

information | **Bildung**

01 | 14. Januar 2009

Aus dem Inhalt

ZBB: Datenbank Lernmaterialien online	2
Hochschulabsolventen im Handel: Auch in 2009 gute Chancen	2
Handelsberufe an der Spitze: Berufsbildungsstatistik 2007	3
Handel engagiert sich für die Ausbildung von Personen mit Migrationshintergrund	5
AEVO erneuert	6
Warenkunde-Handel: Badwelten – Demo CD liegt vor	7
Begabte durch Ausbildung fördern – und danach auch	7
BIBB bekommt "Nationale Referenzstelle für Qualität in der beruflichen Bildung"	8
Kein Mindestlohn für Bildungsträger	9
Lernarrangements für die Ausbildung im Einzelhandel	10
Termine	11



ZBB: Datenbank Lernmaterialien online

Die Zentralstelle für Berufsbildung im Einzelhandel (zbb) hat im Rahmen des Projektes „Flexible Learning im Einzelhandel“ eine Datenbank über Lehr- und Lernmaterialien erstellt, die seit der Neuordnung der Einzelhandelsberufe 2004 erschienen sind.

<http://db.flexible-learning.de/> lautet die Internetadresse für diese sehr hilfreiche Datenbank. Ziel ist es, allen Lernern, die eine Aus- oder Weiterbildung im Einzelhandel durchlaufen, sowie dem Bildungspersonal - betrieblichen Ausbildern, Weiterbildnern, Berufsschullehrern, Trainern usw. – eine aktuelle Auswahl an handelsbezogenen Lehr- und Lernmaterialien anzubieten. Etwa 400 verschiedene Produkte sind derzeit erfasst. Sie decken die Handlungsbereiche Berufsvorbereitung, Berufsausbildung und Weiterbildung ab. Geboten werden zu jedem Produkt eine Inhaltsangabe sowie sämtliche bibliographischen Daten.

Unter www.flexible-learning.de bietet die zbb Informationen aus der laufenden Arbeit im Projekt „Flexible Learning im Einzelhandel“. So werden Ergebnisse einer Befragung von E-Learning-Nutzern und des Bildungspersonals präsentiert, ein Bericht befasst sich mit der Qualifizierung pädagogischer Professionals für flexibles Lernen; weitere Berichte informieren über die Projekttreffen und die Arbeit an den E-Learning-Modulen.

**Datenbank
Lernmaterialien
Handel**

Hochschulabsolventen im Handel: Auch in 2009 gute Chancen

Der Handel steigert schrittweise den Anteil der Hochschulabsolventen unter den Beschäftigten. Dieser Trend wird sich auch 2009 fortsetzen.

Einem Bericht der Jungen Karriere (Ausgabe Januar 2009) zufolge dürfte es auch in 2009 wieder gute Chancen für jüngere Hochschulabsolventen auf einen Berufseinstieg im Handel geben. Aus dem großen Kreis der Handelsunternehmen, die relativ stetig den Akademikeranteil unter den Beschäftigten ausbauen und mehr Hochschulabsolventen einstellen, werden in einer Untersuchung von Staufenbiel, die die 56 größten Einsteller von Hochschulabsolventen und jungen Berufstätigen erfasst haben will, immerhin vier aufgeführt: Die Otto Group zählt weiter zu den bedeutendsten Einstellern von Informatikern, auch wenn in 2009 die geplante Einstellzahl von 280 auf 200 zurückgehen soll; stark erhöhen will Tengelmann die Zahl der neuen Hochschulabsolventen (von 80 auf 190). Bei Peek & Cloppenburg (von 110 auf 100) und Kaufland Dienstleistung (von 95 auf 100) ist in etwa Konstanz bei den Planungen für Neueinstellungen angesagt. Da auch zumindest die anderen großen Handelsunternehmen zunehmend Hochschulabsolventen einstellen und von Einstellungsstopps gerade im hochqualifizierten Bereich nichts bekannt ist, werden in dieser Untersuchung nur einige Beispiele aus dem Handel benannt.

