

## Dokumentation Sozialpartnerdialog Einzelhandel

### „Handel im Wandel: Aus- und Weiterbildungen für die Transformation“

15. Juli 2025, 14:00 bis 17:00 Uhr

*Das Format Sozialpartnerdialog bietet Akteur:innen der Branche Raum, um relevante und aktuelle Themen zu besprechen, gemeinsam über Handlungsbedarfe und praxisnahe Lösungsansätze zu diskutieren sowie die bestehenden Netzwerke zu erweitern. Der Sozialpartnerdialog am 15. Juli beleuchtete die Bedeutung von Aus- und Weiterbildungen in den aktuellen Transformationsprozessen, die angesichts rasch voranschreitender Digitalisierung und der Veränderung gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Strukturen an Bedeutung gewinnen.*

In der Branche erhebt sich mit den stetigen Veränderungen die Frage nach der Sicherung von angemessen ausgebildeten und zufriedenen **Fachkräften** (s. auch [Werkstattgespräch im November 2024](#)). Denn festzuhalten ist zum einen, dass die **Ausbildungsberufe** im Einzelhandel nach wie vor beliebt sind – sich in der Praxis jedoch eine Reihe von Herausforderungen zeigen, auf die es zu reagieren gilt. Zum anderen sind auch erfahrene Mitarbeiter:innen immer wieder mit (technologischen) Neuerungen konfrontiert und haben ein Recht auf und Bedürfnisse nach Weiterentwicklung. Passende **Weiterbildungen** sind in diesem Zusammenhang das Mittel der Wahl. Sowohl Aus- als auch Weiterbildung tragen zudem zu sicheren und zukunftssicheren Erwerbsbiografien und Karrierewegen der Arbeitnehmer:innen und in relevantem Maße zu den Erfolgen der Betriebe und Unternehmen bei.

Für den ersten Teil der Veranstaltung konnten Expert:innen für das Thema Ausbildung sowie für die Förderung von Weiterbildungen gewonnen werden. Paola Papatrecha und Waldemar Kipphan (involas GmbH) berichteten aus dem Projekt „JAZA – Ja zur Ausbildung“; Sophie Just und Fabian Korell stellten Fördermöglichkeiten zu Weiter- und Ausbildungen durch die Agentur für Arbeit vor. Im Anschluss tauschten die Teilnehmenden an Thementischen Erfahrungen im eigenen Betrieb bzw. Arbeitsbereich und Verbesserungsmöglichkeiten hinsichtlich der lokalen branchenbezogenen Aus- oder Weiterbildungssituation aus. Ein kurzes Fazit und ein Feedback rundeten die Veranstaltung ab.

## Input I: Ausbildung im Einzelhandel

**Paola Papatrecha und Waldemar Kipphan (involas GmbH)**

**Projekt JAZA – Ja zur Ausbildung**

Das Projekt „Ja zur Ausbildung“ (JAZA), das durch die Senatsverwaltung Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung sowie den Europäischen Sozialfonds Plus gefördert wird, unterstützt Auszubildende, Betriebe und Berufsschulen bei der Lösung von Problemen in der dualen Ausbildung, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden ([www.jaza.berlin](http://www.jaza.berlin)). Ein Schwerpunkt der Arbeit liegt auf **Konfliktinterventionen**, da Auszubildende meist erst Kontakt suchen, wenn sich Probleme

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird gefördert aus Mitteln der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung.

zugespißt haben. Die Ausbildungsbegleiter:innen verfügen dadurch über eine spezifische Perspektive auf konfliktträchtige Ausbildungssituationen und können daraus praxisnahe Ansätze zur Vermeidung künftiger Probleme entwickeln.

Waldemar Kipphan gab Einblick in Daten der beratenen Auszubildenden: Der Anteil mit Migrationshintergrund ist gering, 59 Prozent wohnen bei den Eltern, die Hälfte ist zwischen 18 und 20 Jahre alt. Häufigste Beratungsanlässe sind **Konflikte mit Vorgesetzten oder Ausbilder:innen**, gefolgt von **Problemen mit Kolleg:innen, Kündigungen, Überforderung** sowie **psychischen oder familiären Belastungen**.

