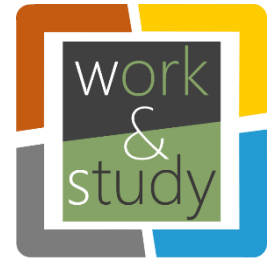


VERBUNDPROJEKT
„work&study“
Offene Hochschulen Rhein-Saar



Erhebung der am Arbeitsmarkt nachgefragten Kompetenzen

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 16OH21054, 16OH21055, 16OH21056 & 16OH21057 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei folgenden Autor*innen:
Yvonne Chadde, Kerstin Voß & Almut Rieke.

1. Version

Worms/ Koblenz/ St. Augustin, März 2016

Copyright: Vervielfachung oder Nachdruck auch auszugsweise zum Zwecke einer Veröffentlichung durch Dritte nur mit Zustimmung des Herausgebers



Inhaltsverzeichnis

1	Hintergrund & Motivation.....	4
2	Untersuchungsgegenstand und Methode	4
2.1	Vorgehensweise und Suchparameter.....	5
2.1.1	Stellenbörsen	5
2.1.2	Suchparameter	5
3	Ergebnisse.....	7
3.1	Ergebnisse Außenwirtschaft.....	7
3.1.1	Fächer und Fächerkombinationen.....	7
3.1.2	Qualifizierungswege und Berufserfahrung	8
3.1.3	Die Branchenverteilung der von Unternehmen inserierten Stellenangebote (n=50) im Bereich Außenwirtschaft.....	9
3.1.4	Am Arbeitsmarkt gesuchte Kompetenzen im Bereich der Außenwirtschaft.....	10
3.2	Ergebnisse Versicherungswirtschaft	11
3.2.1	Fächer und Fächerkombinationen.....	11
3.2.2	Qualifizierungswege und Berufserfahrung	12
3.2.3	Die Branchenverteilung der von Unternehmen inserierten Stellenangebote (n=50)	12
3.2.4	Am Arbeitsmarkt gesuchte Kompetenzen im Bereich der Versicherungswirtschaft	12
3.3	Ergebnisse Wirtschaftsinformatik	14
3.3.1	Fächer und Fächerkombinationen.....	14
3.3.2	Qualifizierungswege und Berufserfahrung	14
3.3.3	Die Branchenverteilung der von Unternehmen inserierten Stellenangebote (n=50)	15
3.4	Am Arbeitsmarkt gesuchte Kompetenzen im Bereich der Wirtschaftsinformatik	16
4	Fazit.....	17
4.1	Überblick über nachgefragte Kompetenzen	17
4.2	Schlussfolgerungen für die Programmplanung.....	19
5	Literaturverzeichnis	19
6	Anhang	22

Tabellenverzeichnis

Tab. 1	Fach- und Vertiefungsrichtungen Außenwirtschaft.....	8
Tab. 2	Art der Studiengänge Außenwirtschaft.....	8
Tab. 3	Alternative Qualifikationen zum Hochschulstudium / Außenwirtschaft	9
Tab. 4	Branchenverteilung Außenwirtschaft.....	9
Tab. 5	Am Arbeitsmarkt gesuchte Kompetenzen im Bereich der Außenwirtschaft.....	10
Tab. 6	Fach- und Vertiefungsrichtungen Versicherungswirtschaft	11
Tab. 7	Art der Studiengänge Versicherungswirtschaft	12
Tab. 8	Branchenverteilung Versicherungswirtschaft	12
Tab. 9	Am Arbeitsmarkt gesuchte Kompetenzen im Bereich der Versicherungswirtschaft	12
Tab. 10	Fach- und Vertiefungsrichtungen Wirtschaftsinformatik	14
Tab. 11	Art der Studiengänge Wirtschaftsinformatik	14
Tab. 12	Alternative Qualifikationen zum Hochschulstudium / Wirtschaftsinformatik	15
Tab. 13	Branchenverteilung Wirtschaftsinformatik	15
Tab. 14	Am Arbeitsmarkt gesuchte Kompetenzen im Bereich der Wirtschaftsinformatik	16
Tab. 15	Am Arbeitsmarkt gesuchte Kompetenzen.....	17
Tab. 16	Mittelwert der am Arbeitsmarkt gesuchte Kompetenzen	22
Tab. 17	Definition der Kompetenzen geordnet nach Kompetenzdimensionen	24

1 Hintergrund & Motivation

Das Verbundprojekt „work&study“ möchte einen Beitrag zur Sicherung des Fachkräfteangebots und zur Verbesserung der Qualifikationsstruktur von beruflich oder sozial gebundenen Personen, die sich beruflich im Rhein-Saar-Gebiet in den Wirtschaftswissenschaften weiterqualifizieren möchten, leisten. „work&study“ plant Angebote in Form eines Bachelorstudiengangs sowie in Form von Weiterbildungszertifikaten und/ oder –lehrgängen sowie freien Lernangeboten, die kompetenzorientiert entwickelt werden.

Die Ansprüche der Zielgruppe richten sich an die Infrastruktur und die Dienstleistungen des Hochschulangebots. Das didaktische Konzept muss heterogene Lernausgangsniveaus und Lernerfahrungen sowie einen stark beruflich geprägten Erfahrungshorizont berücksichtigen. Es zielt darauf, die Absolvent*innen eines Studienprogramms zu befähigen,

- | wissenschaftlich denken und arbeiten zu können,
- | *„in Berufs- und Tätigkeitsfelder einzutreten, die durch eine offene Gestaltung sowie ein breites Aufgabenspektrum gekennzeichnet sind und daher hohe Anforderungen an theoretisch und methodisch fundierte Problemlösekompetenzen stellen“* (Schaper, Schlömer, Paechter, 2012:1),
- | eigenständig und verantwortlich (auch zukünftig) am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben.

