

Nr. 1  
Februar  
2001

# SPRUNGBRETT

Ein echo-spezial für die

Rewe-Nachwuchsförderung

## Die Zukunft der Ausbildung ist digital

Die neuen Medien - allen voran das Internet - haben Einzug in zahlreiche Unternehmen gehalten. Längst ist deutlich geworden, dass sie auch für die Aus- und Weiterbildung eine tragende Rolle spielen.

So auch bei der Rewe. Hier werden die neuen Medien auf unterschiedliche Weise eingesetzt, um beispielsweise flexiblere Weiterbildungsmöglichkeiten zu schaffen. Die Rewe Hungen hat zum ersten Mal die Ausbildung zum Handelsfachwirt per Internet angeboten. Zur Einführung in PC-Grundlagen wurde von Rewe Informationssysteme ein Computer Based Training erstellt. Die zahlreichen Möglichkeiten, welche die Rewe ihren Mitarbeitern bietet, sich mit neuen Medien weiterzubilden, sind ein Thema dieser Sprungbrett-Ausgabe.

Weiterbildung bedeutet jedoch nicht nur, sich mit neuen Computer-Techniken vertraut zu machen, sondern auch, die Arbeitsweise beim Lernen immer wieder zu optimieren. Daher widmet sich ein Artikel auch dem „Lernen lernen“, also den Möglichkeiten, die eigenen Lernabläufe zu

verbessern und sich dadurch Wissen schnell und langfristig anzueignen. Ein Interview mit einem, der dieses Wissen vermittelt, ist in dieser Ausgabe ebenfalls enthalten, denn schließlich werden die Trainer bei ihrer Arbeit vor besondere Herausforderungen gestellt und können zudem über die Weiterbildung bei der Rewe aus der Praxis berichten.

Ein Rückblick auf die Jahrestagung in Ulm fasst schließlich noch einmal die zahlreichen Referate zusammen, bei denen ein zentrales Thema immer wiederkehrte: Ohne das Wissen um technische Entwicklungen im Bereich Internet und ohne Kompetenz in Sachen neue Medien ist Aus- und Weiterbildung heute nicht mehr denkbar.

### Sprungbrett - jetzt im echo

Nachdem Sprungbrett anlässlich der Jahrestagung der Rewe-Nachwuchsförderung in Ulm separat verteilt wurde, erscheint es nun - in etwas veränderter Form - im „echo“ und damit in höherer Auflage. So können noch mehr Leser als bisher von den Informationen profitieren. Wir wünschen beim Lesen viel Spaß!

### AUS DEM INHALT:

- Lernen lernen
- Diskussionsforum: Selbstlernen
- Internetbasierte Handelsfachwirts-ausbildung
- Porträt: Azubi-Trainer Rewe West
- Rewe Qualitäts-Programm
- Nachwuchsförderung
- Grips & Co.
- Goldener Zuckerhut
- Service

# Das Lernen lernen – mit Methodik zum Erfolg

Auszubildende haben ein gewaltiges Pensum an Informationen zu verarbeiten. Schule, Markt und Seminar stellen hohe Anforderungen an sie. Es ist wohl keiner der Azubis in der Lage, die in den Seminaren vermittelten Informationen zu verarbeiten, ohne nicht täglich in seiner Freizeit noch mindestens eine Stunde zu lernen. So mancher Azubi fühlt sich überfordert.

Hier setzt die Rewe Hungen an: Sie will in der Stoffvermittlung neue Wege gehen. Neue moderne Methoden sollen den Azubis beim Lernen helfen und dazu soll das Lernen auch noch mehr Spaß machen und motivieren, damit die Youngsters auch nach dem Ende ihrer Ausbildung der Rewe treu bleiben und zwar als Führungskräfte.

Die Rewe Hungen ändert daher im nächsten Jahr ihr Seminarprogramm für Auszubildende. Die neuen Methoden basieren zum Teil auf der

Lerntechnik „Mega Memory“ des Gedächtnistrainers Gregor Staub. Nach seiner Meinung hat jeder von uns ein phänomenales Gehirn, das zu Höchstleistungen fähig ist. Um dies zu erreichen, soll der Lernende dafür sorgen, dass immer neue Nervenbahnen angelegt werden. Denn je häufiger Nervenverbindungen geknüpft werden, desto besser arbeitet das Gehirn.

Lernforscher gehen davon aus, dass es in Bildern denkt. Zahlen lernt man zum Beispiel leichter, indem man jeder Ziffer einen Begriff und ein Bild zuordnet. Auch die Lernvoraussetzungen - etwa die Ernährung oder eine angenehme Atmosphäre - spielen eine wesentliche Rolle.

Darauf aufbauend hat die Rewe Hungen ein Programm entwickelt, das die Azubis vom ersten Tag bis zur Prüfung begleiten soll. Im September 2001 nehmen alle neuen Auszubildenden in Hungen an einem sechstägigen Einführungsworkshop teil, auf dem Staub seine Lerntechnik vorstellt. Außerdem werden Geschäftsleitung und Außendienst einbezogen. So erhalten die Azubis schon zu Beginn ihrer Ausbildung einen Eindruck von Bedeutung und Größe der Rewe. Auch über aktuelle Konzepte, wie zum Beispiel RQP oder „Fit und schlank“, wird informiert.

Während der Ausbildung sorgen neue Lerntechniken und -methoden dafür, dass der Unterricht nicht langweilig wird. So wird die Prüfungsvorbereitung durch neue Lernmedien effizienter. Zusätzlich zu dem Rewe-Warenkundebuch „Gut eingekauft“ werden farbige Karteikarten eingesetzt, welche die Azubis beim Lernen des umfangreichen Stoffes unterstützen. Andere Medien kommen hinzu. Hungen hofft, dass sich dadurch auch die Prüfungsergebnisse, die jetzt schon ausgezeichnet sind, noch verbessern und darüber hinaus der Stoff länger behalten wird.

Auf diese Weise wird die Qualität der Ausbildung weiter gesteigert und die Rewe als Ausbilder für potenzielle Bewerber noch interessanter. Aber auch Azubis, die gerade in der Ausbildung sind, sollen durch bessere Informationen zu Rewe-Konzepten und überregionalen Veranstaltungen motiviert und überzeugt werden. Die Hungen arbeiten Hand in Hand mit der Zentrale in Köln, wo auch seit längerem daran gearbeitet wird, alternative Medien für die Aus- und Weiterbildung zu entwickeln - etwa im Bereich des Computer-Based-Trainings.

Literatur zum Thema:

Gregor Staub: Mega Memory, 8 Cassetten  
K. Grotian./K. H. Beelich: Lernen selbst managen. Effektive Methoden und Techniken für Studium und Praxis

Regula Schäfer-Naef: Rationeller Lernen lernen. Ratschläge und Übungen für alle Wissbegierigen

E. Aust-Claust/Petra-M. Hammer: Auch das Lernen kann man Lernen

Sylvie Janßen-Lowin

## Ruf an...

Sie haben Erfolg – wir schreiben darüber!

