



Bildungsinitiative Handel

Das Programm des Handels
für Politik und Praxis

Bundesverband des Deutschen Exporthandels (BDEx),
Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels (BGA),
Centralvereinigung Deutscher Wirtschaftsverbände für Handelsvermittlung und Vertrieb (CDH),
Gesamtverband Deutscher Konsumgenossenschaften (GDK),
Hauptverband des Deutschen Einzelhandels (HDE),
Zentralverband Gewerblicher Verbundgruppen (ZGV)

Bildungsinitiative Handel

Das deutsche Bildungssystem ist reformbedürftig – Die PISA-Studie hat Erfahrungen der Unternehmen zur Leistungsfähigkeit von Absolventen der allgemeinbildenden Schulen bestätigt. Aber auch in der beruflichen Aus- und Weiterbildung gibt es Handlungsbedarf – wenngleich bei weitem nicht so durchgreifende Änderungen notwendig sind.

Der Bildungsausschuss der Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände (BDH) hat unter dem Vorsitz von Karl-Josef Baum und seinem Stellvertreter Dr. John Bötticher die Herausforderungen analysiert und Forderungen an die Politik sowie Empfehlungen für die unternehmerische Bildungspraxis abgeleitet. Nicht zuletzt die zunächst noch steigende, schon bald aber sinkende Ausbildungsplatznachfrage und der qualifikatorische Wandel im Handel stellen an die Handelsunternehmen besondere Anforderungen. Die Handelsunternehmen sind bereit, ihr großes Engagement in der beruflichen Ausbildung und Weiterbildung fortzuführen. Die Unternehmen setzen aber auch auf eine nachhaltige Verbesserung der ökonomischen und rechtlichen Rahmenbedingungen.

Hiermit legen wir das bildungspolitische Programm des Handels für Politik und Praxis vor. Es zeigt die Leistungen des Handels als attraktiver Ausbilder und Arbeitgeber; es beschreibt Perspektiven für eine zukunftsfähige Bildungs- und Berufsbildungspolitik, die jetzt umgesetzt werden soll.



**Hermann Franzen
Präsident der
Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände (BDH)**

Berlin, April 2002

Herausgeber:

Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände (BDH)
Am Weidendamm 1 A
10117 Berlin
Tel.: (030) 72 62 50 –65/66
Fax: (030) 72 62 50 –69
eMail: info@bdh-handelsverbaende.de

Druck:

Spreeboprint
Am Weidendamm 1 A
10117 Berlin
Tel.: (030) 72 62 57 –30
eMail: rihm@spreeboprint.de

3. Auflage, Berlin, Mai 2002

Inhalt

Seite

Forderungen und Empfehlungen in Kürze.....	4
• Forderungen an die Politik.....	4
• Empfehlungen für die Praxis	6
A. Der Handel: Dynamik und Perspektiven	7
1. Wirtschaftsbereich mit Karrierechancen.....	7
2. Herausforderungen durch Wandel, IT-Technik und Demografie.....	9
B. Standpunkte des Handels zur Bildungspolitik	13
1. Allgemeinbildende Schulen.....	13
2. Berufsausbildung.....	15
2.1 Ausbildung – Investition in die Zukunft.....	15
2.2 Ausbildungsberufe und Ausbildungsordnungen	16
2.3 Modernisierung der Handelsberufe.....	19
2.4 Prüfungen in der Berufsausbildung.....	21
2.4.1 Zwischen- und Abschlussprüfungen	21
2.4.2 Drei-Zeugnis-System.....	22
2.5 Zusatzqualifikationen	23
2.6 Duale Ausbildung im tertiären Bereich.....	24
2.7 Berufsschule.....	25
2.7.1 Aufgaben der Berufsschule	25
2.7.2 Kooperation zwischen Betrieben und Berufs- schulen.....	27
3. Berufliche Weiterbildung	27
3.1 Betriebliche Weiterbildung	27
3.2 Weiterbildungsmarkt und –qualität	29
3.3 Regelungen in der beruflichen Weiterbildung	31
C. Umsetzung des Programms.....	32

Forderungen und Empfehlungen in Kürze

Forderungen an die Politik

Schulpolitik

- Erhöhung der öffentlichen Bildungsinvestitionen mit dem Ziel der Qualitätsverbesserung, zum Beispiel durch kleinere Klassen, individuellere Förderung und Ausweitung von pädagogisch gestalteten Ganztagsangeboten (S. 13, 14)
- Stärkung des gegliederten Schulsystems (S. 13, 14)
- Verbesserung der ökonomischen und informationstechnischen Bildung der Schüler (S. 14)
- Verkürzung der Schulzeit bis zum Abitur auf 12 Jahre (S. 14)
- Mehr Autonomie für Schulen (S. 15)
- Einführung von Qualitätssicherungsverfahren im öffentlichen Schulwesen (S. 15)
- Durchführung von mehr Betriebspraktika für und mit Lehrern (S. 15)

Berufsausbildung

- Flexibilisierung und Differenzierung des Berufskonzepts (S. 17)
- Festlegung der Regelausbildungsdauer nach Inhalten und Anforderungen (S. 17)
- Zulassung von Berufen mit zweijähriger Ausbildungsdauer (S. 17)
- Ausgestaltung der Ausbildungsdauer auch als Bandbreite statt nur als fixe Zahl (S. 18)
- Wahrnehmung des Konsensprinzips als Verantwortungsprinzip statt als Verhinderungsprinzip (S. 18)
- Einführung neuer Berufe für den Handel (Kosmetiker/in, Fahrradmonteur/in, Fachkraft für Küchen- und Möbelservice und Änderungsschneider/in) (S. 19)
- Erhaltung von zwei Profilen mit unterschiedlichem Niveau und differenzierter Ausbildungsdauer bei den Berufen Fachkraft für Lagerwirtschaft und Handelsfachpacker/in (S. 20)
- Modernisierung der Berufe Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel und Verkäufer/in (S. 20)
- Erprobung unterschiedlicher Prüfungsformen in dafür geeigneten Berufen (S. 21)
- Zulassung von je nach Beruf unterschiedlichen Prüfungsformen und -strukturen (S. 21)
- Ausbau des Drei-Zeugnis-Systems, keine Anrechnung der berufsschulischen Leistungen auf die Abschlussprüfung (S. 22)
- Erhaltung der Flexibilität und Anpassungsfähigkeit von Zusatzqualifikationen durch Verzicht auf Regelungen (S. 23)
- Ausweitung dualer Bildungswege im tertiären Bereich an Berufsakademien und Fachhochschulen (S. 24)

Berufsschule

- Modernisierung der sächlichen, technischen und räumlichen Ausstattung der Berufsschulen (S. 25)
- Reduzierung des Unterrichtsausfalls an Berufsschulen (S. 25)
- Abbau des Mangels an Berufsschullehrern (S. 25)
- Verzicht auf allgemeinbildenden Berufsschulunterricht für Hochschulzugangsberechtigte (S. 26)
- Konzentration der Berufsschule auf Erfüllung ihres Bildungsauftrages im dualen System (S. 26)
- Kein Weiterbildungsauftrag für die Berufsschule (S. 26)
- Intensivierung der Kooperation zwischen Betrieben und Berufsschulen (S. 27)

Berufliche Weiterbildung

- Förderung der individuellen Weiterbildungsbereitschaft (S. 12)
- Beibehaltung der Weiterbildungsverantwortung der Betriebe für die Deckung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs (S. 28)
- Ablehnung von gesetzlichen oder tariflichen Freistellungsansprüchen für Weiterbildungszwecke (S. 29)
- Verzicht auf ein Bundesweiterbildungsgesetz (S. 29)
- Stärkung des freien Marktes der beruflichen Weiterbildung zur Sicherung von Bedarfsgerechtigkeit, Vielfalt und Qualität (S. 29)
- Ausbau der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen unter Bedarfsgesichtspunkten und Wettbewerbsbedingungen (S. 30)
- Stärkung des Grundsatzes der Regelungsfreiheit betrieblicher Weiterbildung (S. 30)
- Modernisierung der Aufstiegsweiterbildungsgänge Handelsfachwirt und Handelsassistent, Erhaltung der integrierten Aus- und Fortbildungsgänge (S. 31)

Empfehlungen für die Praxis

Übergreifende Aufgaben

- Stärkung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung (S. 8)
- Entwicklung und Ausschöpfung aller Qualifikationspotentiale im Unternehmen (S. 12)
- Ausweitung von Information und Marketing über Ausbildung und Beschäftigung im Handel (S. 16)
- Ausbau von Kooperationen mit Schulen und Berufsschulen (S. 26)

Ausbildung

- Weiterentwicklung der Grundlagen systematischer Personalentwicklung durch qualitativ hochwertige Ausbildung (S. 8)
- Ausbildung als Investition in die Zukunft des Unternehmens (S. 15, 16)
- Nutzung und Weiterentwicklung der Vielfalt an Ausbildungsberufen (S. 17)
- Mehr Engagement von Kaufleuten als ehrenamtliche Prüfer (S. 22)
- Schaffung weiterer Zusatzqualifikationen, vor allem für Leistungsstärkere (S. 23)

Weiterbildung

- Ausbau von Weiterbildungsangeboten für ältere Arbeitnehmer (S. 12)
- Schaffung von Lernanreizen auch durch Arbeitsorganisation und –gestaltung (S. 27)
- Integration von Maßnahmen der Aufstiegsweiterbildung in das betriebliche Human Resource Management (S. 27)
- Praktizierung systematischer Nachwuchsförderung (S. 28)
- Förderung der Verantwortung des einzelnen für seine Weiterbildung (S. 29)
- Weckung und Stärkung des Bewusstseins für die Notwendigkeit lebensbegleitenden Lernens (S. 30)

Frauenförderung

- Qualifizierung und Beschäftigung von Frauen in Führungspositionen (S. 12)
- Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (S. 12)

Bildungseinrichtungen

- Häufigere Nutzung der Qualifizierungs- und Beratungsdienstleistungen der Bildungszentren und Fachschulen (S. 29)
- Stärkung der Qualitätssicherung in Bildungseinrichtungen des Handels (S. 30)
- Entwicklung und Umsetzung spezieller Bildungs- und Beratungsleistungen für kleinere und mittlere Betriebe (S. 30)

A. Der Handel: Dynamik und Perspektiven

1. Wirtschaftsbereich mit Karrierechancen

Der Handel ist ein äußerst vielfältiger und dynamischer Wirtschaftsbereich, der sehr gute Chancen für Ausbildung, Beschäftigung und Karriere bietet. Die Branchenvielfalt der Unternehmen des Einzelhandels einschließlich des Versandhandels, des Groß- und Außenhandels, des genossenschaftlichen Großhandels sowie der Handelsvermittler ist beachtlich und umfasst z. B. Autoteile, Baustoffe, Bekleidung, Bürowirtschaft, Chemie, Computer und Software, Elektrogeräte, Floristen- und Gärtnerbedarf, Glasartikel, Hobby- und Freizeitbedarf, Heimwerkerbedarf, Holzprodukte, Lebensmittel, Medizintechnik, Möbel und Einrichtungsgegenstände, optische Geräte, Porzellan und Keramik, Sanitärartikel, Spielwaren, Stahlprodukte, Telekommunikationsgeräte, Textilien, Unterhaltungselektronik.

