Einzelhandelsberufe Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel und Verkäufer/in in Gang kommen kann. Die Arbeitgeber stimmten zu, die Arbeitnehmerseite lehnte schroff ab. Und der BMBF lapidar: Wenn es keinen Konsens der Sozialpartner gibt, tun wir nichts mehr; wir setzen uns auch nicht mehr für die Durchsetzung unserer eigenen Vorschläge ein. Keine Kritik wie 1994 – Die Zeiten haben sich wohl geändert.

So wichtig der Konsens über Ausbildungsberufe zwischen den Beteiligten auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite auch ist, um die Umsetzung der Berufe in der betrieblichen Praxis zu befördern und nicht zu behindern, so sehr wird es jetzt als Veto- und Verhinderungsprinzip mißbraucht – zu Lasten der Betriebe, die ausbilden wollen, es aber nicht dürfen, und zu Lasten der Jugendlichen, für die die geeigneten Ausbildungsmöglichkeiten nicht zugelassen werden.

Die Steuerungsgruppe des Bündnisses hat nun Presseberichten zufolge beschlossen, nicht über das Betriebsverfassungsgesetz reden, sondern eine „Qualifizierungsoffensive“ zum Top-Thema im Bündnis machen zu wollen. Inhalt soll u. a. sein eine Aufforderung an die Tarifpartner, Tarifverträge zur Weiterbildung der Beschäftigten abzuschließen, wobei die Qualität der Maßnahmen durch eine Zertifizierung der Anbieter gesichert werden soll.

Nun gut, aber was ist daran so offensiv und TOP? Es drohen neue Reglementierungen der Weiterbildung und für Betriebe und mehr Aufwand für anerkannte Bildungsanbieter. Bleibt zu hoffen, dass es erstens zu Vernunft in der Bündnis-Spitzenrunde im März und zweitens nicht zu Weiterbildungstarifverträgen im Handel kommt.

PS: Die Presseberichterstattung war wohl von den Gewerkschaften gesteuert; die Bündnis-Qualifizierungs-Offensive sieht doch etwas anders und auch umfassender aus, wenn man der Beratungsunterlage für die Sitzung der Steuerungsgruppe trauen darf. Daraus einige Beispiele für Aktivitätsfelder:

- Umsetzung des Ausbildungskonsenses auch in 2001
- Sicherung und Erweiterung eines differenzierten Spektrums moderner und flexibler Ausbildungsberufe in Tätigkeitsfeldern mit unterschiedlichen beruflichen Anforderungen durch rasche Aktualisierung und Neuentwicklung von berufen, die Beschäftigungschancen eröffnen und berufliche Entwicklung ermöglichen. Deshalb sollen auch die Ausbildungspotentiale in Tätigkeitsfeldern mit weniger komplexen Anforderungen voll ausgeschöpft werden.
- Kampagne für mehr Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen
- Eine deutliche Erhöhung der Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung (unter besonderer Berücksichtigung von Ungelernten, Älteren, Frauen)
- Zeit für Weiterbildung in flexiblen Arbeitszeitmodellen (zum Beispiel durch Nutzung von Arbeitszeitkonten für Weiterbildung); Zeitinvestitionen für Qualifizierung als neue Aufgaben der Arbeitszeitpolitik; so könnten die Tarifvertragsparteien anstreben, dass bei einem Einsatz von Zeitguthaben für Weiterbildung zugleich auch Arbeitszeit investiert wird
- Systematischere und breitere Nutzung der Lernmöglichkeiten im Arbeitsablauf
- Breite Erprobung von „Weiterbildungstests“
- Weiterentwicklung der Weiterbildungsstatistik.

Wann die nächste Bündnisrunde stattfindet, ist noch nicht bekannt.