Sie stehen mit Ihren Leistungen bei uns im Mittelpunkt!

Erzählen Sie uns von Ihren Ideen und Aktivitäten oder schicken Sie einfach ein paar Fotos. Denn auf diesen Seiten möchten wir auch in Zukunft den Dialog mit Ihnen und Ihren Kollegen fortsetzen. Deshalb zögern Sie nicht, sich zu melden, wenn Sie Ideen, Erlebnisse, Erfahrungen oder Anregungen haben.

Redaktionsbeirat:

Horst Zöllner (verantwortlich i.S.d.P.), Hans-Jürgen Fischer, Oliver Hermeier, Martina Jalloh, Andreas Krämer, Judith Morgenschweis, Angeliqne Arndt, Michael Sigmund, Alexandra Köpfer

Leserbriefe:

[martina.jalloh@rewe.de](mailto:martina.jalloh@rewe.de)

Die Bestandteile des Programms im Einzelnen:

1. Mnemotechnik nach Gregor Staub  
Verbesserung des Langzeitgedächtnisses
2. Konzentrationsübungen  
Ausschaltung von Störfaktoren
3. Verkostungen und Praxisaufgaben  
Ansprechen aller Sinne
4. Marktbesuche  
Benchmarking: Lernen von den Besten
5. Gehirngerechtes Visualisieren  
Aufbau neuer Neuronenverbindungen
6. Kenntnisvermittlung über gesunde Ernährung  
Steigerung der körperlichen und geistigen Grundfähigkeiten
7. Bewegungsübungen und Sport  
Verbesserung der Stressresistenz
8. Methodenvielfalt, Einsatz ungewöhnlicher Medien und Methoden  
Motivation durch Spannung und Abwechslung

# Selbstlernen

Das Thema Selbstlernen hat viele Facetten: Lernen mit CD-ROMs, Online-Lernen im Internet oder Intranet, virtuelle Seminare, in denen die Teilnehmer am PC sitzen und die Stimme des Trainers durchs Telefon kommt bis hin zum Wissensmanagement. Die Zukunft des Lernens ist digital.

Auch die Rewe will hier mit der Zeit gehen. Die Anfänge sind bereits gemacht. Neben der in diesem Heft beschriebenen Internet-basierten Handelsfachwirtausbildung gibt es etliche Ansätze: Die RIS hat ein Computer Based Training (CBT) zur Einführung in PC-Grundlagen erstellt, und ein Lernprogramm zum Thema Outlook ist in Vorbereitung. Im Bereich Personalentwicklung gibt es eine Lernstation (an der man unter anderem Englisch lernen kann), und im Rewe Zentralorganisations Seminar „Zeitmanagement“ bekommen die Teilnehmer eine CD-ROM mit den wesentlichen Lerninhalten. Azubis können bei ihrer Prüfungsvorbereitung seit einiger Zeit eine CD-ROM zu Hilfe nehmen, die Basiswissen abfragt und vermittelt. Die Anschaffung bzw. Produktion weiterer CBTs ist geplant.

Der Anteil der Wissensvermittlung über neue Techniken wird ständig zunehmen. Unsere schnelllebige Zeit, der zunehmende Wettbewerb und die fortschreitende Globalisierung verlangen einfach nach neuen (Lern-)Techniken, die uns größere Freiheiten bei der Wahl des Lernzeitpunktes, des Lernortes und des Lernmediums einräumen.

Größere Freiheit bedeutet jedoch auch höhere Anforderungen an die Eigenverantwortung des Einzelnen. In puncto Selbstmotivation und -disziplin wird dem Lernwilligen in Zukunft immer mehr abverlangt. Jeder muss in der Lage sein, das eigene Wissen ständig zu erweitern, sein Lernen selbst zu organisieren und sich in der „schönen neuen Lernwelt“ zurecht zu finden. In diesem Zusammenhang ist die Fähigkeit gefragt, sich die nötige Medienkompe-



tenz anzueignen, das heißt (Lern-)Medien zu handhaben, Medieninhalte aufzunehmen und zu bearbeiten.

Die Frage ist: Zerfällt die Welt in user und loser? Sind Azubis, die es nicht schaffen selbstgesteuert zu lernen, auf dem Arbeitsmarkt in Zukunft chancenlos?

Dazu interessieren uns auch folgende Aspekte:

- Haben Sie einen multimediafähigen PC/Internetanschluss?
- Welche Erfahrungen haben Sie bisher mit dem Selbstlernen gemacht?
- Welche Inhalte eignen sich Ihrer Meinung nach zum Selbstlernen?
- Wie (in welche Form) könnte Ihrer Meinung nach im Selbststudium mit Hilfe neuer Techniken gelernt werden?
- Wären Sie z. B. bereit, in Ihrer Freizeit mit CBTs zu lernen?
- Würden Sie eine Lernstation in der Nähe Ihres Arbeitsplatzes nutzen?

Sie können uns aber auch unabhängig von den Fragen Ihre Meinung zum Thema sagen. Wenn Sie Lust haben, schreiben Sie uns Ihre Erfahrungen zum Thema Selbstlernen/



neue Medien. Das kann auch in Form einer kleinen Geschichte o. Ä. sein. Egal wie, Ihre Meinung interessiert uns. Einmal als Leser, die wir mit unseren Themen erreichen wollen, und zum anderen im Hinblick auf den Einsatz neuer Medien in der Aus- und Weiterbildung. Vielleicht haben Sie auch Vorschläge für unser Diskussionsforum oder Anregungen zu Sprungbrett. Melden Sie sich!

Und hier noch mal die Anschrift:  
 REWE Zentral AG,  
 Personalentwicklung,  
 Domstraße 20,  
 50668 Köln.  
 Fax: 0221-149 - 9185  
 E-mail: [martina.jalloh@rewe.de](mailto:martina.jalloh@rewe.de)

# Multimediale Ausbildung zum Handelsfachwirt

Trotz guter Zukunfts- und Karriereperspektiven ist die Ausbildung im Einzelhandel bei jungen Menschen nicht ganz oben auf der Beliebtheitskala angesiedelt. Vorurteile wie „schlechte Bezahlung“, „ungünstige Arbeitszeiten“ oder „hohe körperliche Belastung“ prägen das Bild der Schulabgänger. Trotz einer Rekordquote von 6.000 Azubis klagt auch die Rewe zunehmend über den steigenden Mangel an qualifizierten Kräften.

## Nachwuchs in Führungspositionen

Daher lag es nahe, aus der sprichwörtlichen Not eine Tugend zu machen und Führungspositionen mit Nachwuchskräften zu besetzen, die aus den eigenen Reihen kommen. So versteckt sich hinter der Ausbildung zum Handelsfachwirt ein komplexes Programm, das zum Ziel hat, junge



Teilnehmer der Ausbildung zum Handelsfachwirt mit Heiner Dippel von der Handelsakademie Hessen-Thüringen (3.v.r.)

