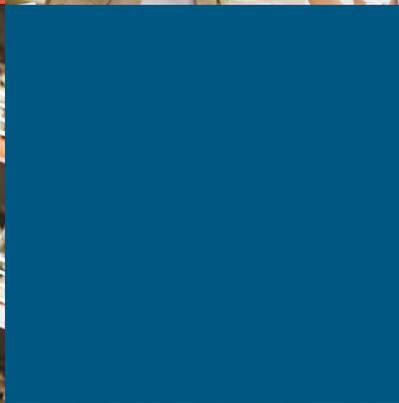
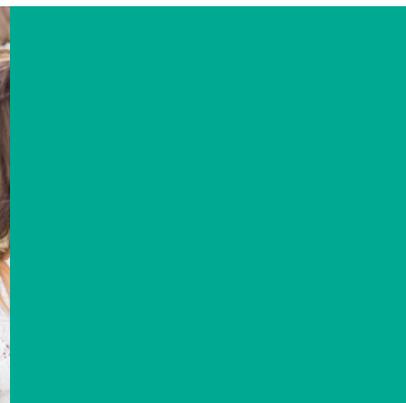


Branchenreport Einzelhandel

Der Handel als Arbeitgeber



Inhalt

1. Arbeitsplätze im Einzelhandel	4
2. Aus- und Weiterbildung	13
3. Ausblick: Zukunft der Arbeit	22
4. Fazit	25

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Einzelhandel gehört mit drei Millionen Arbeitnehmern zu den beschäftigungsstärksten Branchen in Deutschland. Seine Mitarbeiter stellen tagtäglich die Versorgung der Menschen mit Waren des täglichen Bedarfs und anderen Gütern sicher. Sie leisten dabei gute Arbeit. Das gilt auch für die Personalverantwortlichen der Branche, die in dem Spagat zwischen Kundenerwartungen und Mitarbeiterwünschen sowie betrieblichen Erfordernissen jeden Tag dafür Sorge tragen, dass die Mitarbeiter die notwendigen Rahmenbedingungen für die Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben vorfinden.

Und auch in Zukunft wird der Einzelhandel ein wichtiger Arbeitgeber bleiben: Die Branche bildet 150.000 junge Menschen in mehr als 30 Berufen aus, um auch in den nächsten Jahrzehnten gut qualifiziertes Personal zur Versorgung der über 80 Millionen Bundesbürger zur Verfügung zu haben. Die Ausbildungsquote liegt damit über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Eine Ausbildung im Handel bietet den jungen Menschen hervorragende Perspektiven, in der Branche ist die Karriere mit Lehre der Normalfall.

Der Einzelhandel trägt erheblich zur Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei, die Branche lebt auch von der Vielfalt ihres Personals. Die Unternehmen haben hier bereits in der Vergangenheit einiges geleistet. So liegt der Anteil der Erwerbstätigen in der Branche, die entweder direkt selbst zugewandert sind oder deren Eltern ausländische Staatsangehörige oder eingewandert sind, nach den Daten des sozioökonomischen Panels bei 18 Prozent. Die Branche bietet auch in Zukunft ein erhebliches Potenzial für die Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Entscheidend wird dabei allerdings sein, dass ausreichend Sprachkurse für alle Zuwanderer zur Verfügung stehen.

Der vorliegende Branchenreport zeigt die große Bedeutung des Arbeitgebers Einzelhandel und das vielfältige Angebot an die Arbeitnehmer. Mit Daten und Fakten soll der regelmäßig erscheinende Report zur Versachlichung der oft hitzigen Debatte um die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen der Branche beitragen.



A handwritten signature in blue ink that reads "Josef Sanktjohanser". The signature is fluid and cursive.

Josef Sanktjohanser
Präsident
Handelsverband Deutschland (HDE)



1. Arbeitsplätze im Einzelhandel

Der Einzelhandel ist als Branche einer der größten Arbeitgeber in Deutschland.

In Deutschland sind etwa drei Millionen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einem Einzelhandelsunternehmen angestellt und arbeiten dort im Verkauf, in der Logistik oder in der Verwaltung. Und es werden jedes Jahr mehr, denn der Einzelhandel baut ständig weiter Arbeitsplätze auf und bietet damit weitere Beschäftigungschancen.

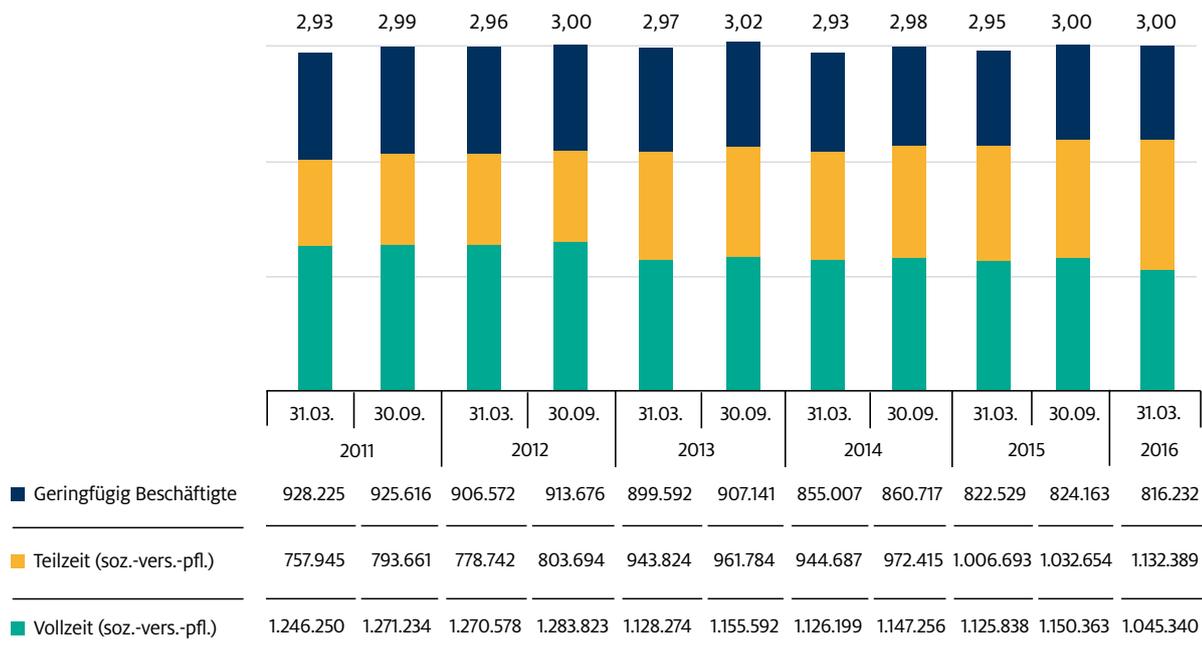
Dabei hat nicht nur die Zahl der Arbeitnehmer nach Köpfen zugenommen, sondern das Arbeitsvolumen ist insgesamt größer geworden. So ist es in den Jahren 2004 bis 2014 um etwa zehn Prozent gewachsen (BT-Drucksache 18/7325). Von einer Verdrängung von Vollzeit durch Teilzeit kann somit keine Rede sein, vielmehr werden für beide Beschäftigungsformen im Einzelhandel Arbeitsplätze aufgebaut.

Die Verdrängung von Stammarbeitsplätzen durch Werkverträge ist im Handel folglich kein Thema. Wohl aber fördert der Einzelhandel durch die Nachfrage von Werk- und Dienstleistungen auch die Schaffung von Arbeitsplätzen in anderen Branchen. Arbeitsverträge bei Dienstleistern oder Werkvertragsunternehmen sind dabei keine Arbeitsverhältnisse 2. Klasse. Für sie gelten die gleichen arbeitsrechtlichen Regelungen wie für die Beschäftigten der Auftragnehmer. Der Blick in die Praxis und die Berichte der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) sowie der Sozialgerichte zeigt, dass es ein ausreichendes und funktionierendes Hand-

werkszeug zur Bekämpfung von Schein-, Werk- oder Dienstverträgen bereits gibt. Kontrollen können durchgeführt und Verstöße können und werden derzeit schon durch die FKS und die Gerichte sanktioniert. Dabei bewegt sich der Einzelhandel als Branche bisher auf dem Level der anderen Wirtschaftsbereiche.

Die Arbeitsplätze des Einzelhandels sind an den Standort Deutschland gebunden. Der Beschäftigungsstand ist weitaus weniger als der anderer Branchen von weltwirtschaftlichen Schwankungen abhängig. Es handelt sich daher um sichere Arbeitsplätze.

Arbeitnehmer im deutschen Einzelhandel* 2008–2016 in Mio.