**Hochschüler in
den Handel!**



Handelsberufe an der Spitze: Berufsbildungsstatistik 2007

Kaufmann/-frau im Einzelhandel ist wieder die Nummer 1 unter Deutschlands Berufen, Verkäufer/in liegt inzwischen auf Rang 6 und noch vor dem Beruf Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel (Rang 8).

Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel ist wieder der am stärksten besetzte Ausbildungsberuf in Deutschland. 78.691 Auszubildende gab es Ende 2007, 3.731 oder 5,0 % mehr als Ende 2006. Damit konnte nach einigen Jahren wieder der Beruf Kraftfahrzeugmechatroniker/in (73.398 Verträge, minus 2,5 %) von Platz 1 verdrängt werden, obwohl bei diesem 3 ½ jährigen Beruf jeder Auszubildende vier Mal in dieser Bestandsstatistik erscheint, bevor er zur Prüfung geht. Auf Rang 6 liegt inzwischen der zweijährige Verkäuferberuf mit 44.058 Auszubildenden (plus 10,8 % oder +5.308). Der Kernberuf des Groß- und Außenhandels – Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel – hat seine Vertragszahlen ebenfalls steigern können (um 1.531 oder 3,9 %) und kletterte auf Rang 8 in der Rangliste aller 342 anerkannten Ausbildungsberufe.

**Handelsberufe
sind Spitze**

Besonders erfreuliche Entwicklungen haben nach Angaben der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes auch folgende Handelsberufe genommen:

- Drogist/in: Plus 50 % seit 2003 auf 1.803 Ausbildungsverträge
- Der 2004 eingeführte Fahrradmonteur steigerte seine Vertragszahlen kontinuierlich in großen Schritten von zunächst 166 auf 1.013 (2007), was die Notwendigkeit dieses zweijährigen Berufs erneut unterstreicht.
- Der 2002 eingeführte Beruf Bodenleger hat ebenfalls eine positive Entwicklung genommen und stabilisiert seine Vertragszahlen bei knapp 700 (in 2007: 673).
- 2003 wurde der Beruf Kosmetiker eingeführt. Bei gut 1.100 hat sich die Vertragszahl jetzt (2007: 1.148) eingependelt: Ebenfalls ein Beleg für die Notwendigkeit dieses Berufs.
- Und der „jüngste“ Handelsberuf, die 2006 geschaffene Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice hat es nach 2 Jahren schon auf 1.036 Auszubildende gebracht. Auch diese sehr positive Entwicklung zeigt, dass das Zögern mancher bei der Schaffung neuer Berufe für den Dienstleistungssektor unbegründet war.



- Die beiden Lagerberufe haben nach der Neuordnung von 2004 sehr erfreuliche Zuwächse erzielt: Der 2jährige Beruf Fachlagerist hat inzwischen 10.818 Ausbildungsverhältnisse, der dreijährige Beruf Fachkraft für Lagerlogistik sogar 20.501.
- Und noch ein Hinweis auf den Automobilkaufmann: Lange Jahre bei stabilen Vertragszahlen von knapp unter 10.000 gab es 2007 bei 10.047 Ausbildungsverträgen einen leichten Zuwachs.

Diese Entwicklung zeige - so Stefan Genth, HDE-Hauptgeschäftsführer -, dass bei der Schaffung neuer Berufe für den Dienstleistungssektor nicht gezögert werden darf. Zudem brauche man flexible und differenziert einsetzbare Berufskonzepte. Die Konzentration auf ein Strukturmodell oder auf schulische Organisationsprinzipien würde der Ausbildung im dualen System Schaden zufügen, ergänzte Genth und folgerte: „Der Blick auf die Ausbildungsstatistik für den Handel zeigt, dass modernisierte und neue Berufe, gepaart mit hoher Ausbildungsbereitschaft und wachsendem Fachkräftebedarf, zusätzliche Ausbildungsplätze mobilisieren.“

**Differenzierte
und flexible Be-
rufskonzepte
erforderlich**

Auszubildende in ausgewählten handelsrelevanten Berufen 2002 bis 2007
(zum 31.12.)