Abiturienten in fünf Jahren zum Jungunternehmer im Rewe-Partnerschaftsmodell zu qualifizieren.

Für die praktische Ausgestaltung war die Frage leitend, welche Voraussetzungen ein erfolgreicher Partnerschafts Kaufmann erfüllen muss, um am Markt gegen die Global Player bestehen zu können. Dies führte zu einem klaren Anforderungsprofil: Der Jungunternehmer muss mit den neuen Technologien vertraut sein und sie für seine Zwecke einsetzen.

Die Umsetzung dieser Forderung führte zur Kombination von traditio-

nellen Ausbildungsabschnitten mit neuen innovativen Formen des Lernens. Möglich wurde dies mit Hilfe der Kooperationspartner IHK Erfurt, Thüringer Kultusministerium sowie Bildungszentrum Handel und Dienstleistung Hessen/Thüringen.

Die Ausbildung zum Jungunternehmer gliedert sich in drei Phasen.

Zunächst werden die Abiturienten in 18 Monaten zum/r Kaufmann/-frau im Einzelhandel ausgebildet. Hierbei durchlaufen sie in der praktischen Ausbildung alle Abteilungen die laut Rahmenstoffplan vorgeschrieben sind. Den schulischen Part übernimmt die Kaufmännische Berufsbildende Schule in Gotha. Hier sind die Abiturienten in Rewe-eigenen Klassen zusammengefasst und haben während der 18 Monate acht Blockphasen Unterricht.

Zeitgleich startet für sie der Nachwuchsförderkreis „Stufe 1“, der mit Warenkunde-Workshops kombiniert wird. Vor der Prüfung finden Übernahmegespräche statt, an denen auch Mitarbeiter aus dem Verkauf teilnehmen.

Im Anschluss daran werden die Abiturienten in der zweiten Phase zu Handelsfachwirten ausgebildet. Erstmals wird auf die neuen Kommunikationstechnologien wie PC und Internet gesetzt. Die Teilnehmer bekommen die erforderliche Hardware - sprich PC, Monitor, Drucker und Modem.

Die Abiturienten eignen sich den Lehrstoff in erster Linie im Eigenstudium zu Hause an. Die traditionellen Lernskripte werden weiterhin eingesetzt.

## Internet als Lernplattform

In einer Eröffnungsveranstaltung werden die Teilnehmer mit allen Anforderungen und der Internetplattform vertraut gemacht. Sie wurde vom Kooperationspartner Bildungszentrum Handel und Dienstleistung Hessen/Thüringen aufgebaut und wird von diesem auch gepflegt und optimiert.

Über die Plattform des Internets haben die Teilnehmer Zugriff auf Lehrbriefe, die ergänzend zum Skriptmaterial den Lehrstoff anschaulicher gestalten sollen. In regelmäßigen Abständen erhalten sie von dem jeweiligen Dozenten via elektronischer Post Einsendeaufgaben zugeschickt, die dann selbstständig und fristgerecht zu bearbeiten sind.

Über verschiedene Foren können Teilnehmer und Dozenten miteinander zeitunabhängig kommunizieren. Trotz Multimedia fehlt der persönliche Kontakt nicht: Auf zwei Jahre verteilt gibt es insgesamt 15 Tage Präsenzunterricht (von der Tagesveranstaltung bis zur Prüfungsvorbereitung).

Der entscheidende Vorteil dieser Ausbildungsmethode liegt in der individuellen Gestaltung des Lernzeitpunktes der Teilnehmer. Hier liegt aber auch die größte Herausforderung für die Teilnehmer. Selbstdisziplin ist gefragt, damit die erste Prüfung vor der IHK Erfurt im März dieses Jahres erfolgreich abgeschlossen wird.

Im Anschluss daran erfolgt die Qualifizierung zum Partnerschafts Kaufmann. Hier wird der angehende Kaufmann durch ein Seminarprogramm auf die Selbstständigkeit vorbereitet und unterstützt.

Jörg Eirich



Rewe-Kaufmann Arno Limbach nimmt am Rewe Qualitäts-Programm teil.

# RQP bietet für jeden eine maßgeschneiderte Ausbildung

„Nicht für die Schule, sondern für das Leben lernen wir“. Dieser oft zitierten Forderung nach praxisbezogenen Lerninhalten trägt die Personalentwicklung der Rewe Rechnung. Für das Rewe Qualitäts-Programm - kurz RQP - hat die Rewe-Personalentwicklung ein Trainingsprogramm entwickelt. Es soll die Kaufleute mit den Anforderungen von RQP vertraut machen. Außendienstmitarbeiter sind dabei wichtige Multiplikatoren und Wissensvermittler. Das Trainingsprogramm besteht aus einzelnen Bausteinen, die es ermöglichen, auf die individuellen Anforderungen der Teilnehmer einzugehen.

Bisher wurden die Inhalte in erster Linie von den Trainern der jeweiligen Personalentwicklungsabteilungen der Niederlassungen und der Mitgliedsbetriebe vermittelt.

Vor Ort - in den Märkten - kennen sich aber die Außendienstmitarbeiter am besten aus. Sie wissen, wo die Stärken und die Probleme liegen, nicht nur im Markt, sondern auch bei den Menschen. Darüber hinaus haben sie engen Kontakt zu den Kaufleuten. Daher sollen auch die Außendienstmitarbeiter als Multiplikatoren vor Ort die Schulungsinhalte für den RQP-Prozess vermitteln, vertiefen und festigen. Die Mitarbei-

ter der regionalen Personalentwicklungsabteilungen unterstützen sie dabei.

Gelernt wird daher nicht mehr nur im Schulungsraum oder im Seminarhotel, sondern auch im Markt - quasi an der Basis. Hier vor Ort im Markt, in den Abteilungen, im Besprechungsraum soll trainiert, betreut und unterstützt werden. Ziel soll sein, nicht zu überlegen, wie haben wir das bisher gemacht, sondern zu prüfen: „Wo kann ich was am wirkungsvollsten tun?“. Um die Effektivität der Trainingsmaßnahme zu steigern, ist es wichtig, die Außendienstmitarbeiter einzubeziehen.

## Ziel: Effektivität und Flexibilität

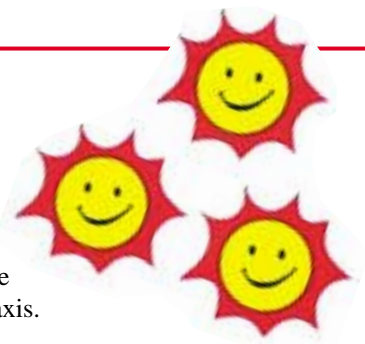
Der noch stärkere Praxisbezug spiegelt sich auch im Aufbau des Rewe Qualitätsprogramms wider. Seine Inhalte sind nicht als fertige Seminare mit vorgegebenen Inhalten angelegt, sondern können im Baukastenprinzip auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmer abgestimmt werden. In zwei Etappen stehen insgesamt zehn Themenbausteine zur Auswahl (siehe Kasten). Sie umfassen einen Trainertext, der die Wissensinhalte des jeweiligen Bausteins zusammenfasst. Darüber hinaus enthält der Text Hinweise auf vertiefende Übun-

gen. Checklisten erleichtern den Teilnehmern zusätzlich die Umsetzung in ihre Praxis.

