

Zweitveröffentlichung



Annen, Silvia

Anerkennung von Hochschulleistungen bei Fortbildungsprüfungen im Einzelhandel

Datum der Zweitveröffentlichung: 20.10.2025

Verlagsversion (Version of Record), Beitrag in Sammelwerk

Persistenter Identifikator: urn:nbn:de:bvb:473-irb-110896x

Erstveröffentlichung

Annen, Silvia (2019): Anerkennung von Hochschulleistungen bei Fortbildungsprüfungen im Einzelhandel, in: Barbara Hemkes, Karl Wilbers, und Michael Heister (Hrsg.), Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung, Bonn, S. 347–364, urn:nbn:de:0035-0778-4.

Rechtehinweis

Dieses Werk ist durch das Urheberrecht und/oder die Angabe einer Lizenz geschützt. Es steht Ihnen frei, dieses Werk auf jede Art und Weise zu nutzen, die durch die für Sie geltende Gesetzgebung zum Urheberrecht und/oder durch die Lizenz erlaubt ist. Für andere Verwendungszwecke müssen Sie die Erlaubnis der Rechteinhaberinnen und Rechteinhaber einholen.

Für dieses Dokument gilt eine Creative-Commons-Lizenz.



Die Lizenzinformationen sind online verfügbar:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode>

Silvia Annen

► **Anerkennung von Hochschulleistungen bei Fortbildungsprüfungen im Einzelhandel**

Im Jahr 2014 wurden die beiden wichtigsten Fortbildungen des Einzelhandels novelliert. Die Zulassungsvoraussetzungen berücksichtigen Studienaussteiger/-innen erstmals explizit als Zielgruppe. Die Intention war, die Durchlässigkeit von den Hochschulen in die berufliche Fortbildung zu fördern sowie die Fortbildung für eine unter Rekrutierungsgesichtspunkten attraktive Zielgruppe zu öffnen. Die Absolvierung einer Aufstiegsfortbildung ist speziell im Einzelhandel attraktiv, da beruflich qualifizierte Personen in der Branche gute Karriereperspektiven haben. Die Einführung von Qualifikationsrahmen und Leistungspunktesystemen schafft wichtige Bezugspunkte und bietet Entwicklungspotenziale für die Gleichwertigkeit von sowie die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung.

1. Kurze Charakterisierung der Branche

Der Einzelhandel ist mit 400.000 Unternehmen und einem Umsatz von rund 430 Milliarden Euro nach Industrie und Handwerk die drittgrößte Wirtschaftsbranche in Deutschland (vgl. HDE 2013, o. S.). Dabei wird die Branche durch mittelständische Unternehmen geprägt. So haben nur ein Prozent der Einzelhandelsbetriebe mehr als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Neun Prozent der Betriebe beschäftigen zwischen 20 und 99 Beschäftigten. Der überwiegende Teil der Einzelhandelsbetriebe (90 %) beschäftigt weniger als 20 Mitarbeiter/-innen (vgl. HDE 2013a, S. 5).

Die Branche befindet sich bereits seit einiger Zeit im Umbruch. So dominieren einige wenige große Ketten den Markt. Unter ihrem Dach befinden sich mehrere (nach außen oftmals eigenständige) Unternehmen. Die Palette großer Handelsunternehmen umfasst neben Lebensmitteln und Mode auch beispielsweise Unterhaltungselektronik und Baumarktbedarf (vgl. BMBF 2008, S. 6). Insgesamt ist der Einzelhandel sehr heterogen – durch seine unterschiedlichen Betriebsformen, Betriebsgrößen, Sortiments- und Bedarfsstrukturen. Er befindet sich seit Jahren in einem Strukturwandel, der durch konjunkturelle Schwankungen ge-

fördert wird. Kennzeichen dieser Entwicklungen sind unter anderem Rationalisierungs- und Konzentrationsprozesse. Durch den zunehmenden Preiswettbewerb verschieben sich zudem die Marktanteile der Betriebsformen. So schrumpfen die Marktanteile der inhabergeführten Fachgeschäfte und der Warenhäuser, während die der Selbstbedienungswarenhäuser, der Verbraucher- und Selbstbedienungssupermärkte sowie der Fachmärkte zunehmen. Darüber hinaus haben sich neue Konkurrenzsituationen in Bezug auf die Vertriebs- und Absatzwege entwickelt. So ist insbesondere der Onlinehandel weiter auf dem Vormarsch und stellt eine zunehmende Herausforderung für den stationären Handel dar (vgl. BRÖTZ/PAULINI-SCHLOT-
TAU/TRAPPMANN-WEBERS 2007, S. 262f.).

2. Rekrutierungsstrategien, Qualifizierungswege und Beschäftigungsstrukturen im Einzelhandel unter Bezugnahme auf den Deutschen Qualifikationsrahmen

Mit gut 3,1 Millionen Beschäftigten ist der Einzelhandel einer der größten Arbeitgeber in Deutschland. Dabei wird in der Branche wie in kaum einer anderen der benötigte Führungskräftenachwuchs auch selbst aus- und fortgebildet. Etwa 80 Prozent der leitenden Positionen im Einzelhandel nehmen beruflich qualifizierte Fachkräfte ein, deren Karriereweg innerhalb des Einzelhandels stattfand. Hingegen beträgt der Anteil der Führungskräfte, die unmittelbar nach ihrem Hochschulabschluss in der Branche tätig werden, lediglich ein Fünftel, womit der Anteil deutlich unterhalb dem der Gesamtwirtschaft (40 bis 45 Prozent) liegt. Der Einzelhandel bietet wie keine zweite Branche auch Nichtakademikerinnen und -akademikern die Möglichkeit, in Führungspositionen aufzusteigen (vgl. DÖRRIES 2015).

Als einer der größten Ausbildungsbereiche in Deutschland bietet der Einzelhandel vielfältige Aufstiegsmöglichkeiten, schwerpunktmäßig im Inland. Der Handelsverband Deutschland (HDE) nennt folgende typische Karrierestationen: Erstverkäufer/-in, Substitut/-in auch stellvertretende/r Abteilungsleiter/-in, Verkaufsstellenleiter/-in, Filialleiter/-in, Abteilungsleiter/-in, Einkäufer/-in, Werbeleiter/-in, Personalleiter/-in, Geschäftsführer/-in sowie selbstständige/-r Unternehmer/-in. Die Bezeichnungen und Hierarchiestufen sind je nach Unternehmenstypen und -größen unterschiedlich (vgl. BMBF 2008, S. 6). Da der Bedarf nach Führungspersonal auf der mittleren Ebene in der Branche groß ist, sind Unternehmen oft bereit, Karrierewillige während des Lern- und Prüfungsprozesses der Aufstiegsfortbildung oder im dualen Studium zeitlich und finanziell zu unterstützen (vgl. BMBF 2011, S. 23).