Paola Papatrecha (Ausbildungsberaterin am OSZ Handel 2) hob hervor, dass viele Auszubildende unzureichend eingearbeitet werden und **kaum Orientierung im Betrieb** erhalten. Strukturen und Funktionen von Betriebsrat, Gewerkschaft oder Filialleitung bleiben oft unklar, besonders im Lebensmittelsektor. Hinzu komme, dass Ausbilder:innen häufig zugleich Filialleiter:innen seien und **wenig Zeit für Feedback und Kommunikation** hätten. Papatrecha regte an, die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) zu aktualisieren und dabei kommunikativen Kompetenzen mehr Gewicht zu verleihen.

Fast zwei Drittel der **Kündigungen**, die Paola Papatrecha beratend begleitet, erfolgen in der Probezeit, nicht selten am letzten Tag. In 85 Prozent der Fälle wurde die Kündigung durch die Betriebe ausgesprochen. Die Gründe sind den Auszubildenden häufig unbekannt und eine Kontaktaufnahme mit den Betrieben ist projektseitig ohne Zustimmung der Betroffenen nicht möglich. JAzA arbeitet in Konfliktfällen auch mit der Industrie- und Handelskammer Berlin zusammen, die eine Schlichtungsstelle betreibt.

Insgesamt erzielte das Projekt **gute Ergebnisse**: In 76 Prozent der Fälle befinden sich die beratenen Auszubildenden danach wieder oder weiterhin in Ausbildung. Besonders im Lebensmittelsektor bestehen auch nach einer Kündigung gute Chancen auf einen neuen Ausbildungsplatz, weil bereits Branchenerfahrung vorhanden ist.

## Input II: Weiterbildungen – Mitarbeitende qualifizieren

### Sophie Just und Fabian Korell (Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit, Berlin Mitte)

Sophie Just ist beim Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit (Berlin Mitte) für die Einzelhandelsbranche zuständig, Fabian Korell für Auszubildende. Sie stellten gemeinsam Eckpunkte der **Aus- und Weiterbildungsförderung** vor. In der Praxis des Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit sowie diesem Input stehen dabei zwei Gruppen im Mittelpunkt: Beschäftigte und Jugendliche.

Sophie Just erläuterte zunächst die **Unterstützung der Beschäftigten**, die im Weiterbildungsgesetz vorgesehen ist. Gefördert werden sowohl **abschlussorientierte** Weiterbildungen für Menschen ohne oder ohne verwertbaren Berufsabschluss als auch **berufliche** Weiterbildungen. Zum einen werden Personen gefördert, die sich mit einem branchenfremden Abschluss für die neue Branche qualifizieren möchten; zum anderen Personen, die sich auf den aktuellen Stand ihres Arbeitsfeldes bringen oder neue

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird gefördert aus Mitteln der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung.

Kenntnisse erwerben möchten. Sie beobachten in ihrer beruflichen Praxis dabei ein hohes Interesse an Weiterbildungen insbesondere in den Bereichen **E-Commerce**, z. B. zu Webshops und Content-Management.

Die **Förderung** umfasst die Übernahme bestimmter Kosten für Teilnehmende sowie Zuschüsse zum Arbeitsentgelt und zu den Sozialversicherungsbeiträgen der Beschäftigten für Arbeitgebende; geregelt ist dies im Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III). Während der Weiterbildung sind die Beschäftigten von der Arbeit **freizustellen**. Für beschäftigte Arbeitnehmende gilt zusätzlich unter anderem, dass die Weiterbildung eine **Mindestdauer von 120 Stunden** umfasst und zeitliche Abstände zu früheren Qualifizierungen eingehalten werden. Ein Rechtsanspruch besteht für **geringqualifizierte Personen**, die eine abschlussorientierte Weiterbildung absolvieren möchten. Insbesondere bei Langzeitarbeitslosen ist häufig eine sehr geringe Weiterbildungsquote zu beobachten, so ein Teilnehmer. Sophie Just wies darauf hin, dass Langzeitarbeitslose in der Regel durch die Jobcenter betreut werden. Die Entscheidung über die Zuweisung in Weiterbildungen liegt damit ebenfalls im Ermessen der Jobcenter.

Arbeitnehmer:innen können den **Weiterbildungsträger** frei wählen, Arbeitgeber:innen dürfen keine Vorgaben machen. Die Vielzahl an Angeboten kann jedoch überfordernd wirken; geeignete und qualitativ hochwertige Programme zu finden, ist nicht immer einfach. Als Orientierung empfahl Sophie Just das Nationale Weiterbildungsportal „Mein NOW“ der Bundesagentur für Arbeit.

