

Handelsfachwirte und Handelsfachwirtinnen: Eine Fortbildung mit Aufstiegsoption

► **Der Fortbildungsberuf Geprüfter Handelsfachwirt/Geprüfte Handelsfachwirtin wurde in den letzten Monaten inhaltlich und strukturell grundlegend modernisiert. Unter Berücksichtigung der vielfältigen Einsatzfelder und Aufgaben, können nun Schwerpunkte gesetzt werden: Die Prüfungsanforderungen wurden aufgeteilt in einen für alle obligatorischen Kernbereich und einen optionalen Differenzierungsbereich. Erleichtert wurden auch die Zugangsbedingungen zur Fortbildung, und es sollen Qualifikationen für Führungsaufgaben und Selbstständigkeit bereitgestellt werden. Insgesamt ist man mit dieser modernen Fortbildung der Forderung nach Durchlässigkeit zur Hochschule ein Stück näher gekommen.**

Die Modernisierungswelle im Bereich der Aus- und Weiterbildung hat den Handel ergriffen: Nach der Modernisierung der Einzelhandelsberufe Verkäufer/Verkäuferin und Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel im Jahre 2004 soll in diesem Jahr der Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel novelliert werden, ebenso wie die Fortbildungsgänge im Bereich der geregelten Weiterbildung. Der Beruf Handelsfachwirt/-in wird in diesem Jahr in eine bundesweit geltende Verordnung nach § 53 BBiG überführt. Der auf der gleichen Qualifikationsebene angesiedelte Fortbildungsgang „Geprüfter Handelsassistent – Einzelhandel“ – jährlich zwischen 450 und 700 Prüfungsteilnehmer/-innen – mit der Zielrichtung Führungskraft im Vertrieb soll noch in diesem Jahr grundlegend aktualisiert werden. Die Aufstiegsweiterbildung auf der nächsthöheren Ebene kann mit dem fast fertig gestellten Betriebswirt IHK auch bundesweit erfolgen.

Der Handel, insbesondere der Einzelhandel, sieht sich seit einigen Jahren mit erheblichem Veränderungsdruck konfrontiert. Intensiver Kosten-, Preis- und Leistungswettbewerb, neue Beschaffungsmärkte, wachsende Leistungsanforderungen der Kunden sind nur einige Stichworte zur Kennzeichnung der aktuellen Situation. Unterschiedliche Verkaufskonzepte, die Technisierung und Informatisierung der Geschäftsprozesse im Handel, die Verbesserung der Kundenorientierung, die Stärkung des Standortes Innenstadt, die Internationalisierung der Unternehmen und nicht mehr nur der Beschaffungsprozesse, sondern auch der Absatzwege – all dies macht kompetente und engagierte Mitarbeiter/-innen in allen Funktionsbereichen und an allen Arbeitsplätzen erforderlich. Es kommt hinzu, dass der Handel zu den Wirtschaftsbereichen mit wachsendem Bedarf an Führungskräften zählt.¹



WILFRIED MALCHER

Geschäftsführer Bildungspolitik, Arbeitsmarkt, Aus- und Weiterbildung des Hauptverbandes des Deutschen Einzelhandels (HDE), Berlin



HANNELORE PAULINI-SCHLOTTAU

Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Kaufmännische Dienstleistungsberufe und Berufe der Medienwirtschaft, A.WE.B“ im BIBB

Vielfältige Einsatzfelder und Karrierewege

Die neue Struktur der Fortbildung Handelsfachwirt/-in muss die potenziellen Einsatzfelder, Positionen und Karrierewege sowie die unterschiedlichen Trends im Handel berücksichtigen.

Ergebnisse einer BIBB-Studie² zeigen, dass in zahlreichen Handelsunternehmen Handelsfachwirte/-fachwirtinnen auf mittleren Fach- und Führungspositionen eingesetzt werden. Es wurden zwei Gruppen von Arbeitsplätzen ermittelt: zum einen Einsatzfelder mit Führungs- und Organisationsaufgaben im Vertrieb, zum anderen Einsatzfelder mit gehobenen Fachaufgaben in kaufmännischen Funktionen der zentralen Unternehmensverwaltungen.