Neben der Fortbildung ist der Einzelhandel aufgrund seines hohen Bedarfs an Fachkräften auch in der Ausbildung sehr aktiv und bildet seit vielen Jahren überdurchschnittlich viele junge Leute aus. Die Ausbildungsquote liegt im Einzelhandel höher als in der Gesamtwirtschaft. Dabei wird ein großer Teil der erfolgreichen Auszubildenden von den Handelsunternehmen in eine Beschäftigung übernommen. Die jungen Fachkräfte haben innerhalb der Betriebe aufgrund verschiedener Aufstiegsfortbildungen gute Karrieremöglichkeiten. Die hohe Ausbildungsleistung des Handels findet sich auch seit mehreren Jahren in der Statistik der Neuabschlüsse für Ausbildungsberufe wieder. Hier führten die beiden Kernberufe der Bran-

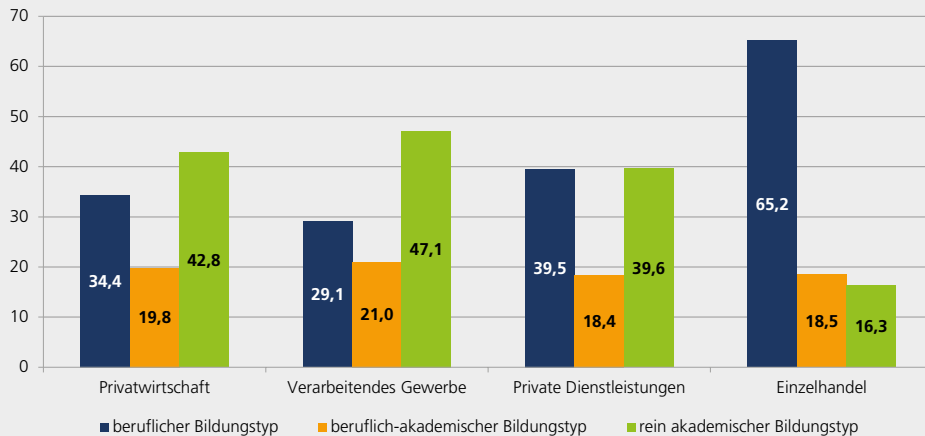
che „Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel“ sowie „Verkäufer/-in“ die Liste der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe in den vergangenen Jahren an, was sich lediglich durch die Novellierung und Zusammenlegung der Büroberufe zuletzt änderte (vgl. HDE 2013a, S. 13 f.).

Die Unternehmen des Einzelhandels rekrutieren ihre Fach- und Führungskräfte in großer Zahl durch das in der Branche etablierte System der beruflichen Aus- und Fortbildung. So haben knapp 90 Prozent der Beschäftigten im Einzelhandel eine Berufsausbildung, eine Fortbildung oder ein Studium abgeschlossen. Hingegen haben lediglich gut zehn Prozent ohne einen entsprechenden Ausbildungsabschluss einen Arbeitsplatz im Einzelhandel gefunden. Gleichzeitig steigert der Einzelhandel seit einigen Jahren die Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen, sodass der Akademikeranteil in der Branche inzwischen insgesamt neun Prozent beträgt (vgl. HDE 2013a, S. 16f.).

FRANZ und VOSS-DAHM (2011) bilden zur Untersuchung der Qualifizierungswege von Führungskräften in der Privatwirtschaft insgesamt drei Bildungstypen. In Anlehnung an KRUSE u. a. (2009) unterscheiden sie den „rein beruflichen“, den „beruflich-akademischen“ und den „rein akademischen“ Bildungstyp; diese unterscheiden sich durch die Zusammensetzung der Bildungsabschlüsse aus dem beruflichen und dem allgemeinen Bildungssystem (vgl. hierzu ausführlich FRANZ/VOSS-DAHM 2011, S. 2f.). Der Einzelhandel zeichnet sich durch einen auffällig hohen Anteil rein beruflich qualifizierter Führungskräfte aus (siehe Abbildung 1). So qualifizieren sich fast zwei Drittel der Führungskräfte ausschließlich über das berufliche Bildungssystem für eine verantwortliche Position in der Branche. Bei Hinzurechnung des beruflich-akademischen Bildungstyps (Verbindung von beruflicher und hochschulischer Bildung) weisen mehr 83,7 Prozent der Führungskräfte im Einzelhandel eine abgeschlossene Berufsausbildung auf, während der Anteil der rein akademisch Qualifizierten mit 16,3 Prozent auffällig gering ist. Diese Daten belegen die große Akzeptanz des beruflichen Aus- und Fortbildungssystems in der Branche (vgl. FRANZ/VOSS-DAHM 2011, S. 6f.). Einen wichtigen Beitrag hierzu leistet die regelmäßige Modernisierung der branchenbezogenen Aus- und Fortbildungsberufe. Im Jahr 2014 wurden die beiden zentralen Fortbildungsregelungen zur/zum Geprüfte/-n Handelsfachwirt/-in sowie zur/zum Geprüfte/-n Fachwirt/-in für Vertrieb im Einzelhandel (vormals Geprüfte/-r Handelsassistent/-in) novelliert, deren Zulassungsvoraussetzungen im Weiteren näher betrachtet werden.¹ Im Ausbildungsbereich läuft derzeit die Neuordnung der Ausbildungsberufe Verkäufer/-in sowie Kaufmann/-frau im Einzelhandel.

1 Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei der Bezeichnung der beiden Fortbildungsabschlüsse im Weiteren der Zusatz „Geprüfte/-r“ weggelassen.

Abbildung 1: Bildungsprofile von Führungskräften nach Branche; Angaben in Prozent, Bezugsjahr 2008 (in %)



Quelle: FRANZ/VOSS-DAHM 2011, S. 4

Somit stehen im Handel den Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung auch die oberen Ebenen in den Unternehmen offen. Eine Besonderheit des Einzelhandels ist auch das seit Jahrzehnten praktizierte Modell der unmittelbaren Kombination von beruflicher Ausbildung mit beruflicher Aufstiegsfortbildung. Im Rahmen dieser sogenannten Abiturientenmodelle werden die Abschlussprüfung im Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel, zumeist auch noch die Ausbildereignungsprüfung (AEVO) sowie einen der beiden oben genannten Fortbildungsabschlüsse erworben. Diese Qualifizierungswege werden gemeinsam von verschiedenen Handelsunternehmen und den Bildungseinrichtungen des Einzelhandels organisiert und durchgeführt. Ihre Absolventinnen und Absolventen haben sehr gute Chancen, rasch die erste Führungsposition auf der Ebene eines Filial- oder Abteilungsleiters/einer Filial- oder Abteilungsleiterin zu übernehmen (vgl. HDE 2013a, S. 16 f.).

Voss-DAHM (2011) benennt Gründe für die hohe Bedeutung beruflicher Bildungsabschlüsse auf höheren Statuspositionen in Handelsunternehmen. So ist die berufliche Handlungsfähigkeit das wesentliche Kriterium bei der Auswahl von Führungskräften und der Besetzung entsprechender Positionen. Hierbei erstreckt sich berufliche Handlungsfähigkeit nicht nur auf die Steuerung warenbezogener Prozesse. Von herausragender Bedeutung sind in der Branche auch das tägliche Personalmanagement und die Mitarbeiterführung, da ein Großteil der Beschäftigten im Verkaufsbereich in Teilzeit- und Minijobs arbeitet. Aus diesem Grund werden angehende Führungskräfte im Handel in der Regel über Bildungsgänge wie berufliche Aufstiegsfortbildungen (in erster Linie Handelsfachwirt/-in sowie Fachwirt/-in für Vertrieb im Einzelhandel bzw. vormals Handelsassistent/-in) oder auch duale Studiengänge qualifiziert.