Im zweiten Teil des Vortrags stellte Fabian Korrell die **Förderung von Jugendlichen und Auszubildenden** vor, die ebenfalls im Aus- und Weiterbildungsgesetz verankert ist. Sie kann bereits vor Beginn einer Ausbildung ansetzen und umfasst Berufsorientierung, Berufsberatung, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen sowie die **Einstiegsqualifizierung (EQ)**.

Die EQ richtet sich an Jugendliche, die noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Während der EQ lernen sie die Arbeitswelt des Einzelhandels kennen und besuchen eine Berufsschule. Arbeitgebende erhalten hierfür von der Agentur für Arbeit einen **Zuschuss** von 276 Euro. Das Gehalt sollte, so empfiehlt es die Agentur für Arbeit, von den Arbeitgebenden an die reguläre Auszubildendenvergütung angelehnt werden; in der Realität liegt es allerdings meist darunter. Die Maßnahme dauert **vier bis zwölf Monate**; ein Übergang in ein reguläres Ausbildungsverhältnis ist jederzeit möglich – und erwünscht. Im Rahmen der Ausbildungsförderung bietet das Gesetz zudem die **Assistierte Ausbildung (AsA)** an, die Jugendliche mit individueller Begleitung in Ausbildung bringt und ihre Abschlusschancen verbessert. Die [Fachstelle Qualifizierungsberatung in kleinen und mittleren Unternehmen](#), die von der Gesellschaft für Bildung und Teilhabe mbH (GesBiT) betrieben und von der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung gefördert wird, bietet Beratung zu allen Fragen der Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten an.

**Weitere Informationen** finden sich auf der Website der Agentur für Arbeit ([Förderung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter](#); [Karriere und Weiterbildung](#)).

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird gefördert aus Mitteln der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung.

## Thementische

Nach einer Kaffeepause mit der – gerne genutzten – Gelegenheit zur Vernetzung versammelten sich die Teilnehmenden an zwei Thementischen zu Ausbildung und Weiterbildung von Arbeitnehmenden. Es wurden jeweils Bedarfe, Herausforderungen und Chancen sowie Ansätze guter Praxis besprochen.

Die angeregten Gespräche können hier nicht in Gänze dargestellt werden, deshalb werden nur die zentralen Punkte aufgegriffen.

### Thementisch „Weiterbildung von Arbeitnehmenden“

Bedarfe:

- Themen rund um Digitalisierung sowie Konfliktmanagement
- Nachqualifizierung

Chancen:

- Vielfältige Trägerlandschaft – großes Angebot
- Qualifizierungsgeld ermöglicht Weiterbildung und kann Kündigungen verhindern

Herausforderungen:

- Fördermöglichkeiten sind noch zu wenig bekannt (bei Arbeitgebenden wie -nehmenden)
- Erst förderfähig, wenn die Weiterbildung einen Umfang von mindestens 120 Stunden aufweist
- Bei Lohnübernahme: Ausfall von Zuschlägen für Arbeitnehmende, die sie als Extra-Einkommen benötigen
- Vielfältige Trägerlandschaft für Weiterbildungsangebote in Berlin – schwierig, das Passende zu finden

Gute Praxis:

- Interne Weiterbildungen unter Kolleg:innen
- Mitspracherecht der Betriebsräte beim Thema Weiterbildung
- Beteiligung des Betriebsrates bei der Ermittlung der Bedarfe

### Thementisch „Ausbildung“

Bedarfe:

- Gute Kommunikation zwischen Berufsschulen, ausbildenden Betrieben und Auszubildenden
- Ausreichende Vorbereitung junger Menschen auf den Eintritt in die Arbeitswelt
- Attraktivität der Berufe im Einzelhandel präsentieren (und ggf. erhöhen)

Chancen:

- Qualitativ hochwertige Ausbildung der Ausbilder:innen
- Weiterbildung der Ausbilder:innen
- Angebote zur Berufsorientierung

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird gefördert aus Mitteln der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung.

Herausforderungen:

- Kleine und Kleinst-Unternehmen haben wenige Ressourcen für die Ausbildung
- „Personalunion“ von Ausbilder:in und Filialleitung häufig eine schwierige soziale Konstellation
- Geringe Bereitschaft zu Mobilität bei Auszubildenden

Gute Praxis:

- Realitätsnahe Praktika als Vorbereitung auf die Arbeit im Einzelhandel
- Feedback und klare Mitteilung der Erwartungen an die Auszubildenden vor und während der Ausbildung

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird gefördert aus Mitteln der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung.