

Endbericht zum Projekt:

*Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes der
Fortbildungsprüfung Betriebswirt (IHK)*

AUFTRAGGEBER

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG

Projektbearbeiter:

DR. KARIN DENISOW • SOPHIE SCHMIDT

unique

Gesellschaft für Arbeitsgestaltung,
Personal- und Organisationsentwicklung mbH
Ein Unternehmen der AOC-Gruppe

Ansprechpartnerin:

Dr. Karin Denisow

Großbeerenstraße 89 • 10963 Berlin • Tel. +49 30 25 29 76 40 • Fax + 49 30 25 29 76 41 •
E-mail: denisow@unique-berlin.de

Berlin, Dezember 2002

Gliederung

1.	Das Konzept Betriebswirt IHK in der Fortbildungs- und Unternehmenspraxis – Ergebnisse	4
2.	Zielstellung der Untersuchung und methodische Anlage	11
2.1.	Zielstellung der Untersuchung	11
2.2.	Das Untersuchungsdesign und das Untersuchungssample	12
3.	Stand der Prüfungssituation in Deutschland unter Berücksichtigung der beteiligten IHK	14
3.1.	Prüfungssituation nach absoluten Zahlen und Geschlecht sowie Situation im IHK-Befragungssample	14
3.2.	Regionale Verteilung der Prüfungsteilnehmer nach alten und neuen Bundesländern	17
3.3.	Bundesländer im Vergleich	17
4.	Sozio-demografische Strukturen der Absolventen	19
4.1.	Das Untersuchungssample vor dem Hintergrund makroökonomischer Zahlen	19
4.2.	Alterstrukturen und Schulabschluss zum Prüfungszeitpunkt	19
4.3.	Zulassungsvoraussetzungen	21
4.4.	Beschäftigung der Befragten nach Wirtschaftsbereichen, Unternehmensgröße und Beschäftigtenstatus	23
5.	Motive und Wege des Zugangs zur Fortbildung	25
5.1.	Motive zur Aufnahme der Fortbildung	25
5.2.	Der Zugang zu dem Betriebswirteangebot im Kontext individueller und betrieblicher Bedingungen	27
6.	Entwicklungspfade der Absolventen	29
6.1.	Berufliche Stellung vor der Fortbildung – Aufstiegsmotive als Regel?	29
6.2.	Berufliche Stellung nach der Fortbildung – Aufstieg als Regel?	31
6.3.	Aktuelle Tätigkeit und Ausmaß der Personalverantwortung	32
6.4.	Erfüllte Teilnahmemotive	36
6.5.	Zufriedenheit mit dem beruflichen Einsatz der Qualifikation	36
6.6.	Bedeutung von Unternehmenswechsel und beruflicher Neuorientierung	38
6.7.	Betriebswirte (IHK) in KMU und großen Unternehmen – ein Vergleich	38
7.	Status und Qualität des Abschlusses	40
7.1.	Bedeutung des Abschlusses für die Entwicklung der beruflichen Stellung	40
7.2.	Exkurs: Konkurrenzsituation zu anderen Betriebswirtabschlüssen	41
8.	Der Betriebswirt (IHK) im Kontext betrieblicher Personalentwicklung	44
8.1.	Förderung der Fortbildung durch das Unternehmen aus Sicht der Teilnehmer	44
8.2.	Die Sicht der Industrie- und Handelskammern (IHK)	45
8.3.	Exkurs: Bekanntheit des Berufes in den Unternehmen	45
9.	Qualität der Fortbildung und Prüfung	46
9.1.	Fachlich-inhaltliches Profil der Fortbildung aus der Sicht der Teilnehmer	46
9.2.	Fachlich-inhaltliches Profil der Fortbildung aus Sicht der IHK	52
9.3.	Vergleich der Einschätzungen des fachlich-inhaltlichen Profils durch die Teilnehmer und die IHK	57
9.4.	Prüfung	57
9.5.	Weitere Aspekte der Qualitätsbeurteilung des Abschlusses	58
	Anhang	59
I.	Fragebogen an die Teilnehmer von Prüfungen zum Betriebswirt (IHK)	59
II.	Fragebogen an die Prüfungsverantwortlichen der IHK zum Betriebswirt (IHK)	59
	Literatur	72

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Struktur der IHK-Fortbildung und die Verortung der Betriebswirte (IHK).....	11
Abbildung 2: Bundesweite Verteilung der an der Befragung beteiligten IHK	14
Abbildung 3: Prüfungsteilnehmer 2000 – Deutschland gesamt	16
Abbildung 4: Prüfungsteilnehmer 2001 – Deutschland gesamt	16
Abbildung 5: Anzahl der Prüfungsteilnehmer nach alten und neuen Ländern 2000/2001	18
Abbildung 6: Zulassungsvoraussetzungen	22
Abbildung 7: Verteilung nach Unternehmensgrößen.....	24
Abbildung 8: Verteilung der Betriebswirte auf die Branchen	25
Abbildung 9: Motive zur Aufnahme der Fortbildung zum Betriebswirt	26
Abbildung 10: Motive zur Fortbildung nach Geschlecht.....	28
Abbildung 11: Berufliche Stellung vor der Fortbildung	31
Abbildung 12: Berufliche Stellung vor und nach der Fortbildung.....	32
Abbildung 13: Aktuelle Tätigkeitsbereiche Betriebswirte (IHK)	33
Abbildung 14: Einsatzfelder von Betriebswirten mit einem staatlich anerkannten Fortbildungsabschluss	34
Abbildung 15: Aktuelle Tätigkeitsbereiche nach Fachwirt/Fachkaufleuteabschlüssen	35
Abbildung 16: Qualität der Fortbildung	47
Abbildung 17: Einschätzung der Inhalte: Bedarfsgerecht	50
Abbildung 18: Schwerpunkt sollte beibehalten/ausgebaut/verringert werden	55
Tabelle 1: Entwicklung der Prüfungsteilnehmer seit 1996	15
Tabelle 2: Angebots- und Prüfungssituation der befragten IHK.....	15
Tabelle 3: Teilnehmerzahlen und Erfolgsquoten im IHK-Untersuchungssample.....	15
Tabelle 5: Regionale Verteilung der Prüfungsteilnehmer 2000/2001	17
Tabelle 6: Prüfungsteilnehmer nach Ländern (absolute Zahlen der befragten IHK; N=33)	18
Tabelle 4: Zeitreihen für Prüfungsteilnehmer in den Alten und Neuen Ländern 1988 bis 2001.....	19
Tabelle 7: Anteil weiblicher Absolventen an der Gesamtzahl der Absolventen der wichtigsten Abschlüsse.....	27
Tabelle 8: Bekanntheit der Betriebswirtabschlüsse bei Personalleitern (Auswertung nach Bobrowski).....	46
Tabelle 9: Verbesserungsvorschläge der befragten Betriebswirte I (offene Frage)	51
Tabelle 10: Verbesserungsvorschläge der befragten Betriebswirte II (offene Frage).....	52
Tabelle 11: Stundenzahl der Fortbildung an den IHK, die Fortbildung anbieten.....	53

1. Das Konzept Betriebswirt IHK in der Fortbildungs- und Unternehmenspraxis - Ergebnisse

Im Rahmen seines Vorhabens „Entwicklungschancen und Qualifizierungsbedarf für leitungsnahe Unternehmensfunktionen“ /1/ hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) an Unique Berlin (Unique) den Auftrag vergeben, den Qualifizierungsbedarf zum Abschluss Betriebswirte/in IHK¹ zu untersuchen.

Aufgabe dieser Arbeit sollte es sein:

- die Motivlagen, Verwertungsinteressen sowie Verwertungsmöglichkeiten von Teilnehmern und Absolventen des Abschlusses zu untersuchen;
- die betrieblichen Interessenlagen und strukturellen Bedingungen in den Unternehmen bezüglich dieses speziellen Abschlusses zu analysieren;
- die Interessenlagen und strukturellen Bedingungen von Trägern der Fortbildung – insbesondere von Industrie- und Handelskammern - zum Betriebswirt IHK darzustellen.

Aus Termin- und Kostengründen ließ sich dieses Programm nur teilweise realisieren. Die schließlich durchgeführte Untersuchung bestand aus zwei Teilen:

Zum Einen wurde eine Befragung von Absolventen der Prüfung Betriebswirt IHK bei sechs Industrie- und Handelskammern (IHK) durchgeführt. Die Auswahl der IHK erfolgte gemeinsam mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK). Nach Einschätzung des DIHK verfügten diese sechs IHK einen vergleichsweise großen Anteil der Absolventen (rd. 25%). Auf diese Weise konnte ein repräsentativer Querschnitt der Teilnehmerschaft an den Prüfungen befragt werden.

Von den rd. 800 Absolventen, die von den ausgewählten IHK angeschrieben wurden, beteiligten sich 238 Betriebswirte, eine Antwortquote von 30% .

Die Befragung umfasste Fragen zu folgenden Schwerpunkten:

- Zulassungsvoraussetzungen und Prüfungsvorbereitung;
- Prüfung;
- Teilnahmemotivation und Verwertungsinteresse;
- Reale Verwertung des Abschlusses und Zufriedenheit.

Zum Anderen wurden alle Industrie- und Handelskammern gebeten, einen Fragebogen auszufüllen, der die gleichen Schwerpunkte enthielt. Damit sollten die Einschätzungen der IHK zum Abschluss Betriebswirt IHK erfasst werden. Von 82 Kammern antworteten 48; das sind 58,5%. Dieser Befragungsteil kann somit als repräsentativ gelten.²

Zunächst werden auf den folgenden Seiten die Ergebnisse der Studie zusammenfassend dargestellt. Die ausführliche Darstellung folgt in den darauf folgenden Abschnitten.

¹ Im Folgenden verwenden wir aus Gründen der Vereinfachung und besserer Lesbarkeit nur die männliche Form.

² Beide Befragungen wurde vom DIHK aktiv unterstützt. Wir danken insbesondere Herrn Dr. Schenk für seine Hilfe. Außerdem wurde das Projekt von Herrn Wortmann beraten und begleitet. Auch ihm gilt unser Dank.

Wer hat ein Interesse am Erwerb dieses Abschlusses?

Der Abschluss Betriebswirt IHK ist als weiterführende Aufstiegsqualifikation - insbesondere für Fachwirte (FW) und Fachkaufleute (FKL) - konzipiert worden. Im System der Aufstiegsfortbildung ist er neben dem Technischen Betriebswirt IHK auf der sogenannten dritten Ebene angesiedelt.

Ein Interesse am Erwerb und der Verwertung des Abschlusses haben überwiegend Fachwirte/Fachkaufleute (85%)³. die Öffnungsklausel, die auch den Zugang für Seiteneinsteiger ermöglicht, wird nur von einem geringen Teil der Absolventen genutzt (9%). Es ist somit nicht erkennbar, dass Studienabbrecher, Zeitsoldaten oder Hochschulabsolventen diesen Abschluss als Einstieg in eine Aufstiegskarriere in besonderem Maße nutzen. Ein noch geringerer Anteil von Betriebswirten hat die Prüfungszulassung auf der Grundlage eines anderen staatlichen oder staatlich anerkannten Abschlusses erhalten.⁴ Der Abschluss trifft somit eindeutig die Interessen der Fachwirte/Fachkaufleute.

Es sind jedoch Konzentrationen auf bestimmte Abschlüsse der Fachwirte-/Fachkaufleuteebene erkennbar. Bei den Fachwirten sind überwiegend Handelsfachwirte (39%), Industriefachwirte (28%) und Bankfachwirte (14%) vertreten. Die Fachkaufleute besitzen zu erheblichen Anteilen die Abschlüsse Personalfachkaufmann/-kauffrau (32%) sowie Fachkaufmann/-kauffrau für Einkauf und Logistik/ Materialwirtschaft (19%).

Die Betriebswirte IHK waren zum Zeitpunkt der Prüfung zwischen 27 und 37 Jahren alt.

37% der Befragten haben einen Realschulabschluss, 48,5% haben einen gymnasialen Abschluss bzw. die Fachhochschulreife. 5% der Teilnehmer verfügen über einen Hauptschulabschluss. Insofern ist das Modell dem bildungspolitischen Ziel gewachsen, dass nicht ausschließlich das Abitur oder das Diplom Voraussetzung für Entwicklung und Karriere in betriebswirtschaftlichen Bereichen sein muss.

40% der Teilnehmer sind Frauen. Der Anteil der Frauen an den wichtigsten Fachwirte/Fachkaufleutefortbildungen liegt in derselben Größenordnung. Besondere Barrieren für die Teilnahme von Frauen an der Fortbildung sind aus der Erhebung nicht erkennbar.

Welche Interessen leiten die Teilnehmer bei der Aufnahme der Qualifizierung?

Die Teilnahmemotive sind einerseits verwertungsorientiert. Dazu gehört an erster Stelle das Aufstiegsmotiv (rd. 50%). Auch die Übernahme qualifizierterer Tätigkeiten (rd. 30%), eine finanzielle Verbesserung (20%) sowie eine berufliche Neu- und Umorientierung (rd.20%) sind wichtige Motive der Fortbildung. Ein Viertel der Befragten wollte die Fortbildung nutzen, um die bereits eingenommene berufliche Position noch qualifizierter ausfüllen zu können.

Fast die Hälfte der Befragten gab an, dass ein Motiv darin bestand, einen speziell für die FW/FKL konzipierten Weiterbildungsabschluss als Zusatzqualifikation zu erwerben. Die-

³ Die Prozentzahlen der Zusammenfassung und der Studie beziehen sich immer – sofern nicht anders angegeben – auf die jeweiligen Anteile an den erfassten Antworten.

⁴ § 2 (1): „Zur Prüfung ist zugelassen, wer 1. eine mit Erfolg abgelegte IHK-Fortbildungsprüfung zum Fachwirt/Fachwirtin bzw. Fachkaufmann/Fachkauffrau und eine anschließende wenigstens einjährige Berufspraxis oder 2. eine mit Erfolg abgelegte staatliche oder staatlich anerkannte Prüfung an einer auf eine Berufsausbildung aufbauenden kaufmännischen Fachschule und eine anschließend zweijährige Berufspraxis nachweist.“ /2/

ses Ergebnis könnte ein Hinweis darauf sein, dass sich einige Teilnehmer mit dieser Fortbildung auch einen Qualifikationsvorrat anlegen wollen, der ihre Beschäftigungschancen noch besser sichert als der FW-/FKL- Abschluss.

Insbesondere die Frauen erhoffen sich durch den weiteren Abschluss mehr Chancen für ihre berufliche Entwicklung. Sie sind in geringerem Maße als die Männer bereits in den Funktionen tätig, für die sie sich mit dem Abschluss besser qualifizieren wollen. Ihr Ziel sind häufiger qualifiziertere Tätigkeiten und die Nutzung des Abschlusses zur Verbesserung ihrer Beschäftigungschancen. Sie binden die Aufnahme der Fortbildung weniger als Männer an den Wunsch nach Aufstieg.

In welchen Branchen und Funktionen wird der Abschluss real verwertet?

Die Betriebswirte IHK sind in der Industrie (rd. 30%), der Dienstleistungswirtschaft (20%), der Finanzwirtschaft (rd. 19%) und dem Handel (rd. 14 %) tätig.

Breit ist auch das Einsatzspektrum in betrieblichen Funktionen. Die Betriebswirte IHK sind in allen kaufmännischen Bereichen der Unternehmen zu finden. Besondere Tätigkeitsschwerpunkte liegen im Vertrieb und in kundennahen Bereichen (Beratung/Kundendienst). Fast die Hälfte aller Befragten übt Funktionen in diesen Bereichen aus.

Es kann geschlussfolgert werden, dass der Abschluss die Einsatzflexibilität und –breite der Beschäftigten in den kaufmännischen Bereichen der Unternehmen erhöht. Dieser Aspekt ist u. a. in kleinen und mittelständischen Unternehmen von Bedeutung, in denen häufig verschiedene kaufmännische Funktionen durch eine Person wahrgenommen werden müssen. Dort sind deshalb breite kaufmännische Qualifikationen von Vorteil.⁵

Die Betriebswirte IHK sind in unteren sowie mittleren Führungspositionen (fast 40%) tätig. Fast 20% arbeiten auch nach der Weiterbildung auf der Position eines Sachbearbeiters.

Der Anteil der Selbständigen hat sich nach absolvierter Prüfung fast verdoppelt, bleibt aber sehr gering (von 2,5 auf rd. 5%).

Haben Unternehmen ein zielgerichtetes Interesse an dem Abschluss?

Die Betriebswirte IHK haben die Fortbildung fast ausschließlich aus eigener Initiative absolviert. Die Unternehmen wurden informiert und unterstützten häufig die Qualifizierungspläne, indem sie Zeit oder finanzielle Mittel zur Verfügung stellten.

Ausgehend von der hohen Eigeninitiative der Betriebswirte IHK können wir unternehmensseitig nicht von einer verwertungsorientierten Qualifizierung ausgehen. Dies kann ein Problem für die Absolventen sein, und zwar dann, wenn es im Unternehmen selbst keine Möglichkeiten gibt, den Abschluss einzusetzen. Aus dieser Situation heraus kann der hohe Anteil von Absolventen erklärt werden, der nach der Prüfung das Unternehmen verlassen hat (30%) bzw. dies noch plant (16 %).

Diese Entwicklung muss jedoch nicht zwangsläufig ablaufen. Eine Neuverhandlung der Tätigkeit zwischen Unternehmen und Mitarbeiter nach Erwerb des Abschlusses verhindert eine solche Fluktuation. Nützlich wären Konzepte in Unternehmen, in denen eine Verknüpfung zwischen dem Stufensystem der IHK und den betrieblichen Personalentwicklungsstufen hergestellt wird.

⁵ Vgl.: Lippert, I.; Rupp, J.; Denisow, K.; Jasper, G.; Rohwedder, A. (2003): Entwicklungschancen und Qualifizierungsbedarf für leitungsnahe Unternehmensfunktionen. Endbericht zum Projekt des BMBF.

Worin bestehen Probleme und Chancen der Verwertung des Abschlusses in den Unternehmen?

Die Untersuchungen im Projekt zur Entwicklung und Besetzung leitungsnaher Unternehmensfunktionen zeigten auf, dass es für das Angebot Betriebswirt IHK bislang kaum Entsprechungen in betrieblichen Personalentwicklungskonzepten gibt. Dem Abschluss werden außerdem in den Unternehmen – soweit überhaupt bekannt - weder bestimmte Qualitätsmerkmale noch bestimmte Tätigkeitsprofile zugeschrieben. Damit hängt der Verwertungserfolg immer davon ab, wie Unternehmen und Absolvent im Einzelfall die Qualifikationsverwertung verhandeln können.

Der Abschluss ist in den Unternehmen wenig bekannt. Auch die Unterschiede zu anderen Betriebswirteabschlüssen (z.B. staatlich geprüfte Betriebswirte, Betriebswirt (VWA)) sowie das System der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung in seiner Dreistufigkeit sind wenig bekannt.

Eine Chance hat der Abschluss vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen in den kaufmännischen Bereichen der Unternehmen. Diese Entwicklungen bestehen kurzgefasst darin, dass eine durchgängige Professionalisierung einhergeht mit der Zunahme von Schnittstellenfunktionen, von bereichsübergreifender Projektarbeit, mit hoher Dynamik der Unternehmensstrukturen und -strategien sowie steigenden Anforderungen an strategisches und methodisch-instrumentelles Arbeiten.⁶ Der branchen- und funktionsübergreifende Zuschnitt des Abschlusses Betriebswirt IHK auf der Basis der vorhergehenden branchen- bzw. funktionspezifischen Fortbildung zum Fachwirt bzw. zu den Fachkaufleuten könnte diesen Entwicklungen gut entsprechen.

Sind Unterschiede der Verwertung in verschiedenen Betriebsgrößen erkennbar?

Betriebswirte IHK aus Unternehmen bis zu 1000 Mitarbeitern (hier im folgenden kleine und mittlere Unternehmen) haben sowohl vor (50%) als auch nach (60%) der Prüfung stärkere Anteile in höheren Leitungspositionen als Betriebswirte aus Unternehmen mit mehr als 1000 Mitarbeitern (vorher 34%, nachher 38%). Dies zeigt einerseits auf, dass Aufstiegschancen ohne Studium in KMU generell in höherem Maße vorhanden sind als in großen Unternehmen. Es zeigt andererseits, dass die Chancen, mit dem Abschluss aufzusteigen, in allen Betriebsgrößenklassen mit ähnlich (niedriger) Wahrscheinlichkeit vorhanden sind.

Ist Aufstieg in kaufmännischen Funktionen nur mit dem Abschluss Betriebswirt IHK zu erreichen?

Den 3.757 Absolventen der Prüfung seit 1997 stehen allein 148.852 Absolventen der fünf wichtigsten Teilnehmergruppen (Handelsfachwirte, Industriefachwirte, Bankfachwirte, Personalfachkaufleute, Fachkaufleute für Einkauf und Materialwirtschaft) aus den Jahren 1990 bis 2001 gegenüber. Damit wird deutlich, dass dieses Angebot nur diejenigen Fachwirte und Fachkaufleute anspricht, die mit der ersten Fortbildung noch nicht ihre Ziele erreicht haben bzw. der Auffassung sind, dass sie sie mit dem vorhandenen Abschluss noch nicht erreichen werden. Fachwirte und Fachkaufleute, die mit ihrem Abschluss bereits berufliche Entwicklungen erreichen konnten (einschließlich Aufstieg), werden die aufbauende Betriebswirtefortbildung in geringerem Maße absolvieren. Aufstieg scheint auch ohne den Abschluss Betriebswirt IHK möglich zu sein.

⁶Lippert, I.; Rupp, J.; Denisow, K.; Jasper, G.; Rohwedder, A. (2003): Entwicklungschancen und Qualifizierungsbedarf für leitungsnaher Unternehmensfunktionen. Endbericht zum Projekt des BMBF. S.117

Was behindert und was fördert die weitere Verbreitung des Abschlusses?

Die mangelnde Bekanntheit und Systemtransparenz (Dreistufigkeit) sowohl bei Unternehmen als auch bei Beschäftigten behindern die Verbreitung des Angebotes.

Eine Stärke des Angebots ist nach Aussagen der Teilnehmer die Qualität der Fortbildung. Über drei Viertel der Befragten gaben z.B. an, dass sie diese Fortbildungsprüfung wieder absolvieren würden, wenn sie vor der erneuten Wahl stünden. Nur 16% der Befragten würden sich für einen anderen Qualifizierungsweg entscheiden. Diese 16% begründen dies mit der jeweiligen Bekanntheit und betrieblichen Anerkennung anderer betriebswirtschaftlicher Abschlüsse (Betriebswirt VWA, MBA bzw. ein Fachhochschulabschluss). Dem Abschluss selbst bescheinigen auch diese Teilnehmer eine hohe fachlich-inhaltliche Qualität.

In welcher Konkurrenzsituation befindet sich der Abschluss?

Die Konkurrenzsituation zu anderen Betriebswirteabschlüssen ist aus der Sicht der Teilnehmer und aus der Sicht der Unternehmen unterschiedlich.

Aus der Sicht der Teilnehmer, die überwiegend Fachwirte und Fachkaufleute sind, existiert einerseits die Konkurrenz zu anderen, branchenbezogenen, Angeboten, die Abschlüsse auf der dritten Ebene der Fortbildung darstellen. (z. B. Bankbetriebswirt, Versicherungsbetriebswirt). Dies sind jeweils branchenbezogene Qualifizierungs- und Karriereangebote. Die FW/FKL können sich entscheiden, ob sie ihre Karriere mit zusätzlicher Branchenqualifikation oder mit branchenunabhängiger Qualifizierung fördern möchten.

Andere Angebote – wie der staatlich geprüfte Betriebswirt oder der Betriebswirt VWA – sind nach einer Fachwirte-/Fachkaufleutefortbildung kein Konkurrenzangebot mehr, da die bereits vorhandene Qualifikation dort keine Berücksichtigung findet.

Auf der Unternehmensebene ist ein komplizierteres Konkurrenzgeschehen zu verzeichnen. Hier wird nicht unterschieden zwischen den verschiedenen Angeboten zur Betriebswirtefortbildung. Regionale Präferenzen sind ebenso sichtbar⁷. Die Fachwirte-/ Fachkaufleutefortbildung wird mit den Betriebswirteabschlüssen verglichen. Der Betriebswirt IHK steht in den Unternehmen somit in Konkurrenz zu anderen Betriebswirteabschlüssen sowie zu den Fachwirte/Fachkaufleute-Abschlüssen.

Was unterscheidet den Abschluss von anderen Betriebswirteabschlüssen?

Der funktions- und branchenunabhängige fachlich-inhaltliche Zuschnitt sowie die besondere Ausrichtung auf die Zielgruppe der Fachwirte/Fachkaufleute sind – aber nur in dieser Kombination - Alleinstellungsmerkmale des Abschlusses.

Fördert der Abschluss den Unternehmenswechsel?

Das Angebot Betriebswirt IHK wird überwiegend aus persönlichen Motiven der Beschäftigten heraus wahrgenommen. Es sind diejenigen Fachwirte/Fachkaufleute, die mit ihrem beruflichen Status, ihrer Tätigkeit und Aufstiegsmöglichkeiten unzufrieden sind und mit dieser weiteren Qualifikation ihre Entwicklungschancen verbessern wollen. Dies wird zwar

⁷ So werden in Regionen mit einer ausgewiesenen guten Fortbildung zum staatlich geprüften Betriebswirt die Interessenten an einer betriebswirtschaftlichen Fortbildung an diese Einrichtungen verwiesen. Das Gleiche ist in Bezug auf den Abschluss Betriebswirt VWA erkennbar. Eine Orientierung auf den zweistufigen Weg der IHK, über den FW/FKL-Abschluss auch den des Betriebswirtes (IHK) zu erwerben, wurde nur in Bayern vorgefunden. (BMBF-Projekt: „Entwicklungsbedarf für Leitungsnahe Unternehmensfunktionen“. /1/)

von den Unternehmen sehr häufig unterstützt. Dennoch ist die Verwertung der Qualifikation im eigenen Unternehmen offenbar nicht immer möglich. Fast die Hälfte der befragten Betriebswirte hat deshalb einen Unternehmenswechsel vollzogen bzw. plant diesen.

Insofern ist dieses Angebot eine Möglichkeit für die Beschäftigten, ihre Mobilität am Arbeitsmarkt zu verbessern. Dennoch meinen wir, dass der Abschluss eher keine Maßnahme ist, die den Ausstieg der Beschäftigten aus den Unternehmen befördert. Voraussetzung wäre jedoch, dass es unternehmensintern Möglichkeiten eines Aufstiegs oder einer qualifizierteren Beschäftigung gäbe.

Worin liegen Verbesserungsmöglichkeiten der Fortbildung und der Prüfung selbst?

Mehr als zwei Drittel der Teilnehmer fühlt sich durch die Fortbildung auf die ihrer Meinung nach anspruchsvolle Prüfung gut vorbereitet. Mehr als die Hälfte meint, dass die Kenntnisse der Fortbildung gut nutzbar sind. Demgegenüber steht aber das Ergebnis, dass nur rd. 30% der Teilnehmer der Meinung war, sich mit der Fortbildung gut auf ihre beruflichen Aufgaben vorbereitet zu haben. Dies spricht für einen Mangel an Praxisbezug in der Fortbildung.

Aus dem Unterschied zwischen guter Prüfungsvorbereitung und mangelndem Praxisbezug der Fortbildung folgern wir, dass die Prüfung noch zu theorielastig sein muss: Da die Prüfung theorielastig ist, muss die Vorbereitung auf die Prüfung auch eher diesen Anforderungen genügen. Dies geht zu Lasten der Praxisorientierung und der konkreten Verwertbarkeit der Qualifikation im Rahmen der beruflichen Aufgaben.

Eine stärkerer Praxisbezug der Fortbildung könnte erreicht werden, wenn die Prüfung in weit höherem Maße darauf ausgerichtet ist, die Anwendung des erworbenen Wissens und Könnens im beruflichen Kontext der Teilnehmer zu prüfen.