Durch die Dualität der Lernorte und ist auch eine Verbindung von praktischen und theoretischen Lernphasen in den Curricula angelegt. Damit ist die Handelsbranche ein sehr gutes Beispiel für die unterschiedlichen Qualifikationsdimensionen und die damit verbundenen Anforderungen an Führungskräfte. So sind neben fachlichem Wissen insbesondere berufliche Fertigkeiten und personale Kompetenzen (Selbst- und Sozialkompetenz) von zentraler Bedeutung für das Anforderungsprofil von Führungskräften, was sich ebenfalls in der Ausgestaltung der entsprechenden Inhalte der Qualifizierungsprogramme widerspiegelt.

Die Vermittlung und Zertifizierung dieser Qualifikationsdimensionen ist traditionell ein Kennzeichen beruflicher Bildung. Vor diesem Hintergrund ermöglicht die Vorgehensweise die Einstufung von Bildungsgängen im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR), nämlich berufliche und akademische Bildungsgänge nicht nur auf Grundlage des vermittelten Fachwissens, sondern auch nach den vermittelten Fertigkeiten und personalen Kompetenzen zu bewerten, eine gleichwertige Anerkennung von beruflichen und akademischen Abschlüssen. Damit ist jedoch keine Gleichartigkeit der Abschlüsse gemeint, da sich diese durch den unterschiedlichen Zuschnitt der Qualifikationsinhalte unterscheiden (vgl. FRANZ/VOSS-DAHME 2011, S. 7f.). Es ist ein wichtiges Charakteristikum des Einzelhandels, dass sich hier die Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Abschlüsse auch in der betrieblichen Praxis deutlich niederschlägt, insbesondere auch bei der Besetzung von Führungspositionen.

Auch seine Weiterbildungsleistungen hat der Einzelhandel in den vergangenen Jahren deutlich ausgebaut. So haben 2011 laut IAB-Betriebspanel 50 Prozent der Einzelhandelsbetriebe ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Weiterbildung ermöglicht. Gleiches gilt für die Beschäftigtenseite – so betrug im Jahr 2011 die Fortbildungsquote 31 Prozent (vgl. HDE 2013a, S. 17).

Die verschiedenen Aufstiegsfortbildungen des Handels werden teils von privaten Bildungseinrichtungen der Branche, aber auch von staatlich anerkannten Fachschulen angeboten. Neben den beiden zentralen Fortbildungen zum/zur Handelsfachwirt/-in sowie zum/zur Fachwirt/-in für Vertrieb im Einzelhandel gibt es weitere Fortbildungsberufe, die nach dem Berufsbildungsgesetz geregelt sind – so beispielsweise Fachkaufleute für Personal oder für Marketing, die Logistikfortbildungen oder den/die Fachwirt/-in für Visual Merchandising (vgl. HDE 2013a, S. 17f.). Absolventinnen und Absolventen konkurrieren mit akademisch gebildeten Absolventinnen und Absolventen zahlreicher betriebswirtschaftlicher Studiengänge mit unterschiedlich starkem Branchenbezug. An dieser Stelle sei auf die Studie des Deutschen Handwerksinstituts hingewiesen, in der die Berufswertigkeit und die Arbeitsmarktverwertbarkeit des Abschlusses Geprüfte/r Handelsfachwirt/-in mit einem Bachelor-Abschluss in Betriebswirtschaftslehre verglichen wurde (vgl. KLUMPP u. a. 2011). Im Kontext der Berufswertigkeitsuntersuchungen, deren Konzeption bereits 2008 erarbeitet wurde (vgl. hierzu DIART u. a. 2008), konnte in Bezug auf den Fortbildungsabschluss Handelsfachwirt/-in (IHK) und im Vergleich dazu auf Hochschulabschlüsse im Bereich der Betriebswirtschaftslehre die Berufswertigkeit von Studium und beruflicher Weiterbildung als ähnlich beschrieben werden (vgl. KLUMPP u. a. 2011). Auf der nächsthöheren Quali-

kationsebene (DQR-Niveau 7) ergeben sich mögliche Konkurrenzsituationen insbesondere zwischen den beruflich qualifizierten Betriebswirtinnen bzw. -wirten und den akademisch qualifizierten Absolventinnen und Absolventen der entsprechenden Masterstudiengänge. Hierauf wird im Weiteren noch vertieft bei der Betrachtung des Verhältnisses zwischen beruflicher und akademischer Bildung eingegangen.

Die Entwicklung und Implementierung des DQR haben sich auf beide Bildungsbereiche, sowohl Hochschul- als auch Berufsschulbildung, ausgewirkt. Im Bereich der beruflichen Bildung hat die Umsetzung des DQR dazu geführt, dass in Zukunft alle Bildungsgänge kompetenzorientiert gestaltet werden sollen, im Ausbildungs- sowie im Fortbildungsbereich. Die folgende Abbildung 2 gibt einen Überblick über die verschiedenen Qualifikationen der Branche und deren Verortung im DQR.

Abbildung 2: Überblick über die Qualifikationen im Einzelhandel und deren Verortung im DQR

DQR-Niveau 3	DQR-Niveau 4	DQR-Niveau 5	DQR-Niveau 6	DQR-Niveau 7
Berufsbildung		Berufliche Weiterbildung		Hochschulsystem
Duale Studiengänge: ausbildungsintegrierend, praxisintegrierend, berufsintegrierend, berufsbegleitend				
	Kaufmann/-frau im Einzelhandel		Bachelor of international Retail Management	Master of (international) Retail Management
	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel		Bachelor of Arts, Retail & Distribution	Master of Marketing and Sales
	Weitere Handelsberufe: Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk Drogist/-in Automobilkaufmann/-frau Buchhändler/-in Musikfachhändler/-in	Fachberater/-in, z. B. Wein, Bau- und Heimwerkerbedarf, andere Warenbereiche*	Geprüfte/-r Handelsfachwirt/in	Geprüfte/-r Betriebswirt/-in
Verkäufer/-in	Zusatzqualifikation: z. B. Fremdsprachen, E-Business etc.		Geprüfte/-r Fachwirt/-in für Vertrieb im Einzelhandel*	

*= diese Qualifikationen wurden noch nicht offiziell den DQR-Niveaus 5 und 6 zugeordnet

