



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Handel(n) über Grenzen

Fachkaufleute für Außenwirtschaft ebnen transnationale Wege



AUSBILDUNG

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium
für Bildung und Forschung (BMBF)
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11055 Berlin

Bestellungen

schriftlich an den Herausgeber
Postfach 30 02 35
53182 Bonn
oder per
Tel.: 01805 – 262 302
Fax: 01805 – 262 303
(0,12 Euro/Min. aus dem deutschen Festnetz)
E-Mail: books@bmbf.bund.de
Internet: <http://www.bmbf.de>

Redaktion

BMBF, Referat 312
Ordnung der beruflichen Bildung

Autorin

Pressebüro Helga Ballauf M.A., München

Gestaltung

heimbüchel pr
kommunikation und publizistik GmbH,
Köln/Berlin

Bonn, Berlin 2006

Gedruckt auf Recyclingpapier



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Handel(n) über Grenzen

Fachkaufleute für Außenwirtschaft ebnen transnationale Wege



„Bildung eröffnet Chancen“ – das ist kein leeres Schlagwort; das ist die Realität der Absolventen und Absolventinnen der in dieser Broschüre beschriebenen Fortbildung. Insbesondere Inhaber kaufmännischer Berufsausbildungsabschlüsse haben durch diese Fortbildung die Möglichkeit, ihr Potenzial weiterzuentwickeln. Sie können ihre beruflichen Qualifikationen erhöhen und erweitern und sich damit für andere Aufgaben und Tätigkeitsfelder qualifizieren. Diese anspruchsvolle Fortbildung ermöglicht es, durch Weiterbildung und Berufspraxis in den Betrieben auf verantwortliche Positionen zu gelangen. Der Abschluss ist seit langem in Betrieben gut eingeführt und eröffnet berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Chancen durch Bildung eröffnen sich jedoch nicht nur den Fortgebildeten selbst. Auch für die Betriebe und Unternehmen lohnt es sich, diese Fortbildungsangebote zu einem Instrument ihrer Personalentwicklung zu machen und auch Absolventen und Absolventinnen solcher Fortbildungen ein-

zustellen. Denn sie haben sich nicht nur erfolgreich weitergebildet, sie verfügen außerdem über eine einschlägige Ausbildung und Berufspraxis. Sie wissen also aus verschiedenen Zusammenhängen, wie betriebliche Abläufe funktionieren und kennen aus eigener Erfahrung die Anforderungen.

Diese Fortbildung ist ein Angebot an Betriebe und Beschäftigte. Nutzen Sie es!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Michael Thielen'. The signature is fluid and cursive, written on a light-colored background.

Michael Thielen
Staatssekretär im Bundesministerium für
Bildung und Forschung

Inhalt

I. Globaler Handel und Wandel	4
Herausforderungen für eine exportorientierte Wirtschaft – Chancen für Klein- und Mittelunternehmen	4
II. Neuland erschließen, bewährte Pfade ausbauen	5
Qualifikationsanforderungen in der Außenwirtschaft	5
III. Der Karriereweg	6
Kompetenzen und Karriere: Geprüfter Fachkaufmann/Geprüfte Fachkauffrau für Außenwirtschaft	6
IV. Wer wagt, gewinnt	7
Der Nutzen für Unternehmen und Weiterbildungswillige	7
V. Lernwege	8
Kurse, Kammern und Kosten	8
VI. Anhang	9
Häufig gestellte Fragen	9
Web-Adressen	10

I. Globaler Handel und Wandel

Herausforderungen für eine exportorientierte Wirtschaft – Chancen für Klein- und Mittelunternehmen

Die deutsche Volkswirtschaft ist exportorientiert und erfolgsgewohnt, wenn es um die außenwirtschaftliche Bilanz geht. Selbst hohe Ölpreise und schwache Binnennachfrage vermögen kaum, die Prognosen eines stetigen Wachstums zu dämpfen.