Vorwissen und Bedarf des Teilnehmers, aber auch die ihm zur Verfügung stehende Zeit bestimmen die Inhalte der Schulungsmaßnahmen und damit auch ihre Kombination innerhalb der Etappe. Die Bausteine werden als Ein-, Zwei- oder Drei-Tagesseminare angeboten. Einzelne Themen können aber auch in Kurzschulungen in der Niederlassung, im Seminarhotel oder im Markt behandelt werden.

Auch hier gilt: Behandelt wird nur das, was an Inhalten benötigt wird, um den RQP-Prozess erfolgreich zur Zertifizierung zu bringen.

Edmund Bergmüller



## Die einzelnen Bausteine im Überblick:

### I. Etappe Planung

Baustein 1:  
Ziele im Führungsprozess

Baustein 2:  
Die Jahreszielplanung  
(Betriebswirtschaftliche Ziele und sonstige Marktziele)

Baustein 3:  
Grundlagen der Kommunikation

### II. Etappe Führung/Mitarbeiterorientierung Mitarbeiterzufriedenheit

Baustein 1:  
Grundlagen der Besprechung  
mit Besprechungsübungen

Baustein 2:  
Die Jahreszielplanung in der  
Mitarbeiterbesprechung mit Übungen

Baustein 3:  
Rhetorik in der Besprechung

Baustein 4:  
Führung und Motivation eines  
Marktteams

Baustein 5:  
Der Einstellungsfilter

Baustein 6:  
Das Beurteilungsgespräch und  
die Arbeit mit dem  
Beurteilungsbogen

Baustein 7:  
Förder- und Entwicklungsgespräche  
mit Mitarbeitern richtig führen



# RQP- Fahrplan zur Qualität



In den Märkten der Rewe arbeiten derzeit Kaufleute, Marktteams und Mitarbeiter der Niederlassung und der Kölner Zentrale an einer verbesserten Qualität in allen Bereichen zum Nutzen des Kunden. Im Rahmen des Rewe Qualitäts-Programms werden Qualitätskriterien auf brei-

tester Basis erarbeitet, Märkte durchgecheckt, Maßnahmen und Lösungen entwickelt.

## Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit steigern

Hierbei wird Qualität als ganzheitliche Aufgabe über alle Bereiche des Marktes betrachtet. Denn der Kunde empfindet Qualität nicht nur im Zusammenhang mit Waren, sondern vergleicht auch alle Dienstleistungen, Konzepte, Mitarbeiter - also warenunabhängige Elemente eines Marktes - mit seinen persönlichen Qualitätsansprüchen. Das Ziel ist daher, mit optimierter Qualität in den Märkten die Zufriedenheit der Kunden, aber auch der Mitarbeiter nachhaltig zu steigern. Letztlich führt dies zu besserem Umsatz und Ertrag.

Dazu werden den Marktteams eine Reihe von Instrumenten an die Hand gegeben wie beispielsweise

eine Checkliste, mit der Basisfähigkeiten wie Frische, Sauberkeit, Ordnung oder Warenverfügbarkeit überprüft werden können. Darüber hinaus werden die Chancen eines Jahreszielplans aufgezeigt, erklärt, wie eine erfolgreiche Mitarbeiterbesprechung aussieht oder die Meinungsboxen effektiv genutzt werden können. Zudem werden außergewöhnliche Leistungen in den Märkten ausgezeichnet.

Für den Kunden wird die verbesserte Qualität im Markt sofort greifbar, wenn zum Beispiel Reklamationen unkompliziert und kundenorientiert bearbeitet werden oder der Mitarbeiter an der Kasse den Kunden freundlich verabschiedet. Für solche Schlüsselprozesse im Markt werden im Rahmen des Qualitäts-Programms Verhaltensweisen festgeschrieben, die eine gleichbleibende Qualität sichern sollen.

## Interview mit Carlos Koll

**Aus- und Weiterbildung wird bei der Rewe groß geschrieben. Das Bindeglied zwischen den verschiedenen Ebenen sind die Trainer. Carlos Koll (31) war nach einer Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann zunächst Substitut im Verwaltungsbereich der toom-Filiale in Neuwied. Danach war er sieben Jahre als Trainer bei der Niederlassung toom tätig. Seit 1999 ist er Trainer bei der Rewe West.**



1. Herr Koll, warum sind Sie Trainer geworden?

Wer im Einzelhandel erfolgreich sein möchte, muss flexibel sein. Ich war Substitut. Die Marktleiterposten waren auf absehbare Zeit belegt, und die Aus- und Weiterbildung suchte einen Kassentrainer. Ich war interessiert, und wir wurden handelseinig. Und so „war ich drin“, wie Boris Becker sagen würde.

2. Was hat Sie an dieser Aufgabe gereizt?

Wenn mir vor zehn Jahren jemand gesagt hätte, dass ich junge Menschen unterrichten würde, den hätte ich für verrückt erklärt. Insofern war der Schritt ein Wagnis. Davon abgesehen war die Traineraufgabe zunächst eine gute Chance, beruflich weiterzukommen. Darüber hinaus hat mich damals gereizt, dass es eine nationale Tätigkeit ist.

3. Welche Voraussetzungen braucht ein Trainer?

Fachlich ist das nicht einfach zu beantworten, da die Bezeichnung „Trainer“ zu pauschal ist. Liegt der berufliche Schwerpunkt beispielsweise bei Auszubildenden, muss ein Trainer gute Warenkunde- und Betriebswirtschaftskenntnisse haben. Liegen die Schwerpunkte hingegen im Nachwuchsförderungsbereich, muss der Trainer auch ganz andere

Qualifikationen wie zum Beispiel rhetorische und methodische Fähigkeiten mitbringen. Unerlässlich ist es für mich, Optimist zu sein. Denn Probleme gibt es immer, aber man löst sie nicht, wenn man sie nur aufzeigt. Ein Trainer muss Chancen und Perspektiven aufzeigen und zukunftsorientiert denken. Ganz wichtig sind Offenheit und die Fähigkeit zuzuhören. Ein Kollege sagte einmal, dass er oft mehr Psychologe als Trainer wäre. Ein wenig hat er recht.