Beruf	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	74.107	70.648	69.680	71.910	74.960	78.691
Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	41.243	38.906	38.502	38.545	39.191	40.722
Verkäufer/in	27.222	28.522	30.945	34.437	38.750	44.058
Drogist/in	1.139	1.192	1.239	1.312	1.571	1.803
Buchhändler/in	2.554	2.328	2.207	2.107	2.121	2.089
Gestalter/in für visuelles Marketing	1.841	1.562	1.369	1.377	1.477	1.660
Musikalienhändler/in	76	70	61	67	70	64
Tankwart/in	681	639	649	573	719	564
Bürokaufmann/-frau	65.369	63.197	61.905	60.212	59.493	59.996
Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	31.878	32.596	33.807	35.275	35.781	36.484
Reiseverkehrskaufmann/-frau	9.038	7.922	7.076	6.442	6.280	6.087
Pharmazeutisch/kaufmännische/r Angestellte/r	8.728	7.815	6.731	6.261	6.291	6.068
Florist/in	8.068	7.498	7.235	6.851	6.691	6.443



Automobilkaufmann/-frau	9.500	9.524	9.761	9.803	9.913	10.047
Fachkraft für Lagerlogistik	10.368	11.474	13.281	15.279	17.305	20.501
Fachlagerist	4.309	4.999	6.065	7.215	8.663	10.818
Fahrradmonteur (neu ab 2004)			166	548	926	1.013
Kosmetiker (neu ab 2003)		451	824	1.139	1.114	1.148
Bodenleger (neu ab 2002)	147	384	553	678	711	673
Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk	28.893	28.688	29.666	30.811	32.251	32.914
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice (neu ab 2006)					464	1.036

Quelle: Statistisches Bundesamt

Das Statistische Bundesamt hatte in 2007 und 2008 erheblich mit der Umstellung auf die neuen Statistikanforderungen des Berufsbildungsgesetzes zu kämpfen; Gleiches gilt für die Datenlieferanten. Und daher hat es bis kurz vor Weihnachten 2008 gedauert, bis erste Zahlen aus der offiziellen Berufsbildungsstatistik für den Stichtag 31.12.2007 vorliegen konnten.

Handel engagiert sich für die Ausbildung von Personen mit Migrationshintergrund

Ausländische Jugendliche und weitere Personen mit Migrationshintergrund haben vielfach Schwierigkeiten auf dem Ausbildungsmarkt. Im Handel haben sie gute Chancen.

Nur 4,3 % aller Auszubildenden hatten Ende 2007 eine ausländische Staatsbürgerschaft. In der Bevölkerungsgruppe der 18 bis 21-Jährigen liegt der Ausländeranteil bei knapp 10 %. Knapp ein Viertel der jungen Ausländer, aber rund 50 % der deutschen Jugendlichen dieser Altersgruppe sind in Ausbildung. Handlungsbedarf ist unverändert gegeben.

Der Handel engagiert sich überdurchschnittlich bei der Ausbildung junger Ausländer: Unter den Kaufleuten im Einzelhandel haben 6,4%, unter den Verkäufern 8,7 % und unter den Kaufleuten im Groß- und Außenhandel 3,8 % eine ausländische Staatsbürgerschaft. Passen Eignung und Interesse, dann haben junge Ausländer im Handel gute Ausbildungschancen – keineswegs nicht nur in von Ausländern geführten Unternehmen und dort, wo Ausländer unter den Kunden besonders stark vertreten sind. Dort haben junge Ausländer ja auch wegen ihrer Sprachkenntnisse Vorzüge. Grundvoraussetzung für gute Ausbildungschancen aber bleibt die Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift.

Mehr ausländische Jugendliche ausbilden



AEVO erneuert

Zum 01.08.2009 wird eine modernisierte Ausbilder-Eignungs-Verordnung in Kraft gesetzt. Eine lange Debatte und eine intensive Projektarbeit konnte erfolgreich abgeschlossen werden.