Vielseitiger
Handel

Nahezu 5 Millionen Erwerbstätige sind derzeit im Handel beschäftigt, davon:

- 1,3 Millionen Vollzeitbeschäftigte und 1,3 Millionen Teilzeitbeschäftigte in den 430.000 Unternehmen des Einzelhandels
- 1,2 Millionen Vollzeit- und 200.000 Teilzeitbeschäftigte in den rund 125.000 Unternehmen des Groß- und Außenhandels,
- 180.000 Beschäftigte bei 60.000 selbständigen Handelsvermittlern.

Der Handel zählt mit über 230.000 Auszubildenden zu den bedeutendsten Ausbildungsbereichen und bildet in einer breiten Palette von Berufen aus. Die wichtigsten und quantitativ Bedeutendsten, die auf qualifizierte Berufspositionen mit weiteren Karriere- und Entwicklungschancen vorbereiten, sind:

Starke Ausbildungsberufe

- Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel:
In keinem anderen Ausbildungsberuf wurden in den vergangenen Jahren mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen: Rund 80.000 junge Leute erlernen diesen am stärksten besetzten kaufmännischen Ausbildungsberuf.
- Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel
Rund 48.000 junge Leute werden in diesem zentralen Ausbildungsberuf des Groß- und Außenhandels ausgebildet, er zählt seit vielen Jahren zu den zehn beliebtesten Ausbildungsberufen.
- Verkäufer/Verkäuferin
Dieser wichtige Verkaufsberuf erlebt seit Mitte der 90er Jahre eine ausgesprochene Renaissance. Wachsendes Interesse seitens der Jugendlichen und steigende Ausbildungsplatzangebote seitens der Firmen sorgen dafür, dass inzwischen wieder mehr als 27.000 Jugendliche diesen Beruf erlernen.

Das Spektrum der Ausbildungsberufe im Handel geht über diese drei zentralen Berufe weit hinaus. So bilden die Handelsunternehmen

- mit etwa 25.000 rund ein Drittel aller Bürokaufleute
- mit etwa 5.500 rund 18% aller Kaufleute für Bürokommunikation
- als größter Ausbildungsbereich in den beiden Lagerberufen Fachkraft für Lagerwirtschaft und Handelsfachpacker rund 2.500 junge Menschen und
- in den neuen IT-Berufen Fachinformatiker/in, Informatikkaufmann/frau (Fachbereich Handel) sowie IT-System-Kaufmann/frau aus.

Weitere Berufe, in denen zahlreiche Handelsunternehmen entsprechend ihrem Bedarf und ihrer immer wichtiger werdenden Dienstleistungsfunktionen ausbilden, sind Fachkraft für Systemgastronomie, Koch/Köchin, Fachverkäufer/in im Nahrungsmittelhandwerk, Fleischer/in, Speditionskaufmann/frau, Schiffskaufmann/frau, Pharmakant/in, Fotomedienlaborant/in sowie Reiseverkehrskaufmann/frau. Darüber hinaus gibt es spezielle Berufe des Handels: Schauwerbegestalter/in, Drogist/in, Musikalienhändler/in, Buchhändler/in, Florist/in, Automobilkaufmann/frau, pharmazeutisch-kaufmännische/r Angestellte/r, Tankwart/in. Diese Liste ist nicht abschließend. Dennoch reicht sie aus, um die Vielfalt der beruflichen Anforderungen und Entwicklungschancen, die der Handel jungen engagierten und motivierten Menschen bietet, zu verdeutlichen. Viele Handelsunternehmen bieten zudem insbesondere ihren leistungsstärkeren Auszubildenden Zusatzqualifikationen an oder bilden in Kooperation mit Berufs- und Wirtschaftsakademien oder Fachhochschulen in dualer Form z. B. Betriebswirte und Informatiker aus.

Sehr gute Aufstiegschancen durch Weiterbildung

Der Handel eröffnet den Absolventen sehr gute Aufstiegschancen. Bereits in jungen Jahren, in denen Studierende sich noch auf das Examen vorbereiten, können leistungsorientierte und leistungsstarke Beschäftigte im Handel die ersten Karrierepositionen (zum Beispiel Substitut, Marktleiter, Filialleiter, Abteilungs- oder Gruppenleiter) erreichen. Hinzu kommen später Karrierechancen als Disponent, Kundenberater, Trader, in Stabspositionen oder Linienfunktionen der Unternehmen (Einkauf, Logistik, Warenwirtschaft, Controlling, Marketing, Vertrieb, Personalwirtschaft), in ausländischen Niederlassungen, bei internationalen Kooperationspartnern und natürlich als selbständiger Unternehmer oder als Franchisenehmer.

Wesentliche Voraussetzungen für eine Karriere im Handel sind nicht nur Leistung und Engagement im Beruf, Teamorientierung, Flexibilität und Mobilität, sondern auch die erfolgreiche Absolvierung eines der Wege der Aufstiegsfortbildung. Wichtige Beispiele sind:

- Betriebswirt/in (IHK)
- Handelsfachwirt/in, zum Teil mit ergänzenden branchenbezogenen Bausteinen

- Fachkaufmann/frau mit verschiedenen fachlichen Ausrichtungen (z. B. für Personal, Außenwirtschaft, Einkauf und Logistik, Marketing).
- Handelsassistent/in – Einzelhandel
- Führungsassistent/in im Einzelhandel
- Textilbetriebswirt/in – BTE
- Staatlich geprüfte/r Handelsbetriebswirt/in – Lebensmittel
- Staatlich geprüfte/r Handelsbetriebswirt/in - Möbel
- Handelsbetriebswirt/in Reformhaus (zbb)

Handelsunternehmen bieten, zum Teil in Kooperation mit Bildungszentren des Handels, eine Spezialität an: Die integrierte Ausbildung von Hochschulzugangsberechtigten zum/r Handelsassistenten/in – Einzelhandel bzw. in einigen Regionen zum/r Handelsfachwirt/in. In 2 ½ bis 3 Jahren absolvieren die Teilnehmer im Rahmen eines Fortbildungsvertrages eine kaufmännische Abschlussprüfung zum/zur Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel bzw. Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel, die Prüfung nach der Ausbilder-Eignungs-Verordnung (AEVO) sowie die jeweilige Fortbildungsprüfung. Diese Ausbildungswege sind insbesondere für Abiturienten eine hervorragende Alternative zum Hochschulstudium: Junge Handelsassistenten bzw. Handelsfachwirte können rasch Führungs-, Sach- und Ergebnisverantwortung in einem anforderungsreichen Arbeits- und Wirkungsfeld übernehmen.

<p>Aus- und Weiterbildung kombiniert – Die Alternative zum Studium</p>
--

Im Handel gibt es darüber hinaus eine Reihe von nicht ganz so komplexen und anspruchsvollen, gleichwohl aber sicheren und guten Arbeitsplätzen. Auch für diese Arbeitsplätze benötigt der Handel engagierte und hinreichend qualifizierte Mitarbeiter. Häufig sind diese Arbeitsplätze, gestützt auf berufliches Engagement und vom Unternehmen geförderte Weiterbildungsaktivitäten, auch Ausgangspunkt für eine langfristig stabile und erfolgreiche berufliche Entwicklung mit vermindertem Arbeitslosigkeitsrisiko. Entsprechend einfacher gehaltene Ausbildungsberufe gilt es zu erhalten bzw. zu schaffen.

2. Herausforderungen durch Wandel, IT-Technik und Demografie

Der Handel befindet sich in einem tiefgreifenden Veränderungsprozess, der vor allem durch den scharfen Wettbewerb, die rasche Durchdringung sämtlicher Geschäftsprozesse des Handels mit IT-Technik, die Entwicklung des Onlinehandels mit Konsumenten, die elektronische Verflechtung der Unternehmen im Business to Business-Bereich und virtuelle Marktplätze geprägt wird. Traditionelle Vertriebs- und Beschaffungswege werden erweitert und ergänzt. Zudem verstärken die Handelsunternehmen ihr Leistungsspektrum durch Verknüpfung von Handel und Dienstleistung.

Neue Anforderungen
im Handel

Für die Handelsunternehmen bedeutet dies im Einzelnen:

- Die Geschäfts- und Arbeitsprozesse werden in allen Handelsbereichen zunehmend von der modernen IT-Technik bestimmt: E-Business wird ein zentrales Handlungsfeld.
- Die gewohnten Beschaffungs- und Vertriebswege haben bedeutsame Konkurrenz bekommen: E-Commerce wird gestaltet und erfolgreich genutzt werden.
- Logistik als zentrale Handelsfunktion nimmt an Bedeutung weiter zu.
- Der Wettbewerb zwischen den Unternehmen wird durch die Liberalisierung der wettbewerblichen Rahmenbedingungen und die Globalisierung verstärkt. Jedes Unternehmen muss sein Leistungsprofil optimal am Markt umsetzen, um im Wettbewerb bestehen zu können oder sogar Trendsetter im Handel zu werden.
- Die Kunden stellen höhere Anforderungen an Qualität, Preis-/Leistungsverhältnis, Termintreue sowie an das Dienstleistungsangebot des Handels. Viele Handelsunternehmen haben deshalb ihre Servicekompetenz zielstrebig ausgebaut. Mit Kundenorientierung und Kundenbindung sowie mit der Entwicklung individueller Dienstleistungen gelingt es Unternehmen, sich vom reinen Preiswettbewerb abzukoppeln. So entwickeln z. B. Groß- und Außenhändler für ihre Kunden Marketingkonzepte, übernehmen Entwicklungsaufgaben bei Produkten und Verpackungen, führen Verkaufsschulungen durch und unterstützen bei der Finanzierung. Auch im Einzelhandel findet eine Entwicklung hin zu mehr Dienstleistungen statt. Viele Einzelhändler haben ihr Dienstleistungsangebot mit Kundenbindungsprogrammen, individueller Beratung, After-Sales-Service, Spezialsortimenten oder der Vermittlung von anderen Dienstleistern ausgeweitet.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigern ihre Ansprüche an Qualität und Inhalt der beruflichen Aufgaben. Viele Frauen wollen im Handel Karriere machen, ihre beruflichen und sozialen Qualifikationen erweitern und in höheren beruflichen Positionen einsetzen.
- Die hohen Umweltstandards müssen von Handelsunternehmen eingehalten und mitgestaltet werden.
- Innovationen werden für die Handelsunternehmen notwendiger denn je, um kompetent im Wettbewerb bestehen zu können – Innovationen in allen Handlungsfeldern.

Ausbildungsplatz-
nachfrage wächst im
Westen, sinkt im
Osten

Auch die demografische Entwicklung stellt den Handel vor Herausforderungen. Der Gipfel der weitgehend von demografischen Einflüssen geprägten Ausbildungsplatznachfrage wird in wenigen Jahren erreicht sein, deutschlandweit 2005 bis 2007, aber mit deutlichen regionalen Unterschieden. So steigt die Nachfrage in den alten Bundesländern noch bis 2007 um rund 60.000, um danach bis 2015 schrittweise um gut 40.000 wieder abzusinken. Die Bewerbernachfrage liegt voraussichtlich im Jahre 2015 in den westlichen Ländern noch immer über dem Niveau des Jahres 2000, allerdings mit weiter abnehmender Tendenz. In den neuen Bundesländern hingegen liegt der Nachfragegipfel bereits zurück. Dort sinkt die Nachfrage innerhalb von nur gut 10 Jahren auf etwa 50% des heutigen Niveaus. 2015 dürfte es in den neuen Ländern rund 75.000 Ausbildungsplatzsuchende weniger geben als heute.