* Einzelhandel ohne Kfz, Brennstoffe und Apotheken

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; stichtagsbezogene Angaben; 30.09.2011 bis 30.09.2012 HDE-Schätzung für Vollzeit und Teilzeit



Arbeitsplätze für jede Lebenssituation

Das Gros der Arbeit im Einzelhandel wird durch sozialversicherungspflichtig Beschäftigte erledigt. Weniger als 15 Prozent des geleisteten Arbeitszeitvolumens entfällt auf geringfügig Beschäftigte (sogenannte Minijobs).

Der Anteil der Minijobber im Einzelhandel geht drastisch zurück, während die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten kontinuierlich steigt. Dies ist ein deutlicher Beleg dafür, dass es keine Verdrängung sozialversicherungspflichtiger Jobs im Einzelhandel durch Minijobs gibt.

Sehr eindrucksvoll zeigt dies der Vergleich der Jahre 2011 bis 2015. Demnach ist der Anteil der geringfügigen Beschäftigung im Einzelhandel um 100.000 zurückgegangen, während die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um 100.000 angestiegen ist.

Trotzdem haben die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse nach wie vor eine Bedeutung für die Abfederung von Auftragsspitzen. Und sie sind begehrte Arbeitsplätze für Menschen, die aufgrund ihrer Lebensumstände (Studium, Pflege von Angehörigen, Betreuung von Kindern) nicht in der Lage sind, einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachzugehen. Viele suchen auch eine bezahlte Nebentätigkeit.

Arbeitszeitvolumen Im Einzelhandel – Anteile nach Beschäftigungsverhältnis



Quelle: HDE

„Durch den Einsatz von Teilzeitbeschäftigten kann flexibler auf anfallende Kundenströme oder andere Faktoren reagiert werden als durch die Beschäftigung von Vollzeitarbeitskräften ... Durch den Einsatz von geringfügig Beschäftigten kann, vor dem Hintergrund einer angestrebten engen Personaleinsatzplanung, ebenfalls flexibel auf Kundenströme und den anfallenden Arbeitsbedarf reagiert werden.“

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, aus „Branchenstudie Einzelhandel, Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel 2010-2011, IAB-Forschungsbericht 2/2013 geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse

Der HDE setzt sich intensiv dafür ein, dass im Einzelhandel keine Ungleichbehandlung zwischen Minijobbern und anderen Beschäftigten bei der Vergütung, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Urlaubsgewährung erfolgt. Teilzeit- und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind für den Einzelhandel unverzichtbar, da nur so mit eigenem Personal Auftragsspitzen aufgrund der im Tages-, Wochen- und Jahresverlauf schwankenden Kundenfrequenzen abgedeckt werden können.

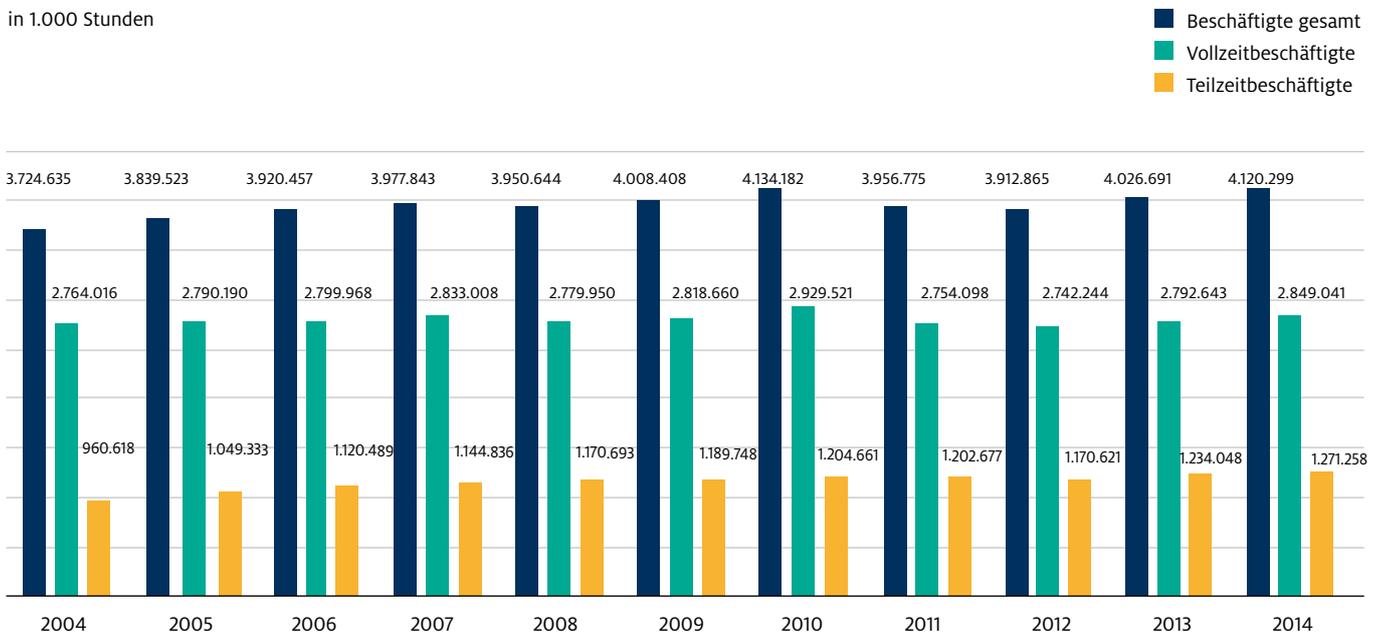
Der Anteil der im Einzelhandel beschäftigten Zeitarbeiter ist nach Angaben der Bundesregierung (BT-Drucksache 18/7325) nur sehr gering und liegt mit 16.000 Zeitarbeitnehmern – das entspricht etwa 0,5 Prozent – weit unter dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft (1,4 Prozent). Auch durch Zeitarbeit sind keinerlei Verdrängungseffekte von Stammarbeitsplätzen feststellbar.



Lesen Sie hier mehr:
www.einzelhandel.de/minijobs

Abhängig Beschäftigte im Einzelhandel nach Jahresarbeitszeitvolumen 2004 – 2014

in 1.000 Stunden



Quelle: Statistisches Bundesamt

Befristet Beschäftigte

Hinsichtlich des Anteils der befristet Beschäftigten bewegt sich der Einzelhandel im Durchschnitt der Gesamtwirtschaft. Im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigtenzahl ist der Anteil der befristet Beschäftigten in der Branche nur sehr gering und betrug nach Angaben der Bundesregierung zuletzt 8,3 Prozent (BT-Drucksache 18/7325). Dabei sind die Übernahmequoten von zunächst befristet eingestellten Arbeitnehmern sehr hoch. Sie lag im Jahr 2014 im Einzelhandel bei 43 Prozent (BT-Drucksache 18/7325). Der Grund hierfür dürfte darin liegen, dass es sich bei einer hohen Zahl von Befristungen um Probezeiten handelt und nicht um befristete Einstellungen zur Abfederung von Auftragspitzen. Es gibt somit in der Branche keine Verdrängung von unbefristeten Arbeitsverhältnissen durch befristete Beschäftigung.

Auf Arbeitnehmerseite ist die Teilzeitbeschäftigung sehr beliebt. Sie stellt insbesondere für Beschäftigte, die einen Job und die Betreuung von kleinen Kindern oder die Pflege von Angehörigen unter einen Hut bringen müssen, eine optimale Beschäftigungsmöglichkeit dar.

Etwa zwei Drittel der Beschäftigten im Einzelhandel sind Frauen, die trotz aller Appelle zur Veränderung der Geschlechterrollen und einer partnerschaftlichen Aufteilung der Familienarbeit in der Praxis immer noch die Hauptlast bei

der Betreuung von Kindern und der Pflege von Angehörigen tragen. So erklärt sich der hohe Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel.

Auch die große Zahl von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen („Minijobs“) rührt daher, dass diese Beschäftigungsform nicht nur für den Einzelhandel zur Bewältigung der schwankenden Kundenströme wichtig ist, sondern von der Mehrzahl der Minijobber ausdrücklich als gewünschte Beschäftigungsform nachgefragt wird.