Dabei spielt eine wichtige Rolle, dass die Idee, den Praxisbezug durch Projektarbeit weitgehend herzustellen, gegenwärtig noch nicht ausreichend gut umgesetzt wird. Nach Aussagen der Befragungsteilnehmer hängt dies einerseits mit der Qualität der Dozenten zusammen. Andererseits scheint u.E. die Organisation und Durchführung eines fächerorientierten Kurses in Kombination mit fächerübergreifender Projektarbeit der Teilnehmer eine methodisch-didaktische Herausforderung zu sein, die in den Fortbildungseinrichtungen schwierig umzusetzen ist.

Die bessere Verknüpfung von Elementen der klassischen Wissensvermittlung mit Elementen des Lernens in und aus der Arbeit heraus (z. B. durch Projektarbeit) wird in Zukunft ganz wesentlich über die Qualität des Abschlusses entscheiden. Die Anwend- und Verwertbarkeit der Qualifikation im Rahmen der beruflichen Aufgaben ist das entscheidende Qualitätsmerkmal für die Teilnehmer – wurde deshalb auch in den offenen Fragen am häufigsten kritisiert. Die Tatsache, dass bereits ein Viertel der Teilnehmer über die Position verfügt, für die sie sich qualifizieren wollen, also bereits genau wissen, für welche beruflichen Aufgaben sie sich qualifizieren, unterstreicht die Bedeutung dieses Qualitätsaspektes.

Problematisch ist das unterschiedliche Niveau der betriebswirtschaftlichen Vorkenntnisse der Teilnehmer. Während Bankfachwirte z. B. bereits über weitreichende betriebswirtschaftliche Kenntnisse verfügen, spielt die Betriebswirtschaft bei der Prüfung der Personalfachkaufleute eine eher untergeordnete Rolle. Eine umgekehrte Situation finden wir dann im Fachgebiet Organisation/Personal. Modularisierungen könnten diesbezüglich zu Verbesserungen führen.

Welche Hinweise gibt es zur fachlich-inhaltlichen Gestaltung des Rahmenstoffplanes?

Bezüglich des Rahmenstoffplanes gibt es die stärkste Zufriedenheit mit den Fachgebieten Angewandte Betriebswirtschaftslehre, Organisation und Personal sowie Projektmanagement.

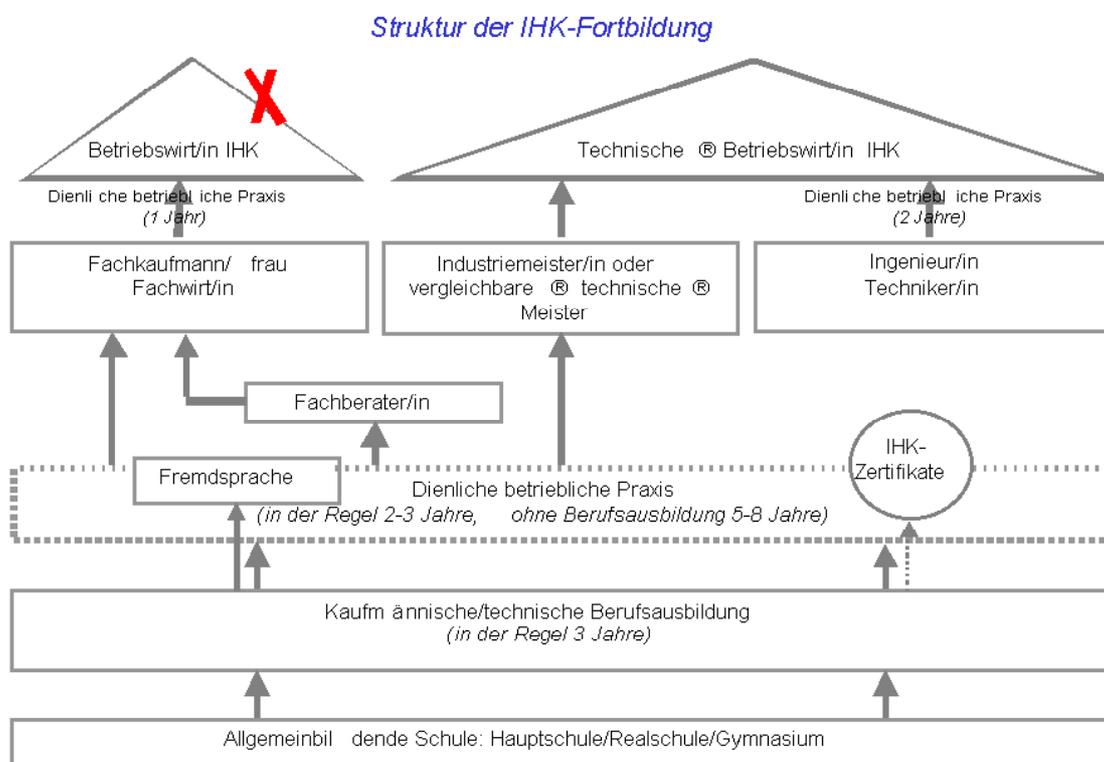
Gleichwohl werden die meisten Hinweise zur Verbesserung und Aktualisierung des Rahmenstoffplanes in Bezug auf das Gebiet „Angewandte Betriebswirtschaftslehre“ unterbreitet. Dies betrifft v.a. Instrumente der betriebswirtschaftlichen Bewertung und Steuerung von Bereichen und Unternehmen, wie z.B. Bilanzen, Controlling und Kosten-Leistungsrechnung. Insgesamt werten wir diese Hinweise als Vorschläge für einen stärkeren Praxisbezug und höhere Aktualität des Faches und des gesamten Abschlusses. Sie könnten auch gut in die Projektarbeit integriert werden.

Die Gebiete Fremdsprachen und Ökologiemanagement wurden durch Teilnehmer und IHK am schlechtesten bewertet. Es wurden Vorschläge unterbreitet, die Platzierung dieser Fächer im Angebot zu überprüfen. Die Vorschläge dazu sind unterschiedlich. Das fremdsprachliche Angebot könnte z.B. stärker auf die individuellen Voraussetzungen zugeschnitten und damit individuell gestaltbar sein. Ökologiemanagement könnte als Querschnittsthema behandelt werden.

2. Zielstellung der Untersuchung und methodische Anlage

2.1. Zielstellung der Untersuchung

Die berufliche Fortbildung zum Betriebswirt IHK existiert seit 1997. Sie wird deutschlandweit angeboten, wenn auch nicht von allen IHK bzw. in allen Bundesländern. Seitdem haben 3.757 Fortbildungsteilnehmer diese Prüfung absolviert. Rechtsgrundlage sind besondere Rechtsvorschriften der regional zuständigen Stellen (IHK) gemäß § 46 Abs. 1 BBiG. Der (DIHK), der die Empfehlungen zum Erlass der Rechtsvorschriften erarbeitet hat, verortet die Prüfung neben dem Technischen Betriebswirt IHK auf der dritten Ebene der Fortbildungsprüfungen (Abbildung 1).



Quelle: IHK München • Weiterbildungskatalog 2002

Abbildung 1: Struktur der IHK-Fortbildung und die Verortung der Betriebswirte (IHK)

Es ist vorgesehen, in absehbarer Zeit diese Fortbildungsprüfung nach § 46 Abs. 2 BBiG als Rechtsverordnung des Bundes neu zu regeln. Im Vorfeld dieser Neuregelung sollten im Rahmen dieser Studie folgende fünf inhaltlichen Aspekte bearbeitet werden:

1. Überprüfung der Nachfragesituation in Bezug auf die Wirksamkeit und Einhaltung der Zulassungsvoraussetzungen;
2. Beurteilung des Status' des Abschlusses im Kontext anderer – auch konkurrenzialer – Abschlüsse;

3. Entwicklungspfade von Betriebswirten (IHK) und Konsequenzen des Abschlusses für Berufsbiographie und Aufstieg;
4. Überprüfung des fachlich-inhaltlichen Konzeptes der Betriebswirte (IHK)-Fortbildung
5. Konzepterfolg des Betriebswirteangebotes insgesamt im Hinblick auf das fachlich-inhaltliche Profil der Fortbildung, die Prüfungssituation und die Verbreitung des Angebotes.

Damit soll geklärt werden, wie dieser Abschluss, der im Unterschied zu den anderen Fortbildungsabschlüssen nicht funktionsorientiert angelegt ist, im Kontext der betrieblichen Funktionszusammenhänge und der bildungspolitischen Entscheidungen verwertet werden kann.

2.2. Das Untersuchungsdesign und das Untersuchungssample

Der gezielten Untersuchung zur Prüfung Betriebswirt (IHK) ging eine breit angelegte Studie zum Entwicklungsstand und den Entwicklungsbedarfen von leitungsnahen Unternehmensfunktionen voraus⁸. Die Auftragnehmer waren an dieser Studie beteiligt. Diese Untersuchung zeigte einerseits Tendenzen des Einsatzes und der Funktionen von fortgebildeten Betriebswirten in der Wirtschaft auf. Andererseits hinterließ die Studie in Bezug auf das Fortbildungsprofil Betriebswirt (IHK) aber auch eine Reihe von Fragen, da mit dem gewählten methodischen Ansatz (Unternehmensfallstudien) nur sehr wenige Betriebswirte (IHK) gefunden wurden.

In die hier vorliegende Untersuchung sollten sowohl Teilnehmer der Fortbildung, als auch die Industrie- und Handelskammern einbezogen werden. Dazu wurden zwei Fragebögen entwickelt (siehe Anlage 1 und 2). Qualitative Aussagen zu der Stellung des Abschlusses in den Unternehmen entnahmen wir den Ergebnissen des Projektes zu den leitungsnahen Unternehmensfunktionen.

Bei der Entwicklung der Fragebögen wurden eigene Erfahrungen aus Fallstudieninterviews mit Absolventen⁹ und Anregungen der Experten des DIHK genutzt. Außerdem stand Herr Wortmann dem Projekt beratend zur Seite und kommentierte die Ergebnisse vor dem Hintergrund des Konzeptes Betriebswirt (IHK), das er selbst als Mitarbeiter des DIHK mit hervor gebracht hatte.

Für Fragen nach Prüfungs- und Fortbildungsinhalten konnte auf den Rahmenstoffplan Betriebswirt IHK zurückgegriffen werden. Außerdem stand uns die Auswertung der IHK/DIHT-Befragung von 1996 zur Verfügung, der wir bestimmte Antwortstrukturen entnahmen (z. B. Wirtschaftszweige, Gliederung der Unternehmensgrößen u. a.).

Der Fragebogen für die Teilnehmer gliedert sich in vier Themenkomplexe und umfasst insgesamt 32 Fragen zur Fortbildung, Prüfung, Teilnahmemotiven und Verwertungsmöglichkeiten.

Der Fragebogen für die IHK ist wesentlich kürzer und umfasst insgesamt 17 Fragen zur Prüfung und Fortbildung.

Der Zugang zu den Teilnehmern musste in Anbetracht der Erfahrungen aus dem Projekt zur Untersuchung leitungsnaher Unternehmensfunktionen anders gestaltet werden. Die Zielgruppe der Betriebswirte (IHK) ist im soziologischen Sinne eine seltene Population¹⁰, die zielgerichtet angesprochen werden muss. Über die entsprechenden Zugänge verfügen die IHK, die

⁸ Lippert, I. et al (2003): Qualifizierungsbedarf für leitungsnahen Unternehmensfunktionen. Endbericht.

⁹ Vgl.: Lippert, I. et al (2003): Qualifizierungsbedarf für leitungsnahen Unternehmensfunktionen. Endbericht. Teil: Berufsprofil Betriebswirt (IHK). S. 107 – 127.

¹⁰ Von seltenen Populationen spricht man, wenn der Anteil der Zielpopulationen an der Gesamtbevölkerung zwischen 1 und 5 Prozent liegt. Vgl.: Schnell, R./ Hill, P./ Esser, E. (1999): Methoden der empirischen Sozialforschung. Oldenburg Verlag München, Wien. S. 272 ff.

für einen Teil der Betriebswirte (IHK) selbst die Fortbildung anbieten bzw. alle Betriebswirte (IHK) prüfen. Gemeinsam mit dem DIHK wählten wir sechs IHK aus, die wir bitten, Fragebögen direkt an Absolventen der Fortbildung zu versenden.

Bei den ausgewählten IHK handelt es sich um die IHK Hannover, Köln, Frankfurt am Main, München, Stuttgart und Leipzig. Kriterien der Auswahl waren:

- eine relativ hohe Zahl an Absolventen des gesuchten Abschlusses, die wir der DIHK-Statistik entnehmen;
- eine möglichst breite regionale Verteilung, weshalb jede der ausgewählten IHK in einem anderen Bundesland liegt;
- die proportionale Einbeziehung von IHK aus westlichen und östlichen Bundesländern.

Wir entschieden uns jedoch gegen eine repräsentative Befragung, da dieser Aufwand durch das Projekt nicht gedeckt war und die einbezogenen IHK das Potential für aussagekräftige Ergebnisse aufgrund ihrer Absolventenzahlen boten.

Die IHK forderten Fragebögen in der Zahl an, wie Absolventen seit Einführung des Abschlusses registriert waren. Insgesamt wurden 800 Fragebögen an die IHK versendet.

Insgesamt konnten 238 Fragebögen der Teilnehmer ausgewertet werden, was einer Rücklaufquote von ca. 30 Prozent entspricht.

Ursprünglich war auch vorgesehen, einzelne Betriebswirte (IHK) in ihren Unternehmen auszusuchen und das quantitative Methodendesign mit einem qualitativen Vorgehen zu verknüpfen. Deshalb wurde die Bereitschaft der Betriebswirte (IHK) erfragt, eventuell für ein persönliches Gespräch zur Verfügung zu stehen. Aufgrund der Projektlaufzeit von drei Monaten und dem hohen Rücklauf der Fragebögen war dies jedoch nicht mehr im Rahmen dieses Projektes machbar. Rund 80 Betriebswirte (IHK) erklärten sich jedoch zu einem solchen Gespräch bereit.

Der zweite Projektbestandteil war die Befragung der IHK. Bei der Befragung der IHK sollten nicht nur diejenigen Kammern einbezogen werden, die die Fortbildung anbieten, sondern auch diejenigen, die diesen Abschluss noch nie angeboten haben bzw. heute nicht mehr anbieten. Vor allem letztere sind von besonderem Interesse, weil die Frage zu klären ist, warum keine Nachfrage in der Region besteht und ob das auf mögliche Defizite in dem Konzept des Abschlusses zurückzuführen ist.

Deshalb wurden alle Leiter der Abteilung Weiterbildung der 82 IHK Hauptstandorte angeschrieben. Auch diese Aktivität wurde vom DIHK unterstützt.

Insgesamt konnten 48 Fragebögen aus der IHK-Befragung ausgewertet werden, was einer Rücklaufquote von ca. 59 Prozent entspricht.

Die beteiligten IHK verteilen sich auf die Bundesländer wie in Abbildung 2 dargestellt.

Keine Rückläufe gab es aus dem Bundesland Mecklenburg-Vorpommern sowie aus Bremen und Hamburg.

Es sind sowohl kleine IHK mit bis zu 6.500 Mitgliedsunternehmen als auch sehr mitgliederstarke IHK mit über 100.000 Mitgliedsunternehmen vertreten. In Bezug auf die Mitgliederzahlen verteilen sich die IHK recht gleichmäßig. Bis zu 20.000 Mitglieder haben 6 IHK. Mit einer Mitgliederstärke von 20.001 bis zu 40.000 Mitgliedern beteiligten sich 19 IHK. 40.000 bis 60.000 Mitgliedsfirmen haben 10 IHK. 6 IHK haben über 60.000 Mitgliedsunternehmen. Weitere sechs IHK haben zur Zahl ihrer Mitgliedsunternehmen keine Angaben gemacht.

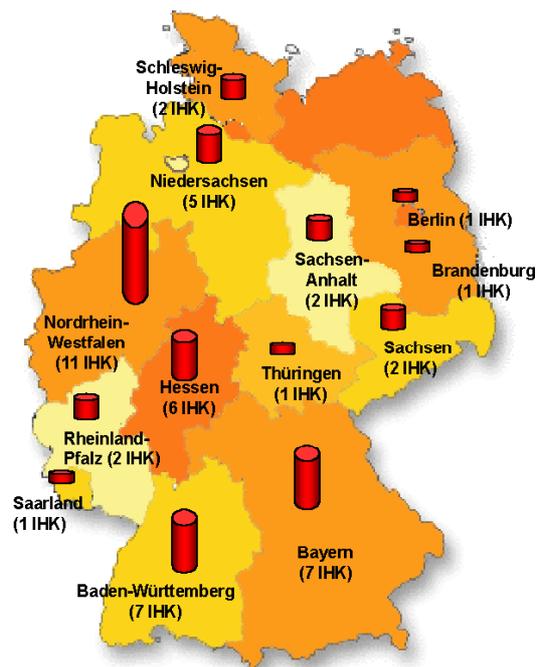


Abbildung 2: Bundesweite Verteilung der an der Befragung beteiligten IHK

Vor der Auswertung und Interpretation der Befragungsergebnisse geben wir einen Überblick über die Prüfungssituation zum Abschluss Betriebswirt (IHK) in Deutschland und verknüpfen dies mit weiteren Informationen zu den befragten IHK.

3. Stand der Prüfungssituation in Deutschland unter Berücksichtigung der beteiligten IHK

3.1. Prüfungssituation nach absoluten Zahlen und Geschlecht¹¹ sowie Situation im IHK-Befragungssample

Die Zahl der Prüfungsteilnehmer ist von 1996 bis 1998 deutschlandweit recht kontinuierlich gestiegen. Von 1998 zum Jahr 1999 erfolgte ein starker Sprung in den Absolventenzahlen, die sich dann verstetigten (vgl. Tabelle 1).

¹¹ Quelle: Statistisches Bundesamt und BIBB.

Jahr	Deutschland Gesamt
1996	170
1997	196
1998	334
1999	1018
2000	1156
2001	1053

Tabelle 1: Entwicklung der Prüfungsteilnehmer seit 1996

Die 48 an der Befragung beteiligten IHK boten in kontinuierlich steigender Zahl die Betriebswirte-Prüfung an. (Tabelle 2) Insgesamt haben 33 der 48 befragten IHK die Prüfung jemals angeboten. Drei IHK haben im Jahre 2002 keine Prüfung angeboten, obwohl sie das in den vorausgegangenen Jahren bereits getan hat. Andere IHK haben in 2002 jedoch die Prüfung erstmals angeboten.

Die Zahl der IHK, die jeweils ein Prüfungsangebot hatten, aber keine Teilnehmer verzeichneten, liegt in den verschiedenen Jahren zwischen 16 und 33%.

Jahr	Zahl der IHK mit Angebot	Davon IHK mit 0 Teilnehmern	IHK mit Prüfungen
1997	9	3	6
1998	15	5	10
1999	20	4	16
2000	24	5	19
2001	26	6	20
2002	30	5	25

Tabelle 2: Angebots- und Prüfungssituation der befragten IHK

Die an unserer Befragung teilnehmenden IHK hatten 1884 zur Prüfung angetretene Teilnehmer. Bis zum Jahr 2001 sind das 47% aller an der Prüfung jemals Beteiligten. Damit repräsentieren die Ergebnisse der Befragung der IHK fast die Hälfte der bislang fortgebildeten Betriebswirte. Im Einzelnen verteilen sich die Teilnehmer über die Jahre nach Tabelle 3.

Jahr	Prüfungsteilnehmer der IHK-Befragung	Erfolgreiche Prüfungsteilnehmer	Erfolgsquote
1997	105	93	89%
1998	197	147	75%
1999	284	234	82%
2000	303	238	78%
2001	453	332	73%
2002	542	noch nicht abgeschlossen	noch nicht abgeschlossen

Tabelle 3: Teilnehmerzahlen und Erfolgsquoten im IHK-Untersuchungssample

Hinsichtlich der Geschlechtsstrukturen werden von uns nur Aussagen zu den deutschlandweiten Zahlen in den Jahren 2000 und 2001 getroffen.

In beiden Jahren überwiegt der Anteil der männlichen Teilnehmer gegenüber dem der weiblichen. So traten im Jahr 2000 753 Männer zur Prüfung an, aber nur 403 Frauen. Das entspricht

einem prozentualen Anteil von 65,1 Prozent Männer und 34,9 Prozent Frauen. Im Jahr 2001 stieg zwar die Zahl der weiblichen Prüfungsteilnehmer geringfügig auf 409 und die der Männer sank auf 644, der prozentuale Anteil der Männer überwiegt jedoch weiterhin mit 59,3 Prozent den der Frauen mit 40,7 Prozent.

Im Jahr 2000 betrug die absolute Zahl der bestandenen Prüfungen 935 (vgl. Abbildung 3), im Jahr 2001 lag sie bei 835 (vgl. Abbildung 4). Ein geringfügiger Rückgang der Erfolgsquote kann also verzeichnet werden. Interessant ist der Aspekt, dass die Erfolgsquoten mit 80,9 (2000) und 79,3 (2001) im Vergleich zu anderen Fortbildungsprüfungen hoch sind. In beiden Jahren, also 2000 und 2001 traten noch jeweils 110 Teilnehmer zur Wiederholungsprüfung an. Davon bestanden 80 im Jahr 2000 und 79 im Jahr 2001 die Prüfung. Somit liegt die Wiederholungsquote¹² in beiden Jahren bei ca. 10 Prozent. Rund 90% eines Jahrganges haben die Prüfung erfolgreich absolvieren können.

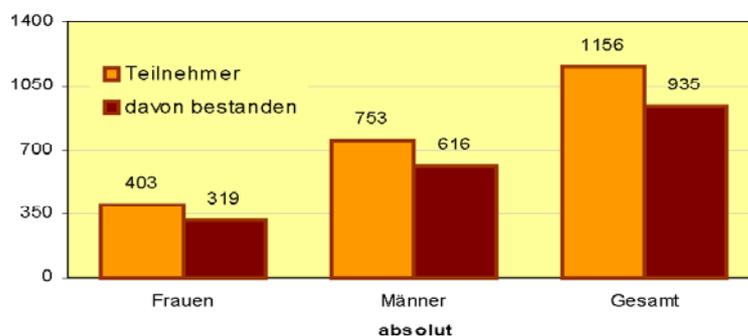


Abbildung 3: Prüfungsteilnehmer 2000 – Deutschland gesamt

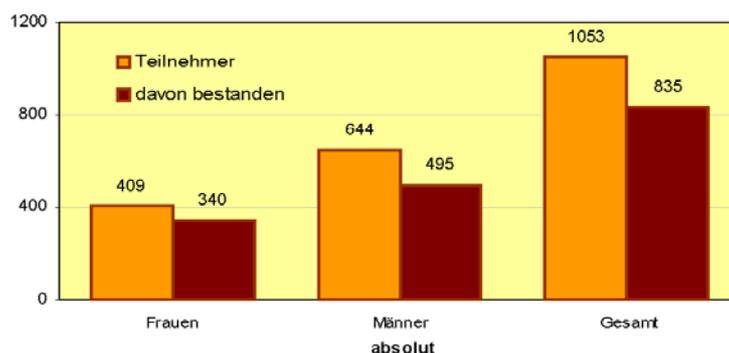


Abbildung 4: Prüfungsteilnehmer 2001 – Deutschland gesamt

¹² Wiederholungsquote: Anteil der Wiederholer an allen Teilnehmern

3.2. Bundesländer im Vergleich

Nach Anzahl der Prüfungsteilnehmer in den einzelnen Bundesländern werden deutliche Unterschiede sichtbar (vgl. Tabelle 4). Interessant ist das Verhältnis der Teilnehmerzahlen in den einzelnen Bundesländern im Vergleich zur Einwohnerzahl des entsprechenden Bundeslandes. Es ist keineswegs durchgängig der Fall, dass mit der Größe des Bundeslandes auch die Anzahl der Prüfungsteilnehmer steigt, obwohl man im Trend schon davon ausgehen kann. Besonders deutlich wird das an dem Vergleich Rheinland-Pfalz und Thüringen. Rheinland-Pfalz ist ein wirtschaftstarkes Land; hat aber nur geringe Teilnehmerquoten. Thüringen ist ein kleines Land mit wirtschaftliche „Leuchttürmen“, aber dennoch geringer Wirtschaftskraft und hat zumindest höhere Teilnehmerzahlen, wenn auch absolut sehr gering.

Aus Tabelle 4 ist deutlich zu erkennen, dass die Teilnehmerzahlen offensichtlich nicht nur von der Bevölkerungszahl sowie der Wirtschaftskraft in den einzelnen Bundesländer abhängig ist. So gab es z. B. in Mecklenburg- Vorpommern 21 Prüfungsteilnehmer im Jahre 2000, während in Sachsen-Anhalt niemand die Prüfung absolvierte. In beiden Ländern sind eine geringe Wirtschaftskraft und ähnlich hohe Arbeitslosenquoten zu verzeichnen. Unterschiede sind demzufolge nicht nur zwischen den neuen und den alten Bundesländern, sondern auch in diesen Gruppierungen selbst zu erkennen. Ein Nord-Süd-Gefälle ist allerdings nicht zu verzeichnen.

Alte Länder	2000	2001	Neue Länder	2000	2001
Rheinland-Pfalz	0	17	Sachsen-Anhalt	0	0
Bremen	4	0	Thüringen	8	17
Saarland	14	0	Sachsen	14	16
Schleswig-Holstein	27	14	Brandenburg	16	0
Hamburg	37	37	Berlin	19	20
Niedersachsen	52	90	Mecklenburg-Vorpommern	21	39
Hessen	205	125			
Bayern	216	207			
Nordrhein-Westfalen	238	192			
Baden-Württemberg	285	279			

Tabelle 4: Regionale Verteilung der Prüfungsteilnehmer 2000/2001

Tabelle 6 stellt die Anzahl der Prüfungsteilnehmer der von uns befragten IHK dar, die Prüfungen anbieten bzw. schon einmal angeboten haben. Das traf auf 33 der 48 befragten IHK zu. Im Rahmen der Befragung war das Bundesland Bayern mit der höchsten Anzahl an Teilnehmern vertreten. Dies ist jedoch nur auf die Befragungsbeteiligung zurückzuführen. Weiterhin ist erkennbar, dass sich seit 1997 die Zahl der Bundesländer kontinuierlich erhöht, die die Prüfung zum Betriebswirt anbieten. (vgl. Tabelle 5).

Bundesländer	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Bayern	51	83	52	85	223	181
Baden-Württemberg	19	20	70	68	58	90
Hessen	35	39	37	32	27	41
NRW	-	35	43	42	74	89
Niedersachsen	-	20	49	32	38	33
Schleswig-Holstein	-	-	15	-	-	-
Sachsen	-	-	18	14	16	30
Saarland	-	-	-	11	-	19

Berlin	-	-	-	19	17	25
Rheinland-Pfalz	-	-	-	-	-	11
Thüringen	-	-	-	-	-	23
Sachsen-Anhalt	-	-	-	-	-	-
Brandenburg	-	-	-	-	-	-

Tabelle 5: Prüfungsteilnehmer nach Ländern (absolute Zahlen der befragten IHK; N=33)

Kommentar: Die wirtschaftsstärksten Länder haben das Angebot des Betriebswirtes (IHK) seit Beginn an auch am stärksten genutzt. Das kann durchaus mit einer größeren Akzeptanz von Fortbildung und Aufstiegsfortbildungswegen zusammenhängen. Bemerkenswert ist, dass in den Bundesländern mit den höchsten Anteilen an Prüfungen zum Betriebswirt (IHK) auch die erfolgreichen Beispiele für die Technischen Betriebswirte gefunden wurden.¹³

3.3. Regionale Verteilung der Prüfungsteilnehmer nach alten und neuen Bundesländern

In der Differenzierung der Zahl der Prüfungsteilnehmer von 2000 und 2001 nach Ost und West lassen sich deutliche Unterschiede erkennen. Die Zahl der Prüfungsteilnehmer ist in den alten Bundesländern (mit Berlin) deutlich höher, als in den neuen Ländern und lag im Jahr 2000 bei 1.097, während in den neuen Bundesländern nur 59 Personen an der Prüfung teilnahmen. Relativ gesehen ist der Anteil der Teilnehmer aus den alten Bundesländern viermal größer als der der Teilnehmer aus den neuen Bundesländern¹⁴. Im Jahr 2001 sank der Anteil der Prüfungsteilnehmer aus den alten Ländern, während der Anteil in den neuen Ländern leicht stieg (vgl. Abbildung 5).