In einigen Regionen gibt es bereits jetzt einen Mangel an geeigneten Ausbildungsbewerbern, der aber noch nicht auf demographische Faktoren zurückzuführen ist. Die Entwicklung wird in relativ kurzer Zeit dazu führen, dass der Wettbewerb um die dann geringer werdende Zahl von Ausbildungsstellenbewerbern intensiver wird. Der Handel muss hierfür Vorsorge treffen.

Vorausschätzung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen (in Tausend)

Jahr	alte Bundesländer	neue Bundesländer	Deutschland Insgesamt
2000 (Ausgangswert)	482,9	162,4	645,3
2001	482,9 – 488,6	160,0 – 162,4	642,9 – 651,0
2002	487,6 – 498,2	161,0 – 161,5	648,6 – 659,7
2003	495,7 – 509,8	159,0 – 160,0	654,7 – 669,8
2004	507,5 – 521,8	156,1 – 159,5	663,6 – 681,3
2005	517,3 – 529,2	151,3 – 156,3	668,6 – 685,5
2006	527,6 – 539,4	144,0 – 150,8	671,6 – 690,2
2007	534,1 – 546,7	127,5 – 137,6	661,6 – 684,3
2008	536,4 – 541,8	108,6 – 117,8	645,0 – 659,6
2009	533,8 – 536,4	98,3 – 102,7	632,1 – 639,1
2010	526,3 – 530,5	86,8 – 91,4	613,1 – 621,9
2011	516,6 – 523,3	82,2 – 84,5	598,8 – 607,8
2012	514,0 – 519,0	82,5 – 82,6	596,5 – 601,6
2013	512,9 – 517,9	84,0 – 84,1	596,9 – 602,0
2014	503,9 – 512,3	86,4 – 86,6	590,3 – 598,9
2015	490,4 – 504,0	88,4 – 88,9	578,8 – 592,9

Quelle: BIBB 2001, eigene Berechnungen

In den nächsten Jahren wird sich auch die Struktur der Absolventen des allgemeinbildenden Schulsystems ändern:

- So sinkt in den westdeutschen Ländern der Anteil der Absolventen mit Hauptschulabschluss leicht weiter ab (auf 26,6% in 2010). Der Anteil der Absolventen mit höheren allgemeinbildenden Abschlüssen (2010: Mittlerer Abschluss 39%, Hochschulreife 26,7%) wird zunehmen. Ab 2010 dürfte es etwa genauso viele Absolventen mit Fachhochschul- oder Hochschulreife geben wie mit Hauptschulabschluss. Die größte Gruppe bleiben die Absolventen mit mittlerem Abschluss, während der Anteil derer, die die allgemeinbildenden Schulen ohne jeden Abschluss verlassen müssen, bei bildungspolitisch scheinbar nicht zu beeinflussenden knapp 8 Prozent verharren soll.
- In den ostdeutschen Ländern hat der Hauptschulabschluss deutlich geringeres Gewicht (2010: 15,0%). Höhere Anteile als in Westdeutschland haben Schulabgänger mit einem mittleren Abschluss (2010: 41%) und Absolventen ohne Schulabschluss (2010: 10%), während der Anteil der unmittelbar Hochschulzugangsberechtigten 2010 mit 34% deutlich höher liegen dürfte.

Wandel der Schulabgängerstruktur

Migranten fördern

Zu berücksichtigen ist ferner, dass unter den Schulabsolventen der Anteil junger Ausländer und Migranten mit zum Teil unvollständiger Schulbiographie in Deutschland ansteigt. Diese wichtige Schülergruppe verlässt überdurchschnittlich oft die allgemeinbildende Schule ohne Abschluss und erreicht seltener als deutsche Schulabgänger mittlere oder höhere Bildungsabschlüsse. Zudem befinden sich nur 38% der jungen Ausländer der ausbildungsrelevanten Jahrgänge in einer dualen Ausbildung, im Vergleich zu 68% der jungen Deutschen. Rund 8% der jungen Deutschen, aber ein Drittel der jungen Ausländer erreicht derzeit keinen Ausbildungsabschluss.

Mehr Chancengleichheit für Frauen

Der Handel beschäftigt schon jetzt viele Frauen, auch in Führungspositionen. Angesichts der Notwendigkeit, in einem engen Arbeitsmarkt und bei absehbarem, demographisch bedingtem Fachkräftemangel qualifizierte Mitarbeiterinnen im Unternehmen zu halten und zu fördern, sowie der aktuellen gesellschaftspolitischen Diskussion, wird ein besonderes Augenmerk künftig verstärkt der Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewidmet werden müssen. Dabei sind alle relevanten Handlungsfelder im Unternehmen – von der Aus- und Weiterbildung bis hin zur Arbeitszeitgestaltung – in den Blick zu nehmen. Unternehmen, die sich für diese Ziele praktisch engagieren, sich zudem auch noch an entsprechenden öffentlichkeitswirksamen Förderaktivitäten wie „Audit Beruf und Familie“ oder „Total E-Quality“ beteiligen, haben erkannt, dass sie auf diesem Weg Wettbewerbsvorteile erringen können. Durch die gezielte Förderung von Frauen will der Handel zugleich seinen Beitrag bei der Umsetzung der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vom Juli 2001 leisten.

Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer ausweiten

Als Herausforderung für die betriebliche Personalpolitik kommt hinzu, dass im Zuge des demografischen Wandels auch im Handel der Anteil der älteren Arbeitnehmer steigen wird. Ältere Arbeitnehmer werden künftig verstärkt Innovationen entwickeln und umsetzen müssen. Erforderlich ist somit, durch entsprechende Gestaltung der Arbeitsstrukturen und –organisation, durch Weiterbildung und Personalentwicklung ältere Arbeitnehmer gezielt für diese Herausforderungen zu qualifizieren. Es genügt längst nicht mehr, die Notwendigkeit und die Chancen des lebensbegleitenden Lernens über Bildungs- und Erfahrungsprozesse in der schulischen und beruflichen Ausbildung sowie über Weiterbildung und Kompetenzentwicklung bei erwachsenen Erwerbstätigen zu etablieren. Auch ältere Arbeitnehmer müssen verstärkt in Weiterbildungs- und Personalentwicklungsaktivitäten einbezogen werden. Gleichzeitig müssen sie selbst ihre Bereitschaft zur Investition in ihre eigenen Qualifikationen bis ins hohe Erwerbsalter beibehalten.

B. Standpunkte des Handels zur Bildungspolitik

1. Allgemeinbildende Schule

Viele Handelsbetriebe stellen fest, dass die in der Schule vermittelten Kenntnisse von Ausbildungsplatzbewerbern häufig eher mäßig bis unzureichend sind. Dies gilt insbesondere für Rechtschreib-, Lese- und Mathematikkenntnisse, aber auch für die Allgemeinbildung sowie persönliche und soziale Kompetenzen. Gut 8 % eines Altersjahrgangs verlassen die allgemeinbildende Schule ohne Abschluss und haben somit nur geringe Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Internationale Vergleichsstudien wie TIMSS zeigen seit längerem, dass Deutschlands Schüler in den zentralen Fächern Naturwissenschaften und Mathematik nur einen schlechten Mittelfeldplatz belegen. Die vielbeachtete OECD-Studie „PISA“ hat dies bestätigt: Das deutsche Bildungssystem ist im internationalen Vergleich nur noch Mittelmaß.

Schule verbessern

Weitere schulische Defizite kommen hinzu: Partieller Lehrermangel, Stundenausfall, zu große Klassen - insbesondere in Grundschulen – sowie eine veraltete technische und mediale Ausstattung von Schulen. Häufig muss die Bildungspolitik als Lückenbüßer für Defizite in den Länderhaushalten herhalten. Diese Politik ist gesellschaftspolitisch nicht vertretbar und längerfristig schädlich. Die nach Veröffentlichung der PISA-Studie angekündigten Reformen im Bildungssystem müssen rasch umgesetzt werden. Die Bildungsinvestitionen sind, wie der Bundespräsident gefordert hat, in allen Länderhaushalten zu erhöhen.

Ziel der Schule muss es sein, durch ein differenziertes Bildungsangebot die unterschiedlichen individuellen Anlagen und Interessen der Jugendlichen bestmöglich zur Entfaltung zu bringen und zu fördern. Von der Hauptschule über die Realschule bis zum Gymnasium muss das Schulsystem so gestaltet sein, dass alle Schüler einen auf sie zugeschnittenen, eigenständigen und gesellschaftlich akzeptierten Bildungsgang erhalten können. Unterschiedliche Schulformen, Schulprofile und Abschlüsse sind unerlässliche Bestandteile eines leistungsorientierten Bildungssystems. Notwendig ist ebenfalls eine für die unterschiedlichen Bildungswege geeignete Differenzierung in Methodik und Didaktik.

Differenzierte Bildungsangebote notwendig

Der Handel setzt sich ein

- für verstärkte öffentliche Bildungsinvestitionen im allgemeinbildenden Schulwesen,
- für die schärfere Profilierung der Bildungsgänge in den Schulformen des gegliederten Bildungssystems,
- für eine stärkere Berücksichtigung der Empfehlung der Grundschule bei der Entscheidung über den weiteren Bildungsweg, damit eher das Begabungspotential des Kindes als der Bildungswunsch der Eltern über den weiteren Bildungsweg entscheidet; auch sollte die Schule über die Aufnahme eines Kindes entscheiden können. Vielfach hat sich die Fixierung auf das Abitur als den vermeintlich besten Bildungsweg als hinderlich für die Entwicklung von Kindern erwiesen,

Mehr öffentliche Bildungsinvestitionen

- für eine stärkere Differenzierung in den Schulklassen, um sowohl schwächere wie stärkere Schüler besser fördern zu können.

Keine integrierte Gesamtschulen

Da die integrierte Gesamtschule die in sie gesetzten Hoffnungen nicht erfüllt, sondern zu Qualitätsverlusten geführt hat, lehnt der Handel sie ab. Er setzt sich dafür ein, entsprechend den länderspezifischen Gegebenheiten eine zukunftsfähige Konzeption mit differenzierten Schulformen in additiver Form unter einem Dach zu entwickeln.

Der Handel fordert darüber hinaus:

- Die Schule hat breites Grundlagenwissen, das Basis für sachkundiges Beurteilen, Entscheiden und Handeln ist, zu vermitteln. Unternehmen müssen die sichere Beherrschung der Kulturtechniken Rechnen, Schreiben, Lesen durch alle Schulabgänger voraussetzen können. Darüber hinaus sind auch Methodenkenntnisse und unverändert wichtige Schlüsselqualifikationen (zum Beispiel Zuverlässigkeit, Selbstverantwortung, Pünktlichkeit, Leistungsbereitschaft, Kritik-, Motivations- und Konzentrationsfähigkeit) zu vermitteln.
- An allen Schulformen sollten mehr Ganztagsangebote, die mehr methodische, lerndidaktische und erzieherische Chancen bieten, gemacht werden. Ziel ist zum einen die Verbesserung des Lernrhythmus und der sozialen Kompetenzen der Schüler, zum anderen ein Beitrag der Schule zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Die Zielrichtung des Unterrichts muss sich nachhaltig ändern: Nicht mehr die Vermittlung abfragbaren Detailwissens, sondern tragfähigen Grundlagenwissens und von Problemlösungskompetenzen ist gefordert. Dafür muss der Unterricht handlungsrelevant und praxisorientiert gestaltet werden und an konkreten Fragen oder Erfahrungen der Schüler anknüpfen.
- Ökonomische Bildung sowie der sichere Umgang mit PC und Internet sind unerlässliche Voraussetzungen dafür, dass sich junge Menschen in der Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft zurechtfinden können.
- Englischkenntnisse muss jeder Schulabgänger beim Eintritt in die Berufsausbildung mitbringen. Fremdsprachenunterricht hat spätestens in der 3. Grundschulklasse zu beginnen.
- Das Abitur soll generell nach 12 Jahren abgelegt werden. Die Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände (BDH) begrüßt die Vorhaben mehrerer Bundesländer, durch bessere Leistungsorientierung des gymnasialen Unterrichts und eine gestraffte Sekundarstufe I das Abitur nach 12 Jahren zu ermöglichen, sieht hierin aber nur einen Zwischenschritt auf dem Weg zur generellen Verkürzung auf 12 Jahre.
- Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern muss ebenso wie Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung höheres Gewicht beigemessen werden.
- Eine zu frühe Spezialisierung mittels Abwahl bestimmter Fächer muss im Interesse einer breiten Allgemeinbildung vermieden werden.
- Zentrale Abschlussprüfungen zur Sicherung eines bestimmten Leistungsniveaus.