Geringfügige Beschäftigung

Allerdings zeigt sich im Einzelhandel wie in allen anderen Branchen auch, dass die tatsächliche Arbeitszeit und die Wunscharbeitszeit sich nicht immer entsprechen. So verdeutlichen die Daten des sozioökonomischen Panels nach einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft zur Beschäftigung im Einzelhandel aus dem Jahr 2016, dass „36 Prozent der Beschäftigten im Einzelhandel eine Arbeitszeit von höchstens 25 Stunden wünschen. Bei 22 Prozent davon fällt der Arbeitszeitwunsch in die gleiche Kategorie wie die tatsächliche Arbeitszeit. Jeweils sieben Prozent arbeiten tatsächlich mehr als gewünscht beziehungsweise wollen eigentlich mehr arbeiten. Auch bei den vollzeitnahen Tätigkeiten mit 25 bis 35 Wochenstunden hält sich der Anteil von Beschäftigten mit Verlängerungs- beziehungsweise Verkürzungswunsch die Waage. Das größte Potenzial für zusätzliches Arbeitsvolumen ist bei den Beschäftigten bis 15 Wochenstunden – überwiegend geringfügig Beschäftigte – zu verorten. Über 40 Prozent dieser Gruppe wünscht eine längere Arbeitszeit. Allerdings fällt auf, dass die meisten Beschäftigten mit Verlängerungswunsch eine Tätigkeit in der nächsthöheren Stundenkategorie anstreben. Minijob-Beschäftigte im Einzelhandel würden also ihre Arbeitszeit gern ausweiten, aber nicht gleich in eine Vollzeitbeschäftigung wechseln wollen. Von den 36 Prozent der Beschäftigten, die tatsächlich in Vollzeit arbeiten, wollen zwölf Prozent – also rund ein Drittel –

Forsa-Umfrage belegt Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung

Eine Studie des Umfrageinstitutes Forsa im Auftrag der Zeitschrift ELTERN erbrachte hinsichtlich des Wunschmodells für eine familiäre Arbeitsteilung folgende Ergebnisse: „Das alte Alleinverdiener-Modell „Er verdient, sie kümmert sich um Hausarbeit und Kinder“ hat ausgedient und wird nur noch von sechs Prozent der Befragten befürwortet. Neues Ideal ist danach die Doppelverdienerreihe, wobei 40 Prozent der Befragten die Variante befürworten, dass der Mann Vollzeit arbeitet und die Frau Teilzeit. 38 Prozent favorisieren für beide Ehepartner eine Teilzeitarbeit von 30 Wochenstunden. Nur 13 Prozent der Befragten befürworteten eine Vollzeitarbeit beider Ehepartner.



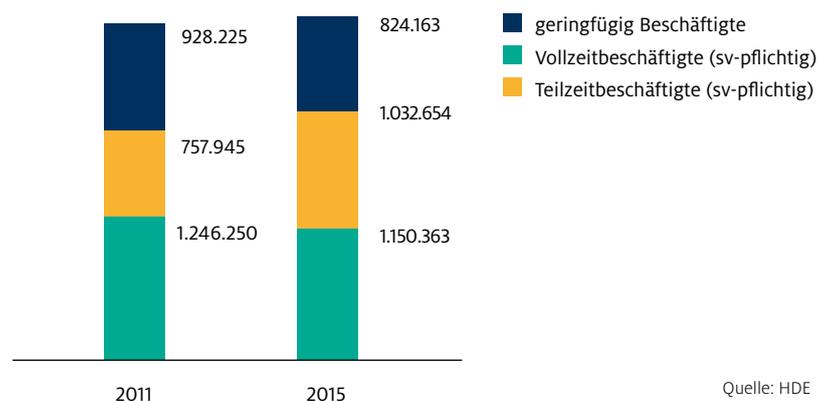
ihre Arbeitszeit reduzieren, selbst wenn sie dadurch weniger verdienen. Analog zu den Beschäftigten mit Verlängerungswunsch wird überwiegend ein Wechsel in die nächstniedrigere Stundenkategorie angestrebt. Der Fall, dass ein Vollzeitbeschäftigter seine Arbeitszeit drastisch auf Teilzeit reduzieren will, ist demzufolge eher selten. Die meisten Beschäftigten streben graduelle Anpassungen ihrer Arbeitszeit an. Die politische Forderung nach einem Rückkehranspruch von Teilzeitbeschäftigten auf einen Vollzeitarbeitsplatz geht folglich an den Wünschen der Beschäftigten vorbei.

Familie und Beruf

Der Einzelhandel kümmert sich intensiv um die Frage, wie für die Arbeitnehmer Beruf und Familie vereinbar gemacht werden können. Die flexiblen Arbeitskonzepte stellen einen großen Teil dieser Bemühungen dar. Dazu gehört aber auch eine vielfältige Unterstützung der Arbeitnehmer in Form von Hilfestellungen bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen. Der Haushaltskontext der Beschäftigten im Einzelhandel zeigt im Vergleich zu dem anderen Branchen, dass diese

Bemühungen auch Früchte getragen haben. So ist der Anteil der Beschäftigten, die in Haushalten mit Kindern leben – sei es als Alleinerziehende oder in Paarhaushalten – laut Daten des sozioökonomischen Panels überdurchschnittlich (Paar mit Kindern im Einzelhandel 45,6 Prozent, Gesamtwirtschaft: 40,5 Prozent – Alleinerziehende im Einzelhandel 6,8 Prozent, in der Gesamtwirtschaft 5,8 Prozent). Der Einzelhandel scheint das Rezept dafür gefunden zu haben, wie Kinder und Beruf unter einen Hut gebracht werden können.

Einzelhandel: stabile Beschäftigung



Quelle: HDE



Vergütung

Bei der Vergütung der Mitarbeiter im Einzelhandel sind nach wie vor die Tarifverträge maßgebend. Bei der Frage, wie hoch die Tarifbindung im Einzelhandel ist, zeigt sich aber, dass die Reform der Tarifverträge, insbesondere der Entgeltsstrukturen, lange überfällig ist. So sind nach einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus dem Jahr 2015 weniger als die Hälfte der Mitarbeiter der Branche in Unternehmen beschäftigt, die an den Branchentarifvertrag gebunden sind (West: 38 Prozent, Ost: 26 Prozent). Einige Beschäftigte arbeiten in Betrieben, die an einen Haus- bzw. Firmentarifvertrag gebunden sind (4 Prozent). Die Mehrzahl der Beschäftigten jedoch ist in Unternehmen tätig, die keine tarifgebundene Mitgliedschaft im Branchenverband unterhalten.

Ein Vergleich mit anderen Branchen zeigt anschaulich, dass sich dort, wo Tarifverträge modernisiert und reformiert wurden, die formale Tarifbindung zum Teil sehr deutlich – oberhalb der 50-Prozentmarke bewegt. Die Unternehmen sind also eher bereit, eine formale Tarifbindung einzugehen. Vor diesem Hintergrund bemüht sich die Arbeitgeberseite im Einzelhandel seit langem um eine grundlegende Reform der Tarifverträge. Der Erfolg hängt dabei von der Kooperationsbereitschaft der Gewerkschaftsseite ab.

Der niedrige Organisationsgrad im Einzelhandel lässt jedoch nicht unbedingt den Schluss zu, dass die Tarifverträge des Einzelhandels nur auf eine Minderheit der Beschäftigungsverhältnisse Anwendung finden. Denn viele Unternehmen haben sich zwar nicht durch eine tarifgebundene Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband, aber durch Vereinbarung im Arbeitsvertrag dazu verpflichtet, die Branchentarifverträge ganz oder teilweise anzuwenden. So zeigt eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, dass für 54 Prozent (West) bzw. 45 Prozent (Ost) der Beschäftigten, die bei nichttarifgebundenen Mitgliedern im Arbeitgeberverband arbeiten, bei der Vergütung eine Orientierung an den tariflichen Löhnen und Gehältern stattfindet. Insgesamt gelten somit für die Mehrheit der Beschäftigungsverhältnisse im Einzelhandel entweder durch eine tarifgebundene Mitgliedschaft des Unternehmens im Tarifträgerverband oder durch arbeitsvertragliche Vereinbarungen bei der Vergütung die Tarifverträge des Einzelhandels.

Im Bereich der Vergütung gewährleistet der hohe Anwendungsgrad der Tarifverträge ein angemessenes Mindestvergütungs niveau:

- Das tarifliche Monatsentgelt in der wichtigsten Tarifgruppe (Verkaufstätigkeiten) beläuft sich in allen Tarifregionen derzeit (2016) auf mehr als 2.400 Euro.
- Gezahlt werden 13,25 Tarifgehälter (inkl. tarifliches Urlaubsgeld und tarifliches Weihnachtsgeld).
- Die tarifliche Wochenarbeitszeit beträgt 37,5 Wochenstunden (West) bzw. 38,5 Wochenstunden (Ost). Arbeit ab 18.30 Uhr wird zusätzlich mit 20 Prozent Zuschlag belohnt, ab 20 Uhr mit 50 Prozent Zuschlag, Arbeit an verkaufsoffenen Sonntagen mit 100 Prozent Zuschlag.
- Die Tarifverträge des Einzelhandels sehen eine durch die Arbeitgeberseite finanzierte tarifliche Altersvorsorge in Höhe von 300 Euro jährlich vor. Der Arbeitnehmer kann darüber hinaus tarifliches Entgelt umwandeln und wird dann zusätzlich noch mit

einem Betrag in Höhe von zehn Prozent des umgewandelten Entgelts durch den Arbeitgeber gefördert.