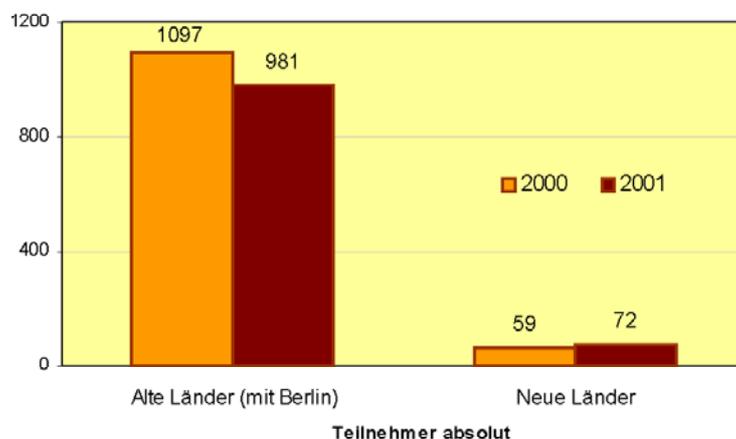


Abbildung 5: Anzahl der Prüfungsteilnehmer nach alten und neuen Ländern 2000/2001

Insgesamt verdeutlichen die Zeitreihen für Prüfungsteilnehmer in den alten und neuen Ländern, dass die Zahl der Teilnehmer in den neuen Ländern seit 1999 steigt. In den alten Län-

¹³ Vgl Lippert et. al. : Das Aufstiegsfortbildungsmodell ist in Bayern und Baden- Württemberg besonders erfolgreich.

¹⁴ 0,016 % der westlichen Bevölkerung (mit Berlin) nahmen 2000 an der Prüfung teil und 0,0043 % der östlichen Bevölkerung.

dem war der sprunghafte Anstieg von 1998 auf 1999 zu erkennen. Allerdings fiel hier die Zahl der Teilnehmer im Jahr 2001 nahezu auf den Stand von 1999 zurück (vgl. Tabelle 6).

Jahr	Alte Länder (mit Berlin)	Neue Länder
1996	131	39
1997	196	0
1998	334	0
1999	975	43
2000	1097	59
2001	981	72

Tabelle 6: Zeitreihen für Prüfungsteilnehmer in den Alten und Neuen Ländern 1988 bis 2001

Kommentar: Die IHK haben seit 1997 das regionale Angebot der Fortbildungsprüfung Betriebswirt (IHK) kontinuierlich erweitert. Fast ein Fünftel der Angebote wird jedoch nicht wahrgenommen. Dies könnte mit Akzeptanzproblemen und mangelnder Bekanntheit des Abschlusses zusammenhängen. Die Resonanz auf das Angebot ist dort am stärksten, wo Wirtschaftskraft und Arbeitsmarktsituation erfolgreiche Perspektiven aufgrund von Fortbildung versprechen. Unklar bleibt die immer noch überproportional mangelnde Resonanz in den neuen Bundesländern. Das Konzept der berufsbegleitenden Qualifizierung und des damit verbundenen Aufstiegs scheint nicht den gleichen Platz einzunehmen wie in den alten Bundesländern.

4. Sozio-demografische Strukturen der Absolventen

4.1. Das Untersuchungssample vor dem Hintergrund makroökonomischer Zahlen

An der Befragung nahmen 238 Betriebswirte/IHK teil. Das entspricht einem Anteil von 6% aller seit 1997 fortgebildeten Betriebswirte. Gemäß der Gesamtzahlen über die einzelnen Jahrgänge verzeichnen auch wir einen Anstieg der Teilnehmerzahl ab dem Jahr 1999. 79% aller Befragten haben die Prüfung in den Jahren 1999 – 2002 abgelegt. In der Gesamtstatistik (bis 2001) haben 85% aller bisherigen Teilnehmer die Prüfung in den Jahren 1999 – 2001 abgelegt. Wir haben also einen etwas größeren Anteil an Prüfungsteilnehmern aus den ersten Jahren erreicht, als er gesamtstatistisch vorliegt.

39% der Befragungsteilnehmer sind weiblichen Geschlechts. Damit entspricht die Geschlechtsstruktur in etwa der der Gesamtstatistik (2001: 40,7% weiblich).

11 Befragungsteilnehmer kommen aus den neuen Bundesländern, was einen Anteil an der Stichprobe von 4,6% ausmacht. Dies entspricht ebenfalls fast dem Anteil der ostdeutschen Prüfungsteilnehmer, der über alle bisherigen Prüfungsjahre hinweg 5,4 % beträgt. Von der IHK Frankfurt/M. haben 54 Betriebswirte an der Befragung teilgenommen (22,7%), von der IHK Hannover 30 Betriebswirte (12,6%), von der IHK Köln 58 (24,3%), von der IHK München 31 (13%) und von der IHK Stuttgart 51 Betriebswirte (21,4%). 3 Befragungsteilnehmer haben dazu keine Angaben gemacht.

Vor dem Hintergrund der geringen Fallzahlen aus den neuen Ländern werden weitere inhaltliche Auswertungen diesbezüglich nicht vorgenommen.

4.2. Altersstrukturen und Schulabschluss zum Prüfungszeitpunkt

Die Untersuchung der Altersstrukturen und des Schulabschlusses ist von Interesse, weil sie Aussagen zu den Zielgruppen des Abschlusses liefert. Sie trägt zur Beantwortung der Frage

bei, wer sich von dem Angebot besonderes angesprochen fühlt und in welchem Zusammenhang dies mit dem Bildungsgrad und dem Alter steht.

Zum Zeitpunkt der Prüfung dominieren die Altersgruppen zwischen dem fünfundzwanzigsten und dem neununddreißigsten Lebensjahr. (Abbildung 5).

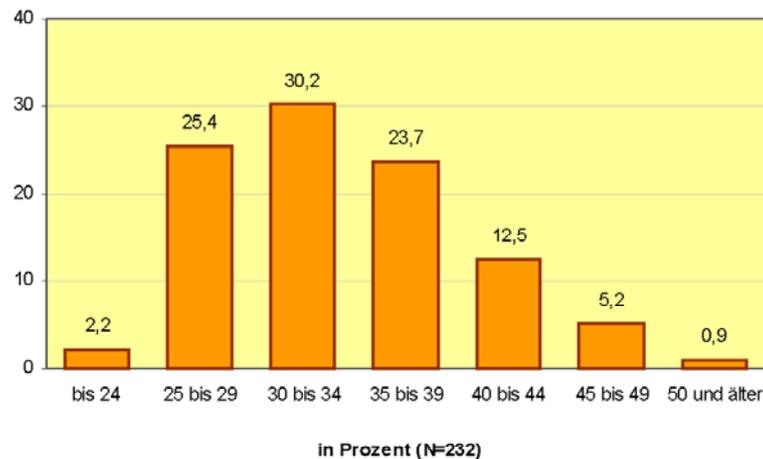


Abbildung 5: Altersstruktur zum Prüfungszeitpunkt

Noch detaillierter betrachtet, beginnt eine erhöhte Prüfungsaktivität im 27. Lebensjahr. Ab dem 37. Lebensjahr schwächt sich diese Aktivität wieder ab. Dies erscheint vor dem Hintergrund lebens- und berufsbiografischer Muster nicht überraschend. Die Phase zwischen dem 25. und dem 35. Lebensjahr ist eine Phase persönlicher Reifung, in der soziale und berufliche Orientierung und Etablierung einhergehen bzw. vollzogen sind. Dies ist auch eine Phase sozialer Mobilität, sowohl in Bezug auf familiäre Strukturen als auch in Bezug auf berufliche Weiter- sowie Qualifikationsentwicklung.

Den Hauptanteil der Teilnehmer stellen demzufolge Beschäftigte, die das Stufenmodell im der Kombination Ausbildung – dienliche Praxis – Fachwirt/Fachkaufmann – dienliche Praxis – mit den notwendigen zeitlichen Phasen auch absolvieren. In vielen Fällen wird eine stringente Abfolge dieser Phasen zu verzeichnen sein; darauf deutet das Alter der Teilnehmer zum Prüfungszeitpunkt hin.

Der Anteil der Teilnehmer über 40 Jahre kann auch mit den Effekten der Neueinführung des Abschlusses und nachholender Fortbildung zusammenhängen, weil es das Angebot früher nicht gab.

Kommentar: Das Angebot stößt überwiegend in den Altersgruppen auf Nachfrage, die noch eine relativ lange Lebensarbeitszeit vor sich haben und sich mit der Fortbildung Perspektiven für Aufstieg und berufliche Entwicklung, auch über die Mitte der Lebensarbeitszeit hinaus, verschaffen können. Es ist (bislang) eher kein Modell für die Altersgruppen über 45 Jahre. Möglicherweise steht in diesem Alter die Sicherung der beruflichen Perspektive durch formale Abschlüsse nicht mehr im Vordergrund. In Anbetracht der gesellschaftlichen Diskussionen zum lebenslangen Lernen und zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit deuten die Ergebnisse hinsichtlich der Altersgruppen darauf hin, dass dieses Angebot und die entsprechenden Verwertungsmöglichkeiten noch nicht den Interessen und Möglichkeiten älterer Arbeitnehmer entsprechen.

In Bezug auf den Schulabschluss verzeichnen wir in der Stichprobe 5% Hauptschüler, 37,4% Absolventen einer Realschule und auch 34,5% Absolventen des Gymnasiums. 14% der Befragten gaben als Abschluss die Fachhochschulreife an. Sonstige Abschlüsse sind mit 7,6% vertreten.

Damit liegt der Schwerpunkt der Nachfrage bei Realschul- und noch höherwertigen Schulabschlüssen. Es scheint, dass dieses Angebot eher nicht den Interessen und Möglichkeiten von Hauptschülern dient, über die berufliche Fortbildung in den verschiedenen Stufen berufliche Perspektiven im kaufmännischen Bereich zu erschließen. Demgegenüber schafft das Angebot für Personen mit höherwertigen Schulabschlüssen die Möglichkeit, auch ohne Studium einen Abschluss auf höherer Ebene zu erlangen. Selbst die vorhandene Möglichkeit, eine Fachhochschule zu besuchen (Fachhochschulreife), hat etwa ein Achtel der Befragten nicht wahrgenommen und stattdessen dieses Fortbildungsangebot genutzt.

Die wenigen Hauptschüler sind vor allem in den Altersgruppen ab 40 Jahre zu finden. 50% aller Hauptschüler (absolut 6) sind in dieser Altersklasse vertreten. Demgegenüber ist der Anteil der Betriebswirte mit Abitur in diesen Altersgruppen am geringsten. Das unterstreicht, dass in der Zukunft die heute zu findenden Dominanzen von Realschülern und Gymnasiasten fortbestehen werden. Es zeigt aber auch, dass mit steigender Berufserfahrung der Schulabschluss an Bedeutung verliert und auch Beschäftigte mit einem niedrigen Schulabschluss die Chance dieser Weiterbildung wahrnehmen können.

Die Frage nach den Altersstrukturen und dem Schulabschluss ist selbstverständlich nicht unabhängig von der Personalpolitik in den Unternehmen zu betrachten. Diese ist häufig darauf ausgerichtet, eher jüngeren Mitarbeitern Fortbildung und beruflichen Aufstieg zu ermöglichen. (Jasper....) Dies spiegelt sich auch in den vorliegenden Befragungsergebnissen wider.

Kommentar: Das Betriebswirteangebot stößt in den Altersjahren von 27 bis zu 37 Jahren auf die größte Nachfrage. Dies entspricht lebens- und berufsbiografischen Mustern sowie der Personalpolitik in vielen Unternehmen. In dieser Altersgruppe sind die Möglichkeiten und Angebote zur Verwertung der Aufstiegsfortbildung wahrscheinlich am höchsten.

Es ist keine Normalität, mit über 40 Jahren die Prüfung zu absolvieren. Dies kann mit einem Mangel an Verwertungsmöglichkeiten durch die älteren Beschäftigten zusammenhängen.

In Bezug auf den Schulabschluss nehmen vor allem Beschäftigte mit Realschul- und höheren Abschlüssen das Angebot wahr. Von diesen Personen wird das Angebot als Möglichkeit verstanden, eine hohe Qualifikation auch ohne Studium zu erwerben, damit das eigene Qualifizierungsbedürfnis zu befriedigen und die eigenen Einsatzmöglichkeiten in der Wirtschaft zu vergrößern.

4.3. Zulassungsvoraussetzungen

Die Analyse der Zulassungsvoraussetzungen zur Betriebswirte-Fortbildung ist von Interesse, da einerseits im Projekt zum Qualifizierungsbedarf leitungsnahe Unternehmensfunktionen die Hypothese erarbeitet wurde, dass das Stufensystem der Fortbildung ein Hindernis ihrer breiten Nutzung darstelle. Andererseits bestand ein Kernpunkt des Konzeptes Betriebswirte (IHK) gerade darin, fortgebildeten Fachwirten und Fachkaufleuten die Möglichkeit einer weiteren Aufstiegsfortbildung anzubieten und damit das Stufensystem weiter auszubauen.

Abbildung 6 zeigt auf, über welche Zulassungsvoraussetzungen die befragten Teilnehmer verfügen. Danach haben 85% aller Teilnehmer die Zulassungsvoraussetzungen nach §2 Abs.

1, Punkt 1 der Prüfungsordnung erfüllt¹⁵, d.h. sie haben eine Fortbildung als Fachwirte bzw. Fachkaufleute absolviert.

Die Möglichkeit, nach §2, Abs.1, Punkt 2 auch mit einem anderen staatlichen Abschluss die Prüfungszulassung zu erlangen, nahmen demgegenüber nur 6% aller Befragten wahr. 10% der Befragten haben die Möglichkeiten der Öffnungsklausel genutzt. Die Öffnungsklausel besteht darin, dass auch zur Prüfung zugelassen ist, wer über nachgewiesene Berufserfahrung verfügt¹⁶.

Es scheint sich hier bereits eine Pfadabhängigkeit entwickelt zu haben, die Ziel des Konzeptes war und ist.

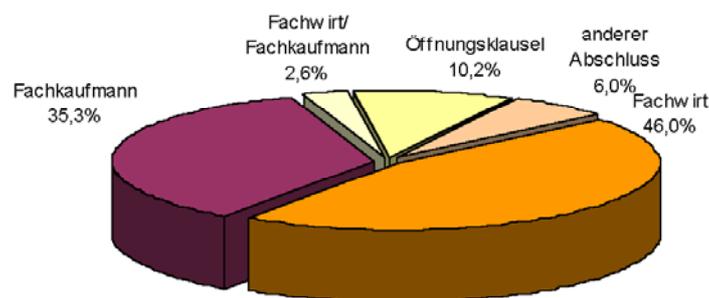


Abbildung 6: Zulassungsvoraussetzungen (N=235)

Die 85% der Befragungsteilnehmer, die Fachwirte und/oder Fachkaufleute sind, haben wir nochmals gesondert betrachtet.

Zunächst fällt auf, dass 2,6% der Teilnehmer beide dieser Abschlüsse besitzen. Die meisten dieser Teilnehmer verfügen über einen branchenspezifische Fachwirtabschluss und einen funktionspezifischen Fachkaufleuteabschluss. Dieses Phänomen kann damit zusammenhängen, dass es das Angebot zur Aufstiegsqualifizierung Betriebswirt (IHK) erst ab 1997 gibt und vorher nur die horizontalen Ergänzung der Qualifikation möglich war.

46 % der Befragten gaben an, Fachwirte zu sein. Dabei wurden starke Konzentrationen auf wenige Fachwirteabschlüsse deutlich.

- 39% aller befragten Fachwirte sind Handelsfachwirte.
- 28% aller befragten Fachwirte sind Industriefachwirte.
- 14% aller befragten Fachwirte sind Bankfachwirte.

¹⁵ § 2 (1): „Zur Prüfung ist zugelassen, wer 1. eine mit Erfolg abgelegte IHK-Fortbildungsprüfung zum Fachwirt/Fachwirtin bzw. Fachkaufmann/Fachkauffrau und eine anschließende wenigstens einjährige Berufspraxis oder 2. eine mit Erfolg abgelegte staatliche oder staatlich anerkannte Prüfung an einer auf eine Berufsausbildung aufbauenden kaufmännischen Fachschule und eine anschließend zweijährige Berufspraxis nachweist.“ /1/

¹⁶ §2 (3): „Abweichend von Absatz 1 kann zur Prüfung auch zugelassen werden, wer durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Art und Weise glaubhaft macht, dass er vergleichbare Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen erworben hat, die eine Zulassung zur Prüfung rechtfertigen.“ /1/

Die restlichen 19% der Fachwirte verteilen sich sehr kleinteilig und fast gleichmäßig auf die Abschlüsse: Fachberater (absolut:1), geprüfter Wirtschaftsinformatiker (absolut:1), geprüfte Pharmareferentin (absolut:1), Fachwirt für Grundstücks- und Wohnungswirtschaft (absolut:2), Sparkassenfachwirt (absolut:2), Technischer Fachwirt (absolut:1), Touristikfachwirt (absolut:2), Verkehrsfachwirt (absolut:6), Versicherungsfachwirt (absolut:5).

Für die genannten drei Abschlüsse, die eine besonders starke Repräsentanz bei den Betriebswirten (IHK) aufweisen, sind als Erklärung des Befundes zunächst die Absolventenzahlen dieser Abschlüsse heranzuziehen. Im Jahr 2001 haben 2.764 Beschäftigte die Prüfung zum Handelsfachwirt abgelegt, 1.902 wurden Industriefachwirt und 4.247 erwarben den Abschluss eines Bankfachwirtes. Bezogen auf die Gesamtzahl aller Fachwirtabschlüsse des Jahres 2001 umfassen diese drei Abschlüsse rd. 70%.¹⁷

Auch bei den Fachkaufleuten sind starke Konzentrationen auf wenige Abschlüsse erkennbar. 35,3% der Befragten gaben an, Fachkaufleute zu sein. Davon haben:

- 32% einen Abschluss als Personalfachkaufleute,
- 19% einen Abschluss als Fachkaufleute für Einkauf und Materialwirtschaft,
- 11% einen Abschluss als Bilanzbuchhalter.

Es folgen die Handelsassistenten (10%), die Fachkaufleute für Außenwirtschaft sowie für Marketing (jeweils 9%) und mit sehr geringen Anteilen Fachkaufleute für Organisation.

Die hohen Anteile einzelner Fachkaufleute können mit den hohen Absolventenzahlen bei diesen Abschlüssen zusammenhängen. So haben beispielsweise im Jahr 2001 deutschlandweit 1.747 Personen die Prüfung zum Personalfachkaufmann/-frau abgelegt sowie 573 die Prüfung zum Fachkaufmann/-frau für Einkauf und Materialwirtschaft bzw. Logistik. Dies sind etwa 30% aller Fachkaufleuteabschlüsse des Jahres 2001.

Kommentar: Die Konzentration der Betriebswirtefortbildung auf wenige Fachwirte- und Fachkaufleuteabschlüsse kann zunächst nur mit den jeweils entsprechend hohen Absolventenzahlen begründet werden. Strukturelle Einflüsse sind daraus noch nicht ableitbar.

4.4. Beschäftigung der Befragten nach Wirtschaftsbereichen, Unternehmensgröße und Beschäftigtenstatus

In den kleinen und mittelständischen Unternehmen (bis 999 Beschäftigte) sind insgesamt 61% der Betriebswirte (IHK) tätig. 38,3% arbeiten in großen Unternehmen ab 1.000 Mitarbeitern. (vgl. Abbildung 7)

In kleinen Unternehmen bis zu 19 Mitarbeitern arbeiten etwa 11% aller Befragten. In Unternehmen bis zu 199 Mitarbeitern arbeiten fast 40% aller Befragten. Ca. 25% sind in mittelständischen Unternehmen ab 200 und bis zu 999 Mitarbeitern tätig.

Damit scheint dieser Abschluss in allen Betriebsgrößenklassen verwertet werden zu können; auch und insbesondere in den kleinen und mittelständischen Unternehmen.

Insgesamt entspricht die Verteilung der Betriebswirte auf die Unternehmensgrößen in etwa den Zahlen, die auch in der Befragung des DIHT (heute DIHK) im Jahre 1996 erhoben wurden. Sie geben noch keinerlei Hinweise auf unterschiedliche Akzeptanz des Abschlusses oder eine verschiedenartige Einbindung des Betriebswirtes (IHK) in Personalentwicklungskonzepte in den verschiedenen Unternehmensgrößen.

¹⁷ Nach Berufsbildungsbericht 2003 haben im Jahr 2001 12 468 Fachwirte in Industrie und Handel die Prüfung erfolgreich abgelegt. (Berufsbildungsbericht 2003, S. 210)

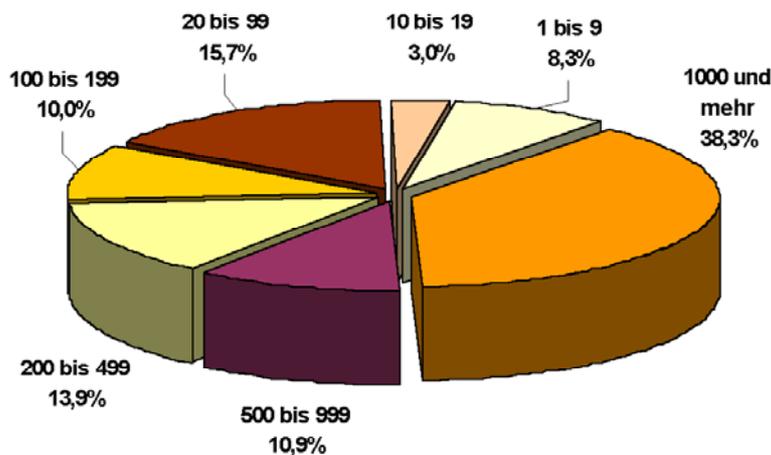


Abbildung 7: Verteilung nach Unternehmensgrößen (N=235)

Die wichtigsten Wirtschaftsbranchen¹⁸, aus denen die Betriebswirte kommen, sind die Industrie mit 32%, danach folgt der Handel und die Finanzwirtschaft (vgl. Abbildung 8). Auch die darüber hinaus reichenden sonstigen Dienstleistungsunternehmen sind daneben noch stark vertreten. Sehr schwach ausgeprägt ist die Beschäftigung von Betriebswirten im Handwerk, den freien Berufen, dem öffentlichen Dienst, im Hotel- und Gaststättengewerbe und in der Verkehrswirtschaft.

Dieses Ergebnis ist keinesfalls eine Überraschung. Die vorrangigen Einsatzbranchen der Betriebswirte (IHK) sind die Branchen, auf die vorrangig auch die Angebote der Fachwirte- und Fachkaufleutefortbildung zielen: die Industrie und der Handel. Eine Ausnahme bildet die Finanzwirtschaft. Hier sind auch branchenspezifische Abschlüsse auf verschiedenen Ebenen geschaffen worden, die dem Stufenkonzept der IHK entsprechen. Die Bankfachkaufleute z.B., die sich entscheiden, den Abschluss eines Betriebswirtes (IHK) anstelle den eines Bankbetriebswirtes zu erwerben, entscheiden sich bewusst für das branchenübergreifende Angebot. Sie wollen ihre Arbeitsmarktflexibilität erhöhen. (Vgl. Lippert/Rupp 2003, S. 114).

Im Handwerk existiert auch ein Abschluss zum Betriebswirt des Handwerks, der ebenfalls ein Konkurrenzangebot zum Betriebswirt IHK darstellen könnte.

95 % der befragten Betriebswirte sind Angestellte; 5% sind Selbständige.

¹⁸ Bei der Gliederung der Branchen haben wir uns an der Befragung des DIHT (heute DIHK) orientiert. Es wird deutlich, dass die Dienstleistungsbranche wie auch die Industrie stärker untersetzt werden müssten, um zu aussagekräftigeren Ergebnissen zu gelangen.

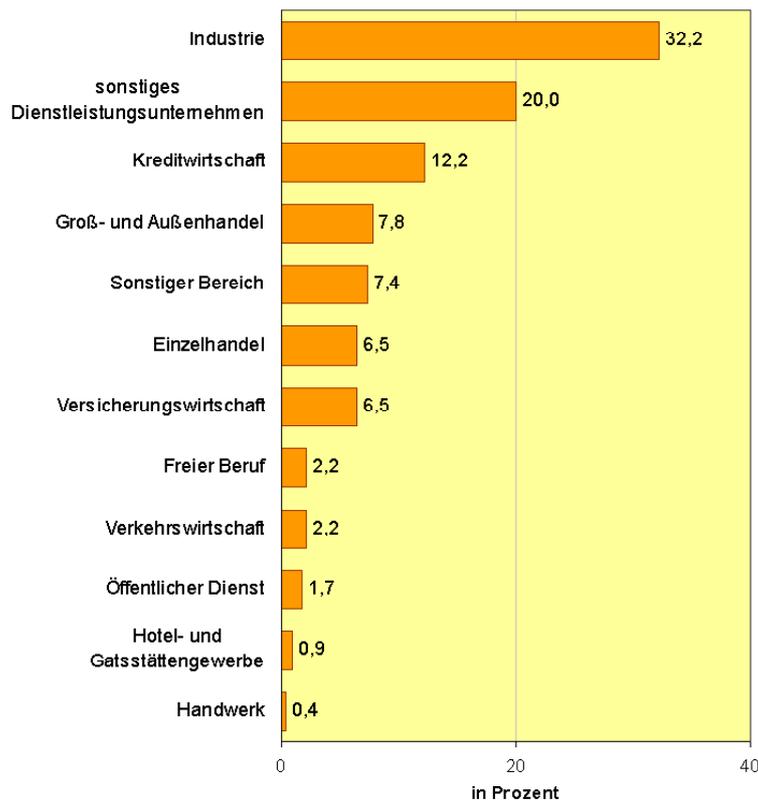


Abbildung 8: Verteilung der Betriebswirte auf die Branchen (N=235)

Zusammenfassung der sozio-demografischen Daten:

Der typische Betriebswirt (IHK) ist Realschüler oder Gymnasiast, zwischen 27 und 37 Jahren alt, hat sich fortgebildet zum Handels-, Industrie- oder Bankfachwirt bzw. zum Personalfachkaufmann oder zum Kaufmann für Einkauf und Materialwirtschaft und arbeitet in der Industrie, im Handel, in der Finanzwirtschaft oder anderen Dienstleistungsbereichen (außer Hotel- und Gaststättengewerbe) als Angestellter.

5. Motive und Wege des Zugangs zur Fortbildung

5.1. Motive zur Aufnahme der Fortbildung

Gemäß der Rahmenrichtlinie des DIHK für den Betriebswirt (IHK) ist dieses Fortbildungsangebot darauf ausgerichtet, Fachwirten und Fachkaufleuten eine Möglichkeit weiterer beruflicher Qualifizierung anzubieten und ihren beruflichen Aufstieg damit zu unterstützen. Gleichzeitig soll dieses Angebot auch den Unternehmen eine Möglichkeit offerieren, die Fortbildung im kaufmännischen Bereich systematisch gestalten bzw. auch Bewerber für offene Stellen berücksichtigen zu können, die ein staatlich reguliertes und kontrolliertes Bildungsangebot erfolgreich wahrgenommen haben.

Zunächst wurde untersucht, welche Motive die Teilnehmer tatsächlich hatten, die Fortbildung aufzunehmen. Mit der Beantwortung dieser Frage rekonstruierten die Teilnehmer ihre Erwartungen an die Fortbildung.

Die Antwortmöglichkeiten beinhalteten eine Mischung aus Qualifizierungsinteressen, Entwicklungsinteressen und Sicherungsinteressen (vgl. Abbildung 9).