Das Geschäft wird immer internationaler: Längst sind grenzüberschreitende Handelsbeziehungen auch für viele Klein- und Mittelunternehmen eine Selbstverständlichkeit, nicht nur für multinationale Konzerne. Mehr noch: Der Trend in manchen Branchen geht dahin, Güterproduktion und Dienstleistungen ganz oder teilweise ins Ausland zu verlagern und sich hier zu Lande auf Planung, Verwaltung und Controlling zu konzentrieren.

Ständig werden neue Märkte entdeckt und erschlossen. Russland, Indien, Polen, Rumänien, Bulgarien und China heißen laut Umfrage „Going International 2005“ des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) in den nächsten Jahren die interessantesten Geschäftsaussichten.

Der globale Handel und Wandel entwickelt sich nicht von allein in die gewünschte Richtung. Er kann und muss gestaltet werden. Drei Beispiele:

1. Das mittelständische Familienunternehmen produziert Brennöfen zur Keramikherstellung. Jede Anlage ist ein Einzelstück und entspricht genau dem Kundenwunsch. Aufträge kommen aus der ganzen Welt. Auslandsmarketing wird immer wichtiger, ebenso die Verminderung von Risiken und Kosten – etwa beim Transport der wertvollen Unikate.
2. Die Regionalbank hat sich mit Fachberatung bei Auslandsgeschäften einen Namen gemacht. Die meisten Firmenkunden sind Klein- und Mittelunternehmen aus Gewerbe und Industrie, für die – von der Beschaffung bis zum Vertrieb – grenzüberschreitende Handelsbeziehungen eine immer größere Rolle spielen. Ein breites Betätigungsfeld für Finanzdienstleister: Er steht dem Kunden von der Gestaltung der Liefer- und Zahlungsbedingungen bis zur Ausfuhrabfertigung mit Rat und Tat zur Seite.
3. Der Chemiekonzern erschließt neue Märkte in Fernost. Aus jahrzehntelanger Erfahrung mit der Exportabwicklung weiß man, wie wichtig Detailkenntnisse in allen relevanten Zollfragen sind – und wie viel Geld das Unternehmen einsparen kann, wenn sich Mitarbeiter rechtzeitig fachkundig machen.

Auch Unternehmen, die momentan keinen Anlass für eigenes Auslandsengagement sehen, können sich von der Internationalisierung der Wirtschaft nicht abkoppeln. Sei es, weil plötzlich ein wichtiger Zulieferer oder Dienstleister den Kontinent wechselt. Sei es, weil langsam aber unaufhaltsam EU-einheitliches Recht die bisher gültigen nationalen Normen ablöst. Und selbst die strategische Entscheidung, vorerst auf grenzüberschreitenden Handel zu verzichten, muss im Unternehmen sorgfältig und sachkundig vorbereitet sein.

II. Neuland erschließen, bewährte Pfade ausbauen

Qualifikationsanforderungen in der Außenwirtschaft

Mit den Geschäftsbeziehungen verändern und vielfältigen sich die Aufgaben der Beschäftigten, die grenzüberschreitende Aktivitäten planen, steuern und verwalten. Die Anforderungen an Wissen und Können – also an berufliche Handlungsfähigkeit – steigen.

Internationales Marketing wird immer wichtiger: Das Unternehmen, das die eigenen Produkte exportieren möchte, muss genau wissen, welche wirtschaftlichen und politischen Bedingungen am Zielmarkt herrschen und auf welche Wettbewerber es trifft. Es muss entscheiden, mit wem es vor Ort kooperiert und wie es auf sich aufmerksam macht.

Dies setzt interkulturelles Einfühlungsvermögen und Training desselben voraus. Das gilt umso mehr, wenn im Ausland selbst hergestellt und verkauft werden soll und dafür dort einheimisches Personal eingestellt wird.

Kommunikative Kompetenz im Umgang mit Kunden, Partnern und Mitarbeitern, Organisations- und Präsentations-

geschick sowie grundlegende Kenntnisse in Moderation und Mitarbeiterführung sind heute in allen Bereichen qualifizierter Sachbearbeitung unabdingbar – nicht nur in der Außenwirtschaft.