Die im Einzelhandel bezahlten Effektiventgelte liegen im Durchschnitt oberhalb des Tarifniveaus. Der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst einer Vollzeitkraft mit 2.667 Euro bzw. der durchschnittliche Stundenlohn von 15,70 Euro (Zahlen jeweils für 2014, BT-Drucksache 18/7325) lag – und liegt mit den aktuellen Werten auch noch heute – nicht nur oberhalb der tariflichen Ecklohn-Entgelte, sondern auch weit oberhalb der sogenannten Niedriglohnschwelle von 9,30 Euro (2014).

Dementsprechend liegt der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer im Einzelhandel, die ergänzende Hartz-IV-Leistungen beziehen mussten, bei 3,1 Prozent (Stand: März 2015, BT-Drucksache 18/7325). Ursache für diese Fälle ist in der Regel die familiäre Situation bzw. eine nur in Teilzeit ausgeübte Beschäftigung. Insgesamt punktet der Einzelhandel mit guten Arbeitsbedingungen, auch aus der Sicht der Beschäftigten, wie die regelmäßige Erwerbstätigenbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA) zeigt. (BT-Drucksache 18/7325).

Tarifbindung der Beschäftigten in West- und Ostdeutschland nach Branchen 2015

Anteil der jeweils betroffenen Betriebe in %

Branche	Branchentarifvertrag		Firmentarifvertrag		kein Tarifvertrag (davon Orientierung am Tarifvertrag)	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
Landwirtschaft u. a.	49	21	1*	0*	50 (40)	79 (59)
Bergbau / Energie / Wasser und Abfall	75	58	17	20*	8 (62)	22 (50)
Verarbeitendes Gewerbe	55	20	10	17	35 (61)	64 (52)
Baugewerbe	64	55	5	6*	31 (68)	38 (54)
Großhandel, KfZ-Handel und -reparatur	35	13	8	22*	57 (52)	65 (47)
Einzelhandel	38	26	4	4*	57 (54)	70 (45)
Verkehr / Lagerei	37	19	19	10	44 (41)	72 (43)
Information / Kommunikation	15	12	4*	16*	80 (38)	73 (14*)
Finanzen / Versicherung	78	62	2	1*	19 (47)	37 (30)
Gastgewerbe / sonstige Dienstleistungen	39	22	3	4*	58 (45)	74 (39)
Gesundheit / Erziehung / Unterricht	52	35	8	20*	40 (56)	44 (53)
Wirtschaftliche, wissen- schaftliche, freiberufliche Dienstleistungen	44	45	6	6	50 (37)	49 (28)
Organisation ohne Erwerbszweck	49	29	12*	28*	39 (64)	42 (51)
Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	89	87	9	11	2 (61*)	2* (100*)

* Werte aufgrund geringer Fallzahl wenig belastbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2015

Arbeitsbedingungen

Die Beschäftigten im Einzelhandel gaben seltener als in anderen Branchen an, mit Termin- und Leistungsdruck, neuen Anforderungen oder schwierigen Umgebungsbedingungen konfrontiert zu sein. Im Zeitvergleich zeigte sich zudem, dass im Einzelhandel die Belastungen durch die Arbeitsintensität, neue Anforderungen, sich wiederholende Arbeitsvorgänge oder Stehen und Heben/Tragen schwerer Lasten in der letzten Zeit eher zurückgingen. Hier greifen die von den Einzelhandelsunternehmen organisierten Präventionskonzepte für den Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten unterscheiden sich sehr deutlich von denen im industriellen Bereich oder in der Verwaltung. So sind die Geschäfte meist zwar an sechs Werktagen geöffnet. Die Arbeitszeitsysteme im Einzelhandel stellen jedoch im Regelfall sicher, dass eine Beschäftigung von Arbeitnehmern im Durchschnitt nur in Form einer 5-Tage-Woche erfolgt. Dies wird beispielsweise durch rollierende Arbeitszeitsysteme sichergestellt. Zwar sehen die Ladenöffnungsgesetze in den meisten Bundesländern auch die Möglichkeit einer Ladenöffnung während der Nachtzeit vor, doch werden diese Möglichkeiten nur ausnahmsweise genutzt. Für die Mitarbeiter in den Verkaufsstellen des Einzelhandels ist daher meistens um 18 Uhr, 19 Uhr oder 20 Uhr Arbeitsschluss. Anders als im industriellen Bereich gibt es somit im Regelfall weder (diskontinuierliche) Nachtschicht noch Sonntagsarbeit.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die guten Arbeitsbedingungen zeigen sich auch seit Jahren in rückläufigen Zahlen bei den Arbeitsunfällen sowie durch niedrige Krankenstände im Einzelhandel. So wiesen Daten des sozioökonomischen Panels aus dem Jahr 2012 nach, dass die Hälfte der Arbeitnehmer im Einzelhandel keinen einzigen krankheitsbedingten Fehltag hatte. Gleichzeitig wurde deutlich, dass die krankheitsbedingten Fehlzeiten in der Branche im Durchschnitt kürzer sind als in anderen Branchen. Zusammengenommen führt dies dazu, dass die Zahl der Krankheittage im Einzelhandel um etwa zehn Prozent unter dem Wert der Gesamtwirtschaft liegt. Interessanterweise zeigte sich auch, dass trotz der überwiegend körperlichen Anforderungen im Einzelhandel der Anteil der Beschäftigten mit chronischem Rückenleiden – der Volkskrankheit Nummer 1 – im Gegensatz zu anderen Branchen unterdurchschnittlich ist (Institut der deutschen Wirtschaft, Beschäftigung im Einzelhandel, 2016). Bei einer Befragung der Beschäftigten des Einzelhandels, die im Jahr 2013 im Rahmen des sozioökonomischen Panels durchgeführt wurde, gaben 56 Prozent der Beschäftigten im Einzelhandel an, ihr Gesundheitszustand sei gut oder sehr gut. 33 Prozent beurteilten ihn als zufriedenstellend und nur zehn Prozent als weniger gut, ein Prozent als schlecht.



2. Aus- und Weiterbildung

Berufsausbildung im Einzelhandel – Der Karrierestart

Der Einzelhandel zählt zu den ausbildungsstärksten Wirtschaftssektoren. Er ist besonders auf das Leistungspotenzial der beruflich qualifizierten angewiesen. Karriere mit Lehre ist im Handel nach wie vor an der Tagesordnung. Die Ausbildungsquote der Branche liegt seit Jahren über dem Durchschnitt. Auch die Beteiligung der Handelsunternehmen an der Ausbildung liegt oberhalb der gesamtwirtschaftlichen Quote, wie die Ausbildungsbetriebsquote ausweist.

Die Jahre des Zuwachses an Ausbildungsplätzen im Einzelhandel sind aber vorerst vorbei:

- Zwischen 2007 und 2014 sank die Auszubildendenzahl um 7,5 Prozent auf 146.139, obwohl die Beschäftigtenzahl in dieser Zeit

um 11,4 Prozent gestiegen ist. Das Ergebnis: Auch die Ausbildungsquote ging von 7,7 Prozent (2007) auf 6,4 Prozent (2014) zurück.

- Die Zahl der Einzelhandelsbetriebe mit mindestens einem Beschäftigten ist zwischen 2007 und 2014 um 2,1 Prozent gesunken; zugleich ging die Zahl der Ausbildungsbetriebe aber um 13,5 Prozent auf 56.645 zurück. Per Saldo hat der Einzelhandel in diesem kurzen Zeitraum knapp 9.000 fast ausschließlich mittelständische Ausbildungsbetriebe verloren. Die Ausbildungsbetriebsquote ging in nur sieben Jahren um drei Prozentpunkte auf 22,8 Prozent zurück. Bei einer Bewertung dieser zwar überdurchschnittlichen, aber doch eher gering erscheinenden Ausbildungsbetriebsquote ist zu berücksichtigen, dass fast 40 Prozent der Handelsunternehmen keine Ausbildungsberechtigung haben, weil bei ihnen die sachlichen und personellen Voraussetzungen zur Durchführung der Ausbildung nicht vorhanden sind.

Der vorerst noch recht langsame Rückgang bei der Ausbildungsplatznachfrage geht am Einzelhandel nicht spurlos vorbei. Wie auch andere kaufmännische Ausbildungsbereiche wird der Handel von der weiter zunehmenden Studierneigung derjenigen getroffen, die die allgemeinbildenden Schulen mit der grundsätzlichen Hochschulzugangsberechtigung verlassen.