Mehr Ganztagsangebote an Schulen

Abitur nach 12 Jahren

Leistungsorientierung fördern

- Mehr Autonomie für die einzelne Schule in finanzieller und personeller Sicht, aber auch hinsichtlich der pädagogischen Schwerpunktsetzung, der Entwicklung eines schulspezifischen Profils und Leistungsprogramms. Zu prüfen ist, ob in einem solchen Autonomiekonzept der Beamtenstatus für Lehrer noch Bestand haben kann.
- Die regelmäßige Überprüfung, ob die Schule tatsächlich ihrem Bildungsauftrag gerecht wird. Interne und externe Evaluation der Schule sowie die Entwicklung und Umsetzung eines schulspezifischen Benchmarking sind daher unerlässlich.

Autonomie und
Evaluation

Der Handel setzt sich weiter dafür ein, dass die Kooperation zwischen Handelsunternehmen und Schulen ausgebaut und verbessert wird, damit der Praxisbezug des Schulunterrichts und der Lehrer gestärkt wird. Dies fördert auch die sachgerechte Urteils- und Entscheidungsfindung der Schüler in wirtschaftlichen Handlungssituationen und die Fähigkeit zum unternehmerischen Denken. Die Bundesvereinigung der Deutschen Handelsverbände (BDH) appelliert an alle Mitgliedsverbände und Handelsunternehmen, ihre Aktivitäten auf diesem Felde auszuweiten und häufiger als bisher,

Kooperation Handel
– Schule ausbauen

- Schulkooperationen einzugehen und zu pflegen,
- Lehrerpraktika in den Betrieben anzubieten,
- mehr Praktikumsplätze für Schüler und Schülerinnen im Rahmen des berufswahlvorbereitenden Unterrichts zur Verfügung zustellen,
- die Anforderungsprofile des Handels und seine Berufschancen in den Schulen besser bekannt zu machen, damit sie bei der Berufswahl häufiger berücksichtigt werden können.

2. Berufsausbildung

2.1 Ausbildung – Investition in die Zukunft

Der Handel zählt zu den kontinuierlich und intensiv ausbildenden Bereichen der Wirtschaft:

- Die Ausbildungsquote, also der Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, liegt bei gut 6% und damit über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt von etwa 5,5%.
- Seit Mitte der 90er Jahre hat der Handel die Zahl der besetzten Ausbildungsplätze deutlich gesteigert bzw. auf hohem Niveau gehalten, obwohl Konjunktur und wettbewerbliche Rahmenbedingungen dafür keineswegs günstig waren.
- Kleinere und mittlere Unternehmen haben für die Ausbildung im Handel seit langer Zeit eine herausragende Bedeutung. Ihre Ausbildungsbeteiligung konnte in jüngster Zeit gesteigert werden, nachdem sich zeitweise die Ausbildungsplatzzuwächse auf Großunternehmen konzentriert haben.

Handel – Ein guter
Ausbilder

Ausbildung verursacht selbstverständlich Kosten (insbesondere für Ausbildungsvergütungen, Ausbildungspersonal und Sozialversicherungsbeiträge). Eine Kosten-Nutzen-Analyse zeigt folgende Vorteile für Ausbildungsunternehmen gegenüber nichtausbildenden Betrieben:

Ausbildung:
Mehr Nutzen als
Kosten

- Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit durch einsatzfähige, qualifizierte und motivierte Mitarbeiter
- bessere Integration von jungen Nachwuchskräften in das Unternehmen
- Geringere Risiken und Kosten bei Personalentscheidungen
- Chance zur Rekrutierung der Führungskräfte aus den eigenen Reihen
- Erhöhung der betrieblichen Flexibilität
- Sicherung der Rentabilität von Sachinvestitionen
- Erhöhung der Innovationsfähigkeit des Unternehmens
- Imageverbesserung bei Kunden, Lieferanten und in der Öffentlichkeit.

Andere Vorzüge kommen bereits während der Ausbildung zum Tragen. Dies sind insbesondere die produktiv erbrachten Leistungen der Auszubildenden, die diese durch Arbeit und Ausübung ihrer beruflichen Funktionen erlernen und damit Berufserfahrung erwerben.

Maßnahmen für
mehr Ausbildung

Die Bundesvereinigung der Deutschen Handelsverbände (BDH) unterstützt alle positiven Aktivitäten zur Erhöhung der Ausbildungsplatzzahl. Dazu gehören

- die Verbesserung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen
- die Erhöhung der Zahl ausbildungsberechtigter Betriebe, zum Beispiel auch in von ausländischen Mitbürgern geführten Unternehmen
- die Erweiterung der Palette passgenauer Ausbildungsberufe
- die breitere Umsetzung der Verbundausbildung.

Gegen Umlagefi-
nanzierung

Die Bundesvereinigung der Deutschen Handelsverbände (BDH) wendet sich entschieden gegen Überlegungen zur Einführung einer Berufsausbildungsabgabe, da diese zu weniger Ausbildungsplätzen, aber zu mehr bürokratischem und wirtschaftslenkenden Aufwand führen würde.

Information über
Handelsberufe
verbessern

Sowohl im Einzel- wie im Groß- und Außenhandel konnten in den letzten Jahren jeweils 8-10% der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden, weil es nicht genügend geeignete oder sogar überhaupt keine Bewerber gab. In jüngster Zeit hat sich dieses Problem verschärft, was nicht nur auf die in einigen Regionen bereits rückläufige Ausbildungsnachfrage, sondern auch auf die massive Werbekampagne für neuere IT- und Medienberufe zurückzuführen ist. Diese Kampagnen haben bei vielen Jugendlichen den Eindruck vermittelt, nur in diesen neuen Ausbildungsberufen sei eine gute und zukunftsfähige Ausbildung möglich.

Der Handel muss seine Anstrengungen zur Information der Schüler und Schülerinnen, der Lehrer und Berufsberater über die guten Ausbildungs- und Beschäftigungschancen in den verschiedenen Handelsbereichen deutlich intensivieren und ausbauen.

2.2 Ausbildungsberufe und Ausbildungsordnungen

Ziel der Berufsausbildung ist eine berufliche Handlungsfähigkeit, die den Einsatz der Ausgebildeten am Arbeitsplatz ohne längere Einarbeitungszeiten gewährleistet.

Sie umfasst die Befähigung zu selbständigem Planen, Durchführen und Kontrollieren von Arbeitsaufgaben und –prozessen. Berufskompetenz drückt sich in Fach-, Methoden, Sozial- und Personalkompetenz aus. Notwendig bleibt die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen. Beispiele sind Teamorientierung, Verantwortungsbewusstsein, Kommunikationskompetenz, Offenheit für Neuerungen, Kreativität. Zudem unterstützt die Berufsausbildung die berufliche Flexibilität und Mobilität sowie die Bereitschaft zu lebensbegleitendem Lernen.

Das Berufskonzept behält aus Sicht des Handels auch in einer sich rasch verändernden Arbeitswelt seine grundlegende Bedeutung. Die Aufspaltung der Ausbildungsberufe in rechtlich selbständige Module ist nicht das richtige Mittel und wird abgelehnt. Auch eine Konzentration der betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten auf wenige Grundberufe, zum Beispiel „den/die Kaufmann/Kauffrau“, würde den differenzierten beruflichen Anforderungen im Handel nicht gerecht. Weder durch Module noch durch Grundberufe kann die für den Handel erforderliche berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt werden, so dass eine teure und zeitaufwendige Nachqualifizierung der Ausgebildeten notwendig wäre.

Das Berufskonzept muss aber flexibler und differenzierter umgesetzt werden, will es seine grundlegende Bedeutung behalten. Die Unternehmen müssen ihre Ausbildung an sich häufig sehr schnell verändernde Anforderungen anpassen und dabei unterschiedliche Leistungsvoraussetzungen der Bewerber gezielt im Sinne einer individuellen Förderung berücksichtigen können. Daraus ergeben sich folgende Anforderungen an Ausbildungsberufe bzw. an Ausbildungsordnungen:

- Sie orientieren sich am differenzierten Qualifikationsbedarf der Wirtschaftsstufen, Branchen, Funktionsfelder, Aufgabenbereiche oder Vertriebsstrukturen und berücksichtigen die unterschiedlichen Anforderungen der Ausbildungsbereiche sowie Betriebsgrößen und –strukturen. Zugleich ermöglichen sie den Ausgebildeten berufliche Mobilität und stellen die Transparenz der Ausbildungsberufe und -strukturen sicher.
- Sie müssen wieder eher Mindestanforderungen als die fast üblich gewordenen Maximalkataloge beinhalten, zumal Lernen mit der Ausbildung nicht endet, sondern durch vielfältige Weiterbildungs- und Kompetenzentwicklungsprozesse erweitert wird. Die Mindestanforderungen sollen sich dabei stärker am Hauptschulabschluss als am Abitur orientieren. Wenn die Ausbildungsinhalte nicht nur begrifflich, sondern auch faktisch immer höher angehoben werden, wird schon bald eine große Gruppe von Jugendlichen von der Ausbildung ausgeschlossen werden.
- Die Dauer der Ausbildung muss durch die beruflichen Anforderungen und die notwendigen Inhalte bestimmt werden. Bei Einhaltung der im Berufsbildungsgesetz (BBiG) definierten Anforderungen ergibt sich eine Ausbildungsdauer von zwei bis drei Jahren. Eine künstliche, inhaltlich nicht zu rechtfertigende Verlängerung der Ausbildung von zwei auf drei Jahren lehnt der Handel ab.
- Die Inhalte der Ausbildungsordnungen müssen gestaltungsoffen formuliert sein. Eine zu detaillierte Festlegung der handlungsorientiert zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten beeinträchtigt die erforderliche Flexibilität und Dynamik von Ausbildungsordnungen.