Mit anderen Worten: Gefragt sind Beschäftigte, die sich als Allrounder mit den Geschäftsprozessen weiter entwickeln. Vertieftes Fachwissen wird als Selbstverständlichkeit fast vorausgesetzt, also etwa das Wissen über internationale Handelsströme und Wechselkurssysteme, das Beherrschen des Zoll- und Außensteuerrechts, die Fähigkeit, Länderrisikoanalysen zu erstellen und die internationalen Normen im Qualitätsmanagement anzuwenden. Gar nicht zu reden davon, dass er oder sie die Handhabung des grenzüberschreitenden Zahlungsverkehrs und die Risikoabsicherung des Geschäfts aus dem Effeff beherrschen muss.

Natürlich variieren Breite und Tiefe der Qualifikationsanforderungen je nach Branche und Funktion: Die Länderanalytikerin in einer Bank nützt andere Instrumente aus dem außenwirtschaftlichen Instrumentarium als der Sachbearbeiter in einem großen Handelshaus oder die Vertriebsspezialistin eines mittelständischen Maschinen- und Anlagenbauers.

Doch Fremdsprachenkenntnisse, interkulturelle Kompetenz, Leitungs- und Teamfähigkeit gehören zu den Qualifikationen, die neben kaufmännischen Kenntnissen und außenwirtschaftlichem Fachwissen zunehmend von jenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen verlangt wird, die anspruchsvolle Tätigkeiten im grenzüberschreitenden Geschäft anstreben.

III. Der Karriereweg

Kompetenzen und Karriere: Geprüfter Fachkaufmann/ Geprüfte Fachkauffrau für Außenwirtschaft

Die Wirtschaft ist im Wandel – und mit ihr verändern sich die beruflichen Aufstiegswege: Bisher konnten sich in einigen Regionen der Republik die Weiterbildungswilligen der jeweiligen IHK-Prüfung zur Fachkauffrau/zum Fachkaufmann für Außenwirtschaft unterziehen. Seit Juli 2005 gibt es nunmehr einen neuen bundeseinheitlichen Abschluss, der auf einer Prüfungsverordnung des Bundes basiert und der die beschriebenen Qualifikationsanforderungen abbildet.

Die Geprüfte Fachkauffrau/der Geprüfte Fachkaufmann für Außenwirtschaft ist fähig, Import-, Export- und Transithandels-geschäfte eigenständig und verantwortlich anzubahnen und abzuwickeln und für die Unternehmensführung Vorschläge und Entscheidungshilfen zu außenwirtschaftlichen Aktivitäten aus-zuarbeiten. Die Fachkaufleute bereiten Kooperationen mit Außenhandelsunternehmen vor und bauen Vertriebs- sowie Importorganisationen im In- und Ausland auf. Sie planen Maß-nahmen des Auslandsmarketings und führen sie durch. Sie neh-men Führungsaufgaben wahr.

Zugelassen zur Prüfung wird, wer drei Jahre lang einen kauf-männischen oder verwaltenden Ausbildungsberuf gelernt und nach dem Abschluss mindestens ein Jahr Berufspraxis gesam-melt hat. Wer einen zweijährigen kaufmännischen oder verwal-tenden Ausbildungsberuf gelernt hat, muss zwei Jahre Berufs-praxis nachweisen. Quereinsteiger/innen ohne einschlägige Erstausbildung können die Fortbildungsprüfung machen, wenn sie mindestens fünf Jahre berufliche Erfahrung im außenwirt-schaftlichen Sektor nachweisen oder auf andere Weise glaub-haft machen können, dass sie die geforderte berufliche Hand-lungsfähigkeit erworben haben.