Bei der Gewinnung von qualifiziertem Nachwuchs ist der Handel – genauso wie andere Branchen – unter Druck geraten. Als erste bekommen dabei die kleinen und die mittelständischen Unternehmen Probleme, ihre Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerbern zu besetzen.

Der Rückgang an neuen Ausbildungsverträgen im Einzelhandel betrifft nahezu alle Ausbildungsberufe, die schwerpunktmäßig im Handel ausgebildet werden. Besonders stark betroffen sind

- Buchhändler/In – früh vom Aufkommen des E-Commerce getroffen, wobei sich der Beruf zuletzt aber stabilisiert hat,
- Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk, wobei der Abwärtstrend angesichts recht geringen Bewerberinteresses noch nicht vorbei scheint,
- Florist/in, aber auch hier ist zuletzt eine Stabilisierung zu beobachten,

Auszubildende und Ausbildungsquote nach Wirtschaftssektoren 2007, 2012, 2014

Sektor	Auszubildende			Ausbildungsquote		
	2007	2012	2014	2007	2012	2014
Einzelhandel	157.979	153.563	146.139	7,7	6,9	6,4
Maschinen-, Automobilbau	112.915	116.964	121.239	5,6	5,4	5,5
Kfz.-Handel, Großhandel	158.724	148.825	144.576	8,1	7,6	7,4
Wirtschaft insgesamt	1.774.334	1.635.646	1.582.705	6,5	5,5	5,2

Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Wirtschaftssektoren 2007, 2012, 2014

Sektor	Auszubildende			Ausbildungsquote		
	2007	2012	2014	2007	2012	2014
Einzelhandel	65.473	59.877	56.645	25,9	23,6	22,8
Maschinen-, Automobilbau	11.991	11.529	11.353	41,8	37,3	36,5
Kfz.-Handel, Großhandel	48.529	43.496	41.537	28,1	25,3	24,7
Wirtschaft insgesamt	489.890	446.797	431.121	24,1	21,2	20,3

Die Ausbildungsquote ergibt sich als Quotient von Auszubildenden zur Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

- Fahrradmonteur/in, aber jüngst mit einer gewissen Stabilisierung
- Tankwart/in, ein Beruf mit sehr alter Ausbildungsgrundlage (1952). Da Tankstellen inzwischen häufiger in den Einzelhandelsbetrieben als im Tankwart ausbilden, steht dieser Beruf nach Neuordnung der Einzelhandelsberufe ebenfalls zur Neuordnung an. Geplant ist ein Ausbildungsberuf, der verkäuferische Qualifikationen (zum Beispiel aus dem Beruf Verkäufer/in) mit den an Tankstellen erforderlichen technischen Qualifikationen verbindet.
- Fotomedienfachmann/frau, ein Beruf, der für eine doch recht kleine Branche des Einzelhandels konzipiert wurde
- Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel, allerdings mit Stabilisierung seit 2013, wobei in der Übersicht nicht die Anschlussverträge berücksichtigt sind, die nach bestandener Verkäuferprüfung geschlossen werden können.
- Kosmetiker/in, ein Beruf mit sehr vielfältiger Konkurrenz durch Aus- und Weiterbildungsgänge

Relativ stabile Entwicklungen verzeichnen während der jüngsten Zeit die Berufe Gestalter/in für visuelles Marketing, Musikfachhändler/in, Automobilkaufmann/frau (wobei sich hier die Konjunkturen der Automobilbranche zeitweise auswirken), Bodenleger/in, Fachlagerist/in und Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugservice.

Eine (zumindest zeitweise) Aufwärtsentwicklung gab es

- beim Beruf Verkäufer/in – gestärkt durch die Einführung der gestreckten Abschlussprüfung bei den Kaufleuten im Einzelhandel, was im Falle eines Anschlussvertrages mit der Anrechnung von Ergebnissen aus der Verkäuferprüfung auf die Kaufleuteprüfung verbunden ist



- im Beruf Drogist/in, der allerdings sehr stark auf ein Handelsunternehmen konzentriert ist und sich sehr weitgehend mit dem Beruf Kaufmann/frau im Einzelhandel überschneidet
- bei den Fachkräften für Lagerlogistik, die auch durch den zunehmenden E-Commerce an Bedeutung gewinnen.

Voraussichtlich ab dem 1. August 2018 wird es den neuen Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau im E-Commerce geben. Der HDE hatte im Mai 2015 die Initiative zur Einführung dieses neuen Ausbildungsberufs gestartet. Der neue Beruf ist angesichts des dynamischen Wachstums im E-Commerce und der nur sehr geringen Eignung vorhandener kaufmännischer Ausbildungsberufe für diesen Vertriebsweg dringend erforderlich. Auch die starke Dominanz hochschulischer Qualifikationen im E-Commerce machen einen passgenauen Ausbildungsberuf sowie einen aufbauenden Fortbildungsberuf in diesem Bereich unverzichtbar. Auf diese Weise wird deutlich, dass auch beruflich Qualifizierte im E-Commerce beste Leistungen erbringen können. Der neue Beruf konzentriert sich auf den Online-Handel mit Waren an Endverbraucher. Ergänzt wurde dieses Einsatzfeld inzwischen durch den Vertrieb von Dienstleistungen an Endverbraucher und Teile des B2B-E-Commerce.

Die Resonanz im Handel und in anderen E-Commerce-Anwendungsfeldern sowie in der Politik auf diese HDE-Initiative war außerordentlich positiv. Das Verfahren zur Erarbeitung des Ausbildungsberufs startete im Spätsommer 2016. Anfang 2017 wird auch das Verfahren zur Entwicklung der bundeseinheitlichen Fortbildungsordnung für den Beruf Fachwirt/Fachwirtin für E-Commerce begonnen.

Dieser Fortbildungsberuf bietet nicht nur Aufstiegsoptionen für die ausgebildeten Kaufleute im E-Commerce, sondern ist auch bestens geeignet, um Quereinsteigern oder Studienabbrechern eine neue Perspektive in der höheren beruflichen Bildung zu eröffnen. Für den Handel eröffnet sich damit eine weitere Chance auf vermehrte Rekrutierung IT-affiner junger Mitarbeiter, die den weiter wachsenden E-Commerce mitgestalten und entwickeln wollen.

Neue Ausbildungsverträge in ausgewählten Berufen 2007 bis 2015

Beruf	2007	2009	2011	2013	2014	2015	2015 zu 2014
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	34.030	31.257	29.801	26.871	26.514	26.223	-1,1
Verkäufer/-in	24.660	26.479	27.697	25.773	25.209	24.618	-2,3
Buchhändler/-in	811	578	656	441	471	450	-4,5
Drogist/-in	846	1.014	1.148	1.322	1.344	1.407	+4,7
Automobilkaufmann/-kauffrau	4.063	3.324	4.400	3.954	4.371	4.608	+5,4
Bodenleger/-in	261	235	236	222	222	234	+5,4
Fachlagerist/-in	6.223	6.069	5.946	5.616	5.526	5.625	-1,6
Fachkraft für Lagerlogistik	8.981	8.242	10.688	9.897	10.167	10.182	+4,1
Fahrradmonteur/-in	413	354	262	216	198	228	+15,2
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	12.934	12.056	10.584	8.700	7.884	7.443	-5,6
Florist/-in	2.617	1.998	1.471	1.218	1.161	1.200	+3,3
Kosmetiker/-in	549	516	389	321	303	318	+5,3
Musikfachhändler/-in	23	43	25	21	21	24	+4,5
Gestalter/-in für visuelles Marketing	663	611	684	735	582	690	+18,5
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugservice	688	546	530	507	444	501	+12,9
Tankwart/-in	217	244	169	102	96	63	-33,7
Fotomedienfachmann/-frau	-	104	93	78	63	48	-21,
alle Berufe	616.259	564.307	570.140	529.542	522.231	522.165	-0,0

Ungeachtet der jüngst rückläufigen Vertragszahlen bleiben die beiden Einzelhandelsberufe in der Spitzengruppe der am häufigsten nachgefragten Ausbildungsberufe.

So vermeldete das Statistische Bundesamt Mitte Juli 2016 den/die Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel als häufigsten Ausbildungsberuf 2015. In 2015 wurden für diesen Beruf 30.474 neue Ausbildungsverträge geschlossen, die zum Jahresende noch Bestand hatten. Auf den Plätzen folgten nach dem Zusammenschluss der früheren drei Büroberufe Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement (28.449 Verträge), Verkäufer/in (24.027 Verträge), Kraftfahrzeugmechatroniker/in (20.259 Verträge) und Industriekaufmann/frau (17.922 Verträge).