Quelle: eigene Darstellung

Im Zuge des DQR-Prozesses wurden Qualifikationen der beruflichen (Aufstiegs-)Fortbildung dem Niveau 5 (z. B. Kfz-Servicetechniker/-in), dem Niveau 6 (z. B. Handwerksmeister/-in, Fachwirt/-in) und dem Niveau 7 (Strategischer Professional IT) zugeordnet. Dabei kommt insbesondere der Zuordnung der Meisterqualifikation und dem Bachelorabschluss auf Niveau 6 eine große Bedeutung bei der Herstellung von Gleichwertigkeit zwischen der beruflichen und hochschulischen Bildung zu. Das ist ein deutliches Signal dafür, dass beruflicher und sozialer Aufstieg sowie die persönliche Entfaltung und Weiterentwicklung im Beschäftigungssystem auf zwei Wegen erreicht werden können. Dadurch können Karriereverläufe individueller, vielfältiger und – sofern die Zulassungsvoraussetzungen sowie die Gestaltung der Bildungsgänge es ermöglichen – flexibler über beide Bildungsbereiche hinweg gestaltet werden (vgl. BORN/NEHLS 2013, S. 43f.). Hierzu leisten die Neugestaltung der Zulassungsvoraussetzungen in den beiden zentralen Aufstiegsfortbildungen des Handels und die damit verbundene Öffnung für Studienaussteiger/-innen einen Beitrag. Born und Nehls weisen in diesem Zusammenhang auf das unklare Verhältnis zwischen den klassischerweise getrennten Organisationsformen der beruflichen Bildung, welche in der Regel unmittelbar oder mittelbar auf die Ausübung von Berufen vorbereiten, und der traditionell als höherwertig eingestuften allgemeinen bzw. akademischen Bildung hin. Es ist damit auch die umstrittene Wertigkeit der in den unterschiedlichen Bildungs- und Qualifizierungsbereichen erworbenen Abschlüsse verbunden. Dies führt dazu, dass zwischen beruflichen und hochschulischen Bildungswegen nur eine geringe Verknüpfung besteht. Das Resultat ist, dass Qualifikationen, die in einem der beiden Bereiche erworben wurden, nur unter Schwierigkeiten zu einer Zulassung und/oder Anerkennung im anderen Bereich führen. Dadurch entstehen beim Übergang erhebliche Redundanzen. Bereits Gelerntes wird erneut vermittelt, wodurch sich Ausbildungszeiten verlängern (vgl. BORN/NEHLS 2013, S. 44).

3. Das Verhältnis von beruflicher und akademischer Bildung unter besonderer Berücksichtigung des kaufmännischen Bereichs und des Handels

Das Verhältnis zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung ist im nationalen Bildungsbericht „Bildung für Deutschland 2014“ folgendermaßen eingeschätzt: „Soll es nicht zu einer dysfunktionalen Konkurrenz um – demografisch bedingt – zurückgehende Schulabsolventenzahlen zwischen den großen Ausbildungssektoren kommen, bedarf es eines neuen ausbildungspolitischen Konzepts für beide Bereiche. Ein solches ins Leben zu rufen, erscheint wegen der grundlegenden institutionellen Differenz zwischen diesen beiden Bereichen extrem schwierig. Wie marktmäßige sowie korporatistische (duale Ausbildung) und politische Steuerung (Hochschule) zu gemeinsamen Konzepten kommen sollen, ist im Augenblick schwer ersichtlich – bleibt aber erforderlich“ (AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2014, S.12). Darüber hinaus wird eine stärkere Verzahnung beider Bildungsbereiche gefordert – wobei jedoch die spezifischen Profile beider Bereiche erhalten bleiben sollen (vgl. FRANK/HEISTER/WALDEN 2015, S. 6).

Interessanterweise hat die Einführung von Qualifikationsrahmen und Leistungspunktesystemen eher zu einer Veränderung des Grundverständnisses und der Verfasstheit im Bereich der akademischen als in der beruflichen Bildung geführt. Dabei lässt sich im Bereich der Hochschulbildung eine substantielle Bewegung in Richtung der Berufsbildung feststellen. Vielfach steht in Studiengängen inzwischen die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit gegenüber dem wissenschaftlichen Anspruch im Vordergrund (vgl. FRANK/HEISTER/WALDEN 2015, S. 13f.). Gleichzeitig lassen sich etliche konkrete Schritte zur Förderung der Durchlässigkeit zwischen beiden Systemen identifizieren. Dabei wird auch deutlich, dass es eine Vielzahl von Maßnahmen und Möglichkeiten gibt, um die Durchlässigkeit von der beruflichen in die akademische Bildung zu fördern und zu verbessern (vgl. FRANK/HEISTER/WALDEN 2015, S. 14f.). So bilden die Übergänge von beruflich Qualifizierten ohne formale Hochschulzugangsberechtigung an die Hochschule derzeit den Kern der Durchlässigkeitsdiskussion (vgl. FRANK/HEISTER/WALDEN 2015, S. 18ff.). Weniger Maßnahmen gibt es jedoch im Bereich der Berufsbildung, um die Durchlässigkeit aus dem akademischen Bereich heraus zu fördern. Hier bietet speziell der Bereich der beruflichen Fortbildung Qualifizierungs- und Entwicklungsperspektiven für die Gruppe der Studienaussteiger/-innen. Auch der Wissenschaftsrat sieht Handlungsbedarf beim Übergang von der akademischen in die berufliche Bildung. Aufseiten der Hochschulen sollten Beratungsangebote für vorzeitig Exmatrikulierte entwickelt werden. Aufseiten der Berufsbildung sollten Programme weiterentwickelt werden, die Exmatrikulierten einen möglichst nahtlosen Übergang in die Berufsbildung ermöglichen. Hier wird ein erheblicher Handlungsbedarf hinsichtlich der Entwicklung von Verfahren für die Anrechnung von im Studium erbrachten Lernleistungen auf die Berufsbildung gesehen (vgl. FRANK/HEISTER/WALDEN 2015, S. 36; WISSENSCHAFTSRAT 2014, S. 11ff.).

Im Weiteren sollen kurz die Bezüge zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung hinsichtlich der entsprechenden Qualifikationen in den Blick genommen werden. Für Jugendliche mit Studienberechtigung scheinen die am stärksten besetzten dualen Ausbildungsberufe, die Handelsberufe attraktiv zu sein (vgl. Abbildung 3). Im Beruf Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel wurden 2012 insgesamt 7.653 neue Ausbildungsverträge mit Auszubildenden, die über eine Studienberechtigung verfügen, abgeschlossen. Dies entspricht einem Anteil von 49,3 Prozent. Im Einzelhandel wurden im gleichen Jahr 4.599 Neuverträge mit studienberechtigten Auszubildenden abgeschlossen, was 14,5 Prozent der Neuverträge entspricht (vgl. FRANK/HEISTER/WALDEN 2015, S. 24).

Abbildung 3: Die sechs von Auszubildenden mit Studienberechtigung am stärksten besetzten dualen Ausbildungsberufe (BBiG/HwO)

Ausbildungsberufe	Neuabschlüsse von Auszubildenden mit Studienberechtigung	Anteil an allen Neuabschlüssen von Auszubildenden mit Studienberechtigung	Anteil an allen Neuabschlüssen (mit Vorbildungsangabe) des Berufs
	Anzahl	In %	In %
Industriekaufmann/-kauffrau (IH/HwEx)	12.834	9,8	65,1
Bankkaufmann/-kauffrau (IH/ÖD)	9.570	7,3	71,9
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel (IH/HwEx)	7.653	5,8	49,3
Bürokaufmann/-kauffrau (IH/HwEx)	5.982	4,6	30,4
Fachinformatiker/-in (IH/HwEx)	5.958	4,5	57,9
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (IH/HwEx)	4.599	3,5	14,5

Quelle: FRANK/HEISTER/WALDEN 2015, S. 24; Bezugsjahr 2012; Neuabschlüsse

Bei der Betrachtung der Studierenden mit vorheriger abgeschlossener Berufsausbildung weisen vor allem technische sowie wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Fächergruppen hohe Anteile auf. So liegen hier die Elektrotechnik und die Wirtschaftswissenschaften 2011 mit jeweils 32 Prozent vorne. Diese Daten weisen darauf hin, dass Studierende mit abgeschlossener Berufsausbildung häufig Fächer wählen, die einen Bezug zu ihrem erlernten Beruf haben. Dementsprechend sind die Anteile in den Fächergruppen mit fachlichen Bezügen zum Berufsbildungssystem am höchsten. Der Anteil der Warenkaufleute an den Studienanfängerinnen und Studienanfängern, die vor der Studienaufnahme eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, betrug im Wintersemester 2009/10 ebenso wie im Wintersemester 2011/12 jeweils 7 Prozent aller zuvor beruflich qualifizierten. Dieser Anteil liegt deutlich unter den sehr hohen Anteilen in den Fertigungsberufen (23 bzw. 21 %) sowie den Organisations-/Verwaltungs- und Büroberufen (23 bzw. 24 %).