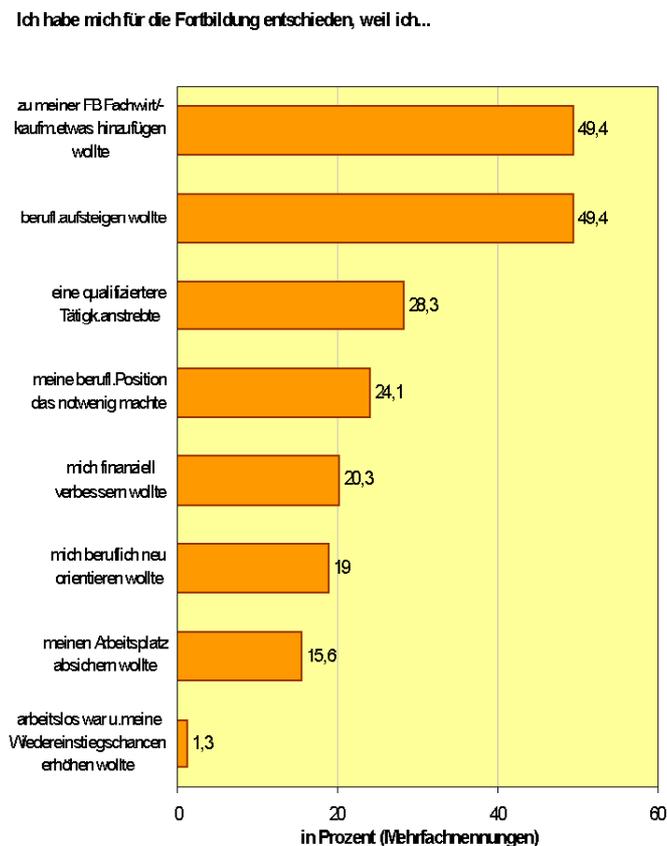


Abbildung 9: Motive zur Aufnahme der Fortbildung zum Betriebswirt (N=237)

Jeweils fast 50% der Befragten gab an, die Motive „Beruflicher Aufstieg“ und „Ergänzung der vorhandenen Qualifikation“ gehabt zu haben. Dies sind damit die wichtigsten Motive zur Aufnahme der Fortbildung.

Jeweils ca. ein Viertel der Befragten gab auch die Erwartungen an, mit der Fortbildung zum Betriebswirt (IHK) eine qualifiziertere Tätigkeit übernehmen bzw. die aktuelle Tätigkeit qualifizierter ausüben zu können.

Einen Berufs- oder Tätigkeitswechsel hatten etwa 20% der Befragten im Blick. Der Wunsch, eine finanzielle Verbesserung mit dem Abschluss zu erreichen, war nur bei ca. 20% der Befragten vorhanden.

15% der Befragten wollten mit dieser Fortbildung „nur“ ihren Arbeitsplatz sichern; ein Ausdruck der Notwendigkeit lebenslangen Lernens, um überhaupt in Arbeit bleiben zu können? Dennoch ist dieses Motiv angesichts aktueller Arbeitslosenzahlen relativ gering ausgeprägt. Dies könnte damit zusammenhängen, dass die Fortbildungsteilnehmer zum überwiegenden Teil keine Befürchtungen haben, arbeitslos zu werden.

Eine äußerst geringe Rolle spielte die Möglichkeit, mit Hilfe dieses Abschlusses aus der Arbeitslosigkeit heraus zu kommen, da nur ein ganz geringer Teil der Befragten bei Aufnahme der Fortbildung arbeitslos war.

Kommentar: Das Angebot hat sich aus der Gesamtsicht der Motive als Aufstiegsfortbildung für Fachwirte und Fachkaufleute zum Zwecke deren weiterer Qualifizierung bewährt. Verwertungsinteressen gibt es einerseits für einen möglichen Aufstieg sowie für die Übernahme qualifizierterer Tätigkeiten. Diese Motive zielen auf den Erwerb des Abschlusses selbst. Fast

ein Viertel der Teilnehmer nahm andererseits die Fortbildung auf, um sich für die bereits eingenommene Funktion nachholend zu qualifizieren. Dieses Motiv zielt eher auf den Erwerb zusätzlicher Kompetenz als auf den Erwerb des Abschlusses.

5.2. Der Zugang zu dem Betriebswirteangebot im Kontext individueller und betrieblicher Bedingungen

Zu den individuellen Bedingungen bei der Gestaltung der beruflichen Entwicklungspfade zählen wir das Geschlecht sowie die Berufserfahrung und damit auch das Alter.

Zu den betrieblichen Bedingungen gehören die Größe der Unternehmen, deren Unterstützung bei Aufnahme und Realisierung der Fortbildung sowie die Branche.

5.2.1. Der Zugang zur Fortbildung im Kontext individueller Bedingungen

Es wurde bereits vorgestellt, dass die Zahl der männlichen Teilnehmer die der weiblichen erheblich übersteigt. (60:40) Eine Analyse der Gründe führten wir in Bezug auf die Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen und in Bezug auf die Motive durch. In Bezug auf die Zulassungsvoraussetzungen erfüllen die weiblichen Teilnehmer in höherem Maße die Bedingung, einen Fachwirt- oder Fachkaufleuteabschluss zu besitzen als die männlichen Teilnehmer (91,5%: 81%). Die Annahme, dass die Öffnungsklausel von Frauen aufgrund ihrer Mehrfachbelastungen in stärkerem Maße genutzt wird, bestätigte sich nicht. 12% der männlichen Teilnehmer nutzten die Öffnungsklausel, aber nur 4.3% der weiblichen Teilnehmer.

Damit können wir aus dieser Untersuchung heraus die Hypothese nicht bestätigen, dass das mehrstufige Fortbildungskonzept insbesondere für Frauen eine Zugangshürde darstellt.¹⁹

Dennoch sinkt der Anteil der Frauen im Vergleich der Fachwirte/Fachkaufleuteabschlüsse mit dem Abschluss Betriebswirt IHK. Der Anteil von weiblichen Fachkaufleuten und Fachwirten beträgt bei den wichtigsten Abschlüssen 48% (vgl. Tabelle 7). Er ist somit höher als der Anteil von Frauen an der Betriebswirte-Fortbildung (40%).

Abschluss	TN-Zahl Gesamt von 1990 - 2001	Weibl. Teilnehmer von 1990 - 2001	% der weiblichen TN an den TN Gesamt
	41.339	16.363	40%
Handelsfachwirt			
Industriefachwirt	28.043	14.034	50%
Bankfachwirt	49.638	24.065	48%
Fachkaufleute für Personal	21.157	14.324	68%
Fachkaufleute für Einkauf und Mawi	8.675	3.408	40%
Gesamt	148.852	72.194	48,5%

Tabelle 7: Anteil weiblicher Absolventen an der Gesamtzahl der Absolventen der wichtigsten Abschlüsse

Weiterhin untersuchten wir die Motive der Frauen, diese Fortbildung aufzunehmen im Vergleich zu den Motiven, die wir insgesamt vorfanden (vgl. Abbildung 10).

¹⁹ Selbstverständlich berücksichtigen wir bei dieser Aussagen, dass wir nur Frauen befragt haben, die den Abschluss erworben haben, und keine, die die Fortbildung zur Fachwirtin/Fachkauffrau absolviert haben und die Fortbildung zur Betriebswirtin nicht.

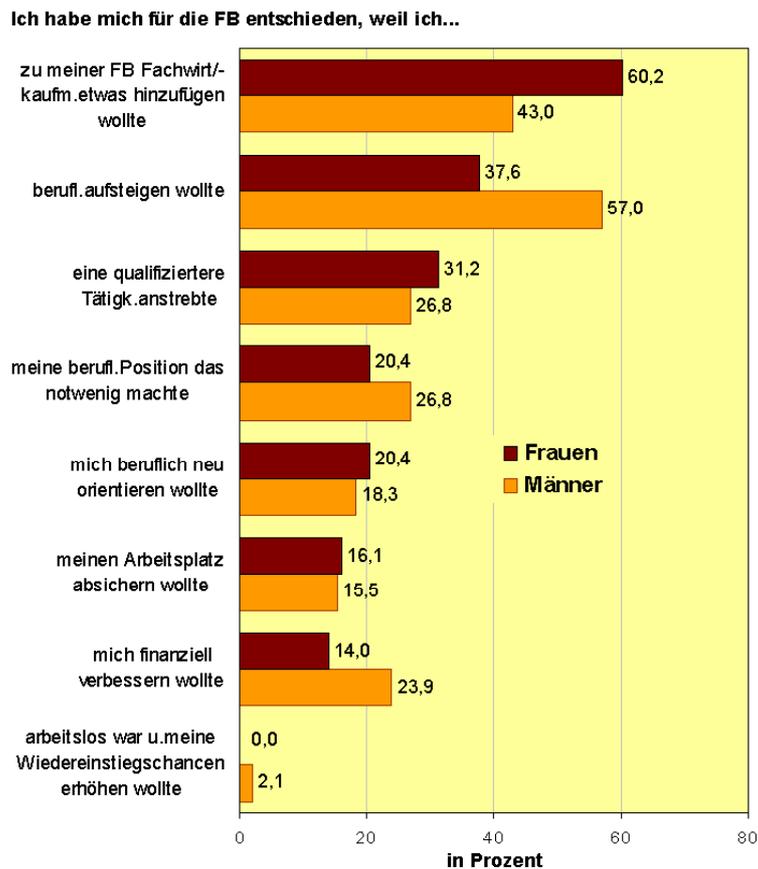


Abbildung 10: Motive zur Fortbildung nach Geschlecht (N für Männer=133; für Frauen =80)

Das von den Frauen am häufigsten genannte Motiv ist die Möglichkeit, zur vorhandenen Qualifikation als Fachwirt oder Fachkaufmann noch einen weiteren Abschluss hinzufügen zu können. Mit diesem Abschluss wollen sie in geringerem Maße als die Männer beruflich aufsteigen (37% zu 57%). Sie wollen aber häufiger als die Männer mit dem Abschluss eine qualifiziertere Tätigkeit erreichen (31% zu 26%). Für die aktuelle berufliche Position wollen sich weniger Frauen als Männer mit dem Abschluss qualifizieren. (20% zu 26%). Deutlich geringer als bei den Männern ist der Wunsch der Frauen, sich mit dem Abschluss finanziell zu verbessern.

Kommentar: Es ist zu erkennen, dass die Frauen in stärkerem Maße als die Männer ihre Qualifikation verbessern und qualifiziertere Tätigkeiten ausüben wollen. Männer hingegen sind stärker als die Frauen an beruflichem Aufstieg und finanziellen Verbesserungen interessiert. Es ist zu vermuten, dass die etwas anders gelagerte Motivlage der Frauen mit deren Beschäftigungsmöglichkeiten und Einsatzchancen vor der Fortbildung zusammenhängt. Die Motive der Frauen bringen stärker als bei den Männern Unzufriedenheit mit den Möglichkeiten beruflicher Entwicklung und dem aktuellen Einsatz zum Ausdruck.

In bezug auf den Zusammenhang zwischen den Zulassungsvoraussetzungen und dem Alter vermuteten wir, dass die Berufserfahrung (und damit ein höheres Alter) Einfluss auf die Nutzung der Öffnungsklausel hat.

7% aller Betriebswirte bis zum Alter von 39 Jahren haben die Möglichkeit in Anspruch genommen haben, nach §2 Abs.3²⁰ (Öffnungsklausel) zur Prüfung auch zugelassen werden zu können, ohne einen Abschluss in der zweiten Ebene nachweisen zu müssen. In der Gruppe der ab 40-jährigen nahmen jedoch 19% der Befragten diese Regelungen in Anspruch; bei den über 50-jährigen waren es dann sogar 40% (absolut 2). Offensichtlich erleichtern diese Regelungen, insbesondere für die älteren Teilnehmer, die Zulassung zur Prüfung. Angesichts des geringen Anteils der über 40-jährigen können wir jedoch nicht davon sprechen, dass die Öffnungsklausel die älteren Beschäftigten „ermutigt“, diesen Abschluss zu realisieren.

Ausnahmen bilden die ganz jungen Teilnehmer. Ein Teilnehmer hat bereits im Alter von 19 Jahren unter Nutzung der Öffnungsklausel die Prüfung abgelegt. Ein anderer war mit 22 Jahren bereits durch die Stufen Fachwirt und Betriebswirt gegangen. In diesen beiden Fällen wurden wahrscheinlich Sonderregelungen getroffen.

Zusammenfassung: Das dreistufige System stellt für die weiblichen Fachwirte und Fachkaufleute kein nachweisbares Hindernis dar. Die bei den Frauen stärker ausgeprägten Motive, mehr Qualifikation zu erwerben und qualifiziertere Tätigkeiten auszuüben, sind mit dem Konzept gut anzusprechen.

Ältere Teilnehmer (über 40 Jahre) nutzen in höherem Maße die Öffnungsklausel als Zulassungsweg.

5.2.1. Der Zugang zur Fortbildung im Kontext betrieblicher Bedingungen

In Bezug auf die Art der Zulassungsvoraussetzungen im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße gibt es keine wesentlichen Abweichungen. Alle drei möglichen Zulassungsvoraussetzungen sind auf die Unternehmensgrößen je nach ihren Anteilen verteilt. Die Vermutung, dass z. B. Mitarbeiter aus kleinen Unternehmen die Öffnungsklausel in höherem Maße nutzen, bestätigte sich somit nicht.

Eine weitere Vermutung bestand darin, dass die Einsatzbereiche der Betriebswirte (IHK) stark von der Branchen-/ bzw. Funktionsspezifik der Fachwirte-/Fachkaufleutefortbildung abhängen.

Die Handelsfachwirte – die größte Gruppe unter den Fachwirten – verteilen sich zu etwa je 25% auf die Branchen Groß- und Außenhandel, Industrie und sonstige Dienstleistungsunternehmen. Die Industriefachwirte sind zu 57% in der Industrie zu finden; zu je 10% im Groß- und Außenhandel sowie in sonstigen Bereichen. Die Bankfachwirte arbeiten zu 94% in der Kreditwirtschaft. Nach diesen Ergebnissen besitzt der Bankfachwirt die stärkste Branchenorientierung auch nach der Fortbildung zum Betriebswirt (IHK). Industrie- und Handelsfachwirte arbeiten nach der Prüfung zum Betriebswirt in weitaus höherem Maße in anderen Branchen. Ob der Abschluss dazu beigetragen hat, Einsatzmöglichkeiten in anderen Branchen zu suchen, kann aufgrund dieser Befragung nicht beantwortet werden.

6. Entwicklungspfade der Absolventen

6.1. Berufliche Stellung vor der Fortbildung – Aufstiegs motive als Regel?

Die berufliche Stellung vor Absolvierung der Fortbildung (vgl. Abbildung 11) verdeutlicht, ob die Fortbildung eher eine den bereits vollzogenen Aufstieg „nachholende“ oder eine den

²⁰ „Abweichend von Absatz 1 kann zur Prüfung auch zugelassen werden, wer durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Art und Weise glaubhaft macht, dass er vergleichbare Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen erworben hat, die eine Zulassung zur Prüfung rechtfertigen.“ /1/

Aufstieg vorbereitende Maßnahme ist. Dabei hatten wir bereits festgestellt, dass eines der wichtigsten Motive der Fortbildung im Erreichen des beruflichen Aufstiegs besteht. Etwa 50% aller Befragungsteilnehmer nannten dieses Motiv.

Nur 0,8 % der Befragten waren vor der Fortbildung arbeitslos. 2,5% waren selbständig. Als Angestellte ohne Führungsverantwortung fanden wir 53,8% der Befragten vor²¹. Demgegenüber befanden sich bereits 42,8% aller Befragten vor der Fortbildung in einer Leitungsposition. Die größte Gruppe davon befand sich auf der Ebene der Abteilungsleitung – immerhin 23% aller Befragten. 5,8% aller Befragten waren bereits Betriebsleiter bzw. Geschäftsführer.

54% der Angestellten ohne Führungsverantwortung wollten beruflich aufsteigen. Deutlich weniger, aber immerhin auch 44% der Befragten mit Führungsverantwortung wollten mit der Fortbildung den beruflichen Aufstieg befördern. Dieses Ergebnis zeigt auf, dass a) eine vergleichsweise große Gruppe von Fachwirten und Fachkaufleuten mit diesem Abschluss nicht in Führungspositionen gelangt (wie in den Prüfungsverordnungen vorgesehen) und b) Fachwirte und Fachkaufleute zwar Führungs- und Managementpositionen übernehmen, aber der weitere Aufstieg mit diesen Abschlüssen begrenzt ist. Der zusätzliche Abschluss zum Betriebswirt (IHK) soll offensichtlich den weiteren Aufstieg ermöglichen. Die Frage, ob der Abschluss für die weiteren Karriereschritte in den jeweiligen Unternehmenszusammenhängen zwingend erforderlich ist, kann im Rahmen dieser Untersuchung nicht näher beantwortet werden.

Eine qualifiziertere Tätigkeit wollen 38% der Angestellten ohne Führungsverantwortung, aber nur 17% der Befragten mit Führungsverantwortung erreichen. Dieses Ergebnis weist darauf hin, dass die Teilnehmer mit Führungsverantwortung ihre bereits vorhandene Qualifikation bereits besser eingesetzt sehen als die Teilnehmer ohne Führungsverantwortung.

Nur 17% der ersten Gruppe (ohne Führungsverantwortung) wollten die Fortbildung durchführen, um ihre vorhandene Qualifikation zu ergänzen; aber 46% der Befragten mit Führungsverantwortung. Möglicherweise wollten letztere das Angebot nutzen, um ihre bisherige Position mit einer weiteren Qualifikation zu untermauern, ihren Status mit einem höherwertigen Abschluss aufzubessern und weitere berufliche Karriereschritte zu gehen.

Der Aspekt der finanziellen Verbesserung ist in beiden Gruppen gleich: rd. 20% der jeweiligen Gruppe wollen sich finanziell verbessern.

²¹ Die Positionen bis einschließlich der Ebene Referenten bezeichnen wir als Angestelltenposition ohne Führungsverantwortung; die Positionen ab Gruppenleiter bezeichnen wir als Positionen mit Führungsverantwortung.

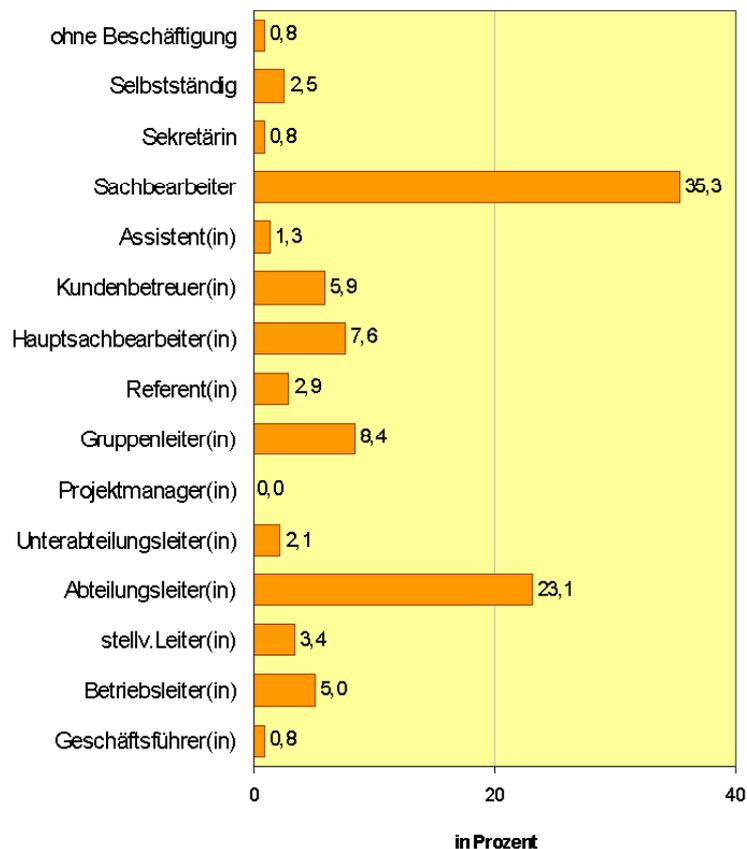


Abbildung 11: Berufliche Stellung vor der Fortbildung (N=238)

6.2. Berufliche Stellung nach der Fortbildung – Aufstieg als Regel?

Nun ist von Interesse, die berufliche Stellung nach der Fortbildung anzuschauen (vgl. Abbildung 12).

Nach der Fortbildung waren 3,4% der Teilnehmer – d. h. mehr als vor der Fortbildung – arbeitslos. 4,6% waren selbständig; dies ist eine Steigerung gegenüber dem Ausgangszustand von etwa 2 Prozentpunkten.

41% der Befragten waren nach der Fortbildung immer noch in Positionen, die „unterhalb“ der Gruppenleiterenebene²² angesiedelt sind, also in keiner Führungs- oder Managementposition. Dies ist ein Rückgang dieser Positionen gegenüber der Situation vor der Prüfung um rd. 12 Prozentpunkte.

Darüber hinaus ist eine deutliche Verschiebung hin zu qualifizierteren Tätigkeiten erkennbar. Sekretärinnen gibt es nun keine mehr; der Anteil der Sachbearbeiter ist stark gesunken (um rd. 16 Prozentpunkte). Ein besonders starker Zuwachs ist bei unteren und mittleren Leitungs-

²² Dazu gehören: ohne Beschäftigung, Selbstständig, Sachbearbeiter(in), Assistent(in), Kundenbetreuer (in), Hauptsachbearbeiter (in), Referent(in).

positionen²³ erkennbar. Deren Anteil an der Gesamtzahl der Befragungsteilnehmer betrug nach der Prüfung 69,4%. Vor der Prüfung waren es 49,9%.

Damit ist eindeutig eine Tendenz erkennbar, dass mit der Fortbildung die Chancen zur Übernahme qualifizierterer Tätigkeiten steigen und zielgerichtet wahrgenommen werden. In hohem Maße werden nach der Prüfung mittlere Führungspositionen (von Gruppen- bis Abteilungsleiter) eingenommen.

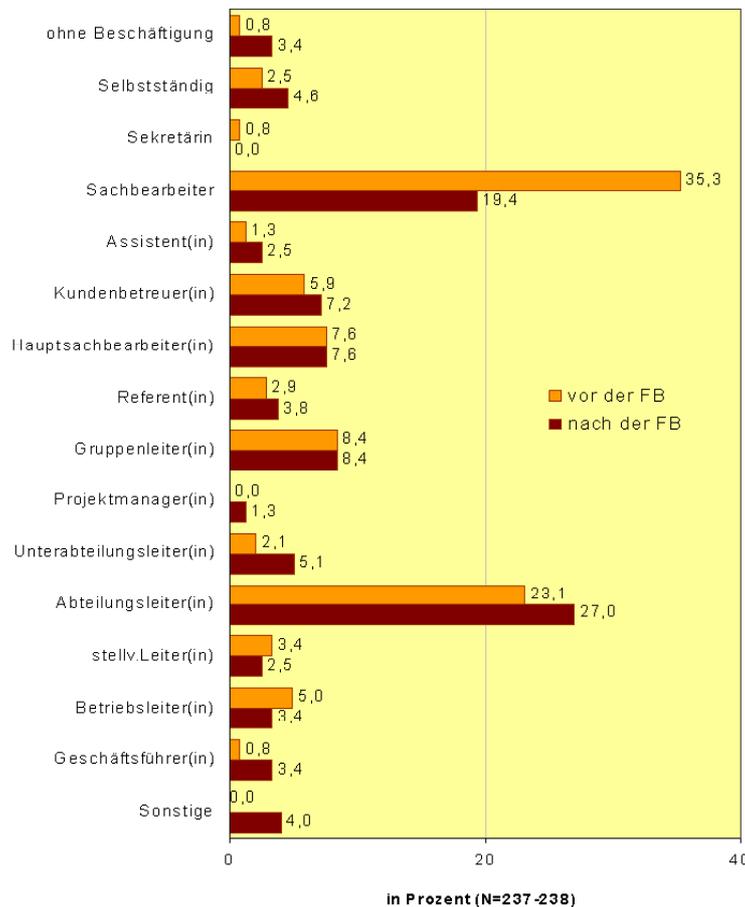


Abbildung 12: Berufliche Stellung vor und nach der Fortbildung

6.3. Aktuelle Tätigkeit und Ausmaß der Personalverantwortung

In der Studie zur Untersuchung des Qualifizierungsbedarfes für leitungsnahen Unternehmensfunktionen wurde in Bezug auf die Einsatzbereiche von Betriebswirten unterschiedlicher Abschlüsse (staatlich geprüft, VWA, IHK) festgestellt, dass dieser Abschluss die flexibelsten Einsatzmöglichkeiten in den kaufmännischen Bereichen sichert.²⁴ Da in dieser Untersuchung nur ein Betriebswirt (IHK) gefunden wurde, konnte diese Aussage speziell für die Betriebswirte (IHK) nicht verallgemeinert werden. Wir verfolgen jedoch die Annahme, dass die Be-

²³ Dazu zählen wir die Positionen: Gruppenleiter(in), Projektmanager(in), Unterabteilungsleiter(in), Abteilungsleiter(in).

²⁴ Vgl.: Lippert et al (2003): Qualifizierungsbedarf für leitungsnahen Unternehmensfunktionen. Endbericht. Teil: Berufsprofil Betriebswirt (IHK). S. 107 – 127.

etriebswirte (IHK) in allen kaufmännischen Tätigkeiten einsetzbar und deshalb auch dort vorzufinden sind.

In Abbildung 13 sind aktuellen Tätigkeitsgebiete der befragten Betriebswirte (IHK) dargestellt.

Die Betriebswirte (IHK) sind in allen kaufmännischen Funktionen zu finden. Besondere Schwerpunkte liegen im Vertrieb, dem Kundendienst und der Kundenberatung. In diesem Bereich arbeiten insgesamt 47% aller Befragten. Danach folgen die Gebiete Personal/Ausbildung, Beschaffung und Controlling, die mit Anteilen zwischen 18% und 21% vertreten sind. Dies ist u.E. auf die Fachkaufleutefortbildungen vor der Prüfung Betriebswirte zurückzuführen.

Im Rechnungswesen und dem Bereich Organisation/EDV sind vergleichsweise wenig Betriebswirte beschäftigt. Der Anteil der Betriebswirte in der Produktion ist äußerst gering.