Die AEVO war (und ist bis Ende Juli 2009) ausgesetzt. Gleichwohl haben Tausende die AEVO-Prüfung absolviert, weil ihnen die Vorbereitung (und die Prüfung selbst) wichtige Qualifikationen für den weiteren beruflichen Entwicklungsweg gebracht hat, weil dieser Eignungsnachweis oft auch einfach von den Unternehmen erwartet wird von Mitarbeitern, die Karriere machen und Führungspositionen übernehmen wollen – so wie in vielen Handelsunternehmen. Die Forschungsarbeiten zur Untersuchung der Wirkungen der Aussetzung haben zu sehr vielschichtigen Ergebnissen geführt, die jegliche politische Entscheidung zur AEVO gerechtfertigt hätte; nun kommt eine modernisierte AEVO, der der BIBB-Hauptausschuss bereits zugestimmt hat.

Was ist in der neuen AEVO vorgesehen?

- Die Eignungskriterien werden konzentriert auf die Kompetenz zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Ausbildung in den vier Handlungsfeldern Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen, Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken, Ausbildung durchführen, Ausbildung abschließen.
- Zu diesen vier Handlungsfeldern werden jeweils die Anforderungen beschrieben, zu denen die Ausbilder in der Lage sein sollen.
- Der Nachweis der Eignung erfolgt durch eine Prüfung bei einer zuständigen Stelle, die aus einem schriftlichen (wie bisher bis zu drei Stunden) und einem praktischen Teil (Präsentation einer Ausbildungseinheit plus Fachgespräch oder auch Simulation einer Ausbildungssituation plus Fachgespräch) besteht. Es gibt ein Zeugnis, das die arbeits- und berufspädagogische Eignung bescheinigt. Wer durch eine Fortbildungsprüfung (nach BBiG oder HWO) eine vergleichbare Eignung nachgewiesen hat und wer eine vergleichbare „sonstige staatliche, staatlich anerkannte oder von einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft abgenommene Prüfung“ bestanden hat, gilt als geeignet – etwa so wie bisher auch.
- Modifiziert wurde die Möglichkeit der Befreiung vom Nachweis der Eignung durch Prüfung durch die zuständige Stelle: Wer auf andere Weise das Vorliegen der berufs- und arbeitspädagogischen glaubhaft macht und eine ordnungsgemäße Ausbildung sicherstellt, kann von der Prüfung befreit werden. Hier hätte es im Grunde weitergehende Befreiungsmöglichkeiten geben müssen, die anerkennen, dass sich viele an der Ausbildung mitwirkende Mitarbeiter in diesem Felde qualifizieren und ihre Eignung durch gute Ausbildungsqualität laufend in der Praxis nachweisen. Ein zusätz-

**Zur neuen AE-
VO: Positives,
und ein Mangel**



licher Nachweis durch Prüfung wird dann als zusätzlicher Aufwand (zeitlich wie finanziell) empfunden. Das Argument, diese Mitarbeiter hätten keine Probleme, die Prüfung zu bestehen, zieht nicht; es zeigt nur, dass Einnahme von Prüfungsgebühren auch ein Argument sein kann. Die Diskussionen um die bessere Anerkennung informell erworbener Kompetenzen sind noch nicht so weit fortgeschritten, dass hier ein besserer Weg mehrheitsfähig war. Aber die Zeit kommt auch noch.

- Wichtig bleibt, dass jene, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen AEVO am 01.08.2009 als Ausbilder tätig sind, vom Nachweis der Eignung nach der AEVO befreit bleiben (es sei denn, ihre Ausbildertätigkeit hat zu Beanstandungen durch die zuständige Stelle geführt). Andere Vorschläge (Alle bislang befreiten Ausbilder müssen die Prüfung nachholen oder die Befreiung muss befristet werden), fanden völlig zu Recht keine Zustimmung bei der breiten Mehrheit.

Nun wird im BIBB-Rahmen unter Mitwirkung von Experten der Sozialpartner ein Rahmenstoffplan erarbeitet, der die Umsetzung der AEVO in Qualifizierungskonzepte und Prüfungsaufgaben erleichtern soll.