Insgesamt verfügt rund ein Viertel aller Studierenden an deutschen Hochschulen über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Die Daten deuten darauf hin, dass das Hochschulstudium fachlich häufig an der Berufsausbildung anknüpft und somit eher eine Vertiefung als eine komplette berufliche Neuorientierung darstellt. Interessant ist in diesem Zusammenhang auch, dass 2011 rund die Hälfte der Studienanfänger/-innen ohne Hochschul-

zugangsberechtigung auf den Maschinenbau (28 %) und die Wirtschaftswissenschaften (20 %) entfallen (vgl. FRANK/HEISTER/WALDEN 2015, S. 26ff.). All diese Befunde zeigen im kaufmännischen bzw. wirtschaftswissenschaftlichen Bereich insgesamt, aber auch speziell im Handel, einen Bezug zwischen akademischer Bildung und inhaltlich korrespondierenden Bereichen der Berufsbildung.

Die Datenlage bezüglich der Gruppe der Studienaussteiger/-innen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist schlechter als hinsichtlich des Durchstiegs von beruflich Qualifizierten in den Hochschulbereich (vgl. FRANK/HEISTER/WALDEN 2015, S. 32). Im kaufmännischen Berufsbereich gibt es ein erhebliches Potenzial an jungen Menschen, deren Bildungsweg sich nach dem Ausstieg aus dem Studium in einem kaufmännischen Beruf fortsetzen könnte. Um diesen einen Einstieg bzw. Übergang in die berufliche Bildung zu ermöglichen, der ihre bisher erworbenen Kompetenzen angemessen berücksichtigt, sind klare und stringente Anrechnungsregelungen erforderlich.

Das Verhältnis zwischen beruflicher und akademischer Bildung weist in der jüngeren Vergangenheit jedoch auch wachsende Überschneidungen auf. Dabei konzentrieren sich die Studienberechtigten in der dualen Berufsbildung auf besondere Segmente. Sie wählen insbesondere die wissensintensiven Medien-, Informations- und Laborantenberufe mit zum Teil erhöhten kognitiven Anforderungen (vgl. FRANK/HEISTER/WALDEN 2015, S. 36f.). Ein weiterer Trend ist, dass sich die Anschlusswege deutlich von der Berufsbildung hin zum Hochschulstudium verschieben. Fakt ist: Es gibt noch keine Gleichwertigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung. Die Berufsbildung wird unter der Karriereperspektive vielmehr oft als eine Art Durchgangsstation und Absicherungsstrategie gesehen, woran sich eine Qualifikation im Hochschulbereich anschließt, um höhere berufliche Positionen zu erreichen. Die unterschiedliche gesellschaftliche Wertschätzung und die damit verbundene hierarchische Verortung bestehen somit weiterhin (vgl. FRANK/HEISTER/WALDEN 2015, S. 39). Anders verhält es sich im Einzelhandel: Hier ist es charakteristisch, dass auch beruflich Qualifizierte im Einzelhandel gute Karrierechancen haben, insbesondere sofern sie über einen branchenspezifischen Fortbildungsabschluss verfügen. Dies macht eine berufliche Fortbildung in diesem Berufsbereich für Studienaussteiger/-innen besonders attraktiv.

4. Berufliche Aus- und Fortbildung als Karriereperspektive für Studienaussteiger/-innen

Gewichtige Argumente für die mit einer beruflichen Qualifizierung verbundenen Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierepotenziale liefern die aktuellen und prognostizierten Bedarfe auf dem Arbeitsmarkt. Diese weisen auf eine künftig bestehende Fachkräftelücke sowie einen Akademikerüberhang hin. So wird die demografische Entwicklung dazu führen, dass zwischen 2010 und 2030 etwa 19 Millionen Erwerbspersonen aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, während nur ca. 15,5 Millionen neu in den Arbeitsmarkt einmünden. Zu beachten ist hierbei, dass sich diese Neuzugänge nicht proportional auf die Qualifikationsebenen ver-

teilen werden (vgl. HELMRICH u. a. 2012, S. 5). Während Angebot und Bedarf der ISCED-Stufen 5a und 6 (d. h. der Personen mit einem akademischen Abschluss) stetig steigen, wird das Angebot den Bedarf ab ca. 2019 deutlich übersteigen, woraus ein Akademikerüberhang resultiert. Auf der ISCED-Stufe 5b bleiben Angebot und Bedarf auf etwa gleichem Niveau, wobei auch hier das Angebot etwas über dem Bedarf liegen wird. Im gleichen Zeitraum wird das Angebot auf der mittleren Qualifikationsstufe zurückgehen, bei nahezu gleichbleibendem Bedarf. Von der damit entstehenden Fachkräftelücke werden die verschiedenen Berufsfelder in unterschiedlichem Maß betroffen sein (vgl. HELMRICH u. a. 2012, S. 11). In Zukunft wird die Lücke zwischen Angebot und Bedarf bei den beruflich Qualifizierten am größten sein, während das Angebot an Qualifikationen auf den Stufen 5a und 6 den Bedarf bis 2016 fast passgenau deckt und ihn ab 2022 deutlich übersteigt. Somit ist ein Akademikermangel nicht zu erwarten (vgl. BREMSER u. a. 2012, S. 14). Dies erhöht unter Verwertbarkeitsgesichtspunkten die Attraktivität beruflicher Qualifikationen, vor allem im Bereich der beruflichen Ausbildung, aber auch im Fortbildungsbereich.

Bisher muss jedoch insgesamt und speziell im kaufmännischen Bereich festgestellt werden, dass es kaum berufliche Fortbildungen gibt, welche die Zielgruppe der Studienaussteiger/-innen gezielt im Blick haben und entsprechende Regelungen für die Zulassung dieser und die Anerkennung ihrer zuvor im Hochschulbereich erworbenen Kompetenzen vorsehen. Vielmehr kommt dem Übergang von der Hochschule in die duale Berufsbildung eine deutlich geringere Bedeutung zu als dem Weg von der Berufsbildung in die Hochschule. Problematisch ist, dass es bisher keine Standards für die Anrechnung von in der Hochschule erbrachten Lernleistungen auf die Berufsbildung gibt. Es überwiegen derzeit Einzelfallentscheidungen der zuständigen Stellen (vgl. FRANK/HEISTER/WALDEN 2015, S. 40). Die Entwicklung solcher Standards ist jedoch unabdingbar, um den jungen Menschen eine verlässliche und ihren bisherigen Lern- und Qualifizierungsverläufen angemessene Perspektive im System der beruflichen Aus- und Fortbildung zu bieten. Die stärkere Verzahnung der beruflichen Aufstiegsfortbildung und der Hochschulbildung ist ein zentraler Bereich, um die Durchlässigkeit zwischen den beiden Bereichen des Bildungssystems zu fördern.