## 16. Weiterbildung in Deutschland

Jüngere Erwerbstätige bilden sich eher weiter als Ältere. Diesen Schluß erlauben die altersgruppenspezifischen Weiterbildungsquoten, die das Statistische Bundesamt aufgrund des Mikrozensus veröffentlicht hat. Dies muß sich angesichts der gravierenden Veränderungen der Altersstrukturen und der dadurch wachsenden Bedeutung Älterer für die Gestaltung von Innovationen und Arbeitsprozessen nachhaltig ändern – natürlich nicht dadurch, dass sich jüngere Erwerbstätige weniger, sondern nur dadurch,

dass sich ältere Erwerbstätige mehr weiterbilden. Eine Voraussetzung ist, dass auch Weiterbildungskonzepte entwickelt und umgesetzt werden, die die Weiterbildungsbelegschaft Älterer tatsächlich auch fördern und unterstützen können. Eine andere Voraussetzung ist, dass sich das gesellschaftliche Bewußtsein gegenüber der Beschäftigung Älterer nachhaltig wandelt.

### Weiterbildungsteilnehmer in Deutschland

(in % der gleichaltrigen Bevölkerung)

Altersgruppe	Teilnahmequote
15 bis 20	32
20 bis 25	41
25 bis 30	23
30 bis 35	13
35 bis 40	10
40 bis 45	8
45 bis 50	7
50 bis 55	5
55 bis 60	1

Quelle: Statistisches Bundesamt

Dann können sich auch die individuellen Perspektiven für Bildungsinvestitionen in etwas höherem Alter verschieben – Es lohnt sich halt noch, auch mit etwa 55 oder 60 Jahren noch die eigenen Qualifikationen weiterzuentwickeln, wenn man diese Investition anschließend noch 10 bis 15 Jahre nutzen kann.

### 17. IT-Prüfungen – Umsetzungshilfen im Internet

In Ausgabe 09/2000 des HDE-Bildungs-Info hatten wir über die o.g. Umsetzungshilfen berichtet. Hier ist die Internetadresse, von der Sie sich die Hilfen herunterladen können:

<http://www.bmbf.de/veroef01/digipubl.htm>; dort in der Rubrik Berufliche Bildung die „Schrift“ Umsetzungshilfen für die neue Prüfungsstruktur der IT-Berufe (49 MB); pdf-Datei.

### 18. Was verdienen Wirtschaftswissenschaftler?

Auch im Handel werden Wirtschaftswissenschaftler beschäftigt. Zusammen mit Juristen stellen sie die größte Gruppe der ausgebildeten Akademiker im Handel. Einer

Analyse der Arbeitsmarktinformationsstelle der ZAV – eines Ablegers der Bundesanstalt für Arbeit – aus dem Jahre 2000 zufolge bestehen auch bei akademischen Berufsanfängern oft unklare Gehaltsvorstellungen, so dass die Analyse über Beruf und Arbeitsmarktsituation von Wirtschaftswissenschaftlern einige Orientierungsdaten nennt (siehe auch ibv Nr. 49 vom 06.12.2000).

Danach liefert der Bundesangestelltentarif (BAT) erste Eckdaten für den Einstieg im öffentlichen Dienst. Ein 28-jähriger, lediger Absolvent einer wissenschaftlichen Hochschule erhält, sofern ihm eine adäquate Position übertragen wird, danach ein Jahresbruttogehalt von rund 72.000 DM; ein lediger, 26-jähriger Fachhochschulabsolvent bekommt rund 58.000 DM.

Für die Privatwirtschaft zeigen die Angaben aus der Veröffentlichung „Berufsplanung für den Managementnachwuchs“ der Personalberatung Jörg E. Staufenbiel ein Jahresdurchschnittseinkommen für Berufsanfänger unter den Diplom-Kaufleuten von 65.000 bis 80.000 DM hin. Während Diplom-Wirtschaftsingenieure mit einem Aufschlag von ca. 450 DM pro Monat rechnen können, müssen Diplom-Volkswirte, sofern sie ein betriebswirtschaftliches Aufgabenfeld übernommen haben, mit einem monatlichen Abschlag von ca. 300 DM rechnen. In der Tabelle folgen die Angaben für 1999.