Für eine Gesamtbetrachtung der Ausbildungsleistung des Handels bleibt aber zu berücksichtigen, dass in der Erhebung des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) zum 30. September die sogenannten Anschlussverträge, die nach



bestandener Verkäuferprüfung unter Anrechnung der Ausbildungszeit und der Leistungen aus der schriftlichen Prüfung auf die Kaufleuteprüfung geschlossen werden können, nicht als neue Ausbildungsverträge erfasst sind.

Diese Option der Durchlässigkeit wird zunehmend genutzt. Unternehmen setzen dadurch Leistungsanreize, dass guten Verkäuferlehrlingen ein Anschlussvertrag in Aussicht gestellt oder sogar garantiert wird.

Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel – Neue Ausbildungsverträge und Anschlussverträge (zum 30.09.)

Jahr	Neue Verträge	Anschlussverträge	insgesamt	Insgesamt: Veränderung zum Vorjahr in %
2005	29.544	986	30.530	
2006	31.741	1.232	32.973	+8,0
2007	34.030	1.875	35.905	+8,9
2008	32.871	2.094	34.965	-2,6
2009	31.257	2.542	33.799	-3,3
2010	29.740	3.493	33.233	-1,7
2011	29.801	3.663	33.464	+0,7
2012	27.288	4.797	32.085	-4,1
2013	27.006	4.926	31.932	-0,5
2014	26.514	4.815	31.329	-1,9
2015	26.223	4.944	31.167	-0,5

Im Jahr 2015 gab es ergänzend zu den Neuabschlüssen beim Beruf Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel laut BIBB noch 4.944 Anschlussverträge – 2,7 Prozent mehr als 2014. Über zwei Drittel aller Anschlussverträge, die vom BIBB insgesamt für 2015 ermittelt wurden, entfielen auf diesen Beruf. In 2015 wurden wiederum gut 15 Prozent der gesamten neuen Kaufleuteverträge als sog. Anschlussverträge abgeschlossen, 2008 waren es 6,0 Prozent und 2005 nur 3,2 Prozent. Die Einführung der Gestreckten Abschlussprüfung bei den Kaufleuten im Einzelhandel und die Verbesserung der Anrechnungsregelung für Verkäufer/innen in der Ausbildungsordnung für die beiden Einzelhandelsberufe haben maßgeblich zur praktischen Verbesserung der Durchlässigkeit beigetragen.

Aus der BIBB-Evaluation der Einzelhandelsberufe ist seit 2014 zudem bekannt, dass rund 30 Prozent der erfolgreichen Verkäuferprüflinge den direkten Übergang in die Kaufleuteausbildung wünschen. Die Zahlen zeigen auch, dass es diesen 30 Prozent tatsächlich gelingt, einen Anschlussvertrag abzuschließen. Das zeigt, dass die Verkäuferschaft für viele junge Menschen, denen zu Beginn der Ausbildung der dreijährige Kaufleuteberuf noch nicht zugetraut wurde, den guten Start in das Berufsleben ermöglicht. Seit Einführung der Anrechnungsregelung und der Gestreckten Abschlussprüfung geschieht dies ohne Zeitverlust und ohne den Zwang, bereits erbrachte schriftliche Prüfungsleistungen wiederholen zu müssen.

Lebensbegleitende Weiterbildung – Unerlässlich für beruflichen Erfolg und ein motivierendes Arbeitsleben

Eine gute Ausbildung bietet zwar einen guten Start in das Berufsleben. Sie reicht aber schon lange nicht mehr aus, um 40 oder 45 Jahre lang beruflichen Erfolg zu haben.

Lebensbegleitende Weiterbildung ist für jeden unumgänglich, um die schneller werdenden Veränderungen im Arbeitsleben bewältigen und gestalten zu können. Wir alle müssen ständig

lernen, neue Technologien zu nutzen. Nur mit Weiterbildung wird die eigene Beschäftigungsfähigkeit erhalten und der berufliche Aufstieg vorbereitet.

Für die Unternehmen sind umfassende Weiterbildungsleistungen und -aktivitäten ebenfalls von großer Bedeutung, um die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und die Innovationskraft zu stärken. Dabei geht es auch darum, Mitarbeiter im Betrieb zu halten, die Motivation der Belegschaften zu stärken, sowie Veränderungen im Marktauftritt besser entwickeln und umsetzen zu können.

Der Handel hat daher seine Weiterbildungsleistungen in den letzten Jahren deutlich ausgebaut. Gut die Hälfte der Handelsunternehmen führte 2014 Weiterbildungsmaßnahmen durch oder ermöglichte es Beschäftigten, sich weiterzubilden (IAB-Betriebspanel). Etwa ein Drittel der Beschäftigten hat von diesen Weiterbildungsaktivitäten profitiert. Wie in anderen Branchen auch ist es im Handel so, dass Beschäftigte, die an einfachen Arbeitsplätzen tätig sind, sich mit einer Weiterbildungsquote von nur 15 Prozent deutlich seltener weiterbilden als qualifizierte Beschäftigte, die eine Weiterbildungsquote von 41 Prozent haben. Hinzu kommt, dass Beschäftigte, die an ihren Arbeitsplätzen häufige Veränderungen erfahren, sich auch häufiger weiterbilden. So besagt eine aktuelle Studie über „Digitalisierung am Arbeitsplatz“ (im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erstellt von IAB, ZEW und Universität Köln):

- 86 Prozent der Beschäftigten im Handel setzen Informations- und Kommunikationstechnik am Arbeitsplatz ein.
- Für 80 Prozent der Beschäftigten im Handel hat sich in den letzten fünf Jahren die technologische Ausstattung am Arbeitsplatz geändert.
- 52 Prozent der Beschäftigten im Handel sagen, dass sich durch die technologischen Neuerungen die eigene Arbeitsleistung erhöht hat.

- Nur neun Prozent der Handelsbeschäftigten glauben, dass ihr Arbeitsplatz in den nächsten zehn Jahren durch Maschinen überflüssig wird.

Das macht deutlich: Digitalisierung ist für den Handel nichts Neues. Die Beschäftigten wissen, dass technologischer Wandel mit Veränderungen verbunden ist. Sie haben erlebt, dass man diesen Wandel gut bewältigen kann – auch durch Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen. Sie haben nur selten Sorge davor, dass dieser Wandel zu Arbeitsplatzverlust führen kann.

Die Handelsunternehmen setzen ein breites Spektrum an Weiterbildungsinstrumenten ein. Die klassischen Seminare gibt es nach wie vor, wenngleich sie eher auf dem Rückzug sind und durch arbeitsplatznähere Formen teilweise ersetzt, zumindest aber ergänzt werden. Training on the job, Coaching, Mentoring, E-Learning, Blended-Learning, Übertragung von Projektverantwortung, Erweiterung des Aufgaben- und Verantwortungsumfangs und andere Formen der Kompetenzentwicklung haben an Bedeutung gewonnen.

Fachwirt für E-Commerce

Die Palette der für den Handel wichtigen Fortbildungsberufe wird demnächst erweitert. Ergänzend zum neuen Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau im E-Commerce wird es einen bundesweit geltenden Fortbildungsberuf Fachwirt/Fachwirtin für E-Commerce geben. Wie die anderen Fortbildungsberufe des Handels, die eher den stationären Einzelhandel bzw. neben dem Einzelhandel auch den Großhandel in den Blick nehmen, wird dieser neue Fachwirt auf dem Niveau 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) eingeordnet, so dass er gleichwertig zum Bachelorabschluss wird. Die Wahrnehmung von Fach-, Organisations- und Führungsaufgaben im von hoher Dynamik und vielfältigen Wandlungsprozessen geprägten E-Commerce wird nach dem vorliegenden



Vorschlag des HDE das zentrale Qualifizierungsziel sein. Im Einzelnen sollen folgende Kompetenzen in der Fortbildungsprüfung nachgewiesen werden:

- Strategische Steuerung und Weiterentwicklung des Onlinebereichs im vernetzten Unternehmen, Aufbauen und Nutzen von bereichsübergreifenden Schnittstellen
- Gestalten des Waren- und Dienstleistungs-sortiments sowie Steuern des Einkaufs in nationalen und internationalen Märkten
- Analysieren und Beurteilen der Auswirkungen von Veränderungen der Kundenwünsche und des -verhaltens sowie von handelsrelevanten Entwicklungen auf den Onlinebereich, Entwicklung und Durchsetzung von Verbesserungsmaßnahmen
- Planen, Umsetzen und Auswerten von Konzepten für das Online-Marketing und Einbindung des Online-Marketings in die Gesamtstrategie des Unternehmens
- Steuern des Onlinebereichs mittels Kennzahlen und aufgrund von Analysen über das Konsumverhalten
- Durchsetzen strikter Kunden- und Innovationsorientierung in allen Arbeits- und Geschäftsprozessen
- Gestaltung und Auswertung von Geschäftsprozessen und Projekten
- Mitarbeiterführung und Förderung ihrer beruflichen Entwicklung

- Organisation und Durchführung der Berufsausbildung
- Umsetzung arbeitsorganisatorischer Veränderungen
- Umsetzung des Qualitätsmanagements und Förderung von Nachhaltigkeit im Online-Handel

Es ist geplant, das Verfahren zur Ordnung dieses Fortbildungsberufs Anfang 2017 zu starten. Dann sollte genauer zu erkennen sein, welche Anforderungen für den Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau im E-Commerce tatsächlich in die Ausbildungsordnung einfließen.