Berufskonzept statt
Module

Berufe differenzieren
und flexibilisieren

Ausbildungsordnungen auf Mindestanforderungen begrenzen

Bedarfsgerechte
Ausbildungsdauer
zulassen

Mehr Flexibilität für Betriebe ermöglichen

- Ausbildungsordnungen müssen den Betrieben durch Gestaltung der Berufsstruktur bessere Flexibilitätsspielräume in zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht ermöglichen. Hierfür gibt es unterschiedliche Möglichkeiten (zum Beispiel Fachrichtungen, Schwerpunkte, Wahlmöglichkeiten mittels Qualifikationseinheiten, weniger und eher abstrakt formulierte Lernziele, Vertiefungsphasen, Einsatzfelder oder -gebiete), die entsprechend den Anforderungen der Ausbildungsberufe und Ausbildungsbereiche in geeigneter Form genutzt bzw. erweitert werden müssen. So sollte die Ausbildungsdauer in der Verordnung auch als Bandbreite statt als fixe Zahl geregelt werden können.
- Es müssen mehr Freiräume zur Vermittlung von Zusatzqualifikationen an Leistungsstärkere eröffnet werden, um die Attraktivität der dualen Berufsausbildung im Vergleich zu anderen Bildungswegen zu erhöhen.
- Die inhaltliche Abstimmung der beiden Curricula (Ausbildungsordnung mit Ausbildungsrahmenplan für den betrieblichen sowie Rahmenlehrplan der Kultusministerkonferenz für den berufsschulischen Teil der Ausbildung) muss auch künftig abschließend auf Bundesebene erfolgen. Die Bundesländer sollten unmittelbar den KMK-Rahmenlehrplan umsetzen, um so für bundeseinheitliche Grundlagen der Ausbildung zu sorgen. Dies würde insbesondere auch überregional tätigen Unternehmen die Ausbildung erleichtern.
- Die Erarbeitung eines gemeinsamen Curriculums für die Lernorte Betrieb und Berufsschule über einen sog. integrierten Berufsbildungsplan wäre eine erhebliche Verschlechterung für die Ausbildungspraxis, da Betrieb und Berufsschule vor Ort aushandeln müssten, wer welche Ausbildungsinhalte vermittelt. Zudem würde die Verantwortung für die Vermittlung der Inhalte verwischt, obwohl aufgrund des Ausbildungsvertrages nur der Betrieb Vermittlungspflichten übernommen hat.

Bundeseinheitliche Lerninhalte in der Berufsschule umsetzen

Konsensprinzip als Verantwortungsprinzip nutzen

Die Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände (BDH) hält das Konsensprinzip, nach dem Ausbildungsordnungen nur erlassen werden, wenn die Sozialpartner und Spitzenorganisationen von Wirtschaft und Gewerkschaften zugestimmt haben, für ein wichtiges Gestaltungselement der dualen Berufsausbildung: Die Umsetzung von Ausbildungsregelungen in die Praxis wird erleichtert und die Betriebe von aufwendigen Verhandlungsprozeduren entlastet. Das Konsensprinzip muss aber von allen Seiten als Verantwortungsprinzip verstanden werden. Es darf nicht als Prinzip zur Verhinderung ideologisch nicht gewünschter Forderungen (zum Beispiel nach einem Ausbildungsberuf mit zweijähriger Ausbildungsdauer) missbraucht werden. Die Sozialpartner akzeptieren die letztlich - verantwortungsbewusst wahrgenommene - Entscheidungskompetenz der Bundesregierung für den Erlass von Ausbildungsordnungen. So lautet auch der Tenor der seit Mitte der 90er Jahre zwischen Bundesregierung, Wirtschaft und Gewerkschaften verabschiedeten Grundsatzpapiere zur Gestaltung von Ausbildungsberufen und zu Ordnungsverfahren, den die Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände (BDH) mitträgt.

2.3 Modernisierung der Handelsberufe

Mitte der 90er Jahre hat sich der anhaltende Prozess zur Modernisierung der Berufsausbildung deutlich beschleunigt und intensiviert: Rund 120 Ausbildungsberufe wurden in dieser Zeit neu gestaltet und knapp 40 neue Ausbildungsberufe eingeführt. Von dieser Modernisierungswelle profitierte auch der Handel – unter anderem durch die neu geschaffenen IT-Berufe, die neuen Berufe Automobilkaufmann/frau und Fachmann/frau für Systemgastronomie sowie die Modernisierung der Berufe Kaufmann/frau im Groß- und Außenhandel, Buchhändler/in, Reiseverkehrskaufmann/frau und Florist/in. Weitere neue Ausbildungsordnungen werden derzeit erarbeitet bzw. harren der Inkraftsetzung:

Moderne Berufe für den Handel

- Seit dem Frühjahr 2001 ist der neue Beruf Kosmetiker/in fertiggestellt, der von der Bundesregierung aber nicht zum 01. August 2001 in Kraft gesetzt worden ist. Als Grund wird seitens des Bundesministeriums für Wirtschaft angeführt, dieser neue duale Ausbildungsberuf könnte unter Umständen die wirtschaftliche Existenz einiger privater Kosmetikfachschulen gefährden, die auf einen solchen Bildungs-Wettbewerb nicht eingerichtet seien. Nicht nur der Handel, auch die anderen Wirtschaftsbereiche und die Bundesländer haben kein Verständnis dafür und fordern, diesen neuen Beruf bereits zum 01.08.2002 und nicht erst noch ein Jahr später, wie jetzt vom Bundesministerium für Wirtschaft geschehen, unbefristet in Kraft zusetzen.
- Der Beruf Zweiradmechaniker wird um die neue Fachrichtung Fahrradtechnik ergänzt, die reinen Fahrradhändlern wieder die Berufsausbildung ermöglichen soll. Kritisch anzumerken bleibt aber, dass die Gewerkschaften der Schaffung des von Fahrradhandel benötigten neuen Berufs Fahrradmonteur/in nicht zugestimmt haben. Im Interesse einer umfassenden und vielseitigen Ausbildung im Fahrradhandel und der Verbesserung der Ausbildungschancen von Jugendlichen mit schlechteren Ausbildungschancen sollten sie ihre Bedenken zurückstellen. Dieses Berufsbild kann strukturell in den weiterentwickelten Beruf Zweiradmechaniker integriert werden.
- Unter Beteiligung des Handels wird der in der Handwerksordnung (Anlage B) enthaltene Beruf Bodenleger/in neu geschaffen. Dieser Beruf gibt dem Einrichtungs- und Bodenbelaghandel zusätzliche Ausbildungsmöglichkeiten, auch wenn die sachliche gebotene Ausbildungsdauer von zwei Jahren nicht durchsetzbar war.

Kosmetiker in Kraft setzen

Fahrradmonteur und Bodenleger schaffen

Zwei weitere Berufsbildvorschläge konnten bislang wegen des Widerstands der Gewerkschaften nicht in Kraft gesetzt werden:

- Seit Mitte der 90er Jahre fordert der Handel für den Möbel- und Einrichtungshandel den Beruf Fachkraft für Küchen- und Möbelservice. Trotz eines Gutachtens des Bundesinstituts für Berufsbildung, das ausschließlich Argumente für diesen Beruf erbracht hat, steht die Zustimmung der Gewerkschaften aus.

Ähnlich ist die Situation beim Vorschlag für den neuen Beruf Änderungsschneider/in. Neben selbständigen, oft von ausländischen Mitbürgern geleiteten Änderungsschneidereien kommen auch Textileinzelhandelsunternehmen mit eigenem Änderungsservice als potentielle Ausbilder in Betracht. Die Gewerkschaften lehnen diesen Beruf insbesondere wegen der vorgesehenen Ausbildungsdauer von zwei Jahren ab.

Zwei Profile für Lagerberufe notwendig

Offen ist derzeit noch, welche Erkenntnisse und berufsbildungspolitische Schlussfolgerungen aus der abgeschlossenen Evaluierung der beiden Berufe Fachkraft für Lagerwirtschaft und Handelsfachpacker/in gezogen werden. Aus Sicht der Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände (BDH) bleiben zwei im Niveau und somit auch in der Ausbildungsdauer unterschiedliche Berufe notwendig. Diese Auffassung wird vom Abschlussbericht des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) grundsätzlich gestützt.

Die BDH fordert daher, den pragmatischen Vorschlag des BIBB zügig umzusetzen und den Beruf Fachkraft für Lagerwirtschaft bis 2003 in eine unbefristete Ausbildungsverordnung zu überführen sowie den Beruf Handelsfachpacker fortzuführen, nachdem die Gewerkschaften einer inhaltlichen Modernisierung dieses Berufes wegen der Ausbildungsdauer von zwei Jahren nicht zustimmen.

Seit Anfang der 90er Jahre steht die überfällige Modernisierung der beiden zentralen Berufe des Einzelhandels – Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel und Verkäufer/in – auf der Agenda. Trotz intensiver Bemühungen der beteiligten Sozialpartner und trotz mehrfacher Vermittlungsversuche seitens der verantwortlichen Bundesministerien konnte in dieser Zeit keine tragfähige Lösung gefunden werden. Die Betriebe müssen daher verstärkt Ersatzlösungen suchen, die aber mit den Ausbildungsvorgaben kollidieren können.

Kaufmann im Einzelhandel und Verkäufer modernisieren

Seit Herbst 2001 liegt ein interessanter Vorschlag vor, der von einer Arbeitsgruppe in Sachsen-Anhalt entwickelt wurde, der Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer angehört haben. Danach soll es zwei berufsqualifizierende Abschlüsse geben, die flexibel auf die Bedürfnisse der Auszubildenden und der Unternehmen eingehen. Die Ausbildungszeit soll für beide Abschlüsse jeweils mindestens 24 und höchstens 36 Monate betragen. Die Ausbildungsinhalte werden in Qualifikations-Bausteine mit Wahlmöglichkeiten strukturiert. Dieser Vorschlag wird derzeit zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften im Einzelhandel mit dem Ziel diskutiert, einen Konsens über die künftigen Ausbildungsmöglichkeiten im Einzelhandel herzustellen und das Neuordnungsverfahren zu beantragen.

2.4 Prüfungen in der Berufsausbildung

2.4.1 Zwischen- und Abschlussprüfungen

Prüfungen haben eine möglichst objektive und überprüfbare Aussage über die berufliche Handlungsfähigkeit der Prüfungsteilnehmer zum Ziel. Dabei müssen Berufs- und Betriebspraxis beachtet, die Mindestanforderungen der Ausbildungsverordnung zugrundegelegt sowie die Grundsätze der Aussagefähigkeit, Vergleichbarkeit, Objektivität und Ökonomie so weit wie möglich eingehalten werden. Auf dieser Grundlage stellt das Prüfungszeugnis einen bundesweit vergleichbaren und anerkannten, auch im Ausland transparenten Nachweis der beruflichen Gesamtqualifikation dar. Das Betriebszeugnis und das Abschlusszeugnis der Berufsschule bieten ergänzend wichtige Informationen zum Qualifikationsprofil des Prüfungsteilnehmers.

Prüfungen sollten so gestaltet werden, dass anhand von ausgewählten und für den jeweiligen Beruf typischen Fragestellungen und Aufgaben die den Beruf prägenden Qualifikationen in ökonomischer, also auch in zeitsparender Form geprüft werden können. Dabei gilt es, berufstypische Prüfungsformen zu finden. Belange von kleineren und mittleren Unternehmen dürfen gegenüber den vielfach umfassenderen Möglichkeiten von Großbetrieben nicht vernachlässigt werden.

Nach bislang vorliegenden Erkenntnissen führen die in einigen Berufen eingeführten Prüfungsformen des betrieblichen Auftrags oder der betrieblichen Projektarbeit eher zu mehr als zu weniger Prüfungsaufwand. Die Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände (BDH) hält die Einführung dieser Prüfungsform in den Handelsberufen daher nicht für sinnvoll.