### Wirtschaftswissenschaftler/innen: Gehälter nach Wirtschaftszweigen 1999

Gehaltsklassen	Industrie	Handel	Dienstleistung	Gesamt
Bis 60 TDM p.a.	1,1%	21,1%	8,1%	5,7%
61 – 65 TDM p.a.	9,7%	15,8%	13,5%	12,6%
66 – 70 TDM p.a.	21,5%	15,8%	29,7%	22,5%
71 – 75 TDM p.a.	32,3%	15,8%	18,9%	27,0%
76 – 80 TDM p.a.	24,7%	10,5%	10,8%	20,3%
81 – 85 TDM p.a.	8,6%	5,3%	8,1%	7,2%
Mehr als 85 TDM p.a.	2,2%	15,8%	10,8%	4,5%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: Staufenbiel

Die Daten der Staufenbiel-Untersuchung sind sicher etwas industrielastig, wie die recht geringen Abstände zwischen den Industriewerten und den Durchschnittswerten zeigen. Sie zeigen aber die große Streuung der Verdienstmöglichkeiten im Handel auf: Sowohl die unterste wie die oberste Gehaltsklasse ist im Handel relativ am stärksten besetzt.

## 19. Controlling – Das Handbuch

Controlling gewinnt in immer mehr Unternehmen wachsende Bedeutung – strategisch wie operativ. Die sich immer schneller verändernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zwingen auch dazu, das klassische Rechnungswesen zum Controlling, also zu einem Instrument zur Steuerung des Unternehmenserfolges weiterzuentwickeln.

Peter Baier, langjähriger Controlling-Consultant, hat jetzt das Handbuch für all jene Unternehmen vorgelegt, die Controlling einführen oder weiterentwickeln wollen. Baier widmet gut 100 der fast 700 Seiten sehr grundsätzlichen Fragen der richtigen Einführung und Verortung von Controlling im Betrieb; analysiert werden erfolgsbestimmende Faktoren der Unternehmensführung (z. B. der angemessene Führungsstil), die Unterschiede zwischen Rechnungswesen und Controlling, die notwendigen Rahmenbedingungen für Controlling. Nach der gründlichen Beschreibung der Aufgaben des Controlling in zukunftsorientierten Unternehmen (Planung, Kontrolle, Information) stellt Baier bewährte Controllinginstrumente vor. Der „Instrumentenkasten“ des Controllings wird differenziert in analytische (z. B. Szenario-Writing, Kennzahlensysteme, Budgetierung, Kostenrechnungssysteme, Netzplantechnik), heuristische (z. B. Brainstorming, Morphologie, Funktionsanalyse), Prognose- (z. B. Delphimethode, Lebenszyklusanalyse, GAP-Projektion, Indikator-methode, Input-Output-Analyse) und Bewertungs- und Entscheidungsinstrumente (z. B. Kosten-Nutzen-Analyse, Nutzwert-analyse, Investitionsrechnung, Situationsanalyse, Potentialanalyse, Entscheidungsbaumverfahren, Portfolio-Analyse, Shareholder-Value-/Wertsteigerungsanalyse) strukturiert und

sehr verständlich, anwendungsorientiert dargeboten.

Das eigentliche Hauptkapitel dieses Handbuchs beschäftigt sich mit Einsatz und Nutzungsmöglichkeiten von Controlling; hier werden auch wichtige Teilbereiche des Controlling behandelt, z. B. Vertriebs- und Absatzcontrolling, Investitionscontrolling, Finanzcontrolling, Personalcontrolling. Dieses Kapitel könnte bei einer Neuauflage um Bildungscontrolling ergänzt werden.

Ein Fallbeispiel aus einem Unternehmen sowie zahlreiche Checklisten und eine CD ROM runden dieses durchweg empfehlenswerte Buch ab, dem eine weite Verbreitung in der betrieblichen Praxis zu wünschen ist.