Warenkunde-Handel: Badwelten – Demo CD liegt vor

Kürzlich hat die Zentralstelle für Berufsbildung im Einzelhandel (zbb) das neue Warenkundeportal www.warenkunde-handel.de frei geschaltet. Schwerpunkt ist der Bereich „Alles für das Bad“. Nun gibt es auch eine kostenlose DemoCD: Bezug unter www.zbb.de.

Begabte durch Ausbildung fördern – und danach auch

Die Begabtenförderung in der beruflichen Bildung ist ein wichtiges Handlungsfeld: Und es wird finanziell gefördert.

Das Förderprogramm richtet sich an junge Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung, die ihre Leistungsfähigkeit und Begabung durch besondere Leistungen in Ausbildung und Beruf nachgewiesen haben. Bei Aufnahme in die Begabtenförderung berufliche Bildung muss die Stipendiatin/der Stipendiat jünger als 25 Jahre sein. Durch Anrechnung bestimmter Zeiten (.z.B. Mutterschutz, Elternzeit, freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr) kann die Aufnahme auch später erfolgen; die Anrechnungszeiten sind aber auf maximal drei Jahre begrenzt. Wer zum Aufnahmezeitpunkt bereits 28 Jahre oder älter ist, kann nicht mehr aufgenommen werden.

Begabte mit Berufsbildung fördern



Es gibt drei Möglichkeiten, die Qualifizierung für die Begabtenförderung berufliche Bildung nachzuweisen:

- Durch das Ergebnis der Ausbildungsabschlussprüfung mit mindestens 87 Punkten oder besser als „gut“ (bei mehreren Prüfungsbereichen: Durchschnittsnote 1,9 oder besser),
- durch besonders erfolgreiche Teilnahme an einem überregionalen beruflichen Leistungswettbewerb, was Platz 1 bis 3 erfordert, oder
- durch begründeten Vorschlag des Arbeitgebers oder der Berufsschule.

Die Förderung läuft über maximal 3 Jahre und beträgt dann 5.100 Euro. Gefördert wird die Teilnahme an anspruchsvollen Weiterbildungen (z. B. zum Ausbilder, zum Handelsfachwirt, zum Handelsassistent-Einzelhandel, zum Geprüften Betriebswirt), fachbezogene und fachübergreifende Weiterbildungen, ein berufsbegleitendes Studium. Alle weiteren Informationen gibt es unter

<http://www.begabtenfoerderung.de/Home.19.0.html>.

BIBB bekommt "Nationale Referenzstelle für Qualität in der beruflichen Bildung"

Das Europäische Parlament hat den "Europäischen Qualitätssicherungsrahmen" (EQARF - European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training) abgesegnet; der Ministerrat wird sich anschließen. Die nationale Umsetzung wird vorbereitet.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ist vom Bundesministerium für Bildung und Forschung beauftragt worden, eine "Nationale Referenzstelle für Qualitätssicherung und -entwicklung in der beruflichen Bildung" (DEQAVET) aufzubauen. Die nationale Initiative soll als Teil eines europäischen Netzwerkes den Informations- und Erfahrungsaustausch sowie die nachhaltige Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Qualitätssicherung und -entwicklung in der beruflichen Bildung vertiefen. Adressaten sind in erster Linie Personen, die im Bildungsbereich an verantwortlicher Position tätig sind. In allen EU-Mitgliedstaaten werden künftig solche nationalen Referenzstellen eingerichtet. Sie sollen mit ihrer praktischen Arbeit das europäische Qualitäts-Netzwerk ENQAVET ergänzen und unterstützen, das bereits seit Herbst 2005 besteht. In ENQAVET haben sich Vertreter und Vertreterinnen von nationalen Ministerien zusammengeschlossen, um die Initiative auf politischer Ebene zu koordinieren.