Zur Zeit wird aufgrund von Initiativen aus dem gewerblich-technischen Bereich die Einführung einer gestreckten Abschlussprüfung diskutiert. Dabei soll die derzeitige, weitgehend bedeutungslose Zwischenprüfung dadurch aufgewertet werden, dass sie in einen ersten Teil der Abschlussprüfung umgewandelt wird. Zugleich erhofft man sich, dass insbesondere der Aufwand für die Prüfungsvorbereitungen und die eigentliche Prüfung reduziert, die pädagogische Signalwirkung für den ersten Prüfungsteil wiederhergestellt und die Prüfung qualitativ verbessert wird. Für diese Prüfungsform wurden unterschiedliche Modelle vorgeschlagen. Sie reichen von der Anrechnung des ersten Teils auf die Abschlussprüfung von zwischen 20 und 40 Prozent bis hin zu 50%. Maßgebend für diese Abweichungen sind unterschiedliche Ausbildungsstrukturmodelle und Vorstellungen von der Bedeutung des ersten Prüfungsteils für die berufliche Gesamtqualifikation, die mit der Abschlussprüfung festgestellt werden soll.

Die Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände (BDH) weist darauf hin, dass bei Einführung einer gestreckten Abschlussprüfung in kaufmännischen Ausbildungsberufen:

Kriterien für Prüfungen

Erprobung gestreckter Prüfung kritisch begleiten

- die betriebliche Ausbildungsflexibilität eingeschränkt wird,
- eine ganzheitliche Prüfung der beruflichen Handlungsfähigkeit nur noch eingeschränkt möglich ist und
- die Regelungsfülle und –komplexität in der Berufsbildung erhöht wird.

Unterschiedliche
Prüfungsformen
nötig

Die Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände (BDH) spricht sich dennoch dafür aus, ein breites Spektrum von unterschiedlichen Prüfungsformen in gewerblich-technischen wie kaufmännischen Berufen zu erproben, bevor über ihre Einführung als eine der Regelprüfungsformen entschieden werden kann. Zugleich fordert sie, dass auch nach einer Erprobung der sog. gestreckten Abschlussprüfung und der eventuellen Einführung dieser Prüfungsform auch andere Prüfungsformen als Regelformen möglich bleiben. Maßgebend müssen die Anforderungen der unterschiedlichen Berufe sein.

Die Zwischenprüfung, wie sie derzeit praktiziert wird, hat im Handel keine besondere Bedeutung mehr. Sie sollte inhaltlich besser ausgestaltet und auf die realen beruflichen Anforderungen abgestellt werden, damit sie ihre Informations- und Förderfunktion auch erfüllen kann.

Um die Prüfungsqualität nachhaltig zu sichern, ist es entscheidend vermehrt engagierte Kaufleute als Prüfer zu gewinnen. Die Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände (BDH) setzt sich dafür ein, dass mehr Kaufleute aus allen Handelsbereichen bereit sind, als Prüfer tätig zu werden. Dies wirkt auch positiv auf die Betriebe zurück, denn Prüfer sind in der Regel auch bessere Ausbilder.

2.4.2 Drei-Zeugnis-System

Insbesondere Länder und Berufsschulen fordern, berufsschulische Leistungen auf die Abschlussprüfungen anzurechnen. Begründet wird dies vor allem mit einer Unterbewertung der tatsächlichen Leistungen der Berufsschule für die gesamte Ausbildung, was zu teils erheblichen Schwierigkeiten bei der Motivierung der Berufsschüler führe.

Keine Anrechnung
berufsschulischer
Leistungsfeststellungen
auf die Prüfung

Die Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände (BDH) lehnt die Anrechnung berufsschulischer Leistungsfeststellungen auf die Abschlussprüfung ab. Sie verweist darauf, dass die Berufsschulen bereits jetzt über die Inhalte des Berufsschulunterrichts, über die Beteiligung der Berufsschullehrer an der Aufgabenerstellung und bei der Prüfungsdurchführung gleichwertig in das Prüfungswesen eingebunden sind.

Die Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände (BDH) befürwortet stattdessen das Drei-Zeugnis-System, das in einer Dokumentenmappe zusammenführt

- das Zeugnis des Betriebes,
 - das sich auf Langzeitbeobachtungen stützt,

- das bestätigt, dass die gemäß dem Berufsbild zu vermittelnden Qualifikationen beherrscht werden,
- das ausweist, welche Qualifikationen darüber hinaus noch vermittelt wurden,
- das individuell und lernortspezifisch gestaltet werden kann.
- das Zeugnis der Kammer,
 - das ein Ergebnis einer öffentlich-rechtlichen Prüfung gemäß BBiG darstellt,
 - das sich auf objektiv und vergleichbar prüfbare Qualifikationen bezieht,
 - das lernortübergreifend angelegt ist und die Lernleistungen im Betrieb wie in der Berufsschule berücksichtigt
- das Zeugnis der Berufsschule,
 - das auf einer kontinuierlichen Leistungsfeststellung beruht,
 - das sich an der länderspezifischen Umsetzung des auf Bundesebene abgestimmten Rahmenlehrplans der Kultusministerkonferenz (KMK) orientiert
 - das fächer- bzw. lernfeldbezogen strukturiert ist.

Drei Zeugnisse
schaffen Transparenz

Dieses Drei-Zeugnis-System gewährleistet bei entsprechend differenzierter inhaltlicher Gestaltung, dass alle wesentlichen Informationen über das Qualifikationspotential eines Stellenbewerbers gebündelt werden. Es umschiffert verfassungsrechtliche Hürden und behält die eingespielten Gestaltungsmechanismen der Ausbildung im dualen System bei, indem es die Verantwortung für die Zeugnisaussagen eindeutig auf die drei Beteiligten verteilt.

2.5 Zusatzqualifikationen

Zusatzqualifikationen sind in der dualen Berufsausbildung ein wichtiges Element für Betriebe, leistungsstärkere Jugendliche als Auszubildende gewinnen zu können. Sie bieten die Chance, die Ausbildung inhaltlich besser an die betrieblichen Erfordernisse anzupassen, Ausbildungsinhalte zu vertiefen, eine berufliche Spezialisierung einzuleiten oder auch Inhalte aus Fortbildungsregelungen oder betrieblichen Nachwuchsförderprogrammen vorab schon während der Ausbildung zu vermitteln.

Zusatzqualifikationen
mehr nutzen

Ein Kernelement von Zusatzqualifikationen ist, dass sie flexibel an veränderte Qualifikationsanforderungen angepasst werden können. Deshalb müssen Betriebe oder Bildungseinrichtungen frei entscheiden können, welche Inhalte sie zu Zusatzqualifikationen bündeln und welchen Auszubildenden sie diese anbieten. Der Handel fordert daher, Zusatzqualifikationen nicht in einer Ausbildungsverordnung zu regeln.

Verwertbarkeit von
Zusatzqualifikationen
erhöhen

Zusatzqualifikationen sollten vom Anbieter, ggf. auch vom Prüfenden bescheinigt werden, damit sie im Beschäftigungssystem auch besser verwertbar sind. Ferner sollten sie künftig verstärkt bei Fortbildungsprüfungen Berücksichtigung finden.

2.6 Duale Ausbildung im tertiären Bereich

Auf Initiative von Unternehmen wurden seit Mitte der 70er Jahre in verschiedenen Bundesländern Berufsakademien gegründet. Diese vermitteln gemeinsam mit der parallelen Ausbildung im Betrieb eine wissenschaftsbezogene und zugleich praxisorientierte berufliche Bildung. In einigen Ländern wie Baden-Württemberg, Sachsen und Berlin sind die Berufsakademien im tertiären Bereich und damit gleichwertig zu den Fachhochschulen angesiedelt. In anderen Bundesländern wie Niedersachsen wurden auch vom Einzelhandel getragene private Berufsakademien gegründet, die eine Ebene unter dem tertiären Bereich eingestuft sind, weil ein dem Fachhochschulabschluss gleichwertiger Abschluss erst durch einen weiteren Bildungsgang erworben werden kann.

In den 90er Jahre haben sich zunehmend duale Ausbildungsgänge an Fachhochschulen, teils auch an Hochschulen herausgebildet. Auch wenn ihre quantitative Bedeutung noch gering ist, was wohl auch an den für die Unternehmen recht hohen Kosten liegt, so stellen sie ebenso wie die Berufsakademien eine für Unternehmen wie Studierende sehr interessante Möglichkeit dar, wissenschaftsorientierte und berufspraktische Ausbildung miteinander zu verzahnen.

Berufsakademien
ausweiten, duale
Studiengänge ein-
führen

Die Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände (BDH) empfiehlt Handelsunternehmen, diese Ausbildungswege deutlich stärker zu nutzen, um den wachsenden Bedarf an wissenschaftlich qualifizierten und praxisorientierten Mitarbeitern zu decken. Gegenüber der klassischen Hochschulausbildung haben diese Ausbildungsgänge Vorteile:

- Ausbildung, Studium und Praxis werden in hervorragender Weise aufeinander abgestimmt. Die Praxisferne mancher universitärer Studiengänge wird vermieden. Studierende erhöhen durch frühzeitigen Kontakt mit den Betrieben ihre Beschäftigungschancen und werden von Beginn an mit betrieblichen Abläufen vertraut.
- Die differenzierten Bildungswünsche der jungen Leute werden gefördert: Nicht nur die „eher theoretischen Köpfe“ unter den Hochschulzugangsberechtigten, sondern auch jene, die eher an der praktischen Umsetzung, Anwendung und Gestaltung interessiert sind, erhalten die Chance auf einen Hochschulabschluss.
- Bildungs- und Beschäftigungssystem werden wie in der bewährten dualen Ausbildung systematisch miteinander verkoppelt.
- Die Absolventen dualer Studiengänge sind jünger und flexibler als traditionelle Universitätsabsolventen. Die Betriebe gewinnen junge Mitarbeiter, die sich rasch in die Unternehmensabläufe einfinden. Aufwendige Traineeprogramme für Jungakademiker können damit reduziert werden.

Die Bundesländer sollten Vorsorge dafür treffen, dass Berufsakademien eingerichtet werden können.

2.7 Berufsschule

Betrieb und Berufsschule arbeiten im Rahmen der dualen Berufsausbildung an der Umsetzung eines gemeinsamen Bildungsauftrages. Sie sind Partner. Daher müssen auf den unterschiedlichen Ebenen die passenden Instrumente und Wege der Kooperation gepflegt werden, damit beide ihren jeweils spezifischen Teil des gemeinsamen Bildungsauftrages auch gut erfüllen können.

Genauso wie die allgemeinbildenden Schulen müssen die Berufsschulen mehr Autonomie erhalten. Ihnen ist mehr Eigenverantwortung mit Blick auf Budget, Schulangebot, Lehrkörper und Lernmethoden einzuräumen. Interne wie externe Qualitätssicherungsverfahren sind einzuführen.

2.7.1 Aufgaben der Berufsschule

Berufsschulen haben die betriebliche Ausbildung berufsfachlich zu ergänzen und in gewissem Maße zu verallgemeinern. Die Inhalte des Berufsschulunterrichts sollen sich an den Erfordernissen der beruflichen Praxis orientieren. Bei Ablösung bzw. Ergänzung der klassischen Fächerstruktur durch die Lernfeldkonzeption ist der Berufsschulunterricht stärker auf berufstypische Themen zu beschränken, d. h. die Berufsschule muss sich mehr als früher auf die Vermittlung beruflicher Grundqualifikationen konzentrieren, so dass berufliche Fachqualifikationen eher nur ergänzend hinzukommen können.