Im Einzelnen handelt es sich um folgende Karrierewege und Positionen:

- Aufstieg zum Filialleiter/zur Filialleiterin in Verbundunternehmen oder zum Bereichsleiter/zur Bereichsleiterin in größeren Unternehmen;
- Aufstieg zum Abteilungs-, Gruppen- oder Bereichsleiter/zur Gruppen- oder Bereichsleiterin in größeren Unternehmen;
- Fachkarrieren (z. B. Führungsassistenten, Produktspezialisten, Berater)
- Aufstieg zum Projektleiter/zur Projektleiterin;
- Seiteneinstieg aus anderen Branchen auf dem Niveau der mittleren Fach- und Führungskräfte;
- Entwicklung zum selbstständigen Unternehmer/zur selbstständigen Unternehmerin in kleinen und mittleren Betrieben, Übernahme oder Neugründung eines Unternehmens.

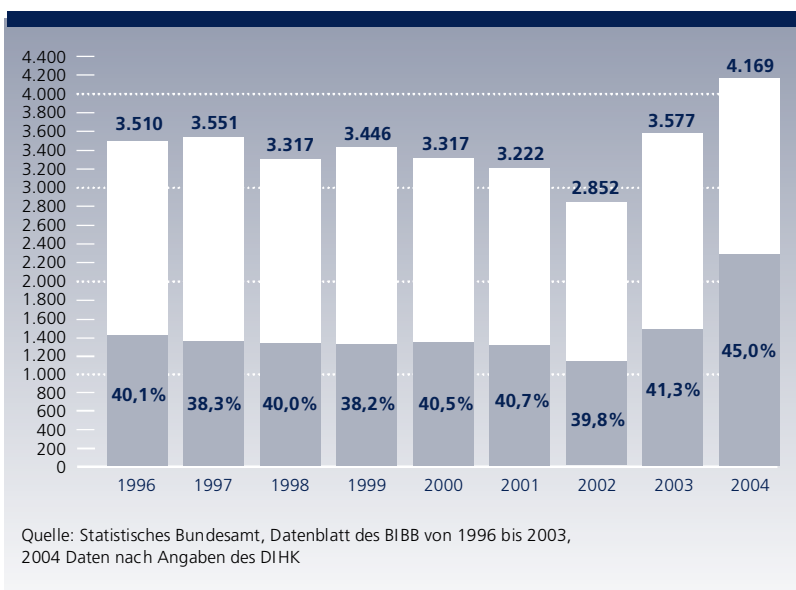
Erhöhung der Anzahl der Fortbildungsabsolventen

Die Anzahl der Prüfungsteilnehmer/-innen bewegt sich mit deutlich über 3.000 auf sehr hohem Niveau, mit einer Ausnahme im Jahre 2002, in dem die Zahl etwas zurückging. Im Jahre 2003 gab es wieder einen deutlichen Zuwachs auf 3.577 Prüfungsteilnehmer/-innen, und 2004 wurden erstmals über 4.000 Prüfungsteilnehmer/-innen gezählt (vgl. Abbildung 1).

Die Frauenquote betrug von 1996 bis 2001 ca. 40%, mit leichten Rückgängen in den Jahren 1997, 1999 und 2002, erreichte aber in den Folgejahren die bislang höchsten Stände mit 41,3% (2003) bzw. 45% (2004).

Die Bestehensquote bei den Fortbildungsprüfungen der Handelsfachwirte/der Handelsfachwirtinnen liegt bei 66% (im Jahre 2003); unter Berücksichtigung der Wiederholer (mit einem Anteil von 19,9%) erhöht sie sich auf 82,4%. Bezogen auf die regionale Verteilung der Prüfungsteilnehmer/-innen im Jahre 2003 zeigt sich, dass knapp die Hälfte

Abbildung 1 Handelsfachwirt/-innen – Prüfungsteilnehmer/-innen 1996 bis 2004 (Frauenanteil in Prozent)



der Teilnehmer/-innen (1.359) aus Bayern kommen, gefolgt von Baden-Württemberg mit 691. Nordrhein-Westfalen als größtes Flächenland hat nur 334 Teilnehmer/-innen. Alle anderen Bundesländer haben noch weniger Teilnehmer/-innen vorzuweisen: zwischen 229 in Schleswig-Holstein und zehn im Saarland.