BIBB kümmert sich um Qualität der Berufsbildung

Manfred Kremer, Präsident des BIBB verweist auf die wachsende Bedeutung der Qualitätssicherung und -entwicklung in der beruflichen Bildung, betont das große Interesse an einem vertieften Informations- und Erfahrungsaustausch und hält es für folgerichtig, nationale Koordinierungszent-



ren aufzubauen. Das BIBB als nationales Kompetenzzentrum für die berufliche Bildung in Deutschland will seine Expertise im Bereich der Qualitätssicherung und -entwicklung gewinnbringend für das gesamte Netzwerk zur Geltung bringen. Als "Nationale Referenzstelle DEQAVET" will das BIBB "erste Anlaufstelle" für Fragen der Qualitätssicherung und -entwicklung in der beruflichen Bildung sein. Das BIBB wird Kooperationen mit europäischen Institutionen und Einrichtungen aus anderen europäischen Ländern fördern und ausbauen sowie aktuelle Informationen über Aktivitäten zur Qualitätssicherung und -entwicklung in Deutschland zur Verfügung stellen. Das BIBB wird darüber hinaus den wachsenden Stellenwert der Qualitätssicherung und -entwicklung in der beruflichen Bildung verdeutlichen, ihre Prinzipien, Methoden und Werkzeuge vorstellen, die Vorteile ihrer Anwendung, um zum Beispiel Erfolg zu messen, erläutern und neue Bereiche identifizieren, in denen Qualitätsverbesserungen angestrebt werden sollten.

Kein Mindestlohn für Bildungsträger

Noch immer ist das Kapitel nicht endgültig abgeschlossen: Der Mindestlohn für Bildungseinrichtungen ist für diese Legislaturperiode erst einmal auf Eis gelegt, weil die formalen Voraussetzungen nicht gegeben sind.

Ein Teil des gewerkschaftsnahen Bildungsverbandes BBB hatte den Antrag gestellt, auch die Weiterbildungsträger in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufzunehmen – zumindest soweit sie überwiegend Qualifizierungsaktivitäten nach SGB III und SGB II durchführen. Dies war auf den massiven Widerstand aus der Landschaft der Bildungsträger selbst, aber auch der Verbände gestoßen. Aus Sicht des HDE haben im Wesentlichen folgende Gründe gegen das Begehren des BBB gesprochen:

- Der infrage stehende Tarifvertrag erfasst keine Branche, sondern nur den kleinen Ausschnitt des Aufgabenfeldes von Bildungseinrichtungen. Die überwiegende Zahl der Bildungseinrichtungen führt nicht nur Maßnahmen nach SGB III oder SGB II durch, sie sind auch auf dem sog. freien Weiterbildungsmarkt tätig. Zudem werden für unterschiedliche Tätigkeitsfelder die gleichen Mitarbeiter eingesetzt - einmal für öffentlich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen und im nächsten Schritt für Weiterbildung, die im Auftrag von Unternehmen oder als offenes Angebot durchgeführt wird.
- Von den knapp 40 Bildungseinrichtungen der Einzelhandelsverbände wären von dem Tarifvertrag weniger als die Hälfte und davon wiederum gut die Hälfte nur zeitweise betroffen - auch im Jahresverlauf. Die Umsetzung eines solchen Tarifvertrages hängt im hohen Maße davon ab, ob Bildungseinrichtungen bei Ausschreibungen der Arbeitsagenturen erfolgreich gewesen sind oder nicht. So könnte eine Bildungseinrichtung in der ersten Jahreshälfte unter den Tarifvertrag fallen, in der zweiten aber nicht mehr. Eine

**Weiterbildungs-
träger nicht im
Entsendegesetz**



solche tarifvertragliche Regelung wäre für die Bildungseinrichtungen nur mit einem enormen bürokratischen Aufwand umsetzbar, sodass die Leistungsfähigkeit der Bildungseinrichtungen massiv beeinträchtigt wäre.

- Nicht nur die Bildungseinrichtungen hätten enorme Bürokratiekosten zu tragen; auch zusätzliche Kontrollkosten für Förderinstanzen und die Institutionen, die die Einhaltung eines Mindestlohnes kontrollieren sollen, wären die unausweichliche Folge.
- Bildungseinrichtungen, die überwiegend mit Honorarkräften arbeiten, könnten einen Mindestlohn umgehen.
- Ein Mindestlohn würde den Wettbewerb der Anbieter gegenüber dem Auftraggeber „Bundesagentur für Arbeit“ beeinträchtigen.