Ein qualifizierter Berufsschulunterricht erfordert berufspädagogisch und fachlich kompetente, mit aktuellen Praxiserfahrungen ausgestattete Berufsschullehrer sowie eine moderne räumliche und sächliche Ausstattung mit Lern- und Lehrmitteln, mit EDV-Technik. Zu oft sind die Berufsschulen mangels hinreichender Finanzmittel nicht in der Lage, diesen hohen Anspruch hinreichend gut zu erfüllen. Auch für die Berufsschulen sind mehr öffentliche Bildungsinvestitionen erforderlich.

Berufsschulen
modernisieren

Vielfach ist festzustellen, dass die Berufsschulen nicht den erforderlichen Fachunterricht erteilen können. Im Berufsschuljahr 1999/2000 erhielten knapp 15% der Schüler höchstens 8 und weitere 25% zwischen 9 und 11 wöchentliche Unterrichtsstunden. Die Empfehlung der Kultusministerkonferenz lautet 12 Unterrichtsstunden. Für eine große Zahl von Auszubildenden leidet damit die Ausbildungsqualität, zumal viele der ausgefallenen Stunden so liegen, dass die Auszubildenden nicht mehr in den Betrieb zur Fortsetzung ihrer Ausbildung kommen können. Die Berufsschulen müssen sicherstellen, dass kein Unterrichtsausfall eintritt.

Allen Prognosen zufolge droht in wenigen Jahren ein deutlicher Mangel an Berufsschullehrern. Dies ist eine weitere Gefahr für die Qualitätsstandards und Leistungsfähigkeit des dualen Berufsausbildungssystems.

Drohenden Berufs-
schullehrermangel
abwenden

Rasch wirksame Maßnahmen der Länder und Hochschulen sind überfällig. Marketing für den Arbeitsplatz Berufsschule, Gewinnung von mehr Studierenden für das Lehramt an beruflichen Schulen, Einsatz von Berufspraktikern aus der Wirtschaft, berufspädagogische Nachqualifizierung der Absolventen von wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen an Fachhochschulen können zumindest in absehbarer Zeit die Probleme mindern.

Ausbildungsleistungen der Berufsschule verbessern

Die Berufsschulen stehen also vor der schwierigen Aufgabe, ihr Leistungsangebot im Rahmen der dualen Ausbildung zu verbessern bzw. auf hohem Niveau zu halten:

- Die zeitliche Flexibilisierung des Unterrichts (z. B. 2 Tage im 1. und je einen Tag in den folgenden Ausbildungsjahren) bleibt eine wichtige Aufgabe. Der Handel empfiehlt kein bestimmtes Modell für die Flexibilisierung des Berufsschulunterrichts. Die konkrete Umsetzung muss zwischen Betrieben, Kammern, Handelsverbänden und Berufsschulen vor Ort abgestimmt werden.
- Das Fachklassenprinzip ist möglichst weitgehend durchzuhalten.
- Der Unterricht ist stärker nach Schülergruppen zu differenzieren, um Leistungsstärkeren bessere Entwicklungs- und Lernchancen zu ermöglichen und Leistungsschwächere individuell besser fördern zu können. Eine wesentliche Voraussetzung hierfür sind kleinere Klassen.
- Auf allgemeinbildenden Unterricht für Abiturienten kann verzichtet werden. Stattdessen sollte entweder eine Vertiefung des berufsfachlichen Unterrichts, die Vermittlung von Fremdsprachen und/oder Zusatzqualifikationen möglich sein.
- Der Berufsschulunterricht ist stärker handlungsorientiert durchzuführen, wobei aber für die Wissensvermittlung hinreichend Platz einräumt werden muss.
- Die Berufsschullehrer sollten sich regelmäßig in der Betriebspraxis weiterbilden, auch durch Betriebspraktika in den Schulferien. Die Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände (BDH) stellt darüber hinaus fest:
- Die Einrichtung von rein schulischen Ausbildungswegen für kaufmännische Assistentenberufe, wie sie auch in den westlichen Bundesländern Platz gegriffen hat, wird vom Handel abgelehnt. Dies ist ein untauglicher, ressourcenverschwendender Versuch, den dualen Ausbildungsberufen Konkurrenz zu machen.
- Auch gibt es keinen Anlass für einen eigenständigen Weiterbildungsauftrag für die Berufsschule. Es gibt einen funktionierenden Markt in der beruflichen Weiterbildung. Auch gebietet das Subsidiaritätsprinzip Zurückhaltung bei staatlichen Aktivitäten, die von privaten Einrichtungen gut erledigt werden können. Schon jetzt ist zu beobachten, dass berufliche Schulen mit zum Teil kostenlosen oder zumindest mit Dumpingpreisen versehenen Weiterbildungsangeboten den Markt verzerren, private Angebote verhindern oder aus dem Markt drängen.

Differenzierungen im Berufsschulunterricht notwendig

Kein Weiterbildungsauftrag für Berufsschulen

Der Handel legt großen Wert auf kompetente Berufsschulen, die ihre Aufgaben in der dualen Ausbildung gut erfüllen.

2.7.2 Kooperation zwischen Betrieben und Berufsschulen

Die Kooperation zwischen Betrieben und Berufsschulen ist im Hinblick auf die Durchführung und Abstimmung der Berufsausbildung verbesserungsfähig. Zu häufig beschränken sich die Kontakte zwischen ausbildenden Betrieben und Berufsschulen auf die Lösung akuter Problemfälle, wie zum Beispiel unentschuldigtes Fernbleiben des Auszubildenden vom Unterricht oder schlechte Leistungen. Dies sind zweifellos wichtige Auslöser für Gespräche zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule. Die Gespräche müssten jedoch bereits bei ersten Anzeichen gravierender Probleme oder aber in regelmäßigen Gesprächs- und Erfahrungsaustauschkreisen erfolgen, die Handelsverbände, Kammern oder die Berufsschule selbst gemeinsam mit den Ausbildungsbetrieben durchführen, bzw. durch regelmäßigen unmittelbaren Kontakt zwischen Ausbildern und Berufsschullehrern.

Zusammenarbeit
von Handelsbetrie-
ben und Berufsschu-
len verbessern

In diesen Gesprächskreisen

- kann die inhaltliche Abwicklung von Ausbildung im Betrieb und Unterricht in der Berufsschule abgestimmt werden,
- können gemeinsame Ausbildungsprojekte besprochen werden,
- können Lehrerpraktika in Betrieben vereinbart werden,
- können sich Ausbilder und Berufsschullehrer über Leistungsstand und –perspektiven von Auszubildenden austauschen,
- können Ausbilder und Berufsschullehrer sich ein besseres Bild über die Gegebenheiten, Vorteile und Hemmnisse des jeweils anderen Lernortes machen.

Die Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände (BDH) empfiehlt daher den Handelsunternehmen und ihren Ausbildern, möglichst kontinuierlich in solchen Arbeits- und Gesprächskreisen mitzuarbeiten und/oder solche Arbeitskreise ggf. mit Hilfe des örtlichen Handelsverbandes zu etablieren. Auch sollten die Handelsunternehmen das Angebot für Lehrerbetriebspraktika ausweiten.

3. Berufliche Weiterbildung

3.1 Betriebliche Weiterbildung

Die Betriebe sind die bedeutendsten Träger beruflicher Weiterbildung. Rund die Hälfte aller Teilnahmefälle an Weiterbildung in Seminarform entfällt auf Betriebe. Hinzu kommen mit dem arbeitsintegrierten Lernen die immer wichtiger werdenden Weiterbildungsprozesse, die unmittelbar oder sehr eng mit der Durchführung der jeweiligen Arbeitsaufgabe verknüpft sind.

Häufig haben Handelsunternehmen integrierte Nachwuchsförderprogramme und eine systematische Personalentwicklung aufgebaut. Viele künftige Führungskräfte durchlaufen diese Förderprogramme, die eindrucksvoll unterstreichen, dass der Handel den Slogan „Karriere mit Lehre“ nahezu flächendeckend und mit sehr gutem Erfolg praktiziert.

Handel bietet Karrie-
re mit Lehre

Die Anforderungen an die Qualifikationen der Beschäftigten im Handel verändern sich laufend durch neue Formen der Arbeitsorganisation, steigende Kundenanforderungen, größere Intensität des Wettbewerbs, wachsende Anforderungen an die Qualität der erbrachten Dienstleistungen, zunehmender Einsatz von IT-Techniken im Handel, die rasant steigende Nutzung des Internet für die Gestaltung der Unternehmensprozesse und die Internationalisierung der Handelsunternehmen. Nicht wenige Handelsunternehmen verstehen sich zunehmend als lernende Organisationen. Weiterbildung und Kompetenzentwicklung in effektiven, neuen Formen, auch mittels E-Learning sind nicht nur entscheidend für den Erfolg des einzelnen Unternehmens – sie sind auch zu einem Schlüsselfaktor für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts insgesamt geworden.

Betriebliche Weiterbildung trägt dazu bei, die vom Unternehmen gesetzten wirtschaftlichen Ziele zu erreichen. Sie zielt daher vorrangig darauf ab, den Mitarbeitern Gelegenheiten und Chancen zu bieten, sich so zu qualifizieren, dass sie ihre aktuellen und künftigen Aufgaben optimal erfüllen können. Beispiele sind die systematische Einarbeitung neuer Mitarbeiter, die Qualifizierung von Mitarbeitern zur Wahrnehmung von Führungsaufgaben auf verschiedenen Ebenen, die Weiterbildung zur Verbesserung der Qualität von Arbeitsprozessen und Dienstleistungen sowie die Qualifizierung zur Bewältigung neuer Arbeitsaufgaben.

Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe

(in %)

Bereich/Jahr	Westdeutschland	Ostdeutschland
Handel		
1999	38,2	40,4
1997	36,4	32,0
Gesamtwirtschaft		
1999	37,9	42,0
1997	37,2	39,0

Quelle: IAB

Die Betriebe nehmen ihre Verantwortung für die Weiterbildung der Mitarbeiter in hohem Maße wahr. Dabei kann die sachliche und finanzielle Weiterbildungsverantwortung eines Betriebes aber maximal soweit reichen, wie Weiterbildung zur Deckung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs notwendig ist. Der Betrieb trägt grundsätzlich die Kosten der von ihm für notwendig erachteten und veranlassten Weiterbildung der Mitarbeiter. Die Entscheidung über die konkreten Inhalte und Ziele der Weiterbildung, über ihre Organisationsform, die einzubeziehenden Mitarbeiter und den zeitlichen Rahmen muss auch künftig beim einzelnen Betrieb verbleiben.

Nicht nur der Betrieb, auch der Einzelne muss in Weiterbildung investieren

Die Erhaltung und Weiterentwicklung der Qualifikationen liegt im besonderen Interesse des einzelnen Arbeitnehmers. Die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten nutzen zu aller erst, wenngleich nicht ausschließlich, dem Einzelnen, der sein Qualifikationsspektrum erhält bzw. weiterentwickelt und so seine Beschäftigungsfähigkeit stabilisiert oder befördert. Der betriebliche Kostenbeitrag muss deshalb verstärkt durch vom Arbeitnehmer einzubringende Investitionen (z. B. Freizeit, Teilnahmegebühren, Arbeitszeitguthaben) mitgetragen werden. Forderungen nach tarifvertraglich oder gesetzlich fixierten Ansprüchen auf Weiterbildung, zum Beispiel durch das überholte Konzept eines Bildungsurlaubs, und starren Lernzeiten lehnt die Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände (BDH) ebenso ab wie ein Bundesweiterbildungsgesetz.