Hier bietet die Einführung von Leistungspunktesystemen sowohl im Bereich der Hochschulen als auch der beruflichen Aus- und Weiterbildung neue Perspektiven und Potenziale für die Herstellung von Durchlässigkeit zwischen beiden Bildungsbereichen. Das Leistungspunktesystem der Hochschulen „European Credit Transfer and Accumulation System“, kurz ECTS, basiert auf der Zerlegung von Lernerfahrungen in Einheiten, die bis zum Erreichen eines akademischen Abschlusses akkumuliert werden. Dies steigert die Flexibilität hinsichtlich Studienzeit und Studienort und ermöglicht zahlreiche Kombinationsmöglichkeiten der Inhalte (vgl. Frommberger 2011 sowie Dalichow 1997). Im Bereich der beruflichen Bildung sollen durch das entsprechende Leistungspunktesystem „European Credit (Transfer) System for Vocational Education and Training“, kurz: ECVET, ebenfalls der Transfer von Lernleistungen und deren Anrechnung erleichtert werden (vgl. KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN 2008 sowie FROMMBERGER 2011). An dieser Stelle sei darauf hingewiesen,

dass die Implementierung des ECVET in der beruflichen Bildung keineswegs derart weit vorangeschritten ist wie die des ECTS im Bereich der Hochschulen. Dennoch bietet die einheitliche Nutzung des ECTS einen standardisierten und transparenten Bezugspunkt für die berufliche Aus- und Fortbildung bei der Ausgestaltung von Zulassungsvoraussetzungen und Anrechnungsmöglichkeiten bzw. -regelungen.

5. Ausgestaltung der neuen Zulassungsvoraussetzungen in den Fortbildungsverordnungen des Einzelhandels und deren Begründungen

Das ECTS wurde als Bezugspunkt bei der Ausgestaltung der Zulassungsvoraussetzungen der beiden im Jahr 2014 novellierten Aufstiegsfortbildungen des Handels genutzt.

Bevor auf die konkreten Überlegungen und Zielsetzungen im Kontext der Handelsfortbildungen eingegangen wird, sollen hier kurz einige grundsätzliche Befunde hinsichtlich der Rekrutierungsstrategien von Betrieben in Hinblick auf die Zielgruppe der Studienaussteiger/-innen vorgestellt werden.

Leider liegen entsprechende aktuelle Erkenntnisse nur in Bezug auf die berufliche Ausbildung vor, welche jedoch weitgehend analog auch auf die berufliche Fortbildung übertragen werden können. Die Ergebnisse stammen aus dem BIBB-Expertenmonitor 2014 (vgl. Ebbinghaus u. a. 2015, insbesondere S. 31f.). Die in diesem Rahmen befragten Expertinnen und Experten sind in unterschiedlichen institutionellen Kontexten der beruflichen Bildung, wie in Betrieben, Kammern, Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisationen, in Organisationen aus Forschung oder Verwaltung oder in Bildungsinstitutionen tätig und decken damit ein breites Spektrum an möglichen Handlungsfeldern der beruflichen Aus- und Weiterbildung ab (vgl. Ehrental u. a. 2004, S. 3). Demnach gibt es im Ausbildungsbereich zwei zentrale Gründe, die Betriebe dazu bewegen, Studienaussteiger/-innen in dualen Berufen auszubilden. Dies ist einerseits das Qualifikationsprofil von Studienaussteigerinnen und -aussteigern, und andererseits sind es die gestiegenen Schwierigkeiten, Auszubildende zu gewinnen (siehe Abbildung 4). Dabei sind Rekrutierungsschwierigkeiten das stärkere der beiden Motive. Die Brisanz dieses Problems wird deutlich, da die generellen Schwierigkeiten, Auszubildende zu gewinnen, mit knapp 80 Prozent noch stärker als Grund für das Interesse an Studienaussteigerinnen und -aussteigern gesehen werden, als die Probleme bei der Gewinnung besonders leistungsstarker Jugendlicher (siehe ebenfalls Abbildung 4).

Obwohl diese Stellenbesetzungsschwierigkeiten ganz klar bestehen, werden die (fachlichen) Qualifikationen der Studienaussteiger/-innen als bedeutsam erachtet, wobei die Gesamtheit der Expertinnen und Experten jedoch das betriebliche Interesse höher einschätzt als die Betriebe selbst. Diese Diskrepanz zeigt sich am deutlichsten in Bezug auf das Potenzial von Studienaussteigerinnen und -aussteigern, sie nach der Ausbildung zu Führungskräften weiterqualifizieren zu können. Während 56 Prozent aller Fachleute dies für einen Grund für die Ausbildung von Studienaussteigerinnen und -aussteigern halten, teilen 46 Prozent der Betriebe diese Einschätzung. Deutliche Unterschiede zeigen sich auch hinsichtlich der Ein-

schätzung des vergleichsweise geringeren Betreuungsaufwandes von Studienaussteigerinnen und -aussteigern. Während knapp die Hälfte aller Expertinnen und Experten dieser Auffassung ist, sind es unter den betrieblichen Fachleuten nur vier von zehn (siehe Abbildung 4).

Abbildung 4: Gründe für die Ausbildung von Studienaussteiger/-innen durch Betriebe

	Experten insgesamt		Experten aus Betrieben	
	Zustimmungsquote (%) ¹	Mittelwert ²	Zustimmungsquote (%) ¹	Mittelwert ²
Qualifikation der Studienaussteiger				
Studienaussteiger/-innen können zu Nachwuchskräften für Führungspositionen qualifiziert werden.	56	3,68	46	3,27
Studienaussteiger/-innen verfügen über besondere fachliche und methodische Kompetenzen	53	3,50	49	3,41
Die Ausbildung von Studienaussteigerinnen und -aussteigern erfordert weniger Betreuungsaufwand	47	3,31	39	3,10
Die Gefahr, Studienaussteiger/-innen nach der Ausbildung an die Hochschule zu verlieren, ist gering	45	3,25	46	3,28
Rekrutierungsschwierigkeiten				
Es ist insgesamt schwieriger geworden, Ausbildungsplätze zu besetzen.	79	4,10	78	4,22
Es ist schwieriger geworden, Studienberechtigte unmittelbar als Auszubildende zu gewinnen.	68	3,75	64	3,60

Skala von 1 „stimme überhaupt nicht zu“ bis 6 „stimme voll und ganz zu“

Quelle: EBBINGHAUS u. a. 2015, S. 31

Ähnlich wie die Gründe für die Rekrutierung lassen sich auch die gegen Studienaussteiger/-innen sprechenden Vorbehalte in zwei Gruppen einteilen: solche, die sich auf die Erwartungshaltungen von Studienaussteigerinnen und -aussteigern beziehen, und solche, die das betriebliche Sozialisationsgeschehen betreffen. Auch hier divergieren die Einschätzungen der Gesamtheit der befragten Expertinnen und Experten und der betrieblichen Fachleute. Für die Expertinnen und Experten stellt die Sorge vor zu hohen Ansprüchen während der Ausbildung den größten Vorbehalt hinsichtlich der Ausbildung von Studienaussteigern und -aussteigerinnen dar. Die Betriebe selbst hindern jedoch eher die Erwartungen, die Studienaussteiger/-innen an ihre Karriere nach Ausbildungsabschluss haben könnten, daran, sich dieser Zielgruppe zuzuwenden. Betriebsvertreterinnen und -vertreter äußern insgesamt seltener Bedenken in Bezug auf die betriebliche Sozialisations- und Integrationsbereitschaft

von Studienaussteigerinnen und -aussteigern als die Gesamtheit der Berufsbildungsfachleute (vgl. EBBINGHAUS u. a. 2015, S. 31f.).