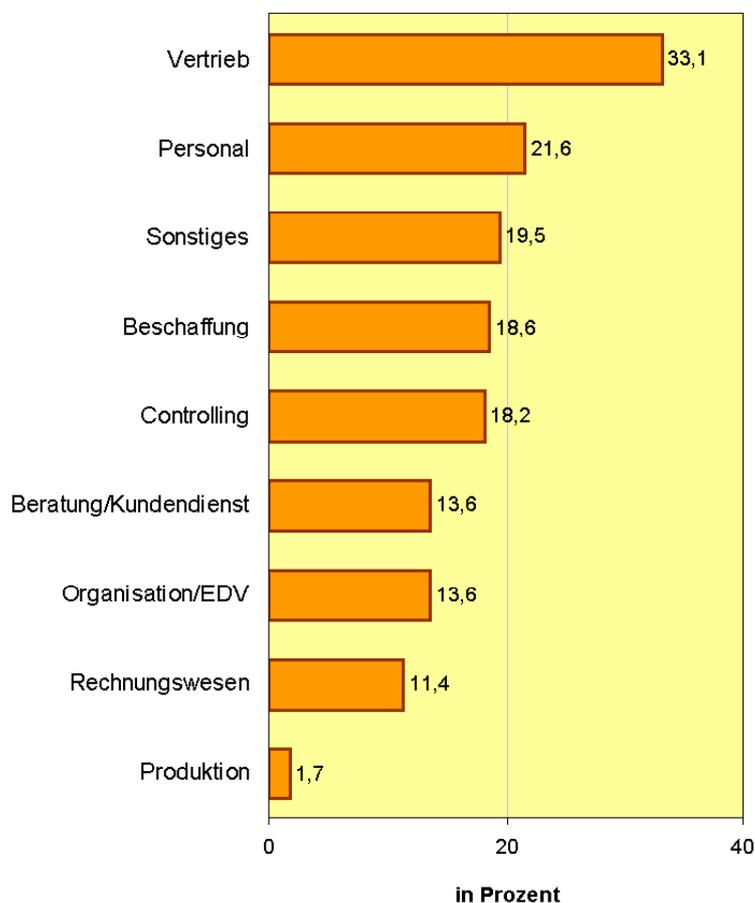


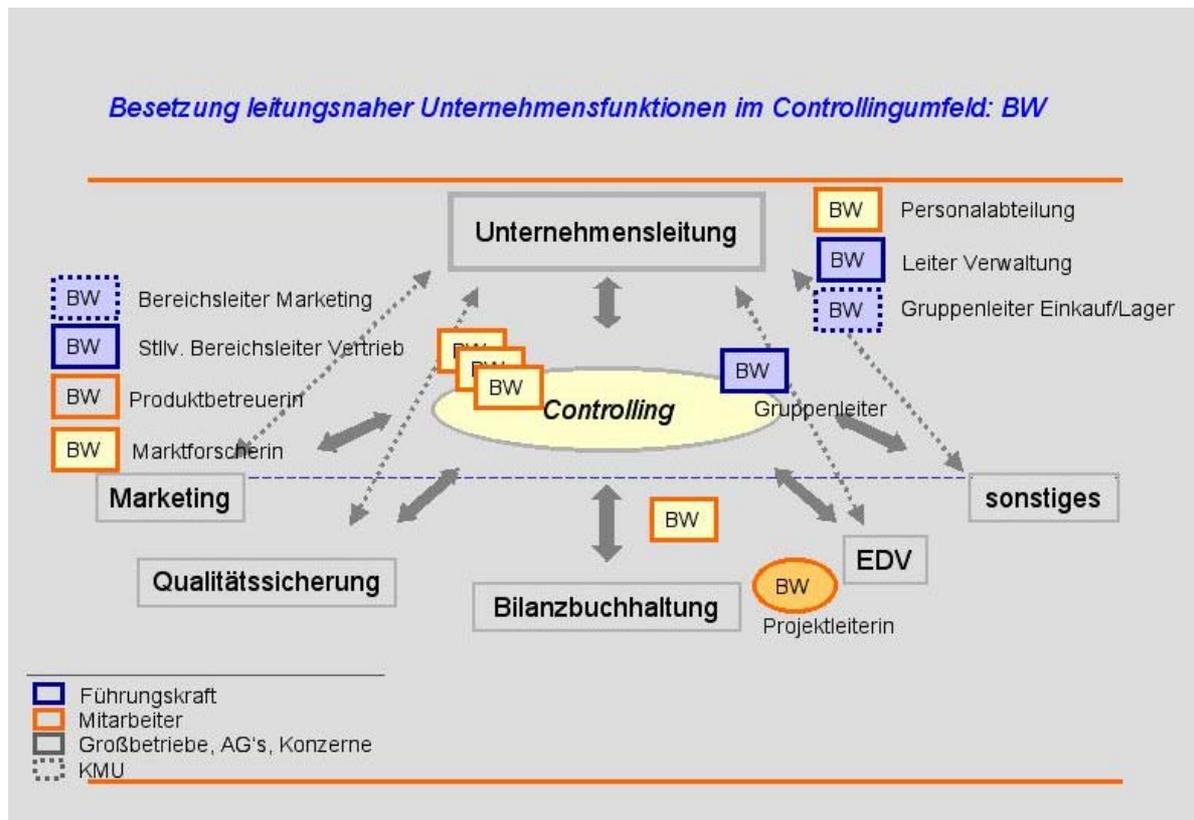
Abbildung 13: Aktuelle Tätigkeitsbereiche Betriebswirte (IHK) – Mehrfachnennungen (N=230)

Insgesamt zeigt die Einsatzstruktur, dass der Betriebswirt (IHK) in allen kaufmännischen Bereichen einsetzbar ist. Dieses Ergebnis ist insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen interessant. Dort werden kaufmännische Funktionen häufig nicht so stark arbeitsteilig wahrgenommen, wie in großen Unternehmen. Eine breite betriebswirtschaftliche Qualifikation ist deshalb in den kleinen und mittelständischen Unternehmen von Vorteil.

Die breite Einsatzmöglichkeit der Betriebswirte (IHK) könnte auch bei Umstrukturierungen in den kaufmännischen Bereichen von großen Unternehmen von Vorteil sein. Der Einsatz in

anderen Fachgebieten könnte bei einer breiten betriebswirtschaftlichen Qualifikation flexibler gestaltet werden als bei einer engen Spezialisierung. Anhaltspunkte für diese Aussagen fanden wir ebenfalls im Rahmen der Fallstudien zum Qualifizierungsbedarf für leitungsnahe Unternehmensfunktionen vor.

Die Flexibilität der Betriebswirte ist jedoch kein Alleinstellungsmerkmal des Abschlusses Betriebswirt (IHK) gegenüber den anderen Betriebswirtabschlüssen. Im Rahmen der Studie zu den leitungsnahe Unternehmensfunktionen fanden wir diese Einsatzflexibilität auch bei den staatlich geprüften Betriebswirten vor (vgl. Abbildung 14).²⁵



Quelle: Lippert et al, S.128

Abbildung 14: Einsatzfelder von Betriebswirten mit einem staatlich anerkannten Fortbildungsabschluss

Eine weitere Hypothese bestand darin, dass die jeweiligen Fachkaufleute fortbildungen den Einsatzbereich der Betriebswirte (IHK) quasi vordeterminieren. Bei den Fachwirten vermuteten wir zwar einen Branchenbezug, der dann bis auf die Bankfachwirte nicht so stark bestätigt werden konnte (vgl. Abschnitt 5.2.2.), aber keine besonderen Einsatzschwerpunkte.

Abbildung 15 zeigt die Einsatzbereiche der Betriebswirte (IHK) nach ihrem ersten Fortbildungsabschluss auf. Demzufolge finden wir die meisten Fachkaufleute im Bereich Personal (36% aller Fachkaufleute). Da wiederum 32% aller Fachkaufleute die Fortbildung zum Personalfachmann absolviert hatten, scheint hier ein Zusammenhang zu bestehen. Dies trifft auch auf die Gruppe der Fachkaufleute für Einkauf und Materialwirtschaft zu. 19% gaben an, dass sie über diesen Abschluss verfügen; 23% sind in diesem Bereich tätig. Selbst für den Bereich Rechnungswesen könnte der Zusammenhang zwischen dem Anteil an Bilanzbuchhaltern (11%) und dem Einsatz von 16% in diesem Bereich vermutet werden. Für alle anderen

²⁵ Vgl.: Lippert, Rupp (2003): Qualifizierungsbedarf für leitungsnahe Unternehmensfunktionen. Endbericht. Teil: Berufsprofil Betriebswirt (IHK). S. 117

einsatzbereiche der Fachkaufleute ist ein Zusammenhang zwischen dieser Fortbildung und dem Einsatz nach der Betriebswirt (IHK) – Prüfung nicht zu erkennen. Relativ stark sind die Fachkaufleute auch in den Bereichen Vertrieb (23%) und Organisation/EDV (14,5%) vertreten.

Die Fachwirte finden wir wesentlich stärker als die Fachkaufleute in den Vertriebs- und kundennahen Bereichen (insgesamt rd. 64% aller Fachwirte) sowie in den sonstigen Tätigkeiten. (21%). Dieses Ergebnis, der starke Einsatz in den Vertriebs- und kundennahen Bereichen, kann durch die vorliegende Untersuchung nicht genauer geklärt werden. Zu vermuten ist, dass die Fachwirte eher in Funktionsbereichen tätig sind, die Branchen- und Produktkenntnis erfordern; Anforderungen, die den Vertrieb und die Kundenberatung kennzeichnen. Dieser Frage sollte bei möglichen Betriebsuntersuchungen bzw. Befragungen der Betriebswirte (IHK) weiter nachgegangen werden.

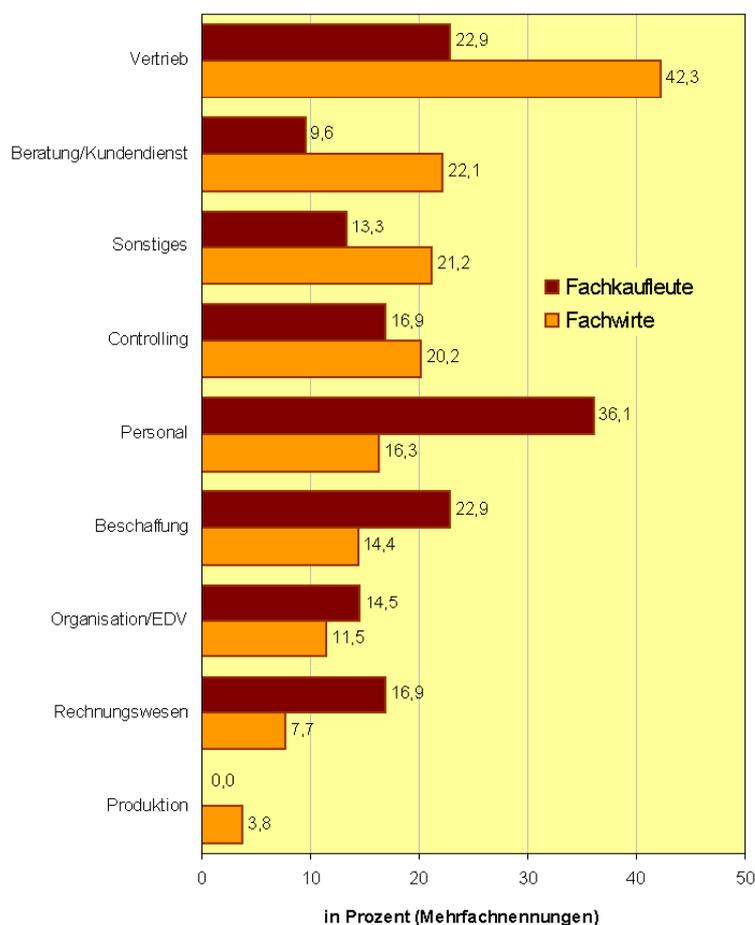


Abbildung 15: Aktuelle Tätigkeitsbereiche nach Fachwirt/Fachkaufleuteabschlüssen
(N für Fachwirte = 104; N für Fachkaufleute = 83)

Zusammenfassung: Die Betriebswirte erhöhen mit ihrem Abschluss ihre berufliche Einsatzflexibilität. Sie können auch kaufmännische Funktionen übernehmen, die verschiedene Fachgebiete enthalten. Dies ist für den Einsatz in kleinen und mittelständischen Unternehmen von Vorteil.

Ein besonders großer Anteil der Betriebswirte ist im Vertrieb und anderen kundennahen Funktionen tätig. Eine „Vorprägung“ der Einsatzbereiche durch die Fachwirte-/Fachkaufleutefortbildung ist erkennbar. Fachwirte sind eher in Funktionsbereichen tätig sind,

die Branchen- und Produktkenntnis erfordern; die Fachkaufleute eher in Bereichen, die Funktionskenntnis erfordern.

Über die Hälfte der Befragten (56%) hat in der aktuellen Tätigkeit Verantwortung für Personal. Davon haben 70% eine Verantwortung bis zu 6 Mitarbeitern; 25% eine Verantwortung für 6 bis 59 Mitarbeiter und 5% eine Verantwortung für mehr als 60 Mitarbeiter.

Demgegenüber haben aber rd. 69% der Befragten angegeben, eine Managementposition zu besetzen. Offensichtlich ist nicht jede Managementposition mit Personalverantwortung verknüpft.

6.4. Erfüllte Teilnahmemotive

Was konnten die Befragten durch die Fortbildung und Prüfung erreichen? Die Frage nach den Motiven, die diese Fortbildung erfüllen konnte, und nach den Motiven, die sie nicht erfüllen konnte, gibt Hinweise darauf, welche Motivlagen besonders gut angesprochen werden können, um eine Teilnahme an der Fortbildung zu motivieren.

Insgesamt meinen 40% der Befragten, dass sie mit der Fortbildung ihre bisherige berufliche Position besser und qualifizierter ausfüllen können. Als Ausgangsmotiv hatten dies jedoch nur 24% benannt.

Besseres und qualifizierteres Arbeiten in der bisherigen Funktion kann zu mehr Zufriedenheit in der Arbeit und indirekt auch zur Sicherung des eigenen Arbeitsplatzes beitragen. Direkt nach der Sicherung des Arbeitsplatzes gefragt, meinten jedoch nur 13% der Betriebswirte, dass mit der Fortbildung der eigene Arbeitsplatz gesichert werden konnte. Ursprünglich wollten dies rd. 16% der Betriebswirte erreichen.

Mehr als ein Drittel der Befragten (35%) konnte sich finanziell verbessern, obwohl dies ursprünglich nur 20% als Ausgangsmotiv angaben. Möglicherweise steht dieses Ergebnis in einem Zusammenhang mit den 33%, die angaben, dass sie einen beruflichen Aufstieg verzeichnen konnten. Es ist jedoch festzustellen, dass bis zum Befragungszeitpunkt weniger Befragte den beruflichen Aufstieg realisieren konnten, als ursprünglich gewollt (49%).

27% der Befragten gaben an, eine andere, qualifiziertere Tätigkeit auszuüben. Dies deckt sich mit den Ausgangsmotiven, nach denen 29% die Fortbildung aufnahmen, um eine anspruchsvollere Aufgabe übernehmen zu können.

77% aller Teilnehmer würden sich wieder für diese Fortbildung und den Abschluss entscheiden. Nur 7% würden weder diese noch eine andere Fortbildung machen, könnten sie noch einmal entscheiden. 16% würden aus der heutigen Sicht einen anderen Abschluss anstreben. Zu diesen Abschlüssen zählen der Betriebswirt VWA, der MBA oder eine Fachhochschulausbildung.

Zusammenfassung: Der überwiegende Teil der Betriebswirte ist mit der Fortbildung aus der Sicht der Erfüllung eigener Motive zufrieden. Der Abschluss versetzt die Teilnehmer in die Lage, die bisherigen Arbeitsaufgaben qualifizierter bewältigen zu können. Er ermöglicht zudem den Absolventen gegenüber den Unternehmen eine Verhandlungsposition um beruflichen Aufstieg, die häufig erfolgreich abgeschlossen werden kann. Die Fortbildung ermöglicht auch die Übernahme neuer, qualifizierterer Tätigkeiten im kaufmännischen Bereich.

6.5. Zufriedenheit mit dem beruflichen Einsatz der Qualifikation

Der Erfolg der Bildungsmaßnahme muss auch daran gemessen werden, wie er im Unternehmenszusammenhang verwertbar ist. Zwei Drittel der Befragten gaben an, dass der eigene Verantwortungsbereich dem erhaltenen Abschluss entspricht. Immerhin fast 25% sind jedoch

nicht qualifikationsgerecht eingesetzt und fühlen sich überqualifiziert. In diesen Fällen ist eine betriebliche Anerkennung der Qualifikation ausgeblieben. 7% der Befragten fühlen sich zu wenig für ihre Aufgabe qualifiziert. Dieses Ergebnis deutet daraufhin, dass die Betriebswirte IHK in hohen Anteilen ihre Qualifikation verwerten können.

Einen Zusammenhang zwischen der Fortbildung und der beruflichen Entwicklung/dem beruflichen Aufstieg sehen jedoch weit weniger Befragte. Zwei Drittel meinen, dass sie ihre heutige Position auch ohne die Fortbildung erreicht hätten. Ein Viertel (rd.25%) meint, dass sie die heutige Position ohne die Fortbildung nicht inne hätten. Zum Vergleich führen wir noch einmal an, dass ein Drittel der Befragten gesagt hat, einen beruflichen Aufstieg nach der Fortbildung absolviert zu haben. Es könnte also möglich sein, dass nur 8% derjenigen, die einen Aufstieg realisiert haben, dies nicht mit der Fortbildung in Verbindung bringen. Dennoch möchten wir dieses Ergebnis inhaltlich etwas vertiefen.

Die Befragten, die keinen Zusammenhang zwischen der Fortbildung und dem aktuellen Einsatz sehen, zeigen einerseits auf, dass sie sich persönlich einen erheblichen Anteil an der Erreichung ihrer aktuellen beruflichen Positionen zuschreiben. Zu diesem persönlichen Anteil zählen die erarbeitete soziale Stellung im Unternehmen, die Bereitschaft, den Anforderungen des Unternehmens flexibel und initiativ zu entsprechen sowie eine aktive Verhandlung der Arbeitsaufgaben bei Erreichen neuer individueller Kompetenzniveaus. Ohne Fortbildung wäre die berufliche Entwicklung auch möglich gewesen; mit Fortbildung war sie möglich; so uneindeutig/eindeutig wird die Position bezüglich des Nutzens des Abschlusses benannt.

Andererseits zeigt die Aussage, die aktuellen Positionen auch ohne die Fortbildung erreichen zu können, auch auf, dass der Abschluss in den meisten Unternehmen keine zwingende Voraussetzung ist, um eine bestimmte Position zu erreichen. hinweise auf eine solche Aussage fanden wir auch im Projekt zu den leitungsnahen Unternehmensfunktionen vor. Dort wurde festgestellt, dass mit Ausnahme des Bilanzbuchhalters keiner der untersuchten Fortbildungsabschlüsse in den Karrierepfaden der Unternehmen verankert ist. Allerdings wurden diesbezügliche Festlegungen in den Entgeltstrukturen der Unternehmen oder in den Tarifverträgen noch nicht untersucht.

Ohne die Verankerung des Abschlusses in den Karrierepfaden der Unternehmen ist es für einen Mitarbeiter oft nicht erkennbar, welchen Anteil der Abschluss an der beruflichen Entwicklung besitzt. Vorgesetzte und Personalverantwortliche rücken bei Beförderungen und Neubesetzungen häufig andere Aspekte des Mitarbeiters in den Vordergrund, wie z.B. Engagement, Erfahrung und soziale Verankerung im Unternehmen. Die Qualifikation spielt dabei eher eine untergeordnete Rolle. Auf diese Weise entsteht für den Mitarbeiter der (berechtigte?) Eindruck, dass sie den Aufstieg bzw. ihre berufliche Entwicklung auch ohne diesen Abschluss erreicht hätten.

In Untersuchungen zu Karrierechancen kaufmännischer Aufstiegsqualifikationen wurde jedoch aufgezeigt, dass selbst in Unternehmen, in denen die Qualifikation offiziell kein Selektionskriterium ist, es implizit zum Kriterium wird, weil die Anforderungen an die Position so hoch gesteckt werden.²⁶

Zusammenfassung: Die Betriebswirte IHK sind überwiegend entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt. Bei nochmaliger Entscheidung würden sie sich ebenfalls überwiegend wieder für dieses Angebot entscheiden. Sie messen dem Abschluss sehr häufig nicht die Bedeutung für ihre berufliche Entwicklung bei, die im Konzept vorgesehen ist. Dies hat weniger mit der Qualität der Fortbildung zu tun und mehr mit den im Unternehmen kommunizierten Kriterien

²⁶ Denisow, K.; Jasper, G.; Rohwedder, A.: Entwicklungschancen durch kaufmännische Aufstiegsfortbildung – Fallstudie Informatik. Studie im Auftrag des BIBB. 2001

für Aufstieg und persönliche Entwicklung. Diese Kriterien stellen häufig die erreichten Abschlüsse nicht in den Vordergrund.

6.6. Bedeutung von Unternehmenswechsel und beruflicher Neuorientierung

Die Fortbildung zum Betriebswirt (IHK) muss auch daran gemessen werden, ob sie für die Orientierung am externen Arbeitsmarkt geeignet ist. Bislang haben wir eher die Chancen der Absolventen in den unternehmensinternen Karrieren untersucht.

Fast ein Fünftel der Teilnehmer (19%) gab als Ausgangsmotiv für die Fortbildung an, sich mit diesem Abschluss beruflich neu orientieren zu wollen. Nach Beendigung der Maßnahme waren es ein Viertel (26%), die sich beruflich neu orientiert haben. Dieser Anteil spricht für die Bewährung des Abschlusses am Arbeitsmarkt und für die berufliche Flexibilisierung durch den Abschluss.

Noch deutlicher fällt das Ergebnis in Bezug auf die Unternehmenswechsel aus. 30% der Teilnehmer haben nach der Fortbildung einen Unternehmenswechsel vollzogen; 16% haben dies noch vor und rund die Hälfte hat es weder realisiert noch in Planung. Dieses Ergebnis deutet einerseits auf die Bewährung des Abschlusses am Arbeitsmarkt hin. Andererseits ist es auch ein Befund, der auf verbreitete Unzufriedenheit mit der aktuellen Tätigkeit und den Perspektiven nach der Prüfung im alten Unternehmen hinweisen könnte. Mögliche Befürchtungen von Arbeitgebern, dass diese weitere Qualifizierung zum Abwandern des/der Beschäftigten führt, sind damit nicht unbegründet. Unternehmen können dem jedoch durchaus entgegenwirken, indem sie nach dem erfolgreichen Abschluss mit dem Betriebswirt IHK in eine Neuverhandlung der Funktion und der Entwicklungsperspektiven des Mitarbeiters eintreten. In diesem Zusammenhang sind auch die Ergebnisse zum Status des Abschlusses in den Unternehmen von Bedeutung (vgl. Pkt. 7).

Auch der Weg der Selbständigkeit soll durch den Abschluss befördert werden. Diese Zielgruppe ist in der Ausgangsgruppe nur sehr gering vertreten (2,5%), hat aber nach der Prüfung leicht zugenommen (4,5%). Es gab also – wenn auch in geringem Maße – Wechsel in die Selbständigkeit.

6.7. Betriebswirte IHK in KMU²⁷ und großen Unternehmen – ein Vergleich

Vor Beginn der Untersuchungen wurden insbesondere in kleinen und mittelständischen Unternehmen Situationen vermutet, die der Fortbildung zum Betriebswirt (IHK) eher nicht förderlich sind. Als Gründe wurden angenommen, dass der Betriebswirteabschluss personalpolitisch keine andere Bedeutung als der bislang erworbene Abschluss zum Fachwirt bzw. zur Fachkauffrau hat, der erworbene Abschluss in KMU eine geringe Bedeutung im Vergleich zur beruflichen Erfahrung besitzt und zudem keine Entsprechung in der Funktionshierarchie gefunden werden kann.

Deshalb unterziehen wir die Einsatz- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie die Zufriedenheit der Betriebswirte IHK in den KMU einer gesonderten Betrachtung. Dies stellen wir jeweils in einen Vergleich mit den großen Unternehmen (Unternehmen ab 1000 Mitarbeiter).

61% aller Befragten sind in KMU tätig. 37% arbeiten in großen Unternehmen (Vgl. Abschnitt 4.4)

²⁷ KMU: kleine und mittelständische Unternehmen. Im Rahmen dieser Untersuchung bezieht sich dies auf Unternehmensgrößen bis zu 999 Mitarbeitern.

6.7.1 Berufliche Stellung vor und nach der Fortbildung

Sowohl vor als auch nach der Fortbildung haben die befragten Betriebswirte in den kleinen und mittelständischen Unternehmen prozentual mehr Anteile in den Führungs- und Managementpositionen, als die Betriebswirte aus den großen Unternehmen. Bis zur Ebene der Gruppenleiter sind die Anteile der Betriebswirte in den großen Unternehmen höher, ab dieser Ebene die Anteile in den KMU. So sind z. B. vor der Fortbildung bereits fast 30% der Teilnehmer aus KMU auf einer Abteilungsleiterposition; aber nur 13% aus großen Unternehmen. Noch zugespitzter: fast 50% der Teilnehmer aus KMU hatten vor der Prüfung bereits eine Leitungsposition; in großen Unternehmen waren es 34%. Nach der Fortbildung erhöht sich der Anteil der Betriebswirte mit Leitungspositionen in KMU um 10 Punkte auf 60%; in großen Unternehmen um 4 Punkte auf 38%.

Die Wahrscheinlichkeit, nach der Fortbildung aufzusteigen, ist, bezogen auf den Ausgangszustand, in den KMU und den großen Unternehmen gleich. Insgesamt sind die Verwertungschancen von kaufmännischer Fortbildung in KMU jedoch günstiger als in großen Unternehmen.

Etwas anders verhält es sich mit dem Ausmaß an Personalverantwortung. Fast 70% der Betriebswirte in Führungspositionen großer Unternehmen führen mehr als 5 Mitarbeiter. In KMU hingegen beläuft sich diese Zahl auf rd. 40%.

Insgesamt konnte die Annahme schlechterer Einsatzbedingungen für Betriebswirte IHK in KMU keine Bestätigung finden. Dort sind sie häufiger als in großen Unternehmen in Führungspositionen zu finden, sowohl vor als auch nach der Fortbildung. Sie führen seltener als die Betriebswirte IHK aus großen Unternehmen Teams mit mehr als fünf Mitarbeitern. Des wird aber im Zusammenhang damit stehen, dass in KMU Teams wesentlich kleiner sind.

6.7.2. Qualifikationsgerechter Einsatz und Zufriedenheit

In Bezug auf den qualifikationsgerechten Einsatz unterscheiden sich die Betriebswirte aus KMU und großen Unternehmen nicht wesentlich. 65% (KMU) bzw. 69% (große Unternehmen) fühlen sich qualifikationsgerecht eingesetzt. Jeweils ein Viertel fühlt sich überqualifiziert. Der einzige Unterschied besteht darin, dass 10% der Betriebswirte aus KMU sich zu wenig qualifiziert, also überfordert, fühlen; aber nur 3% aus großen Unternehmen.

In letzterem Befund vermuten wir eine Begründung dafür, warum 18% der Betriebswirte aus KMU einen anderen Abschluss bevorzugen würden, wohingegen es 10% aus großen Unternehmen sind. Möglicherweise hat die Fortbildung die Qualifizierungsansprüche der Teilnehmer aus KMU weniger befriedigt als die der Teilnehmer aus großen Unternehmen. Dies unterstreicht auch der Antwortvergleich zur Frage: Würden Sie sich heute für die Fortbildung wieder entscheiden? Die Mitarbeiter aus KMU bejahen diese Frage zu 74%; die Mitarbeiter aus großen Unternehmen geben zu 84% ihre Zustimmung zu dieser Frage. Somit unterscheidet sich die Zufriedenheit um 10 Prozentpunkte.

Wir vermuten, dass die stärkere Unzufriedenheit aus den KMU mit dem Wunsch nach großer Praxisnähe und aktueller Einsetzbarkeit der Kenntnisse zusammenhängt. Immerhin sind bereits 50% alle Teilnehmer in Führungs- bzw. Managementpositionen, wenn sie die Fortbildung aufnehmen.

Dieses Ergebnis kann auch in einen Zusammenhang mit dem in KMU nicht immer vorhandenen Überblick über die verschiedenen Wertigkeiten der Betriebswirte-/Fachwirte- und Fachkaufleuteabschlüsse gestellt werden. Ergebnisse aus dem Projekt zu den leitungsnahe Unternehmensfunktionen stützen diese Aussage. Gleichzeitig wird dort auch deutlich, dass in KMU die Betriebswirte selbst mehr Möglichkeiten haben, ihren – erklärtermaßen noch jungen – Abschluss bekannt zu machen und für mehr Transparenz zu sorgen.

Betriebswirtin IHK: So wurde vor kurzem im Unternehmen die Stelle des Assistenten des kaufmännischen Geschäftsführers ausdrücklich auch für Betriebswirte IHK neben Diplom-Betriebswirten ausgeschrieben. Eine Betriebswirtin IHK wurde auch tatsächlich eingestellt. ... Die sind auf den Betriebswirt IHK durch mich aufmerksam geworden.... Eigentlich ist der Abschluss wenig bekannt in den Unternehmen. Bei uns habe ich die Werbetrommeln geschlagen.²⁸

Drei Viertel der Betriebswirte aus KMU meinen, dass sie die heutige Stellung auch ohne die Fortbildung inne hätten. Demgegenüber sind es 64% aus großen Unternehmen. Neben der generellen Interpretation dieses Befundes aus Abschnitt 6.5. weist dieses Ergebnis darauf hin, dass in großen Unternehmen stärker als in KMU formale Kriterien, wie z.B. die vorhandenen Abschlüsse, bei der Besetzung von Funktionen von Bedeutung sind.

7. Status und Qualität des Abschlusses

Der Status eines Abschlusses steht in engem Zusammenhang mit der Anerkennung und mit den Verwertungsmöglichkeiten am unternehmensinternen und am externen Arbeitsmarkt. Außerdem misst sich der Status eines Abschlusses auch daran, ob mit ihm eine persönliche Entwicklung vollzogen werden kann.

7.1. Bedeutung des Abschlusses für die Entwicklung der beruflichen Stellung

77% der Befragten gaben an, diese Fortbildung erneut absolvieren zu wollen, wenn sie neuerlich vor der Frage stünden, welche Fortbildung als Betriebswirt sie wählen sollten. Der Status des Abschlusses misst sich an den Chancen, die mit dem Abschluss verbunden sind. Die Ergebnisse in Bezug auf die berufliche Entwicklung, Aufstieg und Qualifizierung wurden bereits dargestellt. (Vgl Pkt. 6)

Die Fragestellung nach dem Status und der Anerkennung des Abschlusses in den Unternehmen ist damit jedoch noch nicht hinreichend beleuchtet. Die wichtigsten Hinweise auf die Problemstellung erhielten wir durch die Beantwortung der letzten und offenen Frage des Fragebogens²⁹. Diese offene Frage ist für die Auswertung von besonderer Bedeutung, da das Ausfüllen offener Felder nur vorgenommen wird, wenn ein Problem besonders bedeutsam erscheint.