An dieser Fortbildungsprüfung wird teilnehmen können, wer einen dreijährigen kaufmännischen Beruf erlernt hat und danach mindestens ein Jahr Berufspraxis oder eine Prüfung in einem anderen Ausbildungsberuf bestanden und danach zwei Jahre Berufspraxis erworben hat oder wer den Erwerb von mindestens 90-ECTS-Punkten in einem betriebswirtschaftlichen oder anderen einschlägigen Studium und danach eine mindestens zweijährige Berufspraxis nachweisen kann. Somit können auch Studienabbrecher zu dieser Fortbildungsprüfung zugelassen werden. Die Berufspraxis muss jeweils in kaufmännischen Aufgabenbereichen des Onlinebereichs erworben worden sein und inhaltlich wesentliche Bezüge zu den nachzuweisenden Kompetenzen haben.

Karriere mit Lehre

Im Handel können engagierte und leistungsorientierte junge Menschen bereits nach wenigen Jahren beruflicher Bildung und Praxis attraktive Karrierepositionen, zum Beispiel Abteilungsleiter/in oder Filialleiter/in, erreichen. Grundlage ist ein guter Ausbildungsabschluss, der durch einen Fortbildungsabschluss und betriebsinterne Weiterbildung ergänzt und erweitert wird.

So verzahnen Handelsunternehmen Ausbildungs- und Fortbildungsberufe zu Laufbahnmodellen, um klare Entwicklungsperspektiven

zu markieren. Denn die Branche setzt traditionell sehr stark auf beruflich qualifizierte Mitarbeiter. Auch unter den Führungskräften finden sich trotz steigender Akademikerbeschäftigung weit mehr beruflich als hochschulisch qualifizierte.

Dies kann im Rahmen der im Handel so beliebten Abiturientenprogramme, die in einem kompakten dreijährigen Qualifizierungsweg einen Ausbildungsabschluss (zumeist Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel) und einen Fortbildungsabschluss (Handelsfachwirt/in oder Fachwirt/in für Vertrieb im Einzelhandel – zuvor Handelsassistent/in-Einzelhandel) sowie zumeist auch die Ausbildereignungsprüfung (AEVO) ermöglichen, gleich zu Beginn der beruflichen Entwicklung geschehen. Deutlich mehr als 5.000 junge Menschen nutzen diesen Qualifizierungsweg, der von immer mehr Handelsunternehmen angeboten und zusammen mit Bildungszentren des Handels durchgeführt wird. Es gibt aber noch einen zweiten Weg: Im Anschluss an die Ausbildung etwa im Beruf Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel folgt zunächst eine Phase der beruflichen Praxis, begleitet von der sogenannten Anpassungsweiterbildung. Erst einige Zeit später folgt dann die Vorbereitung auf die Fortbildungsprüfung.

Für aufstiegsorientierte Beschäftigte stehen im Handel verschiedene Fortbildungsberufe zur Verfügung, die gleichwertig zum hochschulischen Bachelor sind. Dies belegt die Zuordnung sowohl des Bachelors als auch der Fortbildungsberufe auf dem Niveau sechs des Deutschen und des Europäischen Qualifikationsrahmens (DQR bzw. EQR). In der Praxis, in der es weniger auf einen bestimmten Abschluss als vielmehr auf die berufliche Kompetenz ankommt, konkurrieren diese beiden Qualifizierungswege miteinander. Wichtige Beispiele für Fortbildungsberufe im Handel sind:

- Nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelte Prüfungen:
 - Geprüfte/r Handelsfachwirt/in – die mit rund 6.000 Prüflingen im Jahr am stärksten nachgefragte Fortbildungsprüfung

- Geprüfte/r Fachwirt/in für Vertrieb im Einzelhandel – Nachfolger des Handelsassistenten Einzelhandel – die Fortbildungsprüfung für Führungskräfte in vertrieblischen Aufgabenfeldern des Einzelhandels
- Geprüfte/r Fachwirt/in für E-Commerce – die voraussichtlich ab 2018 angebotene Fortbildungsprüfung für die Wahrnehmung gehobener kaufmännischer Fach- und Führungsaufgaben in E-Commerce-Bereichen
- Fachwirt/in für visuelles Marketing – ein Fortbildungsberuf, der aber nur in München geprüft wird
- Stärker funktionsorientierte Fortbildungsprüfungen wie Personalfachwirt/in, Fachwirt/in für Marketing, Controller/in, Fachwirt/in für Einkauf, Meister für Lagerlogistik.
- Aufgrund der KMK-Vereinbarung über Weiterbildung an zweijährigen Fachschulen von den Ländern geregelte Prüfungen etwa zum/r staatlich geprüften Betriebswirt/in mit speziellen Fachrichtungen wie Möbel oder Lebensmittel
- Von Branchenorganisationen geregelte private Fortbildungsprüfungen wie der/die Textilbetriebswirt/in (BTE) oder der/die Schuhbetriebswirt/in (BSE).

Der Handel hat demnach gut markierte Karriereoptionen, die Berufsausbildung und berufliche Fortbildung kombinieren und – wie es ohnehin in einem von permanenten Veränderungen geprägten Wirtschaftsbereich notwendig ist – von Anpassungsweiterbildung ergänzt und gestützt werden.

Prüfungsteilnehmer Handelsfachwirt und Handelsassistent-Einzelhandel

Handelsfachwirt/in		Handelsassistent/in-Einzelhandel (ab 2016 Fachwirt/in für Vertrieb im Einzelhandel)	
2015	6.543	303	
2014	6.465	522	
2013	5.622	645	
2012	5.907	744	
2011	5.688	768	
2010	4.872	879	
2009	4.334	706	
2008	4.076	815	
2007	3.639	661	
2006	3.517	605	
2005	3.484	615	

Quelle: destatis, DIHK



3. Ausblick: Zukunft der Arbeit

Der Handel 2030: Ein Blick in die Zukunft der Arbeit im Handel

Handel ist Wandel – der Spruch ist zwar alt, trifft es aber immer noch. Mit zunehmender Digitalisierung hat der Wandel in der Arbeitswelt des Handels eine neue Dimension erreicht:

Der Online-Handel mit Endverbrauchern – der sog. B2C-E-Commerce – wächst stabil weiter und hat im Non-Food-Bereich zum Teil bereits einen Marktanteil von etwa einem Viertel und mehr erreicht. Beispiele sind die Sortimentskategorien Elektronik und Technik (32 Prozent), Spiel und Sport (29 Prozent) sowie Büro und Co. (24 Prozent).

Von zunehmender Bedeutung sind Kunden, die sowohl Online wie Offline einkaufen. Sie sind kaufkräftiger und erwarten auf allen Einkaufskanälen ein vergleichbares Niveau an Übersichtlichkeit und Service.

Die mit digitalen Medien aufgewachsenen Generationen werden bald die Mehrheit der Bevölkerung stellen. Sie nutzen Smartphones und Tablets besonders intensiv und sind ohne digitale Anwendungen nur schwer vom Handel erreichbar. Sie haben andere Bedürfnisse (z. B. Nachhaltigkeit, Convenience), stehen häufig unter Zeitstress und möchten rasch, nahtlos und kanalübergreifend bedient werden.

Auch wenn der Online-Handel weiter wachsen wird: Er wird den stationären Handel nicht als Haupteinkaufsstätte ablösen. Selbst unter den sogenannten „Digital Natives“, den Internetnutzern zwischen 18 und 24 Jahren, sagen 61 Prozent der Befragten, sie würden am liebsten im stationären Handel einkaufen.