Dieser Fortbildungsberuf spricht in erster Linie Industrie-, Speditions-, Bank- oder Versicherungskaufleute an, die an ihrem Arbeitsplatz bereits mit Export- oder Importaufgaben betraut waren oder sich dafür spezialisieren wollen. Außerdem trägt die

Aufstiegsfortbildung der Tatsache Rechnung, dass Beschäftigte in produktionsnahen Klein- und Mittelunternehmen oft in die qualifizierte Anbahnung und Abwicklung von Auslandsgeschäf-ten hinein gewachsen sind, ohne die Voraussetzungen auf tradi-tionellem – dualen – Weg erworben zu haben. Studierten Betriebswirten mit und ohne Abschluss bietet dieser berufliche Karriereweg die Chance, praxisrelevantes Detailwissen zu erler-nen und einen anerkannten Nachweis zu erwerben.

Für Groß- und Außenhandelskaufleute dagegen gilt es abzu-wägen, welches Fortbildungsprofil die ausgeübte oder ange-strebte berufliche Tätigkeit abbildet: das der Fachkaufleute für Außenwirtschaft oder das der Handelsfachwirte/Han-delsfachwirtinnen. Bei dem neu geregelten Fortbildungsab-schluss zum Geprüften Handelsfachwirt/zur Geprüften Handels-fachwirtin vom 17.1.2006(BGBl. I S. 59) besteht die Möglichkeit, den Qualifikationsbereich „Außenhandel“ auszuwählen. Beide Abschlüsse sind auf der gleichen Ebene des deutschen Weiterbil-dungssystems angesiedelt und haben den gleichen Stellenwert am Arbeitsmarkt.

Der Unterschied kann am besten mit der jeweiligen Ausrich-tung des Geschäfts erklärt werden: Ein Handelsunternehmen lebt im Grunde davon, Waren und Dienstleistungen in Umlauf zu bringen – im großen und im kleinen Maßstab, im In- und im Ausland. Das ist das Metier von Handelsfachwirt/innen. Fach-kaufleute für Außenwirtschaft dagegen sorgen dafür, dass ihr Arbeitgeber die internationalen Märkte besser nutzt: bei Beschaffung, Produktion und Verkauf. In der Sprache der Berufs-bildungsexperten heißt das: Das, was Fachwirt/innen lernen, ist wirtschaftszweigbezogen, bei den Fachkaufleuten dagegen funktionsorientiert.

Des Weiteren kommen gruppen- und regionalspezifische Aufstiegswege hinzu: In der Hafenstadt Hamburg etwa hat eine eigene schulische Fortbildung zum Außenhandelsfachwirt Tra-dition. Für Auszubildende mit Hochschulreife gibt es diverse Möglichkeiten der Doppelqualifizierung.

Inwieweit sich Absolventen ähnlicher Aufstiegsfortbildun-gen auf dem Arbeitsmarkt zur Konkurrenz werden, hängt stark von der Branche und der jeweiligen Unternehmenskultur ab. Dies gilt auch bei der Frage, wie sehr beruferfahrene Fachkräfte in der Außenwirtschaft damit rechnen müssen, von Hochschul-abgängern auf der Karriereleiter verdrängt zu werden.

Wer einige Jahre Erfahrung als Fachkaufmann/Fachkauf-frau für Außenwirtschaft gesammelt hat, kann den beruflichen Qualifizierungsweg fortsetzen und die Fortbildung zur IHK-Prü-fung zum/zur Geprüften Betriebswirt/in machen. Eine gewisse Führungserfahrung wird dabei zumindest vorausgesetzt – das kann Budget- oder Personalverantwortung in einem Projekt oder Aufgabengebiet sein. Angehende Betriebswirt/innen berei-ten sich vorrangig darauf vor, Managementaufgaben selbststän-dig zu erfüllen und betriebliche Entscheidungen zu fällen.

IV. Wer wagt, gewinnt

Der Nutzen für Unternehmen und Weiterbildungswillige

„Aus der Praxis für die Praxis – der Fachkaufmann zeigt Weiterbildung wie es die globalisierte Wirtschaft verlangt. Die Berufsentwicklung der Absolventen in Großindustrie, Mittelstand und bei Banken zeigt, dass punktgenau der Bedarf getroffen wurde. Damit verbinden sich neue Chancen für die Absolventen und qualifizierte Mitarbeiter für die Unternehmen zum beiderseitigen Nutzen.“

*Johannes Schieting
Senior Vice President
Exportfinanzierung Bearbeitung
Landesbank Baden-Württemberg*

Dennoch hat, wer eine Fortbildung zum/ zur Fachkaufmann/ Fachkauffrau für Außenwirtschaft erfolgreich abgeschlossen hat, damit nicht automatisch die Fahrkarte für den betrieblichen Aufstieg in der Tasche.