In diesem offenen Feld wurden Probleme der Anerkennung des Abschlusses am häufigsten thematisiert.³⁰

26 Befragungsteilnehmer haben als Problem hinzugefügt, dass ihnen die Anerkennung des Abschlusses im Unternehmen nicht gewährt wird. 25 Teilnehmer weisen auf die mangelnde Bekanntheit des Abschlusses bei den Führungskräften und den Personalverantwortlichen bzw. -bereichen hin. 19-mal machten die Betriebswirte darauf aufmerksam, dass es eine Konkurrenzsituation zu anderen Betriebswirteabschlüssen gäbe, z. B. zu den Betriebswirten (VWA), zu den Betriebswirten der Berufsakademien sowie zu den Betriebswirten, die an Fachhochschulen ausgebildet wurden. Insgesamt 70-mal wurde also in der offenen Frage die Anerkennung und der Status des Abschlusses kritisiert.

In weiteren 38 Fällen wurden Vorschläge zur Verbesserung der Bekanntheit, der Anerkennung und zur besseren Bewältigung der Konkurrenzsituation unterbreitet. Vorschläge waren:

²⁸ Interviewauszug aus dem Projektbericht. S.126.

²⁹ Frage 32: „Hier haben Sie Raum für Anmerkungen zum Thema Fortbildung Betriebswirt (IHK)“.

³⁰ Die Auswertung offener Fragen wird nur über Häufigkeiten vorgenommen, da prozentuale Angaben mit den Angaben aus den geschlossenen Fragen nicht verglichen werden können.

- den Abschluss mit einem Diplom verbinden (18-mal), da der Abschluss mit einem Diplom zum Betriebswirt durch die VWA und andere privatwirtschaftliche Weiterbildungseinrichtungen angeboten wird.³¹
- weitere Fortbildungsstufen bis hin zum Diplom-Betriebswirt oder zum MBA ermöglichen (16x). Dabei wurden Lösungen vorgeschlagen, die mit einer Anrechnung bereits erworbener Qualifikationen verbunden sind (credit-point System). Interessant sind diese Aussagen auch deshalb, weil offensichtlich eine – wenn auch kleine – Zahl der Befragten bereit wäre, weitere Qualifizierungen zu realisieren, um eine höhere Anerkennung und einen besseren beruflichen Status im Unternehmen oder am Arbeitsmarkt zu erreichen.

Insgesamt wurden zum Thema Anerkennung und Status 111 offene Anmerkungen gemacht; die meisten überhaupt. Das Thema Status und Anerkennung ist offensichtlich mit einer hohen Dramatik belegt, was auch viele Telefonanrufe der Befragungsteilnehmer bei den Auftragnehmern bezeugten. Auch die hohe Bereitschaft, bei Bedarf zu vertiefenden Interviews zur Verfügung zu stehen, wird überwiegend mit dem Wunsch verbunden, diesem Abschluss zu einer größeren Bekanntheit und besseren Anerkennung zu verhelfen. Es wäre wünschenswert, diese Gesprächsbereitschaft in einem anderen Projektzusammenhang weiter zu nutzen.

Kommentar: Die Anerkennung des Abschlusses und der berufliche Status in der Praxis sind aus der Sicht einer großen Zahl von Befragten noch nicht zufriedenstellend. In Anbetracht der Kürze der Zeit, in der dieser Abschluss besteht, ist das Ergebnis nicht überraschend. Regelungen und Aktivitäten, die zu einer Aufwertung des Abschlusses führen würden, wären aus der Sicht der bisherigen Teilnehmer wünschenswert. Dazu könnte eine bundeseinheitliche Regelung ebenso gehören wie ein Punktesystem, das eine Vergleichbarkeit zu anderen Betriebswirt-Abschlüssen ermöglicht.

7.2. Exkurs: Konkurrenzsituation zu anderen Betriebswirtabschlüssen

Bei Einführung des Abschlusses Betriebswirte IHK gab es, z.B. aus der Sicht von Industrie- und Handelskammern, Vorbehalte gegenüber dem Abschluss. Es wurde auf eine inflationäre Vielzahl von Betriebswirtabschlüssen verwiesen.

Im Folgenden diskutieren wir in einem Exkurs die aktuelle Konkurrenzsituation – 6 Jahre nach Einführung der Prüfung zum Betriebswirt IHK. Dabei unterscheiden wir verschiedene mehrstufige Fortbildungswege. Zum einen stellen wir die Konkurrenzsituation zu Betriebswirtabschlüssen dar, die dual oder zweistufig angelegt sind. Zum anderen untersuchen wir die Konkurrenzsituation zu weiteren dreistufigen betriebswirtschaftlichen Abschlüssen.

7.2.1. Konkurrenzsituation zu Abschlüssen mit Abitur bzw. einer Berufsausbildung für die Teilnehmer

Zu Betriebswirt-Abschlüssen, die als Zugangsvoraussetzung Abitur bzw. eine kaufmännische Berufsausbildung verlangen, gehören z. B. die Betriebswirte der Berufsakademien (BA), Betriebswirte der Verwaltungsakademien (VWA) sowie der staatlich geprüfte Betriebswirt. Dabei ist die Ausbildung an der Berufsakademie (BA) keine Fortbildung, sondern eine akademisch angelegte duale Ausbildung. Die anderen beiden Betriebswirtabschlüsse sind Fortbildungen, die nur das Abitur bzw. eine kaufmännische Lehre und Berufserfahrung voraussetzen, sie sind damit zweistufig angelegt.

³¹ Werbung der Fachschule für Organisation und Management Berlin (FOM) – Auszug: „Karriere mit Lehre – ohne Abitur: Werden sie Diplom-Betriebswirt. Ein Angebot in Zusammenarbeit mit der IHK Berlin.“

Diese Abschlüsse stehen für die Fachwirte/Fachkaufleute nicht in Konkurrenz zum Betriebswirt (IHK), da sie keine Anerkennung der bereits erfolgten Fortbildung zum Fachwirt/Fachkaufmann beinhalten. Die Konkurrenzsituation besteht jedoch in den Unternehmen selbst, in denen häufig keine Unterscheidungen zwischen den verschiedenen Abschlüssen vorgenommen werden.

Die genannten Fortbildungen (Betriebswirt VWA, staatlich geprüfter Betriebswirt) werden von den Teilnehmern an diesen Kursen nicht in Konkurrenz zum Angebot Betriebswirte IHK ausgewählt, da das spezielle Angebot der IHK an die Zulassungsvoraussetzung Fachwirt/Fachkaufmann gebunden ist. Das Hauptmotiv der Teilnehmer Betriebswirt (VWA) und staatlich geprüfter Betriebswirt besteht darin, eine breite und flexibel einsetzbare Fortbildung zu absolvieren und die beruflichen Perspektiven sowie Arbeitsmarktchancen mit einem weiteren Abschluss zu verbreitern. Dabei erfolgt eine Auswahl aus verschiedenen Angeboten von Weiterbildungsträgern zum Abschluss Betriebswirt.³²

Betriebswirt (VWA): Ich studiere Betriebswirtschaft, das ist ja auch sehr naheliegend. Dabei gibt es ja viele Sparten, unter anderem auch Einkauf und Materialwirtschaft. Es werden aber auch andere Themen wie z. B. Recht behandelt. Im Prinzip praktiziere ich schon vieles von dem, was ich jetzt lerne. Ich denke, dass die Inhalte des Studiums einfach für meine Arbeit gut sind und ich noch mehr Hintergrundwissen bekomme. Ich hatte schon länger darüber nachgedacht, eine Fortbildung zu machen, das ist aber wie alles auch ein Zeitproblem. Da jetzt aber die Möglichkeit besteht bzw. damals auch schon bestand, dass unser Betrieb expandiert, dachte ich, dass das für mich ein Vorteil wäre. Der jetzige Vertrag mit der Bahn besteht bis 2004 und wenn er dann, was keiner glaubt, nicht verlängert werden würde, dann könnte ich auch gehen. Hätte dann aber bessere Chancen, auf dem Arbeitsmarkt etwas Neues zu finden.

Verwaltungsakademien werben häufig mit Ihrem Lehrgang als Studium und dem Abschluss als Diplom. Eine genaue Einordnung in die verschiedenen Qualifikationsstufen ist dem einzelnen Teilnehmer offensichtlich nur bei besonderem Interesse für die Bildungsstrukturen möglich.

Frage: Auf welcher Ebene siedeln Sie Ihre Fortbildung an?

Betriebswirt (VWA): Also ich studiere und bekomme dann ein Diplom. Es ist wie ein Studium und das nur mit einer Berufsausbildung. Das ist schon gut.

Die staatlich geprüften Betriebswirte haben ebenfalls keine Konkurrenzsituation zum Betriebswirt IHK bei der Auswahl ihrer Fortbildung zum Tragen kommen lassen. Sie suchten eine Fortbildung zum Betriebswirt und fanden das Angebot bei jeweils renommierten Bildungsträgern, die in Bezug auf ihr Fortbildungskonzept überzeugend waren.

Staatlich geprüfte Betriebswirtin: Mir hat bei der Auswahl an diesem Konzept gefallen, dass man sich seine Schwerpunkte selbst wählen kann. Ich z. B. mache Marketing und Controlling. Ich konnte auch auswählen, wie ich es zeitlich lege und wie lange ich brauche. Außerdem konnte ich mit ehemaligen Teilnehmern sprechen, die die Qualität der Fortbildung lobten.

Auch bei den staatlich geprüften Betriebswirten wird offensichtlich häufig eine Nähe zum Studium und dem Erwerb eines Diploms hergestellt. Auch das Argument einer ähnlichen bzw. noch höheren Stundenzahl als beim Studium wird dafür benannt.

Staatlich geprüfter Betriebswirt: Ich studiere und erhalte ein Diplom. Uns wurde wirklich Diplomwissen vermittelt, was ich auch merke, wenn ich mich mit anderen unterhalte. Insgesamt haben wir acht Semester absolviert; viel mehr machen die Leute an der Fachhochschule auch nicht.

Wir fanden auch Aussagen von staatlich geprüften Betriebswirten, die gerade keine Fachwirte-/Fachkaufleute-Fortbildung beginnen wollten, weil sie ihnen zu speziell war. Sie wollten lieber eine allgemeine betriebswirtschaftliche Fortbildung beginnen, da sie möglicherweise

³² Im Folgenden verwenden wir Zitate aus Interviews mit Absolventen anderer Betriebswirte-Abschlüsse. Vgl.: Lippert et al (2003): Qualifizierungsbedarf für leitungsnahe Unternehmensfunktionen. Endbericht. Teil: Berufsprofil Betriebswirt (IHK). S. 107-127.

mehr Optionen in Bezug auf zukünftige Einsatzfelder eröffnet. In einem solchen Fall muss auf Angebote zurückgegriffen werden, die keine Fachwirte-/kaufleutefortbildung voraussetzt.

Staatlich geprüfte Betriebswirtin: Ich wusste, ich komme in meinem Unternehmen nur weiter, wenn ich mich fortbilde. Der Betriebswirt schien mir am geeignetsten, weil ich noch nicht so genau wusste, in welchen Bereich des Unternehmens ich wollte. Ich hatte zwar noch nicht genügend Praxisjahre, aber sie haben da eine Ausnahme gemacht. Außerdem war das der Bildungsträger, der in unserer Stadt bekanntermaßen eine gute Fortbildung anbietet.

Kommentar: Betriebswirtefortbildungen mit den Zugangsvoraussetzungen Abitur und/oder kaufmännische Lehre und berufliche Praxis werden nicht in Konkurrenz zum Betriebswirt (IHK) ausgewählt. Es wird eher noch eine Konkurrenz zu den Fachwirte-/Fachkaufleutefortbildungen gesehen die von diesen Betriebswirten aber als zu spezialisiert eingeschätzt wird.

7.2.2. Konkurrenzsituation zu anderen Fortbildungen im dreistufigen Weg

Zu diesen Fortbildungen zählen z. B. die Abschlüsse:

- Bankbetriebswirt (Bankakademie)
- Versicherungsbetriebswirt (DVA) sowie
- Diplom-Immobilienwirt (DIA).

Allen diesen Abschlüssen ist erstens gemeinsam, dass sie auf einem Fachwirtabschluss der IHK aufbauen und zwar auf den Abschlüssen Bankfachwirt (IHK), Versicherungsfachwirt (IHK) sowie Immobilienfachwirt (IHK). Es sind keine öffentlich-rechtlichen Prüfungen. Zweitens könnten alle diese Fachwirte auch den Betriebswirt (IHK) absolvieren.

Die oben genannten drei Angebote werden von branchenspezifischen Akademien angeboten. Sie sind insofern eine direkte Konkurrenz zum Angebot des Betriebswirtes (IHK). Sie eröffnen den spezifischen Fachwirten aber auch die Option, zwischen Angeboten zu wählen, die ihnen breitere Arbeitsmarktchancen eröffnen (Betriebswirt (IHK) und denen, die ihre berufliche Entwicklung in der Branche selbst befördern (die branchenspezifischen Betriebswirteabschlüsse).

Ein Beispiel für einen Fortbildungsweg, der die erste Alternative beinhaltet, fanden wir im Projekt zum Qualifizierungsbedarf leitungsnahe Unternehmensfunktionen in einer großen Bank. Dort absolvierte eine Mitarbeiterin die Banklehre, bildete sich als Bankfachwirtin fort und entschied sich dann bewusst – entgegen den üblichen Gepflogenheiten – für die Fortbildung als Betriebswirtin (IHK). Dies sollte ihr Arbeitsmarktchancen auch außerhalb der Finanzdienstleistungen sichern; obwohl sie die Bank nicht unbedingt verlassen wollte.

Die Befragung der Teilnehmer zum Betriebswirt IHK beinhaltet auch die Frage, welchen Fachkaufmann/Fachwirt sie absolviert hatten, bevor sie die Betriebswirtefortbildung absolvierten. Die oben genannten Fachwirte waren – bis auf den Bankfachwirt – in unbedeutendem Maße vertreten. Gemessen an der Zahl der Bankfachwirte, die pro Jahr den Abschluss erwerben (Tabelle 7) – die größte Gruppe der Fachwirte ist die der Bankfachwirte – ist jedoch der Anteil der Bankfachwirte an den Betriebswirten klein. Insofern scheinen die genannten Angebote der Branchen-Akademien eine starke Konkurrenz zum Angebot Betriebswirt (IHK) zu bilden.

Auffällig ist auch, dass Bilanzbuchhalter in der Fortbildung zum Betriebswirt IHK kaum vertreten sind – eine zahlenmäßig starke Gruppe der Fachkaufleute. Sie bevorzugen eher eine ergänzende Fortbildung zum Controller (IHK) bzw. die weitere Fortbildung zum Steuerberater, die ihnen auch zugänglich ist. Bei den Bilanzbuchhaltern finden wir eine Situation vor, in

der eine Konkurrenz des Betriebswirtes IHK zum Controller (IHK) sowie zum Steuerberaterabschluss vorliegt. Die beiden folgenden Zitate veranschaulichen diese Aussagen.³³

Selbständige Bilanzbuchhalterin: Ich weiß schon, dass ich eine Fortbildung zum Betriebswirt (IHK) oder zum Steuerberater machen konnte. In die Steuerberaterschiene wollte ich nicht und der Betriebswirt (IHK) hätte mir in meiner Selbständigkeit auch nicht geholfen. Also habe ich das gemacht, was ich wirklich brauche, den Controller (IHK). Ich werde ja immer mehr mit Fragen konfrontiert, die mit Controlling verbunden sind. Das hilft mir in meiner Arbeit.

Bilanzbuchhalterin in einem Unternehmen: Ich habe den Bilanzbuchhalter gemacht, den Controller drangehängt und auch noch meinen Ausbilderschein. Jetzt bin 41 Jahre alt und ich meine, es reicht mir jetzt. Ich komme mit meiner Qualifikation gut klar und muss den Betriebswirt nicht noch draufsatteln.

8. Der Betriebswirt IHK im Kontext betrieblicher Personalentwicklung

Die im ursprünglichen Plan vorgesehenen Untersuchungen in Unternehmen, in denen Betriebswirte IHK arbeiten, konnten wir leider aus Zeit- und Kostengründen nicht realisieren. Deshalb sind hier nur kurze Ergebnisdarstellungen aus den Befragungen der Teilnehmer und der IHK möglich.

8.1. Förderung der Fortbildung durch das Unternehmen aus Sicht der Teilnehmer

Ein Indiz für den Stellenwert eines Abschlusses oder einer Fortbildung in der betrieblichen Personalentwicklung ist die Form der Unterstützung solcher Vorhaben durch die Unternehmen. 3,4% aller befragten Betriebswirte gaben an, die Fortbildung auch auf Wunsch des Arbeitgebers absolviert zu haben. Alle anderen Teilnehmer initiierten und realisierten die Fortbildung und Prüfung also auf eigenen Wunsch. Dieser Befund weist darauf hin, dass der Abschluss kein Bestandteil gezielter Personalentwicklungsstrategien im kaufmännischen Bereich der Unternehmen darstellt.

Ein Teil der Unternehmen unterstützte jedoch die Teilnahme an der Fortbildung und Prüfung. Fast die Hälfte der Teilnehmer (48%) erhielt diese Unterstützung. 40% aller Teilnehmer wurde finanziell unterstützt. Freistellungen von der Arbeit erhielten 27% der Teilnehmer. 16% meinten, dass sie vom Unternehmen auch ideell unterstützt wurden. (Mehrfachnennungen waren möglich).

Insgesamt 94% der Befragten informierten ihren Arbeitgeber über die Teilnahme an der Fortbildung.

Kommentar: Insgesamt ist zu erkennen, dass die Betriebswirte und nicht die Unternehmen die aktive Rolle bei der Aufnahme und dem Abschluss der Fortbildung übernehmen. Zum Teil unterstützen die Unternehmen die Fortbildung. Damit liegt der Abschluss bislang eher im Interessenspektrum der Beschäftigten - berufliche Entwicklung und Aufstieg – als dass er notwendige Bedarfe der Unternehmen nach kaufmännischer Qualifikation deckt.

Inwiefern Unternehmen ein stärkeres Interesse an diesem Abschluss entwickeln können, z.B. aus der Erwägung, den eigenen, eingearbeiteten und erfahrenen Mitarbeitern berufliche Perspektiven anbieten zu können, kann Gegenstand weiterer Untersuchungen in Unternehmen sein.

³³ Vgl.: Lippert, Rupp (2003): Qualifizierungsbedarf für leitungsnahe Unternehmensfunktionen. Endbericht. Teil: Berufsprofil Bilanzbuchhalter (IHK). S. 75 – 90.

8.2. Die Sicht der Industrie- und Handelskammern (IHK)

In der Befragung der 48 IHK wurden die Gründe für die Nachfrage nach dem Abschluss erhoben. An der Befragung beteiligten sich 33 IHK, die die Fortbildung bereits anbieten bzw. mindestens einmal angeboten haben. 12 IHK von diesen 33 IHK (36%) gaben dabei an, dass viele Unternehmen diese Prüfung unterstützen und dies ein Grund sei, warum es die Nachfrage gäbe.

Andererseits gaben 7 IHK an, dass sie die Fortbildung nicht anbieten, da es keine Nachfrage von den Unternehmen gibt.

Kommentar: Aus der Sicht der IHK ist eine Einbindung des Abschlusses in die betrieblichen Personalentwicklungsstrategien nicht zu erkennen. Die Motive einer Teilnahme werden ausschließlich bei den Teilnehmern gesehen und konzentrieren sich auf den Aspekt, eine zusätzlich zum FW/FKM mögliche Qualifikation zu erwerben und so die Chancen für beruflichen Aufstieg und Entwicklung zu verbessern.

8.3. Exkurs: Bekanntheit des Berufes in den Unternehmen

Die Befragungen in Unternehmen im Zusammenhang mit der Untersuchung zum Entwicklungsbedarf leitungsnahe Unternehmensfunktionen³⁴ können als Untersetzung der Fragestellung dienen, welche Bekanntheit der Abschluss in den Unternehmen überhaupt besitzt. Die Interviews mit Personalleitern und Führungskräften zeigten auf, dass die Landschaft der Fortbildungsabschlüsse für sie unübersichtlich und intransparent ist. Kennzeichnend sind folgende Aspekte:

- In Bezug auf die Betriebswirtefortbildung wird in den Unternehmen nicht unterschieden zwischen denen ohne Fachwirte/-Fachkaufleuteausbildung und denen mit dieser ersten Fortbildungsstufe. Es herrscht wenig bzw. keine Kenntnis in Bezug auf die Unterschiede vor. Vielmehr werden auch die Fachkaufleute-/Fachwirtefortbildungen mit der (allgemeinen) Betriebswirtefortbildung auf eine Stufe gestellt oder haben einen höheren Bekanntheitsgrad.

Frage: Kennen Sie solche Fortbildungsabschlüsse, wie den Betriebswirt (IHK), den Technischen Betriebswirt(IHK)?

Kaufmännischer Leiter: Ja, die sind eigentlich bekannt, wenn man in dem Bereich tätig ist. Der Bilanzbuchhalter ist eigentlich das Paradebeispiel dafür. Es gibt aber auch so etwas wie Personalreferenten, davon habe ich auch schon viel gehört und auch selbst Leute kennengelernt, die so etwas gemacht haben. Dann gibt es auch noch den Betriebswirt VWA. Das ist also für mich nichts Neues.

Die Unübersichtlichkeit des Angebotes beschreibt auch ein anderer Personalleiter.

Zitat Personalleiter eines IT-Handelsunternehmens: Da gibt es diese ganzen Wirte, wo man wirklich den Überblick verliert, was die alles können sollen und wo die eingesetzt werden können. Die Betriebswirtefortbildung würde doch schon genügen. Alles andere kann man dann branchenspezifisch weiterbilden.

In einer Studie der Unternehmensberatung ConQwest³⁵ wurde bei 1.600 Unternehmen nach der Bekanntheit der verschiedenen Fortbildungsabschlüsse gefragt. Insgesamt 296 Fragebögen konnten als gültig ausgewertet werden³⁶. Das ergibt eine Rücklauf von rund 18%, der

³⁴ Vgl.: Lippert, Rupp (2003): Qualifizierungsbedarf für leitungsnahe Unternehmensfunktionen. Endbericht. Teil: Berufsprofil Betriebswirt (IHK). S. 107 ff.

³⁵ Bobrowski, M.: Der Betriebswirt außerhalb des Hochschulbereichs – Umfrage zu Fortbildungsabschlüssen im kaufmännischen Bereich. Bremen. 2002.

³⁶ Ders. S.13

somit nur in Bezug auf die vergleichende Bekanntheit der Abschlüsse von Relevanz sein kann. Danach ergibt sich folgendes Bild für ausgewählte Betriebswirte³⁷:Tabelle 8

Betriebswirt	Bekanntheit (Zahl der Kennenden/296)
Betriebswirt (BA)	57 %
Betriebswirt (VWA)	54%
Betriebswirt (IHK)	44%
Bankbetriebswirt	43%
Staatlich geprüfter Betriebswirt	35%
Immobilienökonom (ebs)	28%
Versicherungsbetriebswirt (DVA)	27%

*Tabelle 8: Bekanntheit der Betriebswirtabschlüsse bei Personalleitern
(Auswertung nach Bobrowski)*

Es folgen dann weitere Betriebswirte, deren Bekanntheit jeweils unter 10% liegt.

Kommentar: Im Vergleich der Bekanntheit der Betriebswirte schneidet der junge Fortbildungsberuf Betriebswirte IHK gut ab. Über die Breite der Unternehmen hinweg ist jedoch weiterhin von einem relativ niedrigen Bekanntheitsgrad auszugehen. Dies scheint eine wichtige Ursache der mangelnden Verankerung dieses Abschlusses in den Personalentwicklungsstrategien der Unternehmen zu sein.

9. Qualität der Fortbildung und Prüfung

9.1. Fachlich-inhaltliches Profil der Fortbildung aus der Sicht der Teilnehmer

9.1.1. Organisation der Fortbildung

36% der Befragungsteilnehmer bereiteten sich mit einer berufsbegleitenden Fortbildung an der IHK auf die Prüfung vor. 62% besuchten andere Weiterbildungseinrichtungen zur berufsbegleitenden Vorbereitung auf die Prüfung. Nur 2% der Teilnehmer absolvierten einen Vollzeitkurs. 1 Befragungsteilnehmer bereitete sich im Fernunterricht auf die Prüfung vor.

9.1.2. Die Qualität der Fortbildung

Die Qualität der Fortbildung maßen wir an Kriterien, die sowohl im Rahmenstoffplan verankert sind, als auch an ganz allgemeinen Kriterien für gute Fortbildung. Dazu gehören:

- enger Praxisbezug
- das Ausmaß des vorausgesetzten betriebswirtschaftlichen Wissens
- Stundenumfang
- Ausmaß des aus der FW/FKL- Fortbildung wiederholten Wissens
- Güte der Vorbereitung auf die beruflichen Aufgaben
- Nutzbarkeit der Kenntnisse in der Tätigkeit
- Qualität der Prüfungsvorbereitung.

Insgesamt entstand folgende Einschätzung dieser Qualitätskriterien der Fortbildung:

³⁷ Ders. S.14 - 30

Kriterium: Qualität der Prüfungsvorbereitung

Am besten schätzten die Teilnehmer die Qualität der Prüfungsvorbereitung ein. Mehr als zwei Drittel der Teilnehmer fühlten sich durch die Fortbildung gut auf die Prüfung vorbereitet. Gleichzeitig wird die Prüfung von den Teilnehmern als anspruchsvoll beurteilt. Dies deckt sich im übrigen mit den Einschätzungen der IHK, von denen 88% meinten, dass die Prüfung sehr anspruchsvoll bzw. anspruchsvoll sei. Aus diesen Ergebnissen kann der Schluß gezogen werden, dass die Fortbildung mit Blick auf die anspruchsvolle Prüfung eine hohe Qualität aufweist.

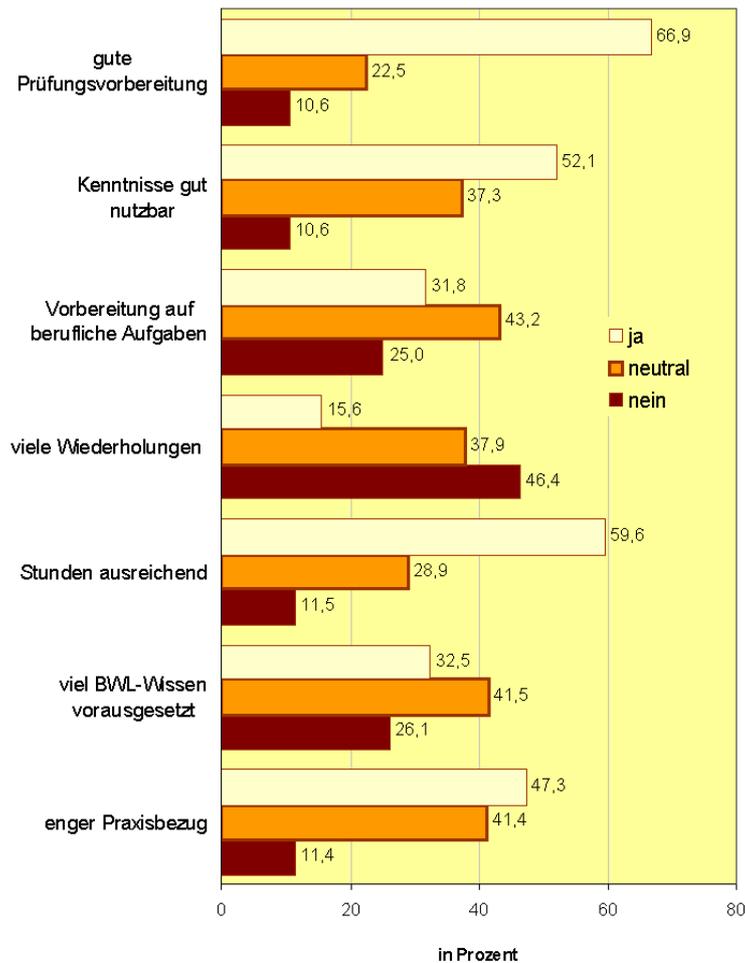


Abbildung 16: Qualität der Fortbildung (N=211-237)

Kriterium: Stundenumfang

Der Stundenumfang wird von mehr als der Hälfte der Befragten als ausreichend eingeschätzt. Bei der Stundenzahl war auffallend, dass ein großer Teil der zustimmenden Antworten von Teilnehmern gegeben wurde, die an einem Lehrgang in Nordrhein-Westfalen nach der „Spaß-Lern-Methode“ teilnahmen. In diesem Kurs werden die Teilnehmer in etwa 200 Stunden auf die Prüfung vorbereitet.