*Peter Baier, Praxishandbuch Controlling, 680 Seiten, ISBN 3-7064-0709-4, Wien/Frankfurt 2000, Wirtschaftsverlag Ueberreuter, DM 248,00.*

## 20. "Nix geregelt - Unternehmer und ihre Nachfolge"

Mit Cartoons von Dirk Meissner und Texten von Daniel Dickopf präsentiert sich dieses unterhaltsame Werk zu einem ernsten und wichtigen Thema.

Wer sein Leben lang im Chefsessel seines Unternehmens saß, es wie die eigene Westentasche kennt, tiefrote Zahlen durchlitten und Rekordgewinne gefeiert hat, dem fällt es schwer, sich zur Ruhe zu setzen.

Fazit: Die Frage, wer das Unternehmen zukünftig führen wird, wird sorgsam unter Verschluss gehalten und damit der richtige Zeitpunkt verpasst, die Geschäfte an einen geeigneten Nachfolger zu übergeben. Diese Tabuisierung bringt immer wieder Unternehmen an den Rand der Pleite oder direkt in diese hinein. Immerhin sind es bundesweit ca. 300 000 mittelständische Unternehmen mit etwa 4 Millionen Beschäftigten, die vor die Nachfolgefrage gestellt sind.

Wer die Nachfolgediskussion auf amüsante Art und Weise ins Rollen bringen möchte und nach einem geeigneten Mittel dazu Ausschau hält, dem wird das neue Buch

"Nix geregelt - Unternehmer und ihre Nachfolge" empfohlen.

Mittels Bilderbogen von Cartoonist Dirk Meissner und scharfzüngigen Texten von Daniel Dickopf werden Denkanstöße zur Unternehmensnachfolge gegeben. In Karikaturen und Texten geht es u.a. um den Filius, der keine Lust hat, in die viel zu großen Schuhe des Herrn Papa hineinzuwachsen, um Newcomer, die mit dem beängstigenden Schatten ihres Vorgängers leben müssen und Kinder, die ihren eigenen Kopf haben, der manchmal genau mitten durch die Wand will, die der Vater gerade hochgezogen hat.

Häppchenweise servieren die Profis für Pointen Meissner und Dickopf auf eine sehr subtile Art und Weise die Wahrheiten rund um die Nachfolgefrage, die sonst wie ein allzu großer Brocken im Halse stecken bleiben oder gar nicht auf die "Speisekarte" gesetzt werden.

Eine gelungene Strategie für ein Tabuthema mit all seinen Facetten, das nur allzu oft unter dem erhobenen Zeigefinger leiden muß oder nur unter einer sehr stark verengten juristischen oder steuerlichen Perspektive angegangen wird.

Kölner Universitätsverlag, Oktober 2000, ISBN 87427-082-3; 84 Seiten Format 22,5 / 27,5 cm, gebunden, Leinen mit Schutzumschlag; DM 69.- / Euro 35,28, incl. MwSt.

## **21. Kosmetiker und Bodenleger kommen als neue Ausbildungsberufe**

### **a) Kosmetiker**

Nun ist es so gut wie amtlich – der Ständige Ausschuß des BIBB hat dem Entwurf der Ausbildungsverordnung Kosmetiker/Kosmetikerin am 22.01.2001 zugestimmt; das Inkrafttreten zum 01. August 2001 ist beschlossene Sache. Damit gibt es nicht nur für selbständige Kosmetiker eine neue Ausbildungsmöglichkeit, sondern auch Parfümerien mit Kosmetikkabinen bekommen eine zusätzliche, sehr interessante Möglichkeit, qualifizierte Nachwuchskräfte auszubilden. Ein nicht unwesentliches Detail der Verordnung ist aber noch offen: Gibt es eine

unbefristete oder eine erst einmal auf fünf Jahre befristete Verordnung? Arbeitgeber, Gewerkschaften und auch Länder sprechen sich entschieden für eine unbefristete Verordnung aus, während der Bundesminister für Wirtschaft der Auffassung ist, eine einigen Kosmetiker- bzw. Berufsfachschulvertretern gegebene Zusage einhalten zu müssen, die Verordnung zu befristen, um die Kosmetikschulen nicht in ihrer Existenz zu gefährden – eine oft geäußerte Sorge, die aber wegen fehlenden sachlichen Zusammenhangs auch vehement bestritten wird.