Die Fortbildungszahlen bestätigen eine insgesamt intensive Fortbildungstätigkeit im Handel. Diese korrespondiert mit dem hohen Anteil von dual Ausgebildeten, für die das Absolvieren eines Fortbildungsganges noch eine Karriereoption darstellt. In anderen Wirtschaftszweigen, wie z. B. in der Industrie, werden im Unterschied zum Handel Aufstiegspositionen überwiegend von Hochschulabsolventen eingenommen.

Seit Jahren die wichtigste Aufstiegsfortbildung im Handel

Die Fortbildung zum Handelsfachwirt/zur Handelsfachwirtin entstand in den späten 60er und frühen 70er Jahren. Grundlage war das Ziel, für die Absolventen/-innen der dualen Berufsausbildung Aufstiegsperspektiven durch gezielte Fortbildungswege zu schaffen. Bereits damals gab es aufgrund von Initiativen – vornehmlich aus dem Bereich der Industrie- und Handelskammern, die sich auf Forderungen aus Unternehmen stützten – zwei Ausrichtungen in der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung:

- wirtschaftszweigbezogene Fortbildungsregelungen mit einem Fachwirte-Abschluss: Zielsetzung dabei war, dass die künftigen Fachwirte über praktische Berufserfahrung und eine systematische Weiterbildung verfügen sollen, die sie zur Erfüllung qualifizierter Sachaufgaben und zur Übernahme von Leitungs- und Führungsaufgaben der

mittleren Ebene befähigen. Hierzu dienen auf einer bestimmten Wirtschaftszweig bezogenes vertieftes Fachwissen sowie organisatorisch-methodische und dispositive Kenntnisse;

- funktionsorientierte Fortbildungsregelungen mit einem Fachkaufleute-Abschluss: Zielsetzung dabei war, dass die künftigen Fachkaufleute über praktische Berufserfahrung und eine systematische Weiterbildung in einem betrieblichen Funktionsbereich verfügen sollen, die sie zur Erfüllung spezieller und besonders qualifizierter Sachaufgaben befähigen. Mit dieser erhöhten Sachkompetenz sind Fachkaufleute in der Lage, Leitungs- und Führungsaufgaben in einem speziellen Funktionsbereich wahrzunehmen.

Auch wenn diese scheinbar strikte Trennung in funktions- und wirtschaftszweigorientierte Aufstiegsfortbildungsgänge nicht mehr so ganz zutrifft und heutzutage andere Begrifflichkeiten verwendet würden (wie Handlungs- und Prozessorientierung, Kompetenzen statt Kenntnisse und Fertigkeiten), so zeigt diese Umschreibung der wesentlichen Fortbildungsziele durch den Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHT) von 1991, wie der Handelsfachwirt einzuordnen ist: Er stellt seit vielen Jahren die wichtigste Aufstiegsfortbildungsregelung für den Wirtschaftsbereich Handel dar. Im Laufe der Zeit haben nahezu alle Industrie- und Handelskammern Fortbildungsprüfungsregelungen für Handelsfachwirte nach § 46 Abs. 1 BBiG (alt) erlassen. Es wurde Zeit, diese Regelungen zu modernisieren und bestehende Unterschiede bei Zulassungsvoraussetzungen und Prüfungsinhalten im Rahmen einer Verordnung nach § 53 BBiG (neu) abzubauen.

Qualifikationen für Führungsaufgaben und Selbständigkeit

Handelsfachwirte/-fachwirtinnen sollen weiterhin als Beschäftigte, aber auch als Selbstständige im institutionellen und funktionellen Handel³ arbeiten, insbesondere im Einzelhandel sowie im Groß- und Außenhandel. Sie nehmen eigenständig und verantwortlich handelspezifische Aufgaben und Sachverhalte wahr, insbesondere Aufgaben der Planung, Steuerung, Durchführung und Kontrolle des Unternehmens bzw. einzelner Organisationseinheiten unter Nutzung betriebswirtschaftlicher und personalwirtschaftlicher Steuerungsinstrumente. Sie sind Branchenexperten, Führungskräfte oder beabsichtigen, ein Handelsunternehmen zu gründen oder zu übernehmen.