Die Stundenzahl für die Fortbildung ist zwar im Rahmenstoffplan angegeben; die IHK und anderen Weiterbildungsträger nutzen jedoch noch die eigenen Spielräume, um abweichend

davon Stundenzahlen festzulegen. Zehn der beteiligten IHK gaben Stundenumfänge an, die unter den Empfehlungen des Rahmenstoffplanes liegen.³⁸ 15 IHK hielten sich genau an die Empfehlungen des Rahmenstoffplanes von 720 Stunden. Zwei IHK gaben 750 Stunden an, eine IHK 780 Stunden.

Insgesamt scheint sich die Stundenzahl von 720 Stunden aus der Sicht der IHK bewährt zu haben.

Kriterien: Nutzbarkeit der Kenntnisse sind in der Tätigkeit und Praxisbezug

Etwas mehr als die Hälfte der Befragten gab an, dass die Kenntnisse aus der Fortbildung gut nutzbar sind. Auffällig ist in dieser Kategorie, dass sehr viele Teilnehmer in der Bewertung unentschlossen waren. Dies kann damit im Zusammenhang stehen, dass fast die Hälfte der Teilnehmer ihre Erwartungen in Bezug auf berufliche Verbesserungen noch nicht erleben konnte und sie deshalb noch abwarten, ob die erworbenen Kenntnisse in zukünftigen Tätigkeiten eingesetzt werden können. Dennoch ist die Verwertbarkeit der Kenntnisse z. B. im Vergleich zur Qualität der Prüfungsvorbereitung eher schlecht eingeschätzt worden.

Die Beurteilung des Praxisbezuges fällt noch negativer aus. Nicht einmal die Hälfte der Teilnehmer konnte aussagen, dass ein enger Praxisbezug aus ihrer Sicht erkennbar ist. Über 40% sind unentschlossen bei der Bewertung. Diese Befunde weisen darauf hin, dass die Fortbildung stärker darauf ausgerichtet ist, die Prüfung erfolgreich zu bestehen, als darauf, die erworbenen Kenntnisse in der Praxis zu verwerten. Für eine Fortbildung, die explizit darauf ausgerichtet wurde, praxisnah und tätigkeitsbezogen angelegt zu sein, zeigt sich hier Optimierungsbedarf.

Dabei werden die IHK-Fortbildungseinrichtungen negativer beurteilt als die privaten Weiterbildungseinrichtungen. Nur 37% der Teilnehmer an IHK-Fortbildungen waren mit dem Praxisbezug zufrieden, aber immerhin noch 53% der Teilnehmer an privaten Einrichtungen.

Das Problem des Praxisbezuges wird noch verschärft durch eine Vielzahl von offenen Bemerkungen am Ende des Fragebogens der Betriebswirte. 11x wurde explizit angemerkt, dass ein engerer Praxisbezug gewünscht ist. Ebenso wurde auch 11x geschrieben, dass die Projektarbeit intensiver sein sollte. Auch hierin erkennen wir eine Forderung nach mehr Praxisbezug. 2x wurde angemerkt, dass die Zusammenhänge zwischen dem theoretischen Wissen und der Praxis deutlicher herausgearbeitet werden müssten. In 4 Antwortbögen wurde die Aktualität des vermittelten Wissens bemängelt und in 7 Fällen die Unterrichtsmaterialien als zu alt und praxisuntauglich beurteilt. Insgesamt wurden zum Thema Praxisbezug und Aktualität 35 Anmerkungen am Ende des Fragebogens gemacht.

Kriterium: Vorbereitung auf berufliche Aufgaben

Nur knapp ein Drittel der Teilnehmer fühlt sich durch die Fortbildung gut auf die beruflichen Aufgaben vorbereitet. Offenbar gibt es eine Deckungslücke zwischen den Inhalten der Fortbildung und den Inhalten der kaufmännischen Tätigkeiten der Teilnehmer. Zu vermuten ist u.a., dass der mangelnde Praxisbezug auch durch den überraschend starken Einsatz der Betriebswirte IHK im Vertrieb und anderen kundennahen Bereichen entsteht. Generell geht die Fortbildung offenbar noch nicht ausreichend von den realen oder den möglichen Tätigkeitsfeldern und Funktionen der Betriebswirte aus. (vgl auch 9.1.2.)

³⁸ Dies waren: 420h, 625h, 650h, 652h, 660h, 700h – 3mal, 710h.

Bei dieser Einschätzung unterscheiden sich die Teilnehmer an IHK- Fortbildungseinrichtungen nicht von denen an privaten Einrichtungen.

Kriterien: Wiederholungen zu den Fachwirt-/Fachkaufleutefortbildungen sowie vorausgesetztes betriebswirtschaftliches Wissen

Das aufeinander aufbauende Stufenkonzept hin zum Betriebswirt IHK trägt wie alle Stufenkonzepte die Gefahr, dass es einerseits durch zu viele Wiederholungen unterfordert, andererseits durch zuviel vorausgesetztes Wissen überfordert.

„Es gab sehr viele Wiederholungen zur Fachwirte/ Fachkaufleute –Fortbildung“, diese Aussage bestätigten nur 16% der Teilnehmer. Zwar gaben auch 41% der Teilnehmer an, diese Aussage nicht einschätzen zu können, dennoch zeigt dieses Ergebnis eine eher gelungene Abgrenzung zu den vorherigen Fortbildungen und erfolgreichen weiterführenden Qualifikationsaufbau in der Fortbildung auf. Eine Unterforderung aufgrund zu vieler Wiederholungen ist nicht feststellbar.

„Es wurde viel betriebswirtschaftliches Wissen vorausgesetzt“, diese Aussagen bestätigten 32% der Teilnehmer. Etwa 40% der Teilnehmer war sich in der Bewertung nicht schlüssig; ein Viertel meinte, dass nicht viel Wissen vorausgesetzt wurde. Dieser Befund weist darauf hin, dass der Kurs anspruchsvoll ist und die unterschiedlichen betriebswirtschaftlichen Vorkenntnisse methodisch-didaktisch Berücksichtigung finden sollten.

9.1.2. Einschätzungen zum Rahmenstoffplan

Die Einschätzungen zum Rahmenstoffplan beziehen sich zunächst auf die standardisierte Abfrage der Schwerpunkte nach ihrer Bedarfserfüllung. Dies betrifft die Fachgebiete:

- Angewandte Betriebswirtschaftslehre
- Europäische und internationale Wirtschaftsbeziehungen
- Fremdsprache
- Rechtliche Rahmenbedingungen der Unternehmensführung
- Organisation und Personalmanagement
- Projektmanagement
- Qualitätsmanagement
- Ökologiemanagement
- Kommunikations- und Zeitmanagement
- Projektarbeit.

In der Reihenfolge der Fachgebiete erweisen sich als besonders bedarfsgerecht: Angewandte Betriebswirtschaftslehre (70% Zustimmung), Organisation und Personalmanagement (67%) sowie Projektmanagement (65%) und die Projektarbeit (62%).

Nur 34% schätzen demgegenüber Fremdsprachen als bedarfsgerecht ein. Ökologiemanagement (43%) sowie Internationale Wirtschaftsbeziehungen (47%) sind damit die Fachgebiete, die am geringsten als bedarfsgerecht empfunden werden.

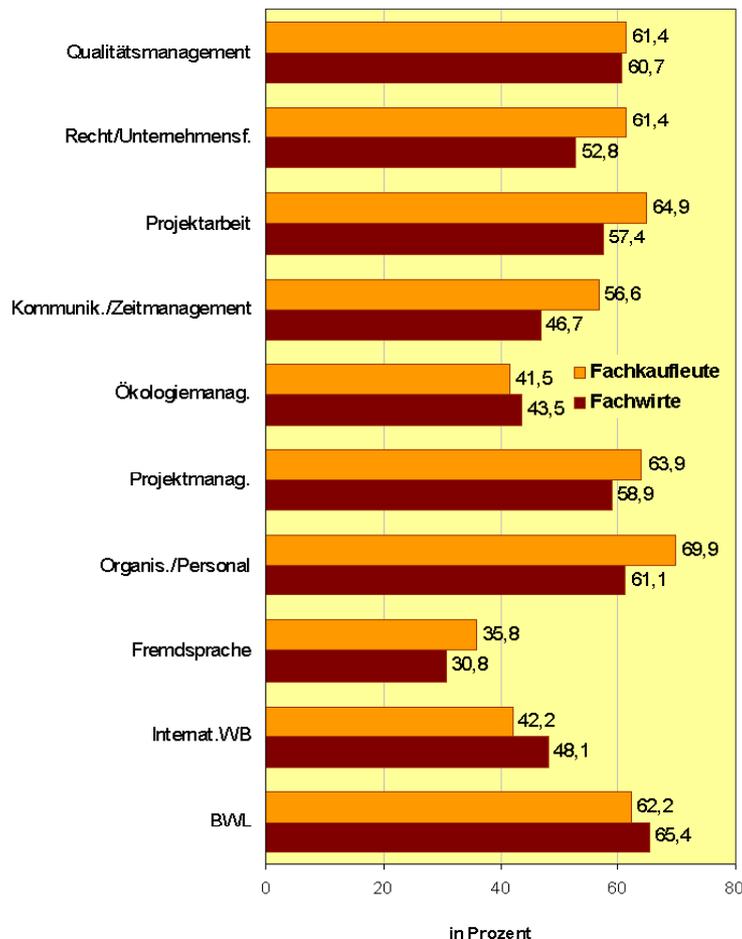


Abbildung 17: Einschätzung der Inhalte: Bedarfsgerecht
(N für Fachwirte = 102; N für Fachkaufleute = 79)

Von Interesse war bei der Einschätzung der Inhalte weiterhin, ob es Unterschiede gäbe zwischen den Fachwirten und den Fachkaufleuten. Während die Fachwirte eine Fortbildung mit einem Branchenbezug absolviert hatten und damit über eher generalisiertes Wissen verfügen,

haben die Fachkaufleute eine funktionspezifische Weiterbildung absolviert, die nicht all die Fachgebiete abdeckt, die in der Fachwirtefortbildung eine Rolle spielen. Demgegenüber besitzen die Fachkaufleute in ihrer Spezialisierung vertieftes Wissen

In Bezug auf die positive Bedarfsdeckung unterscheiden sich die beiden Gruppen von der Tendenz her jedoch nicht wesentlich. (vgl. Abb. 17).

Zu bemerken ist, dass die Fachkaufleute in sieben der 10 Schwerpunkte zufriedener sind als die Fachwirte. Offensichtlich deckt das Angebot die Bedarfe aus den Tätigkeiten der Fachkaufleute etwas besser ab, als die Bedarfe der Fachwirte. Insbesondere der hohe Anteil der Fachwirte in den Vertriebs- und kundennahen Bereichen, in „sonstigen“ Bereichen und im Controlling deutet auf spezifische Bedarfe hin, die durch das Angebot nicht ausreichend abgedeckt sind.

Weitere Hinweise zur Kritik der Inhalte sind den Antworten auf die offene Frage nach fehlenden Inhalten der IHK-Weiterbildung zu entnehmen.³⁹ Für die Interpretation dieser Antworten ist nochmals zu betonen, dass die Beantwortung der offenen Fragen die besonders stark empfundenen Kritikpunkte an der Fortbildung enthält.

In den Antworten steht an erster Stelle wiederum die allgemeine Forderung nach mehr Praxisbezug (46x). Unter diesem Aspekt scheint es nachdrücklichen Optimierungsbedarf zu geben. (vgl. S. 49f.) Obwohl der Schwerpunkt Betriebswirtschaft insgesamt eine hohe Zustimmung erfährt, werden diesbezüglich auch die meisten inhaltlichen Veränderungsvorschläge unterbreitet. Insgesamt 107 Vorschläge betreffen betriebswirtschaftliche Themenstellungen. Im Einzelnen betrifft das:

- Bilanzen	28X
- Controlling	21X
- Betriebswirtschaft allgemein	14X
- Kosten- und Leistungsrechnung	13X
- Steuerrecht	11X
- Finanzen	10X
- Buchführung	5X
- Kennzahlen	4X
- Budgetplanung/-analyse	1X

Tabelle 9: Verbesserungsvorschläge der befragten Betriebswirte I (offene Frage)

Diese Vorschläge sind vor dem Hintergrund der anderen Befunde (ausreichende Stundenzahl, relativ starke Zufriedenheit mit dem Fachgebiet Allgemeine Betriebswirtschaftslehre) nicht als Forderung nach Erweiterung des betriebswirtschaftlichen Schwerpunktes zu interpretieren. Wir sehen in diesen Vorschlägen eher Hinweise darauf, auf welchen Feldern ein stärkerer Praxisbezug und höhere Aktualität in der Fortbildung notwendig wäre.

Andere Defizite wurden weit weniger genannt, geben aber Hinweise darauf, wie speziell die Erwartungen an die Wissensvermittlung jeweils sind, insbesondere dann, wenn, wie im vorliegenden Falle, ein hoher Praxis- und Tätigkeitsbezug geplant ist.

- Fremdsprachen	27X
- Kommunikationsmanagement	24X
- Unternehmensführung/Mitarbeiterführung	20X
- EDV und Neue Medien	16X

³⁹ Frage im Fragebogen: „Welche Kenntnisse fehlen Ihnen nach Ihrer Einschätzung in Ihrem Tätigkeitsfeld am meisten? Was sollte die IHK- Fortbildung anbieten?“

- Recht	12X
- Internat. Wirtschaftsbeziehungen/ Europa	10X
- Projektarbeit/ Teamarbeit in FB	10X
- Projektmanagement	8X
- Personalmanagement	6X
- VWL	6X
- Zeitmanagement	6X
- Marketing	5X
- Qualitätsmanagement	3X
- Wissensmanagement	2X
- Non- Profit- Sektor	2X
- Logistik	2X

*Tabelle 10: Verbesserungsvorschläge der befragten Betriebswirte II
(offene Frage)*

Die Forderungen nach Verbesserungen auf diesen Gebieten interpretieren wir vor dem Hintergrund der Tätigkeiten, die die Betriebswirte nach ihrer Fortbildung ausüben. Bei einem hohen Anteil von Teilnehmern im Vertrieb und kundennahen Tätigkeiten sowie als Führungskraft werden Defizite in der Kommunikation (auch Fremdsprachen sind Kommunikationsmittel) sowie der Führung sichtbar.

Das fachlich-inhaltliche Profil und die Qualität der Fortbildung genießen insgesamt breite Anerkennung. Die Fortbildung bereitet sehr gut auf die Prüfung vor. Große Defizite werden jedoch im Praxisbezug und der Vorbereitung auf die berufliche Tätigkeit gesehen.

Dem Bedarf der Teilnehmer entsprechen vor allem die Gebiete Angewandte Betriebswirtschaftslehre, Organisation und Personalmanagement sowie Qualitätsmanagement.

Nicht dem Bedarf der Teilnehmer entsprechen die Gebiete Fremdsprache(n), Ökologiemangement sowie Internationale Wirtschaftsbeziehungen.

Die Bedarfe der Fachkaufleute werden mit dem Angebot besser befriedigt als die Bedarfe der Fachwirte. Dies wird mit den unterschiedlichen Tätigkeitsschwerpunkten begründet. Tätigkeiten im Vertrieb und kundennahen Bereichen (z. B. Key Account Management) sowie im Controlling – die Tätigkeitsschwerpunkte der Fachwirte – werden in der Fortbildung nicht genügend berücksichtigt.

Der mangelnde Praxisbezug und die stärkere Unzufriedenheit der Fachwirte im Vergleich zu den Fachkaufleuten deutet darauf hin, dass

- a) die Einsatzfelder und Tätigkeiten der Betriebswirte IHK bzw. der Fortbildungsteilnehmer die Fortbildung in höherem Maße strukturieren sollten (Handlungsorientierung) und
- b) anstelle einer breiten Fortbildung für alle auch individuelle Spezialisierungen möglich sein sollten.

9.2. Fachlich-inhaltliches Profil der Fortbildung aus Sicht der IHK

9.2.1. Organisation der Fortbildung durch die IHK

Von den an der Befragung beteiligten 48 IHK bieten 26 derzeit die Fortbildung selbst an. Fünf weitere IHK haben die Fortbildung zwar nicht aktuell im Angebot, boten sie aber in den vergangenen Jahren an. 16 IHK haben die Fortbildung noch nie angeboten.

Seit Einführung der Prüfung im Jahr 1997 ist die Zahl der Fortbildung anbietenden IHK zunächst gewachsen und ist dann auf etwa gleichem Niveau verblieben. Im Jahr 1997 boten 15 IHK die Fortbildung an; ab 1999 waren es dann 25 IHK. Im Jahr 2002 gab es einen leichten Rückgang auf 23 anbietende IHK.

Die Gründe dafür, die Fortbildung nicht anzubieten, verteilen sich fast gleichmäßig auf die Argumente:

- Angebotskonkurrenz: Es gibt viele andere Möglichkeiten, sich zum Betriebswirt fortzubilden: 9-mal⁴⁰
- Nachfragemangel: Keine Nachfrage von Bewerbern: 8-mal
- Nachfragemangel: Keine Nachfrage von Unternehmen: 7-mal.

Geringer war der Hinweis auf eine Konkurrenzsituation zu anderen Fortbildungseinrichtungen, die die Fortbildung zum Betriebswirt Ihk anbieten. Das Argument: „Andere Weiterbildungseinrichtungen bieten die Fortbildung erfolgreich an“ wurde viermal genannt. 20 IHK bieten diese Fortbildung als einzige Einrichtung der Region an. In zehn IHK-Regionen gibt es zwei Anbieter, in 4 Regionen mehr als zwei, aber nicht mehr als sechs, Anbieter dieser Fortbildung.

Die Anzahl der Stunden reicht von 420 Stunden bis zu 780 Stunden. Die überwiegende Mehrzahl der IHK orientiert sich an den Empfehlungen des Rahmenstoffplanes und bietet 720 Stunden an (15 IHK). Ein einheitliches Vorgehen ist jedoch noch nicht zu verzeichnen.

Stundenzahl	Anzahl der anbietenden IHK
420	1
625	1
650	1
652	1
660	1
700	3
710	1
720	15
750	2
780	1

Tabelle 11: Stundenzahl der Fortbildung an den IHK, die Fortbildung anbieten

Eine IHK bemerkte in der offenen Frage nach weiteren Hinweisen, dass sie einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Abschlüssen erreicht hätte durch eine Verkürzung der Fortbildungsdauer auf 1,5 Jahre. Diese Bemerkung und die hohe Zufriedenheit der Betriebswirte IHK aus einem Lehrgang mit 200 Stunden führt zu dem Schluss, dass eine Verkürzung der Stundenzahl von 720 h der Fortbildung Vorteile gegenüber konkurrierenden Angeboten verschaffen könnte.

9.2.2. Die Qualität der Fortbildung

Die Industrie- und Handelskammern wurden danach befragt, welche Veränderungen des Rahmenstoffplans notwendig wären, falls es zu einer Neuregelung käme. Die Benennung des Veränderungsbedarfes liefert damit indirekt Aussagen zur Qualität; macht aber direkt auf die notwendigen inhaltlichen Veränderungen aufmerksam. Aussagen zum fachlich-inhaltlichen Profil der Fortbildung wurden nur von den IHK abgegeben, die dazu Aussagen treffen konn-

⁴⁰ Aufgrund der geringen Fallzahlen in der IHK-Befragung stellen wir in diesem Zusammenhang überwiegend Häufigkeiten dar.

ten; dies sind vorrangig die IHK, die neben der Prüfung auch die Fortbildung selbst anbieten. Insgesamt haben jedoch nur 18 IHK trafen zu diesem Schwerpunkt Aussagen getroffen.

Die Zustimmung zu den bisherigen inhaltlichen Schwerpunkten ist überwiegend sehr hoch bis hoch. Bis auf den Schwerpunkt Fremdsprachen liegt die Zustimmung zum Beibehalten der bisherigen Konzepte jeweils über 50% (vgl.: Abbildung 18). Veränderungsbedarf wird vor allem sichtbar im Vergleich der Antworten zum Ausbau oder der Verringerung der jeweiligen Inhalte.

Betriebswirtschaft

Zum Schwerpunkt Betriebswirtschaft ist ein vergleichsweise hoher Anteil von Meinungen vertreten, die einen Ausbau der Betriebswirtschaft befürworten. Präzisere Aussagen wurden dazu in Beantwortung der offenen Frage nach den fehlenden Inhalten getroffen. Zum Thema Betriebswirtschaft wurden dazu folgende Ergänzungen genannt:

Controlling, Logistik, Steuern, Rechnungswesen, Finanzierung, Vertrieb/Verkauf, Buchhaltung, CRM (Customer Relation Management), Marketing, Existenzgründung, Investitionen.

Es handelt sich demnach um praxisrelevante Themenstellungen, die stark davon abhängen, wo die Betriebswirte IHK tätig sind.

Eine geringe Zahl von IHK hat eine Verringerung des Schwerpunktes vorgeschlagen. Dies könnte u.E. dennoch auch mit dem Vorschlag in Zusammenhang stehen, diesen Schwerpunkt noch praxisrelevanter zu gestalten und tätigkeitsbezogene Inhalte der Betriebswirtschaft in die Projektarbeit einzubeziehen.

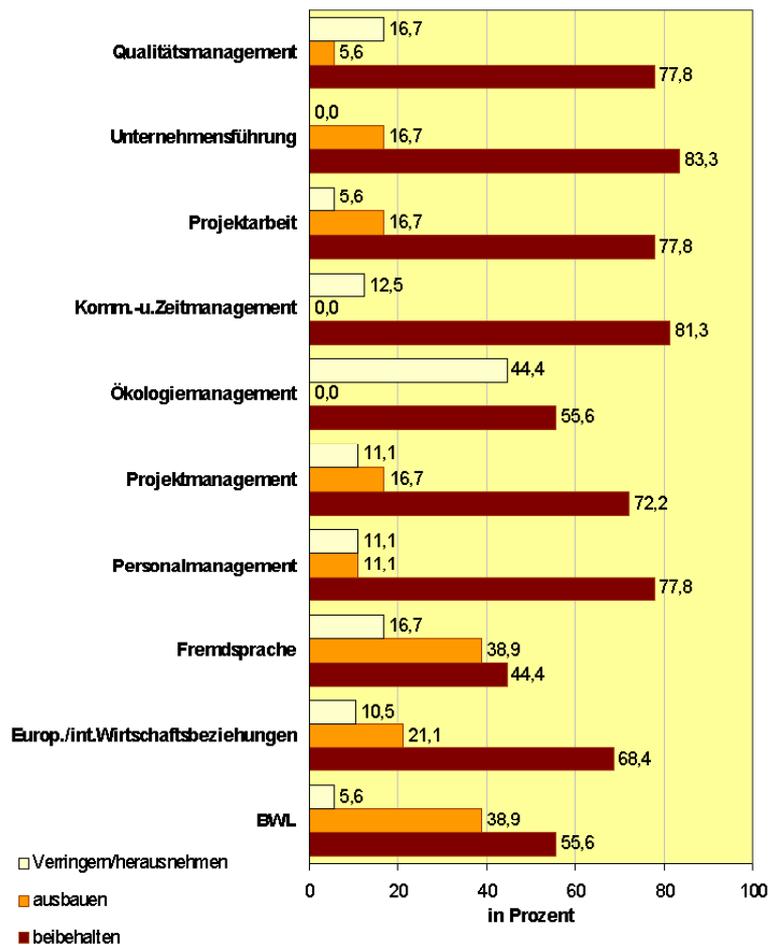


Abbildung 18: Schwerpunkt sollte beibehalten/ausgebaut/verringert werden (N=14-17)

Internationale Wirtschaftsbeziehungen

Im Vergleich zu den Aussagen der Betriebswirte selbst hat dieses Fachgebiet eine relativ hohe Zustimmung erfahren, ist dennoch auch das Gebiet mit den drittschlechtesten Werten. In der offenen Frage nach fehlenden Inhalten wurde angemerkt, dass internationale Aspekte ausgeweitet werden müssten.

Fremdsprache

Die Fremdsprache wird auch aus der Sicht der IHK zwiespältig beurteilt. Zunächst einmal ist das Maß der Zustimmung zu diesem Fachgebiet am geringsten. Im Vergleich zu den anderen Fächern hat es die höchsten Werte bezüglich eines Ausbaus des Faches. Es hat aber auch die höchsten Werte in der Meinung, das Fach zu verringern bzw. ganz abzuschaffen. 3 IHK haben in der offenen Frage die Meinung geäußert, dass die Fremdsprachen in das Programm nicht hineingehörten.

Ebenso zwiespältig sind auch die Vorschläge in Bezug auf den weiteren Umgang mit der Fremdsprache. Ein Vorschlag besteht darin, Englisch als eigenständiges Prüfungsfach zu profilieren. Damit soll die Leistungsbereitschaft in diesem Fach erhöht werden.

Ein anderer Vorschlag besteht darin, die Fremdsprachen aus der Fortbildung herauszunehmen und als zusätzliches Modul denjenigen anzubieten, die es zu belegen wünschen. Es soll extern

angeboten werden (z. B. von einer spezialisierten Fremdsprachenschule), so dass auf unterschiedliche Leistungsniveaus aufgesetzt werden kann.

Kommentar: Offensichtlich ist es bislang nicht befriedigend gelungen, eine Synthese zwischen den fachlichen Inhalten und dem Ausbau der sprachlichen Kompetenz der Teilnehmer zu gestalten. Die Orientierung auf 30 Stunden Fremdsprachen zur Vermittlung „gebräuchlicher Vokabeln und Idioms des Geschäftslebens“ (Rahmenstoffplan, S.III) zielt möglicherweise sowohl an den Teilnehmern vorbei, die über profunde Fremdsprachenkenntnisse verfügen, als auch an denen, die mit geringen Vorkenntnissen bezüglich der Fremdsprache teilnehmen.

Organisation und Personalmanagement

Bezüglich dieses Schwerpunktes kann aus der Befragung heraus kein Veränderungsbedarf seitens der IHK abgeleitet werden.

Projektmanagement

Bezüglich dieses Schwerpunktes kann aus der Befragung heraus kein Veränderungsbedarf seitens der IHK abgeleitet werden.

Ökologiemanagement

Die Zustimmung zu diesem Fach ist im Vergleich zu den Einschätzungen anderer Schwerpunkte durch die IHK relativ gering (55%). Fast ebensoviel IHK plädieren für eine Reduzierung dieses Angebotes (45%). Keine IHK ist der Meinung, dass dieses Fach ausgebaut werden müsste.

In der offenen Frage nach fehlenden Inhalten wurde der Vorschlag unterbreitet, Qualitäts- und Ökologiemanagement zusammenzufassen. Dieser Vorschlag folgt u.E. der Überlegung, dass beide Themen „Querschnittsthemen“ sind, damit integrierter Bestandteil von verschiedenen Managementtätigkeiten. Die Teilnehmer sollten in Bezug auf beide Themen in die Lage versetzt werden, bei Bedarf auf diese Kenntnisse zurückgreifen zu können, ohne in der Fortbildung Expertenwissen zu erwerben.

Kommunikations- und Zeitmanagement

Dieser Schwerpunkt erhielt bei der Beantwortung der Frage nach den Inhalten ein hohes Maß an Zustimmung. Keine IHK meinte aber, dass der Schwerpunkt ausgebaut werden sollte. In geringem Maße (12%) wurde angekreuzt, dass der Schwerpunkt reduziert bzw. ganz gestrichen werden sollte.

In der offenen Frage nach fehlenden Inhalten wurde von einer IHK der Vorschlag unterbreitet, den Themenbereich Konfliktmanagement stärker zu vertiefen.

Projektarbeit

Fast 80% der beteiligten IHK meinten, dass das Thema Projektarbeit beibehalten werden sollte. Einige wenige (5%) gaben an, dass dieser Schwerpunkt reduziert bzw. ganz herausgenommen werden könnte. Etwas mehr IHK (16%) meinten, dass die Projektarbeit ausgebaut werden müsste.

Unternehmensführung

Dieses Fach hat die höchste Zustimmung aller Schwerpunkte. Als einzigem Fach wurde ihm keine Stimme für eine Verringerung oder gar eine Herausnahme gegeben. Aber auch für einen Ausbau haben sich nur wenige IHK ausgesprochen.

Qualitätsmanagement

Der Schwerpunkt erhielt eine hohe Zustimmung. Rd. 17% der IHK plädieren für eine Reduktion/Herausnahme. Sehr gering war die Meinung vertreten, dass der Schwerpunkt ausgebaut werden müsste.

Aussagen zu fehlenden Inhalten

Neben den bereits genannten Vorschlägen für die fachlich-inhaltlichen Schwerpunkte wurden als fehlende Inhalte weitere Vorschläge unterbreitet, die sich auf neue Medien beziehen.

SAP/R3, EDV und Internetnutzung sowie e-learning waren Stichworte für fehlende Inhalte zu diesen Themen.

Einmal wurde auch der Vorschlag unterbreitet, das Thema Wissensmanagement mit aufzunehmen.

9.3. Vergleich der Einschätzungen des fachlich-inhaltlichen Profils durch die Teilnehmer und die IHK

Die Einschätzungen der Teilnehmer und der IHK ähneln sich in der Tendenz. Als Schwerpunkt des Entwicklungsbedarfes wird die Betriebswirtschaft mit verschiedenen zu vertiefenden Einzelthemen benannt.

Ähnlichen Einschätzungen in negativer Hinsicht unterliegen auch die Schwerpunkte Fremdsprachen und Ökologiemanagement. Beide Gruppen beurteilen diese Schwerpunkte kritisch.

Unterschiedliche Einschätzungen gibt es zum Thema Internationale Wirtschaftsbeziehungen. Dieser Schwerpunkt erfährt bei den Teilnehmern eher kritische Urteile; wird aber bezüglich des Optimierungs- resp. Erweiterungsbedarfes eher selten benannt. Die IHK wiederum schätzen ein, dass der Schwerpunkt weiter ausgebaut werden müsste.

Kommentar: Die Beurteilungen zum fachlich-inhaltlichen Profil sowie zur Qualität der Fortbildung legen nahe, Vorschläge zur Modularisierung des Rahmenstoffplanes aufzugreifen. Damit könnte ein höherer Praxisbezug hergestellt werden und die individuellen und tätigkeitsbezogenen Spezifika der Teilnehmer stärker Berücksichtigung finden. Die Themenbereiche Ökologiemanagement und internationale Wirtschaftsbeziehungen erfordern eine Neukonzipierung von Inhalten und Einordnung in das Konzept. Fremdsprachen sollten eine andere Form der Regulierung erhalten.

9.4. Prüfung

Die Prüfung selbst wird von den Teilnehmern als anspruchsvoll (63%) bis sehr anspruchsvoll (20%) bewertet. 16% der Befragten meinten, dass die Prüfung teils-teils anspruchsvoll sei. Dieses Ergebnis weist darauf hin, dass das Konzept erfolgreich an die Fachwirte-/ Fachkaufleutefortbildung anknüpft und einen höheren Qualifikationsanspruch auch umsetzt.

16,5% der Befragten mussten eine Wiederholungsprüfung absolvieren. Die Aussage der Betriebswirte, dass sie sich durch die Bildungsträger vor allem gut auf die Prüfung vorbereitet fühlten, unterstreicht die Anspruchshöhe der Prüfung.

Die Einschätzungen der Teilnehmer zur Prüfung ähneln denen der IHK. 10% der IHK bezeichnen die Prüfung als sehr anspruchsvoll und 69% als anspruchsvoll. 12% der IHK schätzen die Anforderungen der Prüfung mittelmäßig ein.

In der offenen Frage zu sonstigen Anmerkungen wurden durch die Teilnehmer einige Aussagen zur Qualität der Prüfung abgegeben. Diesen Antworten widmen wir stets besondere Beachtung, da sie freiwillig abgegeben werden. Sieben der Teilnehmer merkten dabei an, dass die Qualität der Prüfung zu wünschen übrig lässt. Fünfmal wurde die Qualität der Prüfer selbst kritisiert.

Achtmal haben die Teilnehmer den Inhalt der Prüfung kritisiert. Diese Kritik bezog sich im Einzelnen vor allem auf die Theorielastigkeit und den Mangel an Praxisbezug in der Prüfung.

Damit wird ein Zirkelschluss sichtbar: Da die Prüfung theorielastig ist, muss die Vorbereitung auf die Prüfung auch eher diesen Anforderungen genügen. Dies geht zu Lasten der Praxisorientierung und der konkreten Verwertbarkeit der Qualifikation im Rahmen der beruflichen Aufgaben. Ein stärkerer Praxisbezug des Abschlusses ist demzufolge dann herstellbar, wenn die Prüfung in weit höherem Maße eben diesen Praxisbezug aufweist.

9.5. Weitere Aspekte der Qualitätsbeurteilung des Abschlusses

In der – den Fragebogen abschließenden - offenen Frage nach Anmerkungen der Teilnehmer zum Thema wurden noch weitere Aspekte notiert, die bei der Qualitätsbetrachtung eine Rolle spielen.

11 Teilnehmer merkten an, dass der Abschluss an Attraktivität gewinnen würde, wenn er internationale Anerkennung hätte.

10 Betriebswirte schrieben auf, dass das Kosten-Nutzen Verhältnis eher schlecht ist. Dies bezog sich vor allem auf die teuren Unterrichtsmaterialien, die nicht aktuell und in der Praxis anwendbar seien, aber für die Prüfung angeschafft werden müssten..

Insgesamt 5 Teilnehmer schrieben in der abschließenden Frage, dass sie ihre Ziele mit der Fortbildung nicht erreicht hätten. Im Gegensatz dazu wollten uns 14 Betriebswirte in der letzten Frage mitteilen, dass sie mit der Prüfung und der Fortbildung ihre Ziele erreicht hätten. Sie sei eine gute Alternative zu einem Studium.

Die IHK beschrieben der offenen Frage ebenfalls, dass der Abschluss eine interessante Alternative zum Fachhochschulstudium für Fachwirte und Fachkaufleute darstelle. Damit entspreche der Abschluss dem Trend nach höherer Qualifikation für berufliche Entwicklung und Aufstieg. Die Zulassungsvoraussetzungen würden kein Hinderungsgrund für die Teilnahme an der Prüfung sein.

I. Fragebogen an die Teilnehmer von Prüfungen zum Betriebswirt (IHK)

Befragung von Betriebswirten/-innen IHK

unique

Gesellschaft für Arbeitsgestaltung,
Personal- und Organisationsentwicklung mbH
Ein Unternehmen der AOC-Gruppe

Fragebogen für Absolventen der Fortbildung Betriebswirt(in) IHK

Zutreffendes bitte ankreuzen bzw. eintragen!

I. Zunächst bitten wir Sie Angaben zu Ihrer Person zu machen.

1. Geschlecht: männlich weiblich

2. Geburtsjahr:

3. Schulabschluss: Hauptschule
 Realschule
 Gymnasium
 Fachhochschulreife
 Sonstiger Abschluss
und zwar _____

II. Fragen zur Fortbildung (Vorbereitung auf die Prüfung)

4. Welche Zugangsvoraussetzung für die Fortbildung erfüllten Sie?

- a) Fachwirtabschluss
und zwar für _____
- b) Fachkaufmann/-frau
und zwar für _____
- c) Sonstiges
und zwar _____

5. In welcher Einrichtung haben Sie den Fortbildungslehrgang besucht?

- a) IHK- Bildungseinrichtung
Berufsbegleitend
Vollzeit
- b) Andere Bildungseinrichtung
Berufsbegleitend
Vollzeit
- c) Fernunterricht
- d) Selbststudium

6. Name der Weiterbildungseinrichtung: _____

7. Wie viele Stunden umfasste die Fortbildung? Stunden

8. Wie bewerten Sie aus heutiger Sicht die Inhalte des Fortbildungslehrganges?

Umsetzung Schwerpunkt:	sehr gut	gut	teils/ teils	schlecht	sehr schlecht	wurde nicht angeboten
angewandte Betriebswirtschaftslehre	<input type="checkbox"/>					
Europäische und internationale Wirtschaftsbeziehungen	<input type="checkbox"/>					
Fremdsprache	<input type="checkbox"/>					
Rechtliche Rahmenbedingungen der Unternehmensführung	<input type="checkbox"/>					
Organisation und Personalmanagement	<input type="checkbox"/>					
Projektmanagement	<input type="checkbox"/>					
Qualitätsmanagement	<input type="checkbox"/>					
Ökologiemanagement	<input type="checkbox"/>					
Kommunikations- und Zeitmanagement	<input type="checkbox"/>					
Projektarbeit	<input type="checkbox"/>					

9. Welche Kenntnisse fehlen Ihnen nach Ihrer Einschätzung in Ihrem Tätigkeitsfeld am meisten? Was sollte die IHK- Fortbildung anbieten?

10. In wie weit treffen folgende Aussagen aus Ihrer Sicht auf die Fortbildung zu?

	trifft voll und ganz zu	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft weniger zu	trifft gar nicht zu
a) Die Fortbildung hat einen engen Praxisbezug.	<input type="checkbox"/>				
b) Es wurde viel betriebswirtschaftliches Wissen vorausgesetzt	<input type="checkbox"/>				
c) Die angesetzten Stunden reichten aus, um die Lehrinhalte zu vermitteln.	<input type="checkbox"/>				
d) Es gab sehr viele Wiederholungen zur Fachwirte/ Fachkaufleute Fortbildung.	<input type="checkbox"/>				
e) Durch die Fortbildung wurde ich gut auf meinen Aufgaben- und Verantwortungsbereich im Beruf vorbereitet.	<input type="checkbox"/>				
f) Die erworbenen Kenntnisse/ Fähigkeiten kann ich in meiner beruflichen Tätigkeit nutzen.	<input type="checkbox"/>				
g) Durch die Fortbildung wurde ich gut auf die Prüfung vorbereitet.	<input type="checkbox"/>				

III. Fragen zur IHK- Prüfung

11. In welchem Jahr haben Sie die Fortbildungsprüfung Betriebswirt(in) IHK abgeschlossen?

1997	1998	1999	2000	2001	2002
<input type="checkbox"/>					

12. An welcher IHK haben Sie die Prüfung absolviert?

Name der IHK _____

13. Wie bewerten Sie die Anforderungen der Prüfung?

sehr anspruchsvoll	anspruchsvoll	teils teils	weniger anspruchsvoll	nicht anspruchsvoll
<input type="checkbox"/>				

14. Haben Sie von der Möglichkeit einer Wiederholungsprüfung Gebrauch gemacht?

- a) ja
- b) nein

III. Teilnahmemotivationen

15. Aus welchen Gründen haben Sie sich für die Fortbildung Betriebswirt(in) IHK entschieden? Kreuzen Sie bitte die zwei wichtigsten Motive an!

- a) Weil ich beruflich aufsteigen wollte
- b) Weil ich mich finanziell verbessern wollte
- c) Weil ich mich beruflich neu orientieren wollte
- d) Weil ich eine qualifiziertere Tätigkeit anstrebte
- e) Weil ich zu meiner Fortbildung Fachwirt/ Fachkaufmann noch etwas hinzufügen wollte
- f) Weil meine berufliche Position eine Erweiterung/ Vertiefung fachlicher Kenntnisse notwendig machte
- g) Weil ich meinen Arbeitsplatz absichern wollte
- h) Weil ich arbeitslos war und so meine Wiedereinstiegchancen in den Arbeitsmarkt erhöhen wollte

16. Haben Sie auf Wunsch Ihres Arbeitgebers an der Fortbildung teilgenommen?

- a) ja
- b) nein

17. Wurden Sie von Ihrem Arbeitgeber bei der Fortbildung unterstützt? (Mehrfachnennungen möglich)

- a) nein
- b) ja,
 - finanziell
 - Freistellung
 - ideell

18. Haben Sie ihren Arbeitgeber über die Teilnahme an der Fortbildung Betriebswirt(in) IHK informierte?

- a) ja
- b) nein

III. Verwertungsmöglichkeiten

19. Welche Ihrer Teilnahmemotive haben sich nach der Fortbildungsprüfung erfüllt?

- a) Ich bin beruflich aufgestiegen
- b) Ich habe mich finanziell verbessert
- c) Ich habe mich anschließend beruflich neu orientiert
- d) Ich gehe einer qualifizierteren Tätigkeit nach
- e) Durch die Erweiterung/ Vertiefung von Fachkenntnissen kann ich meine derzeitige Position besser ausfüllen
- f) Ich konnte meinen Arbeitsplatz absichern

20. Welche berufliche Stellung haben Sie vor der Fortbildungsprüfung eingenommen?

- a) ohne Beschäftigung
- b) selbstständig
- c) angestellt als
 - Sachbearbeiter(in)
 - Hauptsachbearbeiter(in)
 - Gruppenleiter(in)
 - Unterabteilungsleiter(in)
 - Abteilungsleiter(in)
 - Betriebsleiter(in)
 - Geschäftsführer(in)
 - Sonstiges
 - und zwar _____

21. Welche berufliche Stellung haben Sie heute?

- a) ohne Beschäftigung
- b) selbstständig
- c) angestellt als
 - Sachbearbeiter(in)
 - Hauptsachbearbeiter(in)
 - Gruppenleiter(in)
 - Unterabteilungsleiter(in)
 - Abteilungsleiter(in)
 - Betriebsleiter(in)
 - Geschäftsführer(in)
 - Sonstiges
 - und zwar _____

22. Haben Sie das Unternehmen nach der Fortbildung gewechselt, um eine berufliche Verbesserung zu erreichen?

- a) ja
- b) nein
- c) noch nicht, habe das aber vor

23. Welchem Wirtschaftszweig gehört das Unternehmen an, in dem Sie heute tätig sind?

- | | | | |
|-------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| Industrie | <input type="checkbox"/> | Hotel- und Gaststättengewerbe | <input type="checkbox"/> |
| Groß- und Außenhandel | <input type="checkbox"/> | Sonstige Dienstleistungsunternehmen | <input type="checkbox"/> |
| Einzelhandel | <input type="checkbox"/> | Handwerk | <input type="checkbox"/> |
| Kreditwirtschaft | <input type="checkbox"/> | Freier Beruf | <input type="checkbox"/> |
| Versicherungswirtschaft | <input type="checkbox"/> | Öffentlicher Dienst | <input type="checkbox"/> |
| Verkehrswirtschaft | <input type="checkbox"/> | Sonstiger Bereich | <input type="checkbox"/> |

24. Wie viele Beschäftigte arbeiten in diesem Unternehmen?

1- 9	<input type="checkbox"/>
10- 19	<input type="checkbox"/>
20- 99	<input type="checkbox"/>
100- 199	<input type="checkbox"/>
200- 499	<input type="checkbox"/>
500- 999	<input type="checkbox"/>
1000 und mehr	<input type="checkbox"/>

25. In welchem Tätigkeitsbereich üben Sie ihren Beruf heute aus?

- | | |
|-------------------------|--------------------------|
| Beratung/ Kundendienst | <input type="checkbox"/> |
| Beschaffung | <input type="checkbox"/> |
| Organisation/ EDV | <input type="checkbox"/> |
| Personal und Ausbildung | <input type="checkbox"/> |
| Produktion | <input type="checkbox"/> |
| Rechnungswesen | <input type="checkbox"/> |
| Controlling | <input type="checkbox"/> |
| Vertrieb/ Verkauf | <input type="checkbox"/> |
| Sonstiger Bereich | <input type="checkbox"/> |

26. Wie schätzen Sie es ein, entspricht Ihr Abschluss als Betriebswirt(in) IHK ihren heutigen Verantwortungs- und Aufgabenbereichen?

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| ja | <input type="checkbox"/> |
| nein, | |
| überqualifiziert | <input type="checkbox"/> |
| unterqualifiziert | <input type="checkbox"/> |

27. Sind Sie in Ihrer derzeitigen Tätigkeit Vorgesetzte/-er für andere Mitarbeiter/-innen?

- | | |
|------|--------------------------|
| ja | <input type="checkbox"/> |
| nein | <input type="checkbox"/> |

28. Wenn ja:

Wie viele Personen arbeiten in Ihrem Verantwortungsbereich?

			Personen
--	--	--	----------

29. War Ihre heutige Stelle vor Ihnen mit einem/-er Akademiker/-in besetzt?

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------|
| ja | <input type="checkbox"/> |
| nein | <input type="checkbox"/> |
| nein, Stelle wurde neu geschaffen | <input type="checkbox"/> |
| weiß nicht | <input type="checkbox"/> |

30. Hätten Sie Ihren heutigen Aufgaben- und Verantwortungsbereich auch ohne den Abschluss Betriebswirt(in) IHK erreicht?

- ja
- nein

31. Würden Sie sich heute wieder für das gleiche Fortbildungsziel entscheiden?

- ja
- nein
- würde heute anderen Abschluss anstreben
- und zwar _____

VI. ...und zum Abschluss

32. Hier haben Sie Raum für Anmerkungen zum Thema Fortbildung Betriebswirt (IHK).

Vielen Dank für die Beantwortung der Fragen!

Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen in beiliegendem Rückumschlag bis zum 14. Januar 2003 an die Unique GmbH Berlin zurück.

Falls Sie als Experte bereit sind, an einem tiefergehenden Gespräch teilzunehmen, geben Sie hier bitte Ihren Namen, Unternehmensanschrift und Telefonnummer an, damit wir mit Ihnen in Kontakt treten können. Für das Gespräch würden wir natürlich zu Ihnen kommen.

(Nach Erhalt werden diese Angaben sofort von dem Fragebogen getrennt aufbewahrt)

Name:	
Anschrift des Unternehmens:*	
Telefon:	
E-Mail:*	

*wahlobligatorisch

Vielen Dank! Wir werden uns umgehend bei Ihnen melden.

unique

Gesellschaft für Arbeitsgestaltung,
Personal- und Organisationsentwicklung mbH
Ein Unternehmen der AOC-Gruppe

Großbeerenstr. 89 - 10963 Berlin – Tel. +49 30 25 29 76 40 – Fax +49 30 25 29 76 41
Home: www.unique-berlin.de E-Mail: denisow@unique-berlin.de

unique

II. Fragebogen an die Prüfungsverantwortlichen der IHK zum Betriebswirt (IHK)

Befragung der IHKs zur Fortbildungsprüfung Betriebswirt(in) IHK

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) hat *Unique* beauftragt eine Untersuchung zur Fortbildungsprüfung Betriebswirt(in) IHK durchzuführen. Mit Unterstützung des DIHK werden dazu u. a. Teilnehmer, Unternehmen, Dozenten und Prüfer befragt. Zur objektiven Beurteilung dieses Fortbildungsabschlusses ist die Einschätzung durch die IHKs von wesentlicher Bedeutung. Daher bitten wir Sie, den anliegenden Fragebogen auszufüllen und an uns zurück zu senden.

Als kleines Dankeschön für Ihre Unterstützung senden wir Ihnen gerne die Ergebnisse der Untersuchung zu – falls Sie daran Interesse haben. Wenn das der Fall ist, bitten wir Sie um Ihre Angaben. Die Fragebögen werden selbstverständlich anonym ausgewertet; das Deckblatt wird nach Eingang vom Fragebogen getrennt.

Ja, wir bitten um Zusendung der Studie zur Fortbildungsprüfung Betriebswirt(in) IHK:

IHK	
Anschrift	



Gesellschaft für Arbeitsgestaltung,
Personal- und Organisationsentwicklung mbH
Ein Unternehmen der AOC-Gruppe

Ihre Ansprechpartnerin: Frau Dr. Karin Denisow
Großbeerenstr. 89 - 10963 Berlin – Tel. +49 30 25 29 76 40 – Fax +49 30 25 29 76 41
Home: www.unique-berlin.de E-Mail: denisow@unique-berlin.de

Fragebogen für die IHKs zur Fortbildungsprüfung Betriebswirt(in) IHK

Zutreffendes bitte ankreuzen bzw. eintragen!

I. Zunächst bitten wir Sie, Angaben zu Ihrer IHK zu machen.

1. Name der IHK:																									
2. Zahl der Mitgliedsunternehmen:																									
3. Struktur des Kammerbezirks: <i>(Mehrfachnennung möglich!)</i>	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 30%;">a) Schwerpunktmäßig:</td> <td style="width: 35%;"></td> <td style="width: 35%;">b) Überwiegend:</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Industrie</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td>Großbetriebe</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Gewerbe</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td>Mittelbetriebe</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Handel</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td>Kleinbetriebe</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Dienstleistung</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Verwaltung</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	a) Schwerpunktmäßig:		b) Überwiegend:		Industrie	<input type="checkbox"/>	Großbetriebe	<input type="checkbox"/>	Gewerbe	<input type="checkbox"/>	Mittelbetriebe	<input type="checkbox"/>	Handel	<input type="checkbox"/>	Kleinbetriebe	<input type="checkbox"/>	Dienstleistung	<input type="checkbox"/>			Verwaltung	<input type="checkbox"/>		
a) Schwerpunktmäßig:		b) Überwiegend:																							
Industrie	<input type="checkbox"/>	Großbetriebe	<input type="checkbox"/>																						
Gewerbe	<input type="checkbox"/>	Mittelbetriebe	<input type="checkbox"/>																						
Handel	<input type="checkbox"/>	Kleinbetriebe	<input type="checkbox"/>																						
Dienstleistung	<input type="checkbox"/>																								
Verwaltung	<input type="checkbox"/>																								

II. Fragen zur Prüfung zum/ zur Betriebswirt/-in IHK

4. Bietet Ihre IHK die Prüfung zum Betriebswirt(in) IHK an?

- a) Ja
- b) Nein, wir haben aber in den vergangenen Jahren Prüfungen angeboten.
- c) Nein, noch nie.

5. In welchen Jahren boten Sie die Prüfung an?

(Mehrfachnennungen möglich!)

trifft nicht zu

1997	1998	1999	2000	2001	2002
<input type="checkbox"/>					

6. Falls Sie die Prüfung zur Zeit nicht anbieten bzw. sie noch nie angeboten haben: Benennen Sie bitte die Gründe dafür.

(Mehrfachnennungen möglich!)

- a) ungenügende Nachfrage
- b) andere Fortbildungsschwerpunkte
(z. B. Technischer Betriebswirt (IHK))
- c) kein überzeugendes Konzept
- d) zu hohe Zugangsbedingungen
- e) in unserer IHK-Region werden andere Betriebswirtfortbildungen (z. B. VWA) bevorzugt
- f) Sonstiges
und zwar _____

7. Wie beurteilen Sie die Zugangsvoraussetzungen zur Prüfung Betriebswirt(in) IHK?

Berücksichtigen Sie dabei bitte die Dreistufigkeit: Kaufmännischer Abschluss – Fachwirt/Fachkaufleute – Betriebswirt(in).

sehr sinnvoll	eher sinnvoll	unentschieden	weniger sinnvoll	überhaupt nicht sinnvoll
<input type="checkbox"/>				

8. Wie bewerten Sie die Anforderungen der Prüfung?

sehr anspruchsvoll	anspruchsvoll	teils teils	weniger anspruchsvoll	nicht anspruchsvoll
<input type="checkbox"/>				

9. Wie viele Teilnehmer legten im jeweiligen Jahr an Ihrer IHK die Prüfung zum Betriebswirt(in) IHK ab und wie viele waren davon erfolgreich?

trifft nicht zu

	Anzahl der ...	Anzahl der ...
	angetretenen Teilnehmer zur Fortbildungsprüfung	Teilnehmer, die erfolgreich die Prüfung ablegten
1997		
1998		
1999		
2000		
2001		
2002		

10. Warum wird nach Ihrer Einschätzung der Abschluss Betriebswirt(in) IHK in Ihrer IHK-Region nachgefragt?

(Mehrfachnennungen möglich!)

- a) weil es viele Fachwirte/ Fachkaufleute gibt
- b) weil wir für diesen Abschluss aktive Öffentlichkeitsarbeit betreiben
- c) weil viele Unternehmen in der Region diese Fortbildung unterstützen
- d) weil das Arbeitsamt diese Fortbildung finanziert
- e) Sonstiges und zwar _____
- f) trifft nicht zu

III. Fragen zur Betriebswirtfortbildung

11. Wie viele Anbieter der Fortbildung zum Betriebswirt(in) IHK gibt es in Ihrer IHK-Region?

Anbieter

12. Bieten Sie selbst in IHK- Trägerschaft die Fortbildung zum Betriebswirt(in) IHK an?

- a) Ja, wie bieten an
- b) Nein, aber in vergangenen Jahren
- c) Nein, noch nie

13. In welchen Jahren boten Sie die Fortbildung an?

(Mehrfachnennungen möglich)

trifft nicht zu

1997	1998	1999	2000	2001	2002
<input type="checkbox"/>					

14. Falls Sie die Fortbildung zur Zeit nicht anbieten bzw. noch nie angeboten haben: Benennen Sie bitte die Gründe dafür.

(Mehrfachnennungen möglich!)

- a) keine Nachfrage von Unternehmen und Organisationen
- b) keine Nachfrage von Bewerbern
- c) andere Bildungsträger bieten diese Fortbildung erfolgreich an
- d) Es gibt viele andere Fortbildungsmöglichkeiten zum Betriebswirt (z. B. VWA, BA, länderregulierte Fortbildungen)
- e) Sonstiges und zwar _____
- f) trifft nicht zu

15. Falls Sie den Fortbildungslehrgang anbieten: Wie viele Unterrichtsstunden umfasst der Fortbildungslehrgang Betriebswirt(in) IHK an ihrer Bildungseinrichtung?

Stunden

16. Falls Sie den Fortbildungslehrgang anbieten: Welche Schwerpunkte des Rahmenstoffplanes sollten bei einer Neuregelung verändert werden?

trifft nicht zu

Schwerpunkt:	ausbauen	verringern	beibehalten	herausnehmen
angewandte Betriebswirtschaftslehre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Europäische und internationale Wirtschaftsbeziehungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fremdsprachen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rechtliche Rahmenbedingungen der Unternehmensführung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisation und Personalmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Projektmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualitätsmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ökologiemanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikations- und Zeitmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Projektarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Welche für den Betriebswirt wichtigen Inhalte sollten ggf. in die Fortbildung aufgenommen werden?

IV. Platz für Kommentare

18. Zum Abschluss haben Sie hier die Möglichkeit Anmerkungen zu machen. Diese können sich auf gestellte Fragen beziehen, aber auch andere Aspekte aufgreifen, die bisher nicht angesprochen wurden, die Sie aber als wichtig erachten.

Vielen Dank für die Beantwortung der Fragen!
 Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen in beiliegendem Rückumschlag bis zum 10.1.2003 an die Unique GmbH Berlin zurück.

Literatur

- /1/ IHK für Niederbayern in Passau: Fachliche Prüfungsbestimmungen für die Prüfung zum Betriebswirt (IHK)/zur Betriebswirtin (IHK). www.passau.ihk.de
- /2/ Lippert, I.; Rupp, J.; Denisow, K.; Jasper, G.; Rohwedder, A. (2003): Entwicklungschancen und Qualifizierungsbedarf für leitungsnahe Unternehmensfunktionen. Endbericht zum Projekt des BMBF.
- /3/ Denisow, K.; Jasper, G.; Rohwedder, A. (2001): Entwicklungschancen durch kaufmännische Aufstiegsfortbildung – Fallstudie Informatik. Studie im Auftrag des BIBB.
- /4/ Deutscher Industrie- und Handelstag DIHT (Hg.) (1999): Karriere mit Lehre – Erfolgsumfrage zu IHK-Weiterbildungsprüfungen 1992 – 1996.
- /5/ Bobrowski, M. (2002): Der Betriebswirt außerhalb des Hochschulbereiches – Eine Umfrage zu Fortbildungsabschlüssen im kaufmännischen Bereich. Endbericht. ConQwest e. V. Bremen