#### 4. Wo liegen Ihre Aufgaben und Schwerpunkte?

In unserer Abteilung gibt es keine fest umrissenen Schwerpunkte. Man muss in der Lage sein, verschiedene Bausteine abzudecken. Ich halte Seminare im Azubi-Bereich der Nachwuchsförderung des Rewe-Qualitätsprogramms (RQP) und der Führungsbereiche. Zusätzlich bin ich als Betreuer der Aus- und Weiterbildung für alle Partner im Großraum Koblenz zuständig. Eine Aufgabe, die ich unbedingt forcieren möchte.

#### 5. Apropos RQP: Was bedeutet Rewe-Qualitätsprogramm?

RQP dient der generellen Verbesserung der Märkte. Dazu gehören Personalschulung, Jahreszielplanerstellung, bessere Warenpräsenz und Sauberkeit. Zusätzlich besteht die Möglichkeit einer freiwilligen Zertifizierung der Supermärkte durch den TÜV.

#### 6. Wie erfolgt die Umsetzung?

Wir bieten ein- und mehrtägige Seminare. Inhalte sind zum Beispiel die Erarbeitung eines Jahreszielplans. Hierzu gehören „harte Faktoren“ wie Zahlen, Daten und Fakten sowie „weiche Faktoren“ wie Planung von Aktionen, Events und Kundenbindungsmaßnahmen sowie Mitarbeiterzufriedenheit.

#### 8. Und wie sieht die Arbeit mit den Nachwuchsförderungskräften aus?

Während man bei den Azubis oft noch Überzeugungsarbeit hinsichtlich Karriereplanung leisten muss, sollte bei Nachwuchsförderungsteilnehmern diese Voraussetzung bereits gegeben sein. Sie müssen klare Ziele hinsichtlich ihrer Berufsplanung haben. So können sich die Trainer voll auf die Seminarinhalte konzentrieren.

#### 9. Wo liegt jetzt noch der Unterschied zu Führungskräften?

Bei Führungskräften liegt oftmals der Seminarschwerpunkt in Kommunikation und Motivation. Hier gibt es selten richtig oder falsch, sondern günstig oder nicht günstig. Sie müssen also sehr viel Zeit in Diskussionen investieren.

#### 10. Welche Seminare halten Sie für besonders anspruchsvoll?

Das nächste Seminar ist immer das Schwerste.

#### 11. Gab es Augenblicke, in denen Sie glaubten, der Aufgabe nicht gewachsen zu sein?

Es kommen ständig neue Aufgaben und Seminarbausteine auf einen zu. Daher muss man sich permanent aufs Neue einarbeiten. Worauf man aber zuerst einmal keinen Einfluss hat, sind die Seminarteilnehmer, und genau das ist der Grund, warum ich mich oft frage, ob die Teilnehmer das Seminar annehmen und mich als Trainer akzeptieren. Man könnte dazu auch Lampenfieber sagen.

#### 12. Würden sie noch einmal Trainer werden wollen?

Ein klares „Ja“. Anfangs hat mich die nationale Tätigkeit gereizt. Sie kann aber auch schnell zum Bumerang werden. Nämlich dann, wenn man in seinem Leben nicht mehr alleine steht und für eine Familie ver-



antwortlich ist. 120 bis 140-Seminar-tage haben auch Auswirkungen auf das Privatleben. Es ist eine Tätigkeit mit vielen Hotelaufenthalten: Für einen Ehemann und Vater ist es hart, seine Frau kaum und sein Kind überwiegend schlafend zu sehen. Hier braucht man eine Familie mit viel Verständnis.

#### 13. Wie sieht die Zukunft des Trainers aus?

Der Job des Trainers wird sich stark verändern, nicht zuletzt wegen Multimedia. Es wird nicht mehr Hauptaufgabe sein, Stoff zu vermitteln, vielmehr sehe ich die Trainer als Prozessbegleiter und Persönlichkeitsentwickler. Wenn das nicht hochinteressant ist?

# Bei Nachwuchswettbewerben erfolgreich

Auch der ehrgeizigste Nachwuchs braucht Ansporn und Motivation. Preise und Auszeichnungen sind eine beliebte Form, die von dem Geehrten zusätzlich als Werbung für sich selbst genutzt werden können. Auch in diesem Jahr war der Rewe-Nachwuchs wieder bei den begehrten Auszeichnungen Grips & Co. und Goldener Zuckerhut dabei.

## Rewe-Kandidaten bei Grips & Co. ausgezeichnet

Wie beschreibt man dem Kunden den Geschmack eines Granatapfels? Wie hoch ist der Wassergehalt von Parmesan-Käse? Das Wissen ausgewählter junger Fachleute wurde beim 20. Berufswettbewerb Grips & Co. 2000 in Hannover abgefragt.

Zunächst waren 32 Kandidaten angetreten. Nach der Vorrunde schafften es zehn Nachwuchskräfte in die Endausscheidung. Darunter auch Boris Jantz und Heinrich Unruh (beide Rewe Rosbach), Stefan Schubert (Rewe Eching.), Christine Kraft und Björn Wakup (beide Rewe Hungen). Fragen zur Warenkunde und ein Gespräch mit einem schwierigen Kunden gehörten zu den Hürden, die in der Endausscheidung zählten. Das berühmte Quäntchen Glück fehlte den fünf Kandidaten der Rewe für die ersten beiden Ränge. Boris Jantz, Christine Kraft und Björn Wakup schafften es auf den dritten Platz und erhielten 500 Mark. Stefan Schubert und Heinrich Unruh landeten auf dem vierten Platz, der immerhin mit 250 Mark belohnt wurde.

Die Freude über die guten Platzierungen war jedenfalls groß. Denn eins ist klar: Wer es bei diesem Wettbewerb in die Top-Ten schafft, gehört zur Nachwuchselite des Lebensmittelhandels - Verlierer gibt es hier nicht.

## Erfolgreiche Projektarbeit mit Goldenem Zuckerhut belohnt

Convenience und Service sind die Gebiete, mit denen er sich die Ehrung verdient hat: Rüdiger Kriegel, Mitarbeiter der Rewe Hungen, wurde in diesem Jahr mit dem Förderpreis der Stiftung Goldener Zuckerhut ausgezeichnet. Der 31-Jährige ist einer von neun Kandidaten, die mit dem bedeutenden Preis für den Branchennachwuchs ihre engagierte Arbeit belohnt sahen.

Kriegel entschied sich bereits früh für den Weg in den Einzelhandel und begann an der Basis. Nach seiner Lehre zum Kaufmann im Einzelhandel arbeitete er zunächst als stellvertretender Marktleiter, stieg dann nach guten Ergebnissen zum Marktleiter auf.

Sein Arbeitsplatz war der Rewe-Supermarkt von Rewe-Urgestein Kreutschmann in Hungen. Kein leichtes Unterfangen für den Einstieg, zumal der Markt nur einen Steinwurf von der Niederlassung entfernt liegt. In dem Markt gingen die Mitarbeiter der Rewe-Niederlassung gerne in der Mittagspause einkaufen und dabei natürlich auch mit ihrem geschult-kritischen Blick für Details durch die Gänge.