Bei der Ausgestaltung der Zulassungsvoraussetzungen der beiden Fortbildungsprüfungen Handelsfachwirt/-in sowie Fachwirt/-in für Vertrieb im Einzelhandel (siehe Abbildung 5), welche Studienaussteiger/-innen nun explizit berücksichtigen, spielten für die Sozialpartner die oben aufgezeigten Entwicklungen eine zentrale Rolle. So waren zwei wesentliche Gründe für die Sachverständigen in den beiden Neuordnungsverfahren handlungsleitend: Zum einen sollte durch die bezüglich der Studienaussteiger/-innen offene Formulierung der reziproken Durchlässigkeit Rechnung getragen werden, die auch eine Einmündung zuvor akademisch qualifizierter Personen in das berufliche Bildungssystem ermöglicht und nicht nur in Richtung der Hochschulen. Zum anderen waren sich die Sozialpartner bzw. die beteiligten Sachverständigen darüber einig, dass Studienaussteiger/-innen für die Branche eine interessante Zielgruppe darstellen. Hierbei sei jedoch auch darauf hingewiesen, dass beide Fortbildungsverordnungen mit einem gewissen Anspruch an die Vorqualifizierung der Studienaussteiger/-innen verbunden sind. Die Sachverständigen sind sich einig, dass eine fachlich einschlägige hochschulische Vorqualifizierung vorliegen muss. Darüber hinaus müssen die Studienaussteiger/-innen eine einschlägige Berufserfahrung im Handel nachweisen.

Die Kombination aus der Notwendigkeit von 90 Leistungspunkten sowie einer zusätzlichen Berufserfahrung von zwei Jahren wurde von den Sachverständigen in beiden Neuordnungsverfahren sehr bewusst festgelegt. Da der Erwerb von 90 Leistungspunkten in der Regel ein- einhalb Jahren dauert, ergibt sich somit für die Studienaussteiger/-innen ein Gesamtzeitraum von mindestens dreieinhalb Jahren der akademischen und beruflichen Lernerfahrungen. Dabei geht man von einem idealtypischen Studienverlauf aus, womit ein Mindeststandard festgelegt werden sollte, in welchem Umfang bereits Studienleistungen erbracht wurden. Sollten parallel zum Studium berufliche Tätigkeiten im Handel ausgeübt worden sein, so lassen sich diese bei entsprechendem Nachweis auch als Berufserfahrung anrechnen. Durch die für Studienaussteiger/-innen formulierten Zulassungsvoraussetzungen sollte eine etwaige Gleichstellung mit den Absolventen und Absolventinnen beruflicher Ausbildungen im dualen System erreicht werden. Obwohl die explizite Öffnung der Zulassungsvoraussetzungen der Fortbildungen im Handel sicherlich ein wichtiger Schritt zur Förderung der Durchlässigkeit ist, muss die Notwendigkeit von Berufserfahrung zumindest als potenzielles Hemmnis herausgestellt werden, da Studienaussteiger/-innen über diese oft nicht verfügen. Neben der Absolvierung einer der beiden beruflichen Fortbildungen haben Studienaussteiger/-innen zudem die Möglichkeit, eine duale Berufsausbildung im Handel zu absolvieren. Hier besteht auf Grundlage des § 8 BBiG wie für alle Auszubildenden der Verkürzung der Ausbildungszeit (auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und Auszubildenden gegenüber der zuständigen Stelle). Eigens für Studienaussteiger/-innen geschaffene Ausbildungsmodelle finden bei den Betrieben allerdings nur wenig Anklang (vgl. EBBINGHAUS 2016, S. 1).

Abbildung 5: Zulassungsvoraussetzungen der Fortbildungen zum/zur Handelsfachwirt/-in sowie zum/zur Fachwirt/-in für Vertrieb im Einzelhandel

§ 2 Zulassungsvoraussetzungen Geprüfte/-r Handelsfachwirt/-in	
(1) Zur ersten schriftlichen Teilprüfung nach § 3 Absatz 2 und 3 ist zuzulassen, wer	(2) Zur zweiten schriftlichen Teilprüfung nach § 3 Absatz 2 und 4 ist zuzulassen, wer die erste schriftliche Teilprüfung abgelegt hat, die nicht länger als zwei Jahre zurückliegt.
1. eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung in einem anerkannten dreijährigen kaufmännischen Ausbildungsberuf im Handel und danach eine mindestens einjährige Berufspraxis oder	
2. eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung zum Verkäufer oder zur Verkäuferin oder in einem anerkannten kaufmännisch-verwaltenden dreijährigen Ausbildungsberuf und danach eine mindestens zweijährige Berufspraxis oder	
3. eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung zum Fachlageristen oder zur Fachlageristin und danach eine mindestens dreijährige Berufspraxis oder	
4. den Erwerb von mindestens 90 ECTS-Punkten in einem betriebswirtschaftlichen Studium und eine mindestens zweijährige Berufspraxis oder	
5. eine mindestens fünfjährige Berufspraxis nachweist.	
(3) Die Berufspraxis nach Absatz 1 muss in Verkaufstätigkeiten oder anderen kaufmännischen Tätigkeiten im institutionellen oder funktionellen Handel erworben sein und inhaltlich wesentliche Bezüge zu den in § 1 Absatz 2 genannten Aufgaben haben.	
(4) Abweichend von Absatz 1 ist zur Prüfung auch zuzulassen, wer durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft macht, Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) erworben zu haben, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen.	

§ 2 Zulassungsvoraussetzungen Geprüfte/-r Fachwirt/-in für Vertrieb im Einzelhandel	
(1) Zur ersten schriftlichen Teilprüfung nach § 3 Absatz 2 und 3 ist zuzulassen, wer	(3) Zur zweiten schriftlichen Teilprüfung nach § 3 Absatz 2 und 4 ist zuzulassen, wer die erste schriftliche Teilprüfung abgelegt hat, die nicht länger als zwei Jahre zurückliegt..
1. eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung in einem anerkannten dreijährigen kaufmännischen Ausbildungsberuf im Einzelhandel und danach eine mindestens einjährige Berufspraxis oder	
2. eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung zum Verkäufer oder zur Verkäuferin oder in einem anerkannten dreijährigen kaufmännisch-verwaltenden Ausbildungsberuf und danach eine mindestens zweijährige Berufspraxis oder	
3. den Erwerb von mindestens 90 ECTS-Punkten in einem betriebswirtschaftlichen Studium und eine mindestens zweijährige Berufspraxis oder	
4. eine mindestens fünfjährige Berufspraxis nachweist.	
(2) Die Berufspraxis nach Absatz 1 muss in Verkaufstätigkeiten oder anderen kaufmännischen Tätigkeiten im institutionellen oder funktionellen Handel erworben sein und inhaltlich wesentliche Bezüge zu den in § 1 Absatz 2 genannten Aufgaben haben.	
(4) Abweichend von Absatz 1 ist zur Prüfung auch zuzulassen, wer durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft macht, Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) erworben zu haben, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen.	