„Es war eine lehrreiche Zeit. Wir haben uns selbst viel abverlangt“, berichtet ein Fachkaufmann für Außenwirtschaft, der auch zwei Jahre nach der IHK-Prüfung noch Kontakt mit anderen Lehrgangsteilnehmern hält. „Ein gutes Teil der neu erworbenen Kompetenzen fließt in unsere tägliche Arbeit ein. Finanziell und karrieremäßig haben bisher jedoch nur einige vom Abschluss profitiert.“ Dafür fühlen sich die Absolventen dank des zusätzlichen Know-how sicherer auf ihrem Stuhl. Weiterbildung als Jobgarantie – ein inzwischen häufiges Motiv.

„Mitarbeiter, die den Biss haben, eine zweijährige berufsbegleitende Fortbildung erfolgreich durchzuziehen, beweisen, dass sie mehr erreichen wollen und können. Das Signal sollte kein Vorgesetzter übersehen“, sagt ein erfahrener Personalentwickler. Er bringt seine Kollegen aus Klein- und Mittelunternehmen ins Nachdenken, wenn er sie fragt: „Prima, wenn das Import- und Exportgeschäft bei Ihnen gut läuft. Was passiert aber, wenn eine Schlüsselfigur mit all dem einschlägigen Wissen plötzlich ausfällt? Kann diese Stelle dann intern mit jemandem besetzt werden, der die kontinuierliche Weiterentwicklung des Geschäfts garantiert? Haben Sie für diesen Fall Vorsorge getroffen?“

Natürlich gibt es auch Chefs, die ihre Beschäftigten von sich aus motivieren, sich weiterzubilden, weil sie wissen, dass vertiefte Sachkenntnis und gestiegene Motivation sofort ins Unternehmen zurückfließen. Allerdings nimmt der Arbeitsdruck in allen Bereichen der Wirtschaft zu. Und selbst Aufstiegswillige überlegen sich manchmal, ob sie sich die Zusatzbelastung einer Fortbildung zumuten können. „Für manche ist beides zu viel, so stark sind sie im Betrieb eingespannt“, sagt ein Branchenkenner. Und er fügt hinzu: „Wer gute Leute halten will, muss sie so weit entlasten, dass Zeit und Raum fürs Weiterlernen bleiben – aus ureigenem Interesse der Firma.“

Ein Fachkaufmann für Außenwirtschaft berichtet: „Gerade Klein- und Mittelunternehmen unterschätzen, wie viele Fehler man im Außenhandel machen kann – Versäumnisse, die richtig Geld kosten. Es ist leichtfertig, zu glauben, der Vertrieb macht den Export einfach so mit.“ Mal schlagen juristische Probleme bei Lieferverträgen negativ zu Buche, mal mangelndes Wissen bei der Zollabwicklung. Unternehmen können gehörig Kosten sparen, wenn kundige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Kontakte zu Handelskammern und Wirtschaftsvereinen im Ausland pflegen oder EU-Förderprogramme gezielt nutzen.

Es rechnet sich für Unternehmen, Beschäftigte für die qualifizierte Bearbeitung außenwirtschaftlicher Aktivitäten weiterzubilden: Wer beispielsweise etwas von der Arbeit der Handelsmittler im Ausland versteht, kann die Verträge mit ihnen präziser und vorteilhafter gestalten. In der produzierenden Industrie kommt hinzu: „Schon die internen Geschäftsabläufe müssen die Anforderungen der Auslandsbeziehungen berücksichtigen. Es reicht nicht mehr, wenn lediglich der Vertrieb exportorientiert denkt“, berichtet ein Branchenkenner. Ein Beispiel ist die Einhaltung von strengen Umweltnormen im gesamten Herstellungsprozess, die im Exportgeschäft ein Wettbewerbsvorteil sein kann.