Geringere Hürden für die Zulassung zur Fortbildungsprüfung

Durch die neuen Bestimmungen wurden die Zulassungsvoraussetzungen verändert. Insbesondere wurde die Zeit für die Berufspraxis von Teilnehmern/Teilnehmerinnen, die

über einen einschlägigen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf verfügen, zwischen Ausbildungsprüfung und Fortbildungsprüfung verringert. Sie beträgt jetzt für Absolventen/-innen eines Ausbildungsberufes im Handel mit dreijähriger Regelausbildungsdauer nur noch ein Jahr. Somit ist es mit Erlass der neuen Verordnung bundesweit möglich, neben der klassischen Aufstiegsfortbildung auch das sogenannte Abiturientenmodell zu praktizieren. In diesem Modell, das seinen Ursprung 1974 in Bayern hat, aber schon seit mehreren Jahren auch in einigen anderen Bundesländern praktiziert wird, werden Aus- und Fortbildung in einem Bildungsgang miteinander verknüpft. Die Ausbildungszeit wird aufgrund schulischer Vorbildung verkürzt, so dass spätestens nach drei Jahren sowohl der Ausbildungsabschluss (in der Regel Kaufmann/-frau im Einzelhandel oder Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel, und zwar über die sog. Externenprüfung) als auch der Fortbildungsabschluss Geprüfter Handelsfachwirt/Geprüfte Handelsfachwirtin erworben werden kann.

Neue Struktur und neue Inhalte

Die hauptsächlichen Zugangsberufe für die Handelsfachwirte-Fortbildung sind der Kaufmann/die Kauffrau im Einzelhandel sowie der Kaufmann/ die Kauffrau im Groß- und Außenhandel.

Ausgangspunkt für die Konzeption von Fortbildungsberufen sind die zentralen Aufgaben und Einsatzfelder im Handel sowie die Sicherung der beruflichen Handlungskompetenz – und nicht die Ausbildungsberufe. Das bedeutet, dass die Verbindung von Aus- und Fortbildung, wie sie innerhalb der berufsbildungspolitischen Diskussion favorisiert wird, nicht unmittelbar durch die Zugangsberufe hergestellt werden kann, sondern mittelbar, durch die unterschiedlichen Aufgaben und Einsatzfelder in der jeweiligen Branche beziehungsweise dem entsprechenden Wirtschaftszweig.

Das neue Strukturkonzept sieht vor, die Fortbildung in einen Kern- und einen Differenzierungsbereich aufzugliedern. Zum Kernbereich gehört die schriftliche Prüfung in fünf Handlungsbereichen und eine mündliche Prüfung. Diese sind für alle, die sich einer Fortbildungsprüfung unterziehen, obligatorisch.

KERNBEREICH

Die schriftlich zu prüfenden Kern-Handlungsbereiche sind:

1. *Unternehmensführung und -steuerung*: Dieser Handlungsbereich ist am umfassendsten und enthält organisatorische und betriebswirtschaftliche Aspekte der Unternehmensführung und -steuerung.

2. **Handelsmarketing:** Dieser Handlungsbereich trägt der Vertriebs- und Verkaufsorientierung des Fortbildungsberufs Rechnung.
3. **Führung und Personalmanagement:** Dieser Handlungsbereich umfasst den kommunikativen und den personalwirtschaftlichen Bereich.
4. **Volkswirtschaft für die Handelspraxis:** In diesem Handlungsbereich sollen volkswirtschaftliche Kenntnisse auf handelspezifische Belange angewendet werden.
5. **Beschaffung und Logistik:** Dieser Handlungsbereich umfasst den Bereich der Beschaffungs- und Logistikprozesse im nationalen und internationalen Handel.

In der mündlichen Prüfung wird eine Präsentation und ein situationsbezogenes Fachgespräch durchgeführt. Die Aufgabenstellung der Präsentation soll komplex und problemorientiert sein und aus der betrieblichen Praxis kommen. Im Fachgespräch soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, dass Berufswissen in handelsbetriebstypischen Situationen angewendet und sachgerechte Lösungen vorgeschlagen werden können. Insbesondere soll nachgewiesen werden, dass angemessen mit Gesprächspartnern kommuniziert werden kann und dabei argumentations- und präsentationstechnische Instrumente sachgerecht eingesetzt werden können.