Wie dem auch sei: Der HDE appelliert an alle infrage kommenden Unternehmen des Handels, sehr ernsthaft diese zusätzliche Ausbildungsmöglichkeit zu prüfen und nach Möglichkeit ab dem kommenden Ausbildungsjahr auch Kosmetiker auszubilden. Den Entwurf der Ausbildungsverordnung stellen wir auf Wunsch gern zur Verfügung (Fax: 030/726250-49).

### **b) Bodenleger**

Nach langem Hin und Her – die Frage der richtigen Ausbildungsdauer war eines der Streitthemen – wird nun das Verfahren zur Neuordnung der Berufsausbildung zum Bodenleger/zur Bodenlegerin in Gang gesetzt. Ob dieser auch für die Handelsbereiche Einrichtungshandel, Bodenbelaghandel, Tapeetenhandel interessante Ausbildungsberuf noch bis zum 01.08.2001 in Kraft gesetzt werden kann, ist fraglich. Aber ab 2002 kann auch dieser Beruf ausgebildet werden.

Der Entwurf des Katalogs der Fertigkeiten und Kenntnisse:

1. Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht
2. Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes
3. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
4. Umweltschutz
5. Auftragsübernahme, Planen und Vorbereiten von Arbeitsabläufen
6. Werk- und Hilfsstoffe und ihre Anwendung
7. Einsatz von Werkzeugen, Geräten und Maschinen

8. Prüfen und Vorbereiten von Unterböden und Prüfen des Raumklimas
9. Verlegen von Belägen
10. Reparatur von ewlastischen und textilen Bodenbelägen sowie Schichtstoffbelägen und schwimmend verlegtem Mehrschichtparkett
11. Qualitätssichernde Maßnahmen
12. Aufmaße und Abrechnungen

Die weiteren Eckwerte des Berufs:

- Als Form für die zeitliche Gliederung wird die Zeitrichtwertmethode mit Trennung vor und nach der Zwischenprüfung gewählt
- Umweltschutz wird, falls erforderlich, über die Inhalte der Standardposition hinaus in den entsprechenden Fachpositionen vermittelt
- Es erfolgt keine Zuordnung nach der Berufsgrundbildungsjahr-Anrechnungsverordnung
- Als Ausbildungsdauer wird 3 Jahre festgelegt, obwohl nach Ansicht der Fachleute aus der Wirtschaft zwei Jahre ausgereicht hätte. Voraussetzung für die Zustimmung der Wirtschaft zu dieser Ausbildungsdauer ist, dass die Ausbildungsinhalte nicht erweitert werden. Wegen der Blockade der Gewerkschaften gegenüber unter dreijährigen Berufen wurde bislang ein beträchtliches Ausbildungspotential nicht genutzt.
- Der Beruf wird nach § 25 Berufsbildungsgesetz, nicht nach der Handwerksordnung geregelt.

## 22. Wettbewerb: Kreativ für Demokratie und Toleranz

„Wie völlig blind ist der Mensch. Er weiß nichts von der Vergangenheit, weil er nicht dabei war, er weiß nichts von der Gegenwart, weil er dabei ist.“ Dies sagte Victor Klemperer und trotzdem wurde er Chronist des alltäglichen Terrors im Nationalsozialismus. Ein Widerspruch? Wie würden Sie Ihre Gegenwart beschreiben? Wie würden Sie über Hass, Gewalt und Fremdenfeindlichkeit im heutigen Deutschland „Zeugnis ablegen“ für spätere Generationen? Und

was wollen und können Sie für Demokratie und Toleranz tun?

„Kreativ für Demokratie und Toleranz“ ist der Titel des Victor Klemperer Jugendwettbewerbes für 16-21-Jährige, ausgerichtet vom Bündnis für Demokratie und Toleranz gegen Extremismus und Gewalt, dem Aufbau-Verlag und der Dresdner Bank. Teilnehmen können Gruppen und Einzelpersonen. Jede Anmeldung wird bereits belohnt mit den Victor Klemperer Taschenbuch-Kassetten 1933 – 1945.

Einsendeschluß ist bereits der 15. März 2001. Weitere Infos unter [www.buendnis-toleranz.de](http://www.buendnis-toleranz.de) oder über Bündnis für Freiheit und Toleranz, Bundeshaus, Bundesallee 216 – 218, 10719 Berlin, Fax: 030/22416253, e-mail: [buendnis.toleranz@t-online.de](mailto:buendnis.toleranz@t-online.de).

## 23. Termine

### 30. Januar bis 02. Februar 2001

LEARNTEC 2002 – Fachmesse für Bildungs- und Informationstechnologie, Ort und Veranstalter: Messe Karlsruhe.

### 01. Februar 2001

2. Berliner Handelsforum 2001, Ort: Berlin, Veranstalter BBE-Köln und GDE Berlin, Info: BBE, Abt. Marketing/Marktforschung, Postfach 25 04 25, 50520 Köln (Fax: 0221/93655-202).

### 19. bis 23. Februar 2001

Bildungsmesse 2001, Ort: Hannover, Veranstalter: Deutsche Messe AG, Infos: Tel: 0511/8932626: [www.bildungsmesse-hannover.de](http://www.bildungsmesse-hannover.de).

### 07. bis 09. März 2001

AzubiTage Stuttgart, Ort: Haus der Wirtschaft in Stuttgart, Info unter: [www.azubitage.de](http://www.azubitage.de).

### 09. bis 11. März 2001

Wissen, was zu tun ist – 4. Kölner Weiterbildungsmesse. [www.messe.de](http://www.messe.de)

### 14. bis 16. März 2001

„Eigenverantwortung fördern – auf dem Weg zum unternehmerisch denkenden Mitarbeiter!“ MUWIT - Kongreß für die betrieb-

liche Personalentwicklung, Ort: Wiesbaden, Infos unter [www.iir.de/muwit](http://www.iir.de/muwit).

**02. bis 03. April 2001**

Deutscher Key-Account-Management-Kongress, Veranstalter: Deutsche Verkaufsführer-Schule (DVS), Ort: Frankfurt/Main, Infos bei DVS, Tel: 089/9935500 oder unter [www.dvs-gmbh.de](http://www.dvs-gmbh.de).

**28. bis 29. April 2001**

Der direkte Weg zum Kunden – P.O.S.-Marketing-Kongreß mit Marktplatz der Innovationen, Ort: Messe Düsseldorf, Infos: [www.pos-congress.de](http://www.pos-congress.de).

**14. bis 17. Juni 2001**

YOU Essen – Jugendmesse YOU im Essener Grugapark, Infos unter [www.you.de](http://www.you.de).

**23. bis 27. Februar 2002**

EuroShop mit RETAIL TECHNOLOGY, Ort: Messe Düsseldorf; Info: [www.messe.de](http://www.messe.de).

Neue Ausbildungsverträge nach Ländern											
	Kaufleute im Einzelhandel			Verkäufer			Kaufleute im Groß- und Außenhandel				
	2000	1999	00 zu 99	2000	1999	00 zu 99	2000	1999	00 zu 99		
<b>Bund</b>	33925	33946	-0,06%	13876	15171	-8,54%	18310	18325	-0,08%		
<b>Schleswig-Holstein</b>	1281	1328	-3,54%	339	364	-6,87%	833	825	0,97%		
<b>Hamburg</b>	833	794	4,91%	97	91	6,59%	740	727	1,79%		
<b>Niedersachsen</b>	3418	3584	-4,63%	856	1019	-16,00%	1937	2063	-6,11%		
<b>Bremen</b>	328	352	-6,82%	41	49	-16,33%	258	283	-8,83%		
<b>Nordrhein-Westfalen</b>	6141	6082	0,97%	3310	3381	-2,10%	4590	4550	0,88%		
<b>Hessen</b>	2245	2386	-5,91%	657	623	5,46%	1127	1091	3,30%		
<b>Rheinland-Pfalz</b>	1405	1374	2,26%	766	813	-5,78%	819	797	2,76%		
<b>Saarland</b>	502	465	7,96%	175	222	-21,17%	304	323	-5,88%		
<b>Baden-Württemberg</b>	4351	4043	7,62%	1261	1151	9,56%	2599	2519	3,18%		
<b>Bayern</b>	5084	5049	0,69%	1829	1750	4,51%	2808	2689	4,43%		
<b>Berlin</b>	1776	1689	5,15%	362	504	-28,17%	448	429	4,43%		
<b>Brandenburg</b>	1278	1376	-7,12%	546	690	-20,87%	337	326	3,37%		
<b>Mecklenburg-Vorpommern</b>	1021	1104	-7,52%	746	975	-23,49%	300	395	-24,05%		
<b>Sachsen</b>	1921	1952	-1,59%	1212	1489	-18,60%	549	585	-6,15%		
<b>Sachsen-Anhalt</b>	1264	1277	-1,02%	1011	1159	-12,77%	350	380	-7,89%		
<b>Thüringen</b>	1077	1091	-1,28%	668	891	-25,03%	311	343	-9,33%		

Quelle: HDE, BIBB

Neue Verträge in stark besetzten und neuen Berufen 2000 und 1999			
(sortiert nach Vertragszahl 2000)			
	2000	1999	00 zu 99 in %
<b>Kaufmann/frau im Einzelhandel</b>	33925	33946	-0,06%
Bürokaufmann/frau (IH/HW)	28171	30309	-7,05%
Kfz.-Mechaniker	23173	23463	-1,24%
Industriekaufmann/frau	21378	21924	-2,49%
Energieelektroniker/in	19940	21616	-7,75%
Friseur/in	18837	18373	2,53%
<b>Kaufmann/frau im Groß- und Außenhandel</b>	18310	18325	-0,08%
Bankkaufmann/frau	18277	17814	2,60%
Maler/in und Lackierer/in	16754	18567	-9,76%
Koch/Köchin	16583	15715	5,52%
Arzthelfer/in	16058	16420	-2,20%
<b>Verkäufer/in</b>	13876	15171	-8,54%
Tischler/in	13698	15310	-10,53%
Zahnarzthelfer/in	13688	11586	18,14%
Kaufmann/frau für Bürokommunikation	11991	12446	-3,66%
Fachverkäufer/in im Nahrungsmittelhandwerk	11819	12541	-5,76%
Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/r	9909	10225	-3,09%
Fachinformatiker/in	9292	6027	54,17%
Metallbauer/in	9199	9543	-3,60%
Wirtschafts- und steuerberatende Berufe	8647	8333	3,77%
Gas- und Wasserinstallateur/in	8182	9263	-11,67%
Bäcker/in	6375	7016	-9,14%
Industriemechaniker Maschinen- und Systemtechnik	5570	6100	-8,69%
Versicherungskaufmann/frau	5548	5284	5,00%
Speditionskaufmann/frau	5466	5097	7,24%
Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/in	5421	6130	-11,57%
Industriemechaniker/in Betriebstechnik	5294	5764	-8,15%
Mediengestalter/in Digital- und Printmedien	5024	3797	32,31%
Mechatroniker/in	4732	3643	29,89%
Reiseverkehrskaufmann/frau	4107	4004	2,57%
Automobilkaufmann/frau	3709	3596	3,14%
Bauzeichner/in	3416	4005	-14,71%
IT-Systemelektroniker/in	3375	2812	20,02%
Fleischer/in	3236	3526	-8,22%
IT-Systemkaufmann/frau	2881	2051	40,47%
Pharmazeutisch-kaufmännische/r Angestellte/r	2846	3054	-6,81%
Technische/r Zeichner/in	2669	2708	-1,44%
Informatikkaufmann/frau	2476	1947	27,17%
Radio- und Fernstehtechner/in	1629	1324	23,04%
Fachmann/frau für Systemgastronomie	848	674	25,82%
hier erfaßte 40 Berufe	331060	331731	-0,20%
Anteil hier erfaßter Berufe an allen Berufen	53,25%	66,47%	
Alle Berufe	621693	631015	-1,48%
Datenquelle: BIBB			