In den vergangenen Jahren haben in Deutschland immer mehr Unternehmer ausländischer Herkunft die duale Ausbildung entdeckt. Viele dieser mittelständischen Betriebe schlagen in Gewerbe, Vertrieb und Handel eine Brücke zwischen dem Markt ihres Herkunftslandes und der hiesigen Migrantengemeinde. Wer sich halten, das Dienstleistungsangebot ausbauen und professionalisieren will, braucht fähige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Die Aufstiegsfortbildung Fachkaufmann/Fachkauffrau für Außenwirtschaft kann hier eine gute Lösung bieten.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die sich nach einer Fortbildung umsehen, haben nicht immer bereits präzise Karrierewünsche im Kopf. Oft treibt die fachliche Neugierde oder einfach die Lust am Lernen die Einzelnen an. Einige sind in neue betriebliche Aufgaben hinein gewachsen und

spüren, dass sie für all das nebenbei Gelernte ein Fundament und eine Struktur benötigen. Oder sie beobachten, dass sie Zusatzwissen brauchen, um – angesichts steigender beruflicher Anforderungen – nicht abgehängt zu werden.

Außerdem wächst die Zahl junger Leute, die nach dem (Fach-) Abitur kein Studium, sondern eine betriebliche Ausbildung beginnen. Sie streben durchaus Führungspositionen an, bevorzugen aber eine „diagonale Karriere“: berufsbegleitend lernen, Theorie und Praxis verknüpfen und so schrittweise höher steigen. Sie schauen besonders darauf, ob ein Fortbildungsabschluss bekannt und anerkannt ist.

Wer die eigenen Lernmotive sehr genau kennt, kann auch besser mit dem Arbeitgeber verhandeln: Was nützt mir persönlich, was dem Betrieb? Welche zeitliche und/oder finanzielle Unterstützung erhalte ich? Wie kann die Aufstiegsfortbildung Teil der unternehmenseigenen Personalentwicklung werden? Gibt es Karriereaussichten im Betrieb, sobald ich den Abschluss habe? Muss ich mich, wenn ich weiterkommen möchte, nach einem anderen Arbeitgeber umschauen? Will ich das jetzt oder vielleicht erst in fünf Jahren?

V. Lernwege

Kurse, Kammern und Kosten

Wer die Zulassungsbedingungen zur Prüfung „Fachkaufmann/Fachkauffrau für Außenwirtschaft“ genau liest, wird nichts von einem verpflichtenden Lehrgangsbesuch entdecken. Tatsächlich gilt bei den Fortbildungsprüfungen: Wer einen anerkannten Abschluss erreichen will, muss eine bestimmte berufliche Praxis nachweisen und die Prüfungsanforderungen meistern. Wo und wie der Einzelne die erforderliche Kompetenz erworben hat, ist seine bzw. ihre Sache.

In der Regel besuchen die Aufstiegswilligen einen Vorbereitungslehrgang – in berufsbegleitender Form oder als Vollzeitkurs konzipiert. Bei den Geprüften Fachkaufleuten für Außenwirtschaft wird vom DIHK eine Vorbereitung im Umfang von 540 Unterrichtsstunden empfohlen.

Wer sich umschaute, wird auch auf Angebote mit deutlich weniger Stunden stoßen. Dann gilt es genau nachzufragen, ob die Vorbereitung im Kurs wirklich alle Stoffgebiete der Prüfung umfasst, ob die Veranstalter von einem sehr hohen Selbstlernanteil ausgehen oder ob bestimmte Lehrgangsinhalte als bekannt vorausgesetzt werden. Wer auf Nummer sicher gehen möchte, dass diese Aufstiegsfortbildung wirklich das Richtige ist und dass man bei einem kompetenten Bildungsinstitut gelandet ist, kann beispielsweise zunächst Einzelveranstaltungen zu aktuellen Themenstellungen rund um die Abwicklung des Import- und Export-Geschäfts besuchen.