Für Kriegel hat sich diese Nähe zur Niederlassung und zum Rewe-Management bezahlt gemacht. Mit immer neuen, frischen Ideen und einem deutlichen Umsatzplus empfahl er sich für das moderne Thema Convenience.

Vor zwei Jahren nahm er die Herausforderung einer neuen Aufgabe an: Die Rewe Hungen betraute ihn

mit der Projektleitung Convenience. Der Mix aus jahrelanger praktischer Erfahrung und theoretischem Sachverstand machten Kriegel zu dem idealen Kandidaten - zumal er während seiner Zeit als Marktleiter ebenfalls sein Gespür für die Service-Wünsche der Kunden unter Beweis gestellt hatte. Denn über den Convenience-Aspekt hinaus entwickelt Kriegel auch neue Service-Elemente für den bequemen Einkauf und Konzepte, wie die anfallenden Arbeiten im Markt für die Mitarbeiter erleichtert, Prozesse verbessert werden können. Dass er dabei nie den Blick des Verkäufers verloren hat, macht ihn zu einem ausgezeichneten Mitarbeiter.



Ausgezeichnet: Rüdiger Kriegel



# Rückblick: Jahrestagung in Ulm

Es war ein abwechslungsreiches Wochenende in Ulm. Das vielfältige Jahrestagungs-Programm bot Vorträge, Ehrungen, Wahlen und nicht zuletzt eine tolle Party. Im Mittelpunkt des Interesses standen natürlich die Auszubildenden und die Absolventen der Weiterbildungsprogramme.

Abgesehen von Ehrungen und Wahlen gibt die Jahrestagung Anlass, sich dank unterschiedlicher Fachvorträge über aktuelle Trends zu informieren.

Trotz fallender Kurse auf dem Neuen Markt ist das Internet natürlich weiterhin das Thema. Für die Rewe ist das WorldWideWeb gleich in mehrerer Hinsicht ein interessantes Medium: E-Commerce und Lernen über das Internet gehören dazu. Dr. E. Dieter Berninghaus, Mitglied der Unternehmensleitung und dort zuständig für E-Commerce und internationale Geschäfte, überraschte sicherlich viele Zuhörer mit der langen Liste von Aktivitäten, welche die Rewe - abgesehen von ihrem Internet-Auftritt - in diesem Bereich entfaltet. Angefangen von Investitionen in Internet-Firmen über die an den Endkunden gerichteten Plattformen im Internet bis zu Business-to-Business Netzwerken hat die Rewe die Weichen für die digitale Zukunft gestellt.

Dies gilt auch für das virtuelle Lernen. Die Rewe Hungen hat gemeinsam mit der Stiftung Handelsakademie Hessen-Thüringen ein Pilotprojekt, den Fernlehrgang „Handelsfachwirt“, im Internet gestartet. Zu diesem Lehrgang gehören neben einer virtuellen Bibliothek, Diskussionsforen und einem Lehrbrief im Internet aber immer noch Papier und Präsenzseminare, in denen Trainer und Teilnehmer in persona zusammenkommen. Das Pilotprojekt soll weiterentwickelt werden, so dass in Zukunft technische Probleme vermieden werden können, erläuterte Heiner Dippel von der Handelsakademie Hessen-Thüringen. Außerdem soll die Lernplatt-

form im Internet „persönlich“ werden, den User erkennen und dem Trainer Aufschluss darüber geben, ob Inhalte verbessert werden müssen (mehr dazu auf S. 4)

Nun ist das Internet aber auch das Symbol für die ständig wachsende Schnelligkeit unserer Zeit. Die wird dabei immer knapper. Klar, eigentlich haben alle gleich viel Zeit, aber die meisten Menschen müssen sie immer strenger planen, um ihr Tagesgeschäft erledigen zu können. Doch das Internet bietet auch die Flexibilität für individuelles Lernen auf aktuellstem Stand. Es bietet daher eine Chance, der immer häufiger gestellten Forderung nach lebenslangem Lernen nachzukommen, so Peter Treichel. Heute lernen wir zwar immer noch - wie unsere Vorfahren - durch Versuch und Irrtum oder Beobachtung und Nachahmung. Immer wichtiger wird jedoch das Lernen durch Verstehen und Begreifen. Informationen werden aufgenommen und zu Wissen verarbeitet. Wissen nutzt mir nur, wenn ich es in Können umsetze. Und auf der höchsten Lernstufe bin ich erst angekommen, wenn ich die Ergebnisse und Erfahrungen in praktisches Tun umsetze, also etwas beherrsche. Die neuen Techniken sind dabei auch ein Werkzeug, mit dem wir Dinge schneller und zuverlässiger erledigen können. Was das Lernen anbelangt, kommt es aber letztlich nur auf die Frage an: Was muss, was



Das Tagunghotel Maritim

will ich wissen und können, um meine Ziele zu erreichen?

Nach soviel Information war es Zeit für eine Pause. Erkundung der Ulmer Altstadt mit dem Münster und dem malerischen Fischerviertel standen am freien Sonntagnachmittag auf dem Programm, bis dann abends nicht nur die Ehrung der Besten der Rewe Nachwuchsförderung (siehe Seite X) angekündigt war, sondern auch eine vielversprechende Feier. Dass aus der Feier eine ausgelassene Party wurde, war der Cover-Band Street-Life zu verdanken, die mit Klassikern und aktuellen Hits den Saal im Maritim zum Kochen brachte. Vor allem Azubis ließen sich sofort von der Stimmung mitreißen und überbrückten die Pausen mit Gesangswettbewerben, die sich die Westler mit den Hungenern lieferten. Die poppigen und rockigen Rhythmen steckten auch die ältere Generation an. So tummelte sich auf der Tanz-



Während der Pausen wurde im Foyer über die Vorträge diskutiert.



Feiern gehört auch zum Tagungsprogramm

fläche eine illustre Mischung, Absolventen schwenkten die Fahne der Rewe Nachwuchsförderung und starteten Polonaisen quer durch den Saal.

Dass viele „Partylöwen“ ausgiebig feiern würden, hatten die Organisatoren wohlweislich bedacht und für die Tagungsteilnehmer am letzten Tag einen äußerst unterhaltsamen und trotzdem höchst informativen Vortrag parat. Dr. Brandmeyer vom Institut für Markentechnik veranschaulichte an unterschiedlichen Beispielen, was eigentlich eine Marke ausmacht. Die Antwort und vor allem was dies für denjenigen bedeutet, der für das Marken-Unternehmen arbeiten soll, war für manchen wahrscheinlich überraschend. Unter einer Marke versteht man, wenn ein Geschäft sich einen guten Namen gemacht hat und damit auch nachhaltig Geld verdient. Wie kommt man jedoch dorthin und vor allem, wie bleibt man eine gute Marke? Zum einen muss man sich von den anderen unterscheiden, durch unkonventionelle Ideen, Service, Herausstellen der Qualitäten, für die das Unternehmen am kompetentesten ist. Doch damit ich McDonalds immer und überall als solches wiedererkenne, brauche ich zusätzliche Regeln, die meine Mitarbeiter beachten müssen. Nur innerhalb dieser Regeln - seien es Kleider- oder Verhaltensvorschriften etc. - darf sich der Mitarbeiter

kreativ für die Marke einsetzen. Diese Gestaltdifferenz ist das, was die Marke von der Konkurrenz unterscheidet. Und hieraus lässt sich das Vertrauen des Kunden gewinnen.