DIFFERENZIERUNGSBEREICH

Durch die Auswahlmöglichkeit eines Handlungsbereichs kann auf das spezifische Profil der Einsatzfelder der künftigen Handelsfachwirte eingegangen werden.

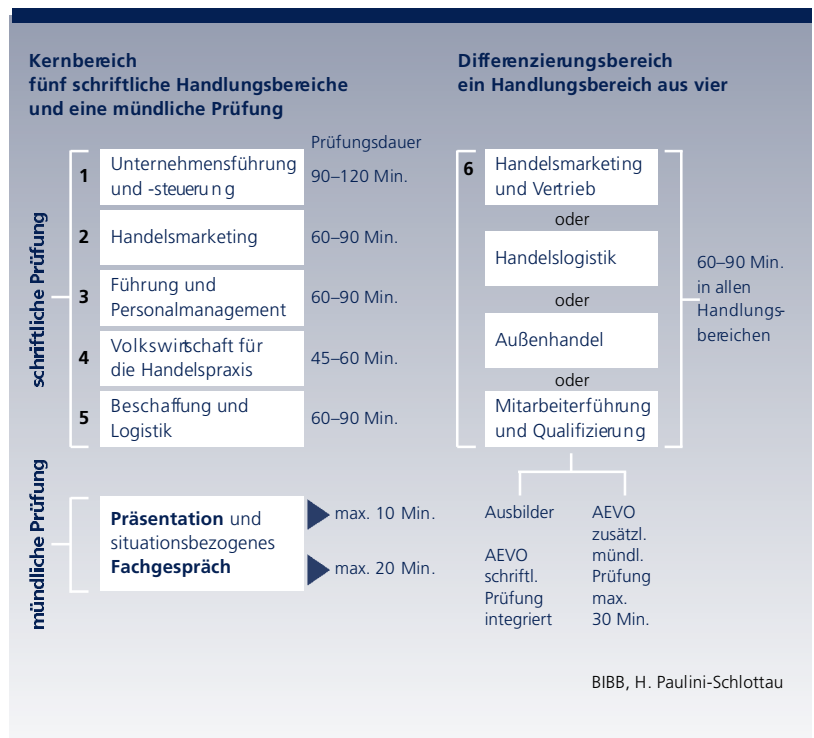
Von den vier folgenden optionalen schriftlichen Differenzierungs-Handlungsbereichen muss einer ausgewählt werden:

1. **Handelsmarketing und Vertrieb:** Dieser Handlungsbereich kennzeichnet die Vertriebsorientierung eines Einsatzfeldes. Er beinhaltet insbesondere Category-Management und Kundenbindungsmanagement.
2. **Handelslogistik:** Dieser Handlungsbereich wird bei einer logistischen und warenwirtschaftsbezogenen Orientierung des Einsatzfeldes gewählt.
3. **Außenhandel:** Dieser Handlungsbereich zeigt die Orientierung bei außenhandelsbezogenen Einsatzfeldern und Betrieben.
4. **Mitarbeiterführung und Qualifizierung:** Dieser personalbezogene Handlungsbereich wird gewählt, wenn die künftige Führungskraft vorwiegend mit der Führung, Anleitung, Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern beauftragt wird.

Ausbildereignungsprüfung wurde integriert

Vor dem Hintergrund, dass Handelsfachwirte/-fachwirtinnen, insbesondere im Vertrieb, bei ihrer Tätigkeit häufig zuständig sind für Ausbildungs-, Qualifizierungs- und

Abbildung 2 **Strukturkonzept und Prüfung der Handelsfachwirte/-fachwirtinnen**
Frauenanteil in Prozent