Die Industrie- und Handelskammern (IHK) spielen bei Aufstiegsfortbildungen in doppelter Hinsicht eine Rolle: Sie sind gesetzlich beauftragt, die bundeseinheitlichen Prüfungen durchzuführen. Deshalb sind sie es auch, die entscheiden, ob die vorgeschriebene Berufs- und Arbeitserfahrung ausreicht bzw. ob Quereinsteiger/innen auf andere Weise die Zulassungsvoraussetzungen erfüllen. Gleichzeitig bieten die örtlichen Bildungsinstitute der IHK teilweise selbst einschlägige Lehrgänge an.

Bei berufsbegleitenden Lehrgängen verteilen sich die rund 500 Unterrichtsstunden in der Regel auf zwei Jahre. Die Kosten betragen 2500 bis 3000 Euro. Dazu kommen Prüfungsgebühren. Für die Teilnehmer/innen an Vorbereitungslehrgängen ist in der Regel eine Förderung nach Meister-BAföG möglich. Informationen hierzu gibt es unter www.meister-bafog.info. Vorteilhaft kann sich auch die steuerliche Absetzbarkeit auswirken; siehe unter VI. In einigen Bundesländern erlauben es Bildungsurlaubsgesetze, sich in der letzten Phase unmittelbar vor der Prüfung frei zu nehmen, ohne auf Gehalt zu verzichten.

Außerdem empfiehlt es sich, mit dem Arbeitgeber über zeitliche und finanzielle Entlastung zu verhandeln. Manchmal ist in Betriebsvereinbarungen zur Personalentwicklung bereits einiges geregelt – etwa die prozentuale Übernahme der Lehrgangskosten durch den Arbeitgeber oder die Möglichkeit, befristet weniger zu arbeiten, um mehr Zeit fürs Lernen zu haben. Oft hängt die betriebliche Unterstützung vom Verhandlungsgeschick der Einzelnen ab.

VI. Anhang

Häufig gestellte Fragen

Können die Fortbildungskosten steuerlich abgesetzt werden?

- + Aufwendungen für die Fortbildung im Beruf und für Umschulungsmaßnahmen, die einen Berufswechsel vorbereiten, sind als Betriebsausgaben/Werbungskosten unbeschränkt abziehbar.

Sollten sich diese Aufwendungen mangels positiver Einkünfte nicht im Entstehungsjahr auswirken, so kommt insoweit ein Verlustrücktrag ins vorangegangene Jahr bzw. ein Verlustvortrag in zukünftige Jahre in Betracht.

Zu den typischen als Betriebsausgaben bzw. Werbungskosten abziehbaren Aufwendungen für eine berufliche Fortbildung gehören z. B.

- + Lehrgangs-, Schul-, Studien- und Prüfungsgebühren, Arbeitsmittel (z. B. Computer) Fachliteratur,
- + Fahrten zwischen Wohnung und Ausbildungsort,
- + Mehraufwendungen wegen auswärtiger Unterbringung,

Was bedeutet es in der Praxis, wenn ein Fortbildungsprofil neu geordnet wird?

Seit dem 19. Juli 2005 ist der Geprüfte Fachkaufmann für Außenwirtschaft/die Geprüfte Fachkauffrau für Außenwirtschaft als Bundesverordnung erlassen. Es ist ein bundesweit anerkannter Abschluss. Die Prüfungsseckwerte sind im Bundesgesetzblatt veröffentlicht (BGBl. I S. 2191). Dort ist auch festgelegt, dass bis zum 31. Dezember 2007 eine Übergangsfrist läuft. Das bedeutet: Wer bereits eine Aufstiegsfortbildung nach den alten, regionalen IHK-Bestimmungen begonnen hat, kann innerhalb dieser Frist die Prüfung nach bisherigem Muster ablegen. Alte und neue Vorschriften bestehen solange nebeneinander. Das ist auch deshalb wichtig, weil die ersten Vorbereitungskurse, die sich an den neuen Qualifikationsinhalten und Prüfungsanforderungen orientieren, voraussichtlich erst Mitte 2006 starten.