Nach Überzeugung des HDE und der Bildungseinrichtungen der Handelsverbände gibt es im Bereich der Weiterbildungsanbieter weder soziale Verwerfungen noch soziale oder betriebliche Gründe dafür, die Weiterbildung in das Entsendegesetz aufzunehmen.

Vor diesem Hintergrund ist es nur zu begrüßen, dass sich die Regierungskoalition darauf verständigt hat, den Bereich Weiterbildung nicht in das Entsendegesetz aufzunehmen.

Lernarrangements für die Ausbildung im Einzelhandel

Mit multimedialen Lernarrangements den Ausbildungserfolg im Einzelhandel steigern.

Inzwischen gibt es für sieben der acht Wahlqualifikationseinheiten des dritten Ausbildungsjahres für die Kaufleute im Einzelhandel und für Verkäufer, die sich nach der Prüfung auf die Kaufleuteprüfung vorbereiten wollen, ein multimediales Lernarrangement – je eine CD, die fundiert relevante Inhalte der Ausbildungsordnung bietet. Eine Evaluation bei Nutzern der Lernarrangements hat vielfältige Bestätigung für den gewählten didaktisch-methodischen Ansatz erbracht – für Fachleute und Gestalter von Lernprogrammen natürlich auch hilfreiche Hinweise, wie man es noch ein Stück besser machen kann.

Aber: Die jetzt (bis auf den Baustein Grundlagen unternehmerischer Selbstständigkeit) vorliegenden LernCDs bieten jedem Interessierten eine fundierte Hilfe in der Ausbildung. Sie ermöglichen den Betrieben, neue und erfolgreiche Lehr-/Lernkonzepte in die Ausbildung zu integrieren. Sie können im Berufsschulunterricht eingesetzt werden und auch in der außer- oder überbetrieblichen Ausbildung.

Vereinbart hatten es im Zusammenhang mit der Neuordnung der Einzelhandelsberufe 2004 HDE und Ver.di, gemeinsam mit BMWi und BMBF sowie dem BIBB diese Lernarrangements entwickeln zu lassen. Erarbei-

**Multimediales
Lernen im Handel
intensivieren**



tet wurden sie von der Zentralstelle für Berufsbildung im Einzelhandel (zbb). Der Vertrieb erfolgt über den Christiani-Verlag (www.christiani.de) und über den Verlag der Lebensmittelpraxis (http://www.lpccompact.info/lpcms/index.php?option=com_content&task=view&id=703&Itemid=216). Es gibt nicht nur jede CD, sondern zu günstigeren Preisen auch Sammellizenzen für Unternehmen und Schulen im Programm.

Termine

03. bis 05. Februar 2009

LEARNTEC, 17. Internationaler Kongress und Fachmesse für Bildungs- und Informationstechnologie, Ort: Messe Karlsruhe, www.learntec.de

10. bis 14. Februar 2009

Didacta – Die Bildungsmesse, Ort: Hannover, Informationen: www.didacta-hannover.de

18. März 2009

Humanomics – Emotion und Arbeitswelt, Veranstalter: pme Familienservice und Zukunftsinstitut, Ort: Kongresscenter Messe Frankfurt/Main, Information und Anmeldung: <http://www.humanomics.de/>

25./26. März 2009

Personal 2009 – 10. Fachmesse für Personalmanagement, Ort: München, www.zukunft-personal.de

22. bis 24. September 2009

Zukunft Personal, 10. Fachmesse für Personalwesen, Ort: Messe Köln, Informationen: www.zukunft-personal.de

15. bis 17. Juni 2009

Sprachen & Beruf – 8. Konferenz für Fremdsprachen & Business Kommunikation in der internationalen Wirtschaft, Ort: Lindner Congress Hotel Düsseldorf, Information: www.sprachen-beruf.com