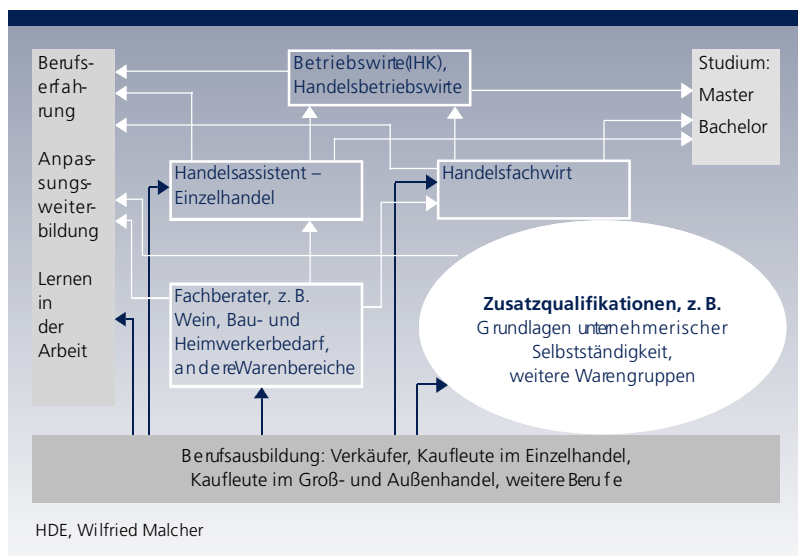


Führungsaufgaben von Mitarbeitern/-innen einschließlich der Auszubildenden, wurde eine Integration in den wählbaren Handlungsbereich „Mitarbeiterführung und Qualifizierung“ vorgenommen. Das heißt, wer die Prüfung in diesem Handlungsbereich bestanden hat, ist vom schriftlichen Teil der Prüfung der nach dem Berufsbildungsgesetz erlassenen Ausbilder-Eignungsverordnung befreit. Zusätzlich kann auf Antrag eine mündliche Prüfung durchgeführt werden, durch die bei Bestehen die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nach § 30 Berufsbildungsgesetz nachgewiesen werden.

Einbindung des Handelsfachwirts/der Handelsfachwirtin in die Struktur der Aus- und Weiterbildung im Handel – verbesserte Chancen zum Hochschulzugang

Die Aus- und Weiterbildungsstrukturen im Handel verweisen auf ausgezeichnete Karrieremöglichkeiten. Die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf des Handels stellt in der Regel die Voraussetzung für Weiterentwicklung und Karriere dar, auch wenn der Akademikeranteil im Handel zugenommen hat. Während der Ausbildung können bereits Zusatzqualifikationen erworben werden, die ein Bindeglied zwischen Aus- und Weiterbildung darstellen. Die Abschlüsse der Aufstiegsfortbildung sind auf drei Qualifikationsebenen angeordnet⁴: Auf der ersten Ebene sind z. B. die Abschlüsse Fachberater/-in für verschiedene Warenbereiche angesiedelt, die in erster Linie die Berufsausbildung

Abbildung 3 Aus- und Weiterbildungsstrukturen im Handel



erweitern und vertiefen sowie neue Inhalte aufnehmen. Diese sind überwiegend Zertifikatsabschlüsse bei Bildungsträgern und Fachverbänden. Die Abschlüsse der zweiten Ebene nach § 53 BBiG, wie die Handelsfachwirte/-innen und Handelsassistenten/-innen, qualifizieren den Nachwuchs für die mittlere Führungsebene in den Unternehmen oder bereiten auf die Wahrnehmung von Aufgaben mit

noch höherer Verantwortung vor. Nach dem Absolvieren von Fortbildungsgängen auf dieser Ebene kann die nächst höhere Ebene angesteuert werden: (Handels-)Betriebswirte bei Industrie- und Handelskammern oder auch in Fachschulen, deren Abschlüsse berufserfahrene Praktiker für gehobene Führungsaufgaben befähigen; ferner bewegen sie sich auch in Tätigkeitsfeldern, die bisher weitgehend Akademikern/Akademikerinnen vorbehalten worden sind. Neben der abschlussbezogenen Fortbildung gibt es auch Fortbildungsaktivitäten wie zum Beispiel Kurse oder „Lernen am Arbeitsplatz“. Diese ermöglichen es, neue Anforderungen am Arbeitsplatz zu bewältigen und sich an die aktuellen betrieblichen Trends anzupassen (vgl. Abb. 3).