Wie finde ich heraus, welcher Kurs für mich richtig ist?

Unter www.berufenet.de kann man sich einen ersten Eindruck von den Inhalten der einzelnen Fortbildungen verschaffen. In der WIS-Datenbank www.wis.ihk.de sind einschlägige regionale und überregionale Kursanbieter zu finden. Die Checkliste des BIBB (s. Webadresse) informiert, auf welche Qualitätskriterien es bei den Schulungen ankommt. Oft ist eine persönliche Weiterbildungsberatung nützlich: im Betrieb, bei der IHK oder bei kommunalen, trägerunabhängigen Bildungsberatungen.

Immer wieder ist davon zu hören, dass sich bald berufliche Qualifikationen auf Hochschulleistungen anrechnen lassen. Was ist dran?

Im November 2003 haben sich Bundesbildungsministerium BMBF sowie Kultusminister- und Hochschulrektorenkonferenz „für eine verbesserte Anerkennung außerhalb der Hochschule erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten für ein Hochschulstudium“ ausgesprochen. Inzwischen beteiligen sich einige Hochschulen an ersten Pilotvorhaben mit dem Ziel, in Kammerabschlüssen nachgewiesene Qualifikationen aufs Studium anzurechnen.

Web-Adressen

www.ahk.de

Webauftritt der deutschen Auslandshandelskammern und anderer Repräsentanten der deutschen Wirtschaft weltweit.

www.berufenet.de

Die Zusammenstellung und Beschreibung der aktuellen Berufe ist eine Dienstleistung der Bundesagentur für Arbeit.

www.bga.de

Homepage des Bundesverbands des deutschen Groß- und Außenhandels e.V.

www.bibb.de

Das Bundesinstitut für Berufsbildung entwickelt gemeinsam mit den Sozialpartnern die Profile in Aus- und Fortbildung, beteiligt sich an Forschungen zum Qualifikationsbedarf in Wirtschaft und Gesellschaft und evaluiert Berufsbildungsprojekte.

www.bibb.de/de/checkliste.htm

Die Prüfliste „Qualität beruflicher Weiterbildung“ hilft Fortbildungswilligen bei der Orientierung.

www.bmbf.de

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert die Entwicklung der beruflichen Erstausbildung und der Fortbildung und ist Verordnungsgeber in allen Fragen des Berufsbildungsgesetzes.

www.dihk.de

Webadresse des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, des Dachverbands der IHK. Im virtuellen Shop des DIHK lassen sich die gültigen Rahmenpläne für Aufstiegsfortbildungen bestellen. Ebenfalls kann hier die örtliche IHK mit den jeweiligen Ansprechpartnern herausgesucht werden.

www.ixpos.de

Das Außenwirtschaftsportale ist ein Serviceangebot des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie.

www.kibb.de

Das BIBB hat ein „Kommunikations- und Informationssystem berufliche Bildung für Expertinnen und Experten“ gestartet.

www.meister-bafoeg.info

Webangebot der Bundesregierung mit umfassenden Informationen für alle, die Meister-BAföG beziehen wollen.

www.wbv.de

In diesem Fachverlag werden Prüfungsaufgaben und Lösungsvorschläge veröffentlicht, die bei anerkannten Fortbildungsberufen bereits gestellt waren – als Material für die eigene Prüfungsvorbereitung.

www.wis.ihk.de

Das gemeinsame Weiterbildungsinformationssystem WIS der Industrie- und Handelskammern sowie der Handwerkskammern zu Fortbildungsstrukturen, Profilen, Abschlüssen, prüfenden Stellen, Ansprechpartnern und Lehrgangsanbietern.

Notizen

Notizen

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unentgeltlich abgegeben. Sie ist nicht zum gewerblichen Vertrieb bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahlwerbern oder Wahlhelferinnen/Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin/dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