6. Fazit

Die Berücksichtigung von Studienaussteiger/-innen in den Zulassungsvoraussetzungen bei den oben genannten Fortbildungen ist im kaufmännischen Bereich eine Innovation. Sie ist vor dem Hintergrund der bildungspolitischen Entwicklungen und Zielsetzungen, welche auf die Förderung der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung sowie die Durchlässigkeit zwischen diesen beiden Bereichen des Bildungssystems abzielen, konsequent und richtig. Bisher liegen noch keine aussagekräftigen Daten dazu vor, inwieweit Studienaussteiger/-innen tatsächlich von dieser Zugangsmöglichkeit Gebrauch gemacht haben, auch da die beiden Verordnungen erst vor drei Jahren in Kraft getreten sind. Allerdings gibt es insbesondere im kaufmännischen Bereich bzw. im Bereich der Wirtschaftswissenschaften Bezugspunkte und Verbindungen zwischen Berufs- und Hochschulbildung. Durch die formale Regelung des Zugangs wurde im Einzelhandel eine berufliche Perspektive für junge Menschen geschaffen, die ein Hochschulstudium nicht die richtige Wahl gewesen zu sein scheint. Jedoch ist es noch ein weiter Weg zur Schaffung stringenter Anrechnungsregelungen zur Einmündung dieser Personengruppe in die berufliche Aus- und Fortbildung.

Literatur

- AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2014. Bielefeld 2014 – URL: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2014/pdf-bildungsbericht-2014/bb-2014.pdf> (Stand: 12.10.2018)
- BORN, Volker; NEHLS, Hermann: Der Deutsche Qualifikationsrahmen – ein Meilenstein auf dem Weg zur Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 42 (2013) 1, S. 43–46
- BREMSER, Felix; HÖVER, Anna-Christin; SCHANDOCK, Manuel: Akademikerüberhang und Fachkräftemangel: Wie entwickelt sich die berufliche Qualifikationsstruktur? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 41 (2012) 4. S. 11–15
- BRÖTZ, Rainer; PAULINI-SCHLOTTAU, Hannelore; TRAPPMANN-WEBERS, Bettina: Stand und Perspektiven kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Dienstleistungsberufe. In: WALDEN, Günter (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungssektor. Herausforderungen für das duale System der Berufsbildung. Bonn 2007, S. 259–285
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): Karriere im Handel. Fortbildung zum Handelsfachwirt/zur Handelsfachwirtin. Fortbildung zum Handelsassistenten/zur Handelsassistentin. Bonn/Berlin 2008
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG: Karriere mit beruflicher Fortbildung. Entwicklungschancen durch geregelte Aufstiegsfortbildungen. Bonn 2011
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG: Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Handelsfachwirt und Geprüfte Handelsfachwirtin (BGBl. I S. 527, 1708), 2014

- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG: Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Fachwirt für Vertrieb im Einzelhandel und Geprüfte Fachwirtin für Vertrieb im Einzelhandel (BGBl. I S. 509), 2014a
- DALICHOW, Fritz: Kredit- und Leistungspunktesysteme im internationalen Vergleich. In: BMBF (Hrsg.). Bonn 1997
- DIART, Martin u. a.: Vergleich der Berufswertigkeit von beruflichen Weiterbildungsabschlüssen und hochschulischen Bildungsabschlüssen. In: Berufsbildung im Handwerk, Reihe B, Heft 66, Köln 2008
- DÖRRIES, Cornelia: Optimale Aufstiegschancen. In: Handelsjournal (2015) März – URL: <http://handelsjournal.de/2015/03/16/menschen-management/simoneschwan/optimale-aufstiegschancen/> (Stand: 04.07.2018)
- EBBINGHAUS, Margit; MILDE Bettina; WINTERHAGER, Moritz: Duale Berufsausbildung nach Studienausstieg? Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 44 (2015) 3, S. 30–34
- EBBINGHAUS, Margit: Studienabbrecher/-innen: Als Auszubildende in Betrieben willkommen – aber möglichst ohne Extrabehandlung. Ergebnisse einer Betriebsbefragung mit dem Referenz-Betriebs-System. BIBB REPORT 2, Bonn 2016
- EHRENTHAL, Bettina; KREKEL, Elisabeth M.; ULRICH, Joachim Gerd: BIBB richtet Expertenmonitor Berufliche Bildung ein. In: BWPplus, Beilage zur Zeitschrift Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 33 (2004) 5, S. 2–3
- FRANK, Irmgard; HEISTER, Michael; WALDEN, Günther: Berufsbildung und Hochschulbildung. Durchlässigkeit und Verzahnung als bildungspolitische Herausforderungen – bisherige Entwicklungen und aktuelle Herausforderungen. Bonn 2015
- FRANZ, Christine; VOSS-DAHM, Dorothea: Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation. Ohne Studium (k)eine Führungsposition? Nach wie vor starke Bedeutung von beruflichen Bildungsabschlüssen bei Führungskräften in der Privatwirtschaft. In: IAQ-Report (2011) 2, S. 1–10
- FROMMBERGER, Dietmar: Zur Förderung der Übergänge an den Schnittstellen des deutschen Berufsbildungssystems: Das Kreditpunktesystem im Kontext der Entwicklung durchlässiger Bildungsstrukturen. In: bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Workshop 23, S. 1–9 – URL: http://www.bwpat.de/ht2011/ws23/frommberger_ws23-ht2011.pdf (Stand: 04.07.2018)
- HANDELSVERBAND DEUTSCHLAND (HDE): Branchenreport Einzelhandel. Der Handel als Wirtschaftsfaktor. Berlin 2013
- HANDELSVERBAND DEUTSCHLAND (HDE): Branchenreport Einzelhandel. Der Handel als Arbeitgeber. Berlin 2013a
- HELMRICH, Robert u. a.: Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. Neue Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030. BIBB-Report 18/2012 – URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2012_18.pdf (Stand: 04.07.2018)

- KLUMPP, Matthias u. a.: Berufswertigkeit konkret: wissenschaftlicher Abschlussbericht der Berufswertigkeitsstudie für die beruflichen Weiterbildungsabschlüsse Kraftfahrzeug-technikermeister und Handelsfachwirt (Berufsbildung im Handwerk, Reihe B; 68). Köln 2011
- KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN: Vorschlag für eine Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung des Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET). Brüssel 2008
- KRUSE, Wilfried u. a.: Rahmenbedingungen der Weiterentwicklung des Dualen Systems beruflicher Bildung. Hans-Böckler-Stiftung; Arbeitspapier 167. Düsseldorf 2009
- VOSS-DAHM, Dorothea: Die Bedeutung beruflicher Bildungsabschlüsse für die Karriere im Betrieb. In: VOSS-DAHM, Dorothea u. a. (Hrsg.): Qualifizierte Facharbeit im Spannungsfeld von Flexibilität und Stabilität. Wiesbaden 2011, S. 163–186
- WISSENSCHAFTSRAT: Empfehlungen zur Gestaltung des Verhältnisses von beruflicher und akademischer Bildung. Darmstadt 2014