Durchlässigkeit zur Hochschule – Credit Points

Die Diskussion um die Einführung von Leistungspunkten (Credit Points) im Bereich der Hochschulen und der beruflichen Aus- und Weiterbildung bietet neue Perspektiven für die Herstellung von Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung. Bislang gibt es in den Hochschulgesetzen der Länder auch Regelungen, die es ermöglichen, dass Personen ohne formale Hochschulzugangsberechtigung ein Hochschulstudium beginnen können. Diese Regelungen sind aber sehr intransparent und restriktiv angelegt, wie die Zahl von gerade 1.500 Fachwirten, Meistern oder Fachkaufleuten zeigt, die bislang auf diesem Wege ein Hochschulstudium begonnen haben. Die Spitzenorganisationen der Wirtschaft haben ausgehend vom Postulat der Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung einen Vorschlag für die Verknüpfung von Leistungspunktesystemen des berufsbildenden Bereichs (ECVET) mit dem Hochschulsektor (ECTS) vorgelegt, der vorsieht, dass Fachwirt und Bachelor auf in etwa gleichem Niveau angesiedelt sind.⁵ Auch wenn eine Konkretisierung der Anrechnungs- und Zugangsmodalitäten noch aussteht, weist dieser Vorschlag die richtige Richtung für ein durchlässiges Bildungssystem auf. Der Vorschlag der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) für einen „Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse“ vom 17. Januar 2005, der gemeinsam mit der Kultusministerkonferenz der Länder (KMK) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) erarbeitet wurde, schreibt hingegen im Wesentlichen die restriktiven Möglichkeiten für Absolventen/Absolventinnen der beruflichen Bildung, ein Hochschulstudium zu beginnen, einfach fort. Dieser Qualifikationsrahmen kann nicht zielführend sein, wenn die Durchlässigkeit des deutschen Bildungssystems über ein Leistungspunktesystem und einen Nationalen Qualifikationsrahmen tatsächlich nachhaltig verbessert werden soll. Zu prüfen ist vielmehr, inwieweit ein Fachwirtsabschluss auf ein anschließendes Studium (mit Bachelor-Abschluss) angerechnet werden kann.

Fazit

Mit der nun erfolgten Modernisierung der Kernberufe des Handels und der zentralen Regelungen der Aufstiegsweiterbildung hat der Handel ein bedarfsgerechtes, differenziertes, modernes und berufliche Karrierechancen förderndes System von Ausbildungsberufen und Fortbildungsgängen. Es bietet klare Karrierewege für engagierte, leistungsorientierte und motivierte junge Menschen in einer differenzierten Handelslandschaft. ■

Anmerkungen

- 1 Zu den Trends im Handel vgl. auch Mühlemeyer, P.; Malcher, W.: *Führungskompetenz in Handel und Dienstleistung: Anforderungen an Führungskräfte von „morgen“ – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung*. In: *Personalführung* 4/1997, S. 340 ff., sowie Paulini-Schlottau, H.: *Handel ist Wandel: Die modernisierte Einzelhandelsausbildung*. In: *BWP* 33 (2004) 4, S. 22 ff.
- 2 Vgl. Aussagen im Abschlussbericht zum Forschungsprojekt 4.10.07 „Entwicklungschancen durch kaufmännische Aufstiegsfortbildung“. In: *Forschungsergebnisse 2001 des BIBB, Bonn 2002*, S. 61–73; ferner eigene Analysen aus nicht veröffentlichten Ergebnissen von Fallstudien im Handel im Rahmen dieses Projektes
- 3 Unter institutionellem Handel werden Handelsunternehmen jeglicher Art, Betriebs- und Angebotsform verstanden; unter funktionellem Handel ist der Handel als Funktion auch in anderen Wirtschaftszweigen gemeint, z. B. Handelsabteilungen in Industrieunternehmen.
- 4 Vgl. Zur Systematik von Qualifikationsebenen in der geregelten Aufstiegsfortbildung nach BBiG. *Gemeinsames Positionspapier der gemeinsamen Arbeitsgruppe von Spitzenorganisationen der Wirtschaft im Rahmen des KWB und der Gewerkschaften vom 12.9.2000*
- 5 Vgl. http://www.kwb-berufsbildung.de/pdf/2005_Positionspapier_EQF_ECVET.pdf