Diese Entwicklungen führen dazu, dass der Handel seine Verkaufskonzepte, den Technikeinsatz, die Warenpräsentation, die Sortimente, die Verkaufsstrategien und -kanäle, die Beratung und die Kundenkommunikation laufend an die sich wandelnden Kundenerwartungen anpassen muss, ohne dabei nicht so technikaffine Kunden vergraulen zu dürfen. Diese Aufgabe erfordert eine hohe Innovationsfähigkeit von Handelsunternehmen und entsprechend hohe Kompetenzen der Mitarbeiter.

Dieser Trend wird durch aktuelle Studien zur Arbeitslandschaft der Zukunft – bis etwa 2030 – bestätigt:

Der Handel sieht sich laut einer Studie von PWC/WiFOR über den demografischen Wandel im Jahr 2030 konfrontiert mit einem zu großen Angebot an Hilfskräften. Auf den drei darüber liegenden Qualifikationsebenen der Fachkräfte, der gehobenen Fachkräfte und der akademischen Berufe dagegen kommt es zu relativen Engpässen, die bei 7 Prozent (Fachkräfte, 11 Prozent (akademische Berufe) und 13 Prozent (gehobene Fachkräfte) liegen könnten. Als die quantitativ am stärksten besetzten Engpassberufe des Handels werden von PWC/WiFOR Verkaufskräfte (88.000) und Bürokräfte im Rechnungswesen (34.000) benannt. Die Autoren der Studie erwarten, dass sich die Zahl der Akademiker im Handel zwischen 2008 und 2030 verdoppeln wird. Allerdings wachse die Nachfrage des Handels nach Akademikern stärker als das Angebot, so dass es in diesem Qualifikationsbereich zum größten relativen

Engpass kommen werde. Die Technisierung und Digitalisierung des Handels – stationär wie online – stelle höhere Anforderungen an die Qualifikationen der Mitarbeiter.

Die Kernbotschaft einer IAB-Studie über die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Berufe lautet: In kaum einem Beruf ist der Mensch vollständig ersetzbar; vielmehr können nur einzelne Tätigkeiten aktuell bereits von Computern übernommen werden. Allerdings gibt es zwischen den untersuchten Berufssegmenten erhebliche Unterschiede. Die Spanne reicht von einem Substituierbarkeitspotenzial von nur rund 7 Prozent in den sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (in den lehrenden und ausbildenden Berufen sogar nahe Null) bis rund 72 Prozent in den Fertigungsberufen. Die Handelsberufe liegen mit einem Substituierbarkeitspotenzial von rund 36 Prozent ebenso im Mittelfeld wie die Verkehrs- und Logistikberufe. Zwischen den Berufsfeldern Verkaufsberufe (Einzelhandel) und Groß- und Einzelhandelskaufleute gibt es mit 43,3 Prozent bzw. 34,3 Prozent jeweils ein mittleres Substituierbarkeitspotenzial und nur geringfügige Unterschiede.

Deutlicher werden auch für den Handel die Unterschiede, wenn man in den Berufshauptgruppen die jeweiligen Anforderungs- oder Kompetenzniveaus (Helfer-, Fachkraft-, Spezialisten- und Expertenberufe) analysiert. Grundsätzlich hat das IAB für die Gesamtwirtschaft ermittelt, dass das Substituierbarkeitspotenzial für die Helfer- und Fachkraftebene mit 46 Prozent bzw. 45,5 Prozent am höchsten ist und mit weiter steigendem Niveau sinkt (Spezialistenberufe, also Fachwirt- und Bachelorebene: 33,4 Prozent, Expertenberufe mit zumeist mindestens vierjährigem Studium: 18,8 Prozent).



Für die vier Anforderungsniveaus der Verkaufsberufe wurden folgende Substituierbarkeitspotenziale ermittelt:

- Helferebene:
47,7 Prozent (insbesondere Verkaufshelfer)
- Fachkräftebene:
40,4 Prozent (insbesondere Kassierer)
- Spezialistenebene:
20,0 Prozent (insbesondere Kassenaufsicht)
- Expertenebene:
22,2 Prozent (insbesondere Leiter Verkauf)

Für die Berufshauptgruppe Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe, in der es keine Einzelberufe auf der Helferebene gibt, wurden folgende Werte errechnet:

- Fachkräftebene:
42,6 Prozent (insbesondere Automatenbefüller)
- Spezialistenebene:
15,8 Prozent (insbesondere Facility-Manager)
- Expertenebene:
26,5 Prozent (insbesondere Application-Engineer-Manager)

Ab der Spezialistenebene ist somit im Handel das Risiko, von „der Digitalisierung“ wegrationalisiert werden zu können, sehr gering. Auf den beiden unteren Ebenen ist es größer – nicht unerwartet werden Kassensarbeitsplätze genannt, bei denen nicht wenige Fachleute voraussagen, dass angesichts der bevorstehenden Durchsetzungsreife von Technologien zum bargeldlosen und kontaktlosen Bezahlen per Handy oder Kreditkarte sowie dem Selfscanning in diesem Bereich massive Veränderungen bevorstehen. Aber auch hier liegt der Wert noch deutlich im mittleren Bereich und bleibt weit unter den Risikogrößen, die für industrielle Fertigungsberufe ermittelt wurden.



4. Fazit

Der Einzelhandel bietet gutes Geld für gute Arbeit. Das zeigt auch das Fazit der Bundesregierung zu den Arbeitsbedingungen im Einzelhandel: „Basierend auf den Ergebnissen der BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung lässt sich überwiegend eine positive Entwicklung der Arbeitsbedingungen im Einzelhandel feststellen“ (BT-Drucksache 18/7325). Das deckt sich auch mit der Einschätzung der Arbeitnehmer im Einzelhandel selbst, die in der BiBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung befragt wurden.

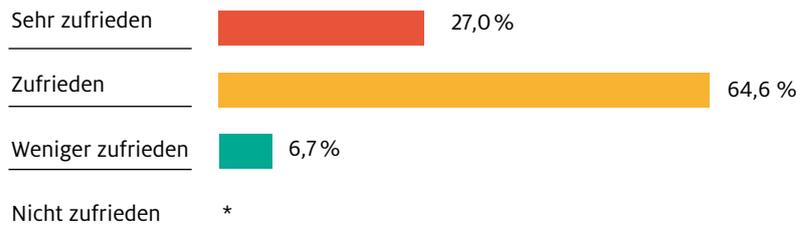
Eine im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Frauen, Jugend und Senioren erarbeitete Studie belegt zudem die wichtige Brückenfunktion des Minijobs. Danach fand von den Minijobbern, die nach einer anderen Beschäftigung suchten, etwa die Hälfte eine Anstellung als Vollzeitkraft (17 Prozent) oder als Teilzeitkraft (28 Prozent), ein Großteil davon beim bisherigen Arbeitgeber.

Eine Untersuchung der deutschen Rentenversicherung räumt auch mit dem Vorurteil auf, dass Minijobs eine typische Form der Beschäftigung von Frauen sind. Vielmehr zeigten Branchenvergleiche, dass der Anteil von weiblichen Minijobberinnen in einer Branche in etwa auch dem Frauenanteil in der Branche insgesamt entspricht. Ist also in einer Branche der Frauenanteil bei den Arbeitnehmerinnen höher

oder niedriger, so zeigt sich ein entsprechendes Spiegelbild auch bei der Verteilung der Geschlechter bei den Minijobs der Branche.

Kurz gesagt: Der Einzelhandel bietet mit seinen flexiblen Arbeitszeitmodellen für alle Lebenssituationen den passenden Job.

Gesamtzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen im Einzelhandel



Quelle: BIBB

* Häufigkeit zu klein

„Minijobs sind nicht weiblicher als andere Beschäftigungsformen. Ein Vergleich von Minijobs mit den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten belegt, dass die beiden Beschäftigungsformen tendenziell in den gleichen Lebensphasen ausgeübt werden. Auch in den Wirtschaftsklassen sind Frauenanteile genau dort besonders hoch, wo auch der Frauenanteil in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen besonders ausgeprägt ist.“

Thorsten Vennebusch, RV Aktuell 1/2012, S. 22 ff.

Herausgeber:

Handelsverband Deutschland (HDE)

Am Weidendamm 1A
10117 Berlin

Tel. 030/72 62 50-0
Fax 030/72 62 50-99

hde@einzelhandel.de
www.einzelhandel.de

Verantwortlich:

Heribert Jöris
Geschäftsführer
Arbeit, Bildung, Sozial- und Tarifpolitik

Wilfried Malcher
Geschäftsführer
Bildung und Berufsbildung

© Fotos:

Shutterstock, Corbis, Fotolia

Der Handel

Alles fürs Leben

Handelsverband Deutschland (HDE)

Am Weidendamm 1A
10117 Berlin

Tel. 030/72 62 50-0
Fax 030/72 62 50-99

hde@einzelhandel.de
www.einzelhandel.de