Kein Wunder also, dass Joachim Ax, Verkaufsleiter der Rewe West, unter anderem auf das Thema „Rewe - Der Supermarkt als Marke“ einging. Das Stichwort hier: Unverwechselbarkeit. Sie sei entscheidend, so Ax, denn sie werde vom Kunden wahrgenommen und sei schwer zu kopieren. Besonders informativ für die Absolventen waren jedoch die Ausführungen zu Themen wie Aufgaben und Betreuung durch den Außendienst, Ziele und Entwicklung im Supermarktbereich, Trends und die Mitarbeiter als Erfolgsfaktor.

Zum Abschluss gab es schließlich einen erschöpfenden Einblick in den BML-Konzern mit den Vertriebslinien Merkur (SB-Warenhäuser), Billa (Nahversorger), Mondo (Discount), dem Weinkeller Wegenstein und den Bipa Moden. Vor vier Jahren verkaufte Billa-Gründer Karl Wlaschek den Großteil seines Unternehmens der Rewe, um die Existenz langfristig zu sichern. In Österreich ist BML mit einem Marktanteil von über 34 Prozent die Nummer eins und auch im europäischen Ausland vertreten.

## 1er-Azubi-Ehrung

### Eching

Regina Gärtner, Rene Güntner, Carmen Haselbeck, Iris Höfer, Christian Milzarek

### Hungen

Andreas Braune, Diana Dülk, Thorsten Finger, Jochen Häuser, Nadine Kühnberger, Stefan Müller, Oliver Nies, Thorsten Rumpsmüller, Anja Simmer, Volker-Sven Spieler, Silke Trommer, Alexandra Wagner, Björn Wakup, Ulrike Zahn

### Nord

Marco Bahlburg, Henning Bohn, Christoph Gerber, Stefan Gramatte, Adrian Guttkowski, Denis Heuer, Jan Kretschmer, Volker Larm, Danny Lühr, Yvonne Paschy, Marco Ruppert, Georg Szedlak, Eik Zinn, Uwe Behrmann, Enrico Liermann

### Ost

Robert Eschenbecher, Katja Haufe, Nicole Jagla, Sandra Kitzmann, Romi Lemke, Daniel Möller, Tobias Ramoth, Tobias Schmidt, Sebastian Schreiner, Rene Schneider, Micaela Sehnke, Annett Ulrich, Katrin Wätzig

### Rosbach

Sandra Bechtold, Besna Coga, Jaklin Ecer, Johannes Firlé, Stephanie Gräser, André Herzog, Michael Kaltenbach, Stefan Langhoff, Ülkü Serin, Harun Tekin, Denise Treutel, Guido Voß

### toom - BauMarkt

Nadine Berndt, Grit Garbe, Berit Hildebrandt, Mirko Lessing, Christoph Maurus, Uwe Phillippent, Patrick Richter, André Stapel, Mirko Trommer, Daniel Wetendorf, Enrico Wodniok

### toom - SB-Warenhaus

Daniel Berghold, Alexandra Dittler, Ella Gossen, Andrea Hack, Nadine Pink, Anita Weißflog

Unterhaltungselektronik  
Oliver Kürschner

### West

Kerstin Bienert, Nina Görzel, Gerrit Gröning, Anke Jensen, Frank Michels, Annette Mielech, Andreas Oehm, Stefan Peschkes, Nadine Wolf

### Petz

Natalia Bel, Thomas Halberstadt, Olga Kurilina, Lilia Schäfer

### NL Südwest

Anke Bast, Nicole Berger, Rüdiger Bollack, Venessa Edinger, Elena Galamanatis, Melika Hanstein, Celine Simone, Stefan Stahl, Natascha Zeitschel



Erstmals wurden auch die Besten der Nachwuchsförderungs-Programme geehrt.

#### **Billa**

Nina Amon, Birgit Breithuber, Christian Ernst, Petra Freyni, Sabrina Groß, Christine Kern, Sandra Leonhardsberger, Hans-Jürgen Rauch, Kerstin Wolf

#### **Merkur**

Yeliz Erdogan, Eva Holzleitner, Melissa Hubert, Manuela Joskic, Susanne Ubl, Heidemarie Wallner, Akdas Keziban, Sonja Hoschek, Jennifer Riegler

#### **RZO**

Alexander Münchenhagen

„EHRUNG DER BESTEN AUS DEM NACHWUCHSFÖRDERUNGSPROGRAMM“

#### **toom - SB-Warenhaus**

Marktleiter  
Nicole Schleussinger

Substituten  
Ronny Haberkorn, Christine Kemmerzahl

#### **Hungen**

Marktleiter  
Mario Bako, Angelique Günzel, Martina Pausch, Axel Remmert

Assistenten  
Heiko Koch, Andrea Kowalski, Rouven Seibel, Jasmin Wahl, Silvia Zapf

#### **Eching**

Marktleiter Vollsortiment  
Grime Jakupi, Albert Koch, Klaus Pape

Marktleiter Penny  
Larissa Heil, Kathrin Stückler

Assistenten  
Jutta Cousin, Regina Drexler, Günter Steiner

#### **Nord**

Marktleiter Vollsortiment  
Ulrich Dietrich, Matthias Keil, Dirk Marks, Klaus Schnohr

Marktleiter Penny

Doreen Klintwordt,  
Monika Toczeck, Manuela Willers

Assistenten  
Daniela Müller, Tanja Rickert,  
Silke Tetzlaff

#### **Ost**

Marktleiter Vollsortiment  
Jana Ruhland, Nico Schwiteilo,  
Mandy Quast, Michael Siegemund

Assistenten  
Diana Görl, Ivonne Krumbiegel

#### **West**

Marktleiter Vollsortiment  
Udo Hansen, Oliver Hermeier,  
Sandra Kordes

Assistenten  
Renate Van den Boom, Nicole Hein,  
Sonja Schmeidler

#### **Südwest**

Marktleiter Vollsortiment  
Dörthe Koch, Jan Klingenberg,  
Daniela Müller, Patrik Zündl