3.2 Weiterbildungsmarkt und -qualität

Es gibt insgesamt gesehen einen gut funktionierenden Weiterbildungsmarkt. Eine Vielfalt von privaten Weiterbildungsträgern sorgt für ein bedarfsgerechtes Angebot an beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten, das auch auf eine sehr gute Resonanz bei Betrieben und Individuen trifft. Daher ist in Anwendung des Subsidiaritätsprinzips sehr grundsätzliche Zurückhaltung des Staates bei der Einrichtung eigener Weiterbildungsträger und bei Eingriffen in das Geschehen auf dem Markt der Weiterbildungsangebote angesagt. Die Gefahr der Wettbewerbsverzerrung und der Fehllenkung von öffentlichen Finanzmitteln wäre zu groß. Der freie Weiterbildungsmarkt sichert auch am ehesten die erforderliche Qualität der Weiterbildungsangebote.

Im Handel gibt es ein gut ausgebautes, attraktives Angebot beruflicher Weiterbildung. Als Träger sind zuerst zu nennen als verbandliche Dienstleistungseinrichtungen die Bildungszentren und Fachschulen des Handels. Sie

- bieten ein breites, bedarfsgerechtes Spektrum an Maßnahmen der Anpassungsbildung im Handel,
- führen Maßnahmen der Aufstiegsweiterbildung durch,
- sind Partner der Arbeitsämter bei der Durchführung von handelsbezogenen Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitslose,
- beraten Betriebe in Fragen der Qualifizierung und Personalentwicklung,
- konzipieren gemeinsam mit den Unternehmen passgerechte Qualifizierungskonzepte.
- bieten insbesondere den mittelständischen Handelsunternehmen mit jährlich mehr als 3.000 Veranstaltungen, die im Schnitt von rund 60.000 Teilnehmern genutzt werden, eine gute Ergänzung für die betriebliche Weiterbildung.

Aus der Sicht der Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände (BDH) besteht in drei Feldern Handlungsbedarf:

Verbandliche Dienstleistung für Unternehmen nutzen

Bildungszentren und Fachschulen: Kompetenz für den Handel

Weiterbildungsquali-
tät sichern

- Jede Bildungseinrichtung muss geeignete Vorkehrungen zur Sicherstellung einer möglichst guten Weiterbildungsqualität treffen. Dabei kann nicht ein bestimmtes Qualitätsmanagement- oder – sicherungsverfahren vorgegeben werden. Dies zeigt die breite Ernüchterung, die nach einer gewissen Zeit der Anwendung der ISO 9000er Normenreihe auf berufliche Weiterbildungseinrichtungen eingetreten ist: Ein ausgefeiltes Qualitätsmanagementsystem garantiert eben nicht unbedingt gute und erfolgreiche Weiterbildungsleistungen und – prozesse. Jede Bildungseinrichtung muss vielmehr das aus ihrer Sicht geeignete Qualitätssicherungssystem praktizieren. Qualitätsringe, Gütesiegelvereinigungen oder Benchmarking-Verfahren sollten ebenfalls genutzt werden, da sie einrichtungsübergreifende Vergleiche und Orientierungen ermöglichen.

Transparenz erhö-
hen

- Zur Verbesserung der Transparenz der Weiterbildungsangebote sollten Weiterbildungsdatenbanken leicht zugänglich und nutzbar sein. Zur Erhöhung der Transparenz der erzielten Ergebnisse sollte, ergänzend zu Abschlüssen und Zertifikaten herkömmlicher Art, verstärkt auf Bildungspässe zurückgegriffen werden, die erkennen lassen, welche Inhalte in welcher Tiefe und Breite vermittelt wurden.

Weiterbildungsbera-
tung durch Verbände

- Verbandliche Beratungssysteme für Unternehmen können Transparenz und Qualität auf dem Markt der beruflichen Weiterbildung weiter verbessern. Verbände und ihre Serviceeinrichtungen sollten sich auf diesem Gebiet mehr als bisher engagieren und passende Beratungssysteme erproben.

Um ihren Herausforderungen als Partner der zunehmend international agierenden Handelsunternehmen gerecht zu werden, müssen auch Weiterbildungsanbieter ihr Handlungsspektrum, ihre Inhalte und ihre Partnerschaften darauf ausrichten. Während heute wesentliche Marktanteile der Führungskräfteweiterbildung, der IT-Weiterqualifizierung und der Sprachenbildung in Deutschland von transnationalen Konsortien und multinationalen Anbietern gestaltet werden, spielen deutsche Träger als Anbieter auf den internationalen Weiterbildungsmärkten derzeit nur eine untergeordnete Rolle. Nicht nur die Weiterbildungsangebote, auch die Anbieterstrukturen müssen internationaler werden.

Wissenschaftliche
Weiterbildung an
Hochschulen aus-
bauen

Ein verstärktes Engagement der Hochschulen mit Angeboten der wissenschaftlichen Weiterbildung im Bereich Handel auf dem freien Weiterbildungsmarkt wäre wünschenswert, darf jedoch nicht zu Lasten der originären Bildungsleistungen der Hochschulen gehen. Notwendig ist aber, dass sie marktgängige Preise für die Weiterbildungsleistungen erheben. Diese Einnahmen sollten den Hochschulen, Fachbereichen, Instituten und Lehrstühlen zur Verbesserung der Qualität von Lehre und Forschung zufließen.

Der Handel will dazu beitragen, dass im Rahmen einer breiten, gemeinsamen Qualifizierungsoffensive, wie sie im Bündnis für Arbeit, Ausbildung

und Wettbewerbsfähigkeit verabredet worden ist, das allgemeine Bewusstsein für die Bedeutung kontinuierlichen beruflichen Lernens weiter gefördert wird. Zielrichtung dafür muss sein, die Aufmerksamkeit darauf zu lenken, dass Weiterbildung für den Einzelnen das wesentliche Mittel der Gestaltung seiner Berufs- und Lebensperspektive ist, und dass Weiterbildung für Unternehmen das zentrale Mittel für Innovation und Bewährung in einem intensiven Wettbewerb darstellt, der sich auch an der Verfügung über Wissens- und Qualifikationsressourcen entscheidet.

3.3 Regelungen in der beruflichen Weiterbildung

Die berufliche Aufstiegsfortbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) bietet ein wichtiges und erfolgreiches Instrument für die betriebliche Personalentwicklung und die individuelle Karriereplanung. Die auf der Basis des Berufsbildungsgesetzes erlassenen Fortbildungskonzepte bieten aufstiegsorientierten Berufstätigen Orientierung für die Erweiterung und Ergänzung der beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen. Sie vermitteln Qualifikationen, die auf die Übernahme von höherwertigen Positionen in den Unternehmen vorbereiten. Sie ergänzen die Personalentwicklungskonzepte, die viele größere Unternehmen für ihre Führungsnachwuchskräfte aufgebaut haben.

Es ist richtig, dass sich Regelungen für Fortbildungsprüfungen nach Berufsbildungsgesetz nur auf Aufstiegsfortbildung und nicht auf die viel weiter verbreitete Anpassungsweiterbildung beziehen und konzentrieren sollen. Denn berufliche Weiterbildung muss flexibel und zügig auf Veränderungen im Qualifikationsbedarf der Unternehmen und Branchen reagieren und innovative Prozesse unterstützen können. Daher müssen gesetzliche Prüfungsregelungen auf die Aufstiegsfortbildung begrenzt bleiben, weil diese auf absehbare Zeit mit relativ stabilen Qualifikationsmustern auskommen kann.

Erforderlich ist aus Sicht der Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände (BDH), die beiden wichtigsten Wege der Aufstiegsfortbildung im Handel – Handelsfachwirt/in und Handelsassistent/Einzelhandel – möglichst bald zu reformieren und modernisieren, um sie an die aktuellen Anforderungen im Handel anzupassen und für neue Qualifikationsanforderungen zu öffnen. In beiden Fortbildungsregelungen muss dafür Sorge getragen werden, dass insbesondere Hochschulzugangsberechtigte weiterhin in einem integrierten Aus- und Fortbildungsgang innerhalb von drei Jahren den Ausbildungsabschluss in einem der beiden zentralen dreijährigen Ausbildungsberufe des Handels, die Prüfung nach der Ausbilder-Eignungs-Verordnung (AEVO) sowie den Fortbildungsabschluss erwerben können. Die integrierten Aus- und Fortbildungsgänge bereiten konzentriert und zügig auf die Übernahme von Führungspositionen im Handel vor, ohne den erforderlichen Erwerb von praktischer Berufserfahrung zu vernachlässigen. Diese Qualifizierungswege bieten in dieser Form auch künftig eine sehr gute Alternative zum Hochschulstudium.

Fortbildungsregelungen auf Aufstiegsfortbildung begrenzen

Handelsfachwirt und Handelsassistent modernisieren; „Abiturientenmodelle“ erhalten

C. Umsetzung des Programms

Die Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände (BDH) wird die bildungspolitischen Positionen des gesamten Handels deutlich und offensiv in die Politik einbringen. Die bildungspolitischen Themenfelder, zu denen sich die Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände (BDH) äußert, werden dem Bedarf entsprechend ergänzt und erweitert.

Die Mitglieder der Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände (BDH), die Handelsunternehmen und Dienstleistungseinrichtungen des Handels, sollen sich an der konkreten Umsetzung des Programms aktiv beteiligen. Denn der bildungspolitisch gegebene Handlungsrahmen muss konkret vor Ort im Interesse der Unternehmen sowie der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen genutzt werden.

Schließlich plant die Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände (BDH), einzelne wichtige Themenfelder aus dem Feld der Bildungspolitik detaillierter zu erörtern mit dem besonderen Ziel, den Unternehmen und Bildungseinrichtungen Handlungshilfen und der Politik Entscheidungshilfen an die Hand zu geben. Wichtige Themen sind insbesondere:

- E-Business, E-Commerce
- Aufstiegsweiterbildung
- Zusatzqualifikationen
- Logistik
- Sicherung der Weiterbildungsqualität, „Qualitätsring Handel“
- Nachwuchsförderprogramme
- Ausbildungsmarketing
- Frauen in Führungspositionen
- Weiterbildung älterer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- Handel und Hochschulen.

Arbeitsgruppe „Bildungsinitiative Handel“ in der BDH:

Dr. John Bötticher,	August Fuhrmann Metallwaren GmbH, Halberstadt
Elisabeth Deutsch,	Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen LGAD), München
Sigrid Gerlach,	AGA Unternehmensverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistung, Hamburg
Wilfried Malcher,	Hauptverband des Deutschen Einzelhandels (HDE), Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels (BGA) und Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände (BDH), Berlin
Dieter Marth,	Metro GroßhandelsGesellschaft, Düsseldorf
Juliane Matz,	Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels (BGA), Berlin
Hans-Friedrich Mayer,	Metro AG, Köln/Düsseldorf
Jutta Müller,	Handelsverband Sachsen (HVS), Chemnitz
Karl-Michael Opitz,	Bildungszentrum Handel und Dienstleistungen (BZH), Marburg
Bernd Uhlmann,	Bundesverband der Filialbetriebe und SB-Warenhausunternehmen (BFS), Berlin
Jürgen Voigtländer,	Bildungszentrum des Einzelhandels Sachsen-Anhalt (BZE), Neu Königsau
Horst Zöllner,	Rewe Zentral AG, Köln