Neue Verträge in stark besetzten und neuen Berufen 2000 und 1999			
(sortiert nach Veränderungen 2000 zu 1999)			
	2000	1999	00 zu 99 in
Fachinformatiker/in	9292	6027	54,17%
IT-Systemkaufmann/frau	2881	2051	40,47%
Mediengestalter/in Digital- und Printmedien	5024	3797	32,31%
Mechatroniker/in	4732	3643	29,89%
Informatikkaufmann/frau	2476	1947	27,17%
Fachmann/frau für Systemgastronomie	848	674	25,82%
Radio- und Fernstehtechner/in	1629	1324	23,04%
IT-Systemelektroniker/in	3375	2812	20,02%
Zahnarztthelfer/in	13688	11586	18,14%
Speditionskaufmann/frau	5466	5097	7,24%
Koch/Köchin	16583	15715	5,52%
Versicherungskaufmann/frau	5548	5284	5,00%
Wirtschafts- und steuerberatende Berufe	8647	8333	3,77%
Automobilkaufmann/frau	3709	3596	3,14%
Bankkaufmann/frau	18277	17814	2,60%
Reiseverkehrskaufmann/frau	4107	4004	2,57%
Friseur/in	18837	18373	2,53%
<b>Kaufmann/frau im Einzelhandel</b>	<b>33925</b>	<b>33946</b>	<b>-0,06%</b>
<b>Kaufmann/frau im Groß- und Außenhandel</b>	<b>18310</b>	<b>18325</b>	<b>-0,08%</b>
Kfz.-Mechaniker	23173	23463	-1,24%
Technische/r Zeichner/in	2669	2708	-1,44%
Arzthelfer/in	16058	16420	-2,20%
Industriekaufmann/frau	21378	21924	-2,49%
Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/r	9909	10225	-3,09%
Metallbauer/in	9199	9543	-3,60%
Kaufmann/frau für Bürokommunikation	11991	12446	-3,66%
Fachverkäufer/in im Nahrungsmittelhandwerk	11819	12541	-5,76%
Pharmazeutisch-kaufmännische/r Angestellte/r	2846	3054	-6,81%
Bürokaufmann/frau (IH/HW)	28171	30309	-7,05%
Energieelektroniker/in	19940	21616	-7,75%
Industriemechaniker/in Betriebstechnik	5294	5764	-8,15%
Fleischer/in	3236	3526	-8,22%
<b>Verkäufer/in</b>	<b>13876</b>	<b>15171</b>	<b>-8,54%</b>
Industriemechaniker Maschinen- und Systemtechnik	5570	6100	-8,69%
Bäcker/in	6375	7016	-9,14%
Maler/in und Lackierer/in	16754	18567	-9,76%
Tischler/in	13698	15310	-10,53%
Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/in	5421	6130	-11,57%
Gas- und Wasserinstallateur/in	8182	9263	-11,67%
Bauzeichner/in	3416	4005	-14,71%
hier erfaßte 40 Berufe	391076	401310	-2,55%
Anteil hier erfaßter Berufe an allen Berufen	62,91%	66,47%	
Alle Berufe	621693	631015	-1,48%
Datenquelle: BIBB			