Marktleiter Penny

Andrea Kunzmann, Christine Pirner,  
Sabine Reb

Assistenten  
Tina Traub, Tanja Weißenbach,  
Lucas-Maria Zytur

Bereichsleiter  
Nenad Juric, Natascha Stiegler

#### **Rosbach**

Marktleiter Vollsortiment  
Sonja Lewerenz, Axel Scherler

Marktleiter Penny  
Janine Bretthauer, Irmtraud Kiefer,  
Tobias Schäfer,

Assistenten  
Elke Lerch, Tomaso Scalise,  
Cornelia Wust

Bereichsleiter  
Patricia Di Tavi, Andreas Goetz,  
Geradine Procinda-Schmitt

## Neuer Vorstand und Beirat gewählt



Während der Jahrestagung der Rewe Nachwuchsförderung in Ulm wählten die Mitglieder den neuen Beirat. Eine Änderung in der Satzung macht jetzt auch die Wahl von Führungskräften möglich. Einstimmig bestimmten die Mitglieder Josef Sanktjohanser, Niederlassungsleiter Rewe West, Reinhard Sack, Niederlassungsleiter Nord, Karl-Heinz Hogräfe, Bildungsverantwortlicher Rewe Dortmund, Hans-Jürgen Fischer, Referent für Aus- und Weiterbildung, Rewe Zentral AG, Karl-Herbert Schauss, Bildungsverantwortlicher toom SB-Warenhaus, Elmar Gresch, Bildungsverantwortlicher Rewe Rosbach, Oliver Hermeier, Christian Symalla, Jürgen Billerbeck, Bildungsverantwortlicher Rewe Hungen, Jürgen Cernota, Jeannette Gorgas, Janka Kermer und Stefan Müller (v. l.) in den Beirat.

Im Vorstand löste Horst Zöller, Leiter der Personalentwicklung in Köln, Peter Treichel ab. Ein Abschied und Estand mit Standing Ovations.

# Internet-Auftritt Rewe—DerSupermarkt.de

**Vielfältige, individuelle Leistungen unter einem gemeinsamen Dach, das Ganze ansprechend und übersichtlich präsentiert, das ist das Rezept für den neuen Internet-Auftritt von „Rewe - DerSupermarkt“.**

Man nehme: Eine Gruppe motivierter Mitarbeiter aus der Rewe-Zentrale und den Niederlassungen sowie eine Fülle innovativer Ideen und würze das Ganze mit dem Knowhow eines Internet-Experten-Teams. Fertig ist die neue, zeitgemäße Homepage von Rewe-DerSupermarkt, jetzt zugänglich unter <http://www.rewe-dersupermarkt.de>.



Beherrschende Elemente der Einstiegsseite sind eine Deutschlandkarte und Frische vermittelnde Obst- und Gemüsesymbole. Über die Karte erfährt der Anwender, welche Aktionen in welcher Region zur Zeit stattfinden, etwa die Europawoche der Niederlassung Hungen, das Kinderfest der Niederlassung West oder die Feinschmeckerwochen der Rewe Dortmund. Und wer es ganz genau wissen will, gibt einfach die Postleitzahl seines Wohnortes ein und bekommt so mitgeteilt, wo genau sich der nächstgelegene Rewe-Supermarkt befindet. Selbstverständlich können über die Händler-suchfunktion auch allgemeine Daten zum Markt abgerufen werden wie Telefonnummer, Öffnungszeiten

oder ob ein Heimlieferservice angeboten wird.

Einen zweiten Schwerpunkt bilden die „Spezialisten“. Unter diesem Begriff werden unter anderem „fit & schlank“-Märkte oder Märkte mit großem Biosortiment aufgeführt. Informationen aus der Warenkunde, beispielsweise zu „Wein“ oder „Käse“, runden diesen Bereich ab. Wohl eher an ein interessiertes Fachpublikum wendet sich die Beschreibung des Rewe-Partnerschaftsmodells, während Informationen zu den Eigenmarken, zum Dauerpriiskonzept oder zu Specials wie „5 am Tag“ alle Benutzergruppen ansprechen.

Gewissermaßen als Bonbon bietet die Site ein „Special des Monats“ an. Das können ein umweltschonender Spartipp sein oder Verpackungsvorschläge zum Weihnachtsfest.

Für Rewe-Kaufleute bietet der Internet-Auftritt die Möglichkeit, sich und ihre Leistungen überregional zu präsentieren. Zur Auswahl stehen der Visitenkartenauftritt und eine aufwendigere Variante mit ausführlicheren redaktionellen und grafischen Inhalten sowie der zusätzlichen Option der 14-tägigen Aktualisierung. Das setzt freilich die regelmäßige Pflege der Homepage voraus.

So werden Philosophie und Stärke des Marktes individuell herausgestellt und dennoch ein einheitliches „Rewe“-Bild gewährleistet. Geschäfte, die bereits einen eigenen Internet-Auftritt eingerichtet haben, können sich über die Händlersuchfunktion verlinken lassen.

## Wie sich das Internet entwickelte

Das Internet ist gar nicht so jung, wie viele glauben. Bereits 1969 verbanden in den USA - wo sonst? - erstmals vier Forschungsinstitute und Universitäten ihre Großrechneranlagen per Telefonstandleitung miteinander. Nicht Visionen, sondern Kostenüberlegungen lösten diesen Startschuss aus: Durch die Vernetzung sollte die Anschaffung neuer teurer Großrechner entfallen. Auch das amerikanische Militär erkannte früh die Vorteile eines vernetzten und vor ungebetenen Eindringlingen sicheren Datenaustauschs, wie er damals noch möglich war.

In den folgenden Jahren schlossen sich dem Netz der Universitäten weitere Einrichtungen an, Dienste wie z. B. E-Mail wurden eingerichtet und die Datenübertragung verbessert. Doch erst 1991 begann dann der eigentliche Internet-Boom durch das neu an einer Berner Forschungseinrichtung entwickelte World Wide Web. Nun konnte der Nutzer über eine Bedienoberfläche, die mit Browsern dargestellt wurde, und Hyperlinks bequem durch alle weltweit verfügbaren Daten navigieren.

Heute kann jeder im globalen Netz einkaufen (Online-Shopping), Reisen buchen, Nachrichten versenden (E-Mail), Bankgeschäfte tätigen (Homebanking), Radio, Musik, Fernsehen und Video genießen, in Datenbanken recherchieren, mit fremden Menschen auf der ganzen Welt kommunizieren (Chat), Live-Bilder rund um den Globus betrachten und vieles mehr.

Rund 260 Millionen Menschen nutzten Ende 1999 das Internet, für 2005 wird die Zahl auf 765 Millionen geschätzt. Damit angesichts dieser Entwicklung das Internet eines nahen Tages nicht verstopft ist, wird schon am Internet 2 gearbeitet, das mittels Glasfaserkabel eine bis zu 1000mal schnellere Übertragungszeit bieten soll.

Auf dieser Serviceseite wollen wir Surftipps aus den Bereichen Bildung, Aus- und Weiterbildung oder Handel geben. Aber auch Buchtipps und Tipps zum PC sowie zum Internet werden auf dieser Seite vorgestellt.