Die Programmentwicklung bezieht hochschulrelevante Vorgaben, die Fachperspektive¹ als auch aktuelle Bedarfe am Arbeitsmarkt ein und orientiert sich in am KERN-Modell (Donner, Schusterova, Wiemer, 2015:63). Ergänzend dazu werden in einer Sekundäranalyse der Weiterbildungsmarkt in den Wirtschaftswissenschaften untersucht². Weiterhin werden die Bedürfnisstruktur der Zielgruppe und Maßgaben der Qualitätssicherung berücksichtigt. Ziel dieser Veröffentlichung ist es, einen Überblick darüber zu vermitteln, welche Kompetenzen für Tätigkeiten in der Außen-, Versicherungswirtschaft und in der Wirtschaftsinformatik derzeit am Arbeitsmarkt relevant sind. Dazu wurden jeweils 50 Stellenanzeigen aus den Bereichen Außenwirtschaft/ internationale Betriebswirtschaft, Versicherungswirtschaft sowie Wirtschaftsinformatik auf Aussagen über Kompetenzen und Qualifikationen untersucht und hinsichtlich Relevanz und Häufigkeit ausgewertet.

2 Untersuchungsgegenstand und Methode

Mit dem Ziel statistisch verwertbare Aussagen über die am Arbeitsmarkt gesuchten betriebswirtschaftlichen (außenwirtschaftlichen, versicherungswirtschaftlichen & Wirtschaftsinformatik-) Kompetenzen und Qualifikationen³ treffen zu können, wurden Stellenanzeigen auf einschlägigen Stellenbörsen im Internet mit Hilfe von Elementen der Inhaltsanalyse untersucht. Inhaltsanalytisches Vorgehen dient hier dem Zweck, die Textdaten so aufzubereiten, dass die Ergebnisse im Rahmen des KERN-Modells verwendet werden können (ebd.). Mit Hilfe einer deduktiven Herangehensweise konnte aus bestehenden Kompetenzmodellen ein Kodierungssystem abgeleitet werden, das sich strukturell an den Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse anlehnt, aber erlaubt, ähnliche Kompetenzen aus anderen Referenzsystemen in bestehende Codes zu integrieren. Auch der umgekehrte Fall, bestehende Codes zugunsten einer besseren Eignung zu ersetzen, wird ermöglicht, indem die Kodierung, also das darunterliegende Kompetenzverständnis durch die Einführung von Kodierregeln integriert wird, die alle zutreffenden Aussagen umfassen. Die dem Kodierungssystem zugrunde liegenden Kategorien finden sich mit Definition im Anhang. Die inhaltsanalytische Bearbeitung der Arbeitsschritte erleichtert die Zusammenfassung von ähnlichen Kompetenzen auf einem höheren Abstraktionsniveau (Langer, 2000:9) und somit die Entwicklung eines studienprogrammspezifischen Kompetenzprofils

¹ Vgl. Projektveröffentlichungen: Chadde, Y. & K. Voß (2016): Entwicklung eines Kompetenzprofils zur kompetenzorientierten Studiengangsentwicklung im Rahmen des Verbundprojektes „work&study“. (abrufbar unter: <http://www.work-and-study.info>)

² Vgl. Projektveröffentlichungen: Chadde, Y., Voß, K. & A. Rieke (2016): Weiterbildungsbedarf in den Wirtschaftswissenschaften. (abrufbar unter: <http://www.work-and-study.info>)

³ Als Qualifikation bezeichnet man „(...) das formale Ergebnis eines Beurteilungs- oder Validierungsprozesses, nachdem eine dafür zuständige Stelle festgestellt hat, dass die Lernergebnisse einer Einzelperson den vorgegebenen Standards entsprechen.“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2009:Anhang 1). Kompetenzen sind im Vergleich dazu nicht zwingend formal festgestellt worden.

mit etwa acht bis zehn Kernkompetenzen. Zusätzlich wird die Vergleichbarkeit der Ergebnisse in den Vertiefungsrichtungen Außen-, Versicherungswirtschaft und Wirtschaftsinformatik vereinfacht. Um neben der Häufigkeit der Aussagen über eine Kompetenz auch deren Relevanz zu bestimmen, wurden die Codes jeweils nach der Ausprägung „erforderlich“ oder „erwünscht“ gewichtet. Die Textstellen zu erforderlichen und gewünschten Eigenschaften, Fähigkeiten und Kenntnissen wurden zugeordnet, tabellarisch erfasst und ihr Häufigkeitsquotient ermittelt.

Zusätzlich zur Auszählung von Schlüsselwörtern wurden zu jeder untersuchten Stellenanzeige Informationen über

- | Bezeichnung der Stelle
- | Name des Unternehmens
- | Ort
- | Branche
- | Abschluss/ Studium
- | Alternative Qualifikation

gesammelt, um daraus auf Marktsituation und potentielle Zielgruppen zurückzuschließen.

2.1 Vorgehensweise und Suchparameter

2.1.1 Stellenbörsen

Internetjobbörsen, die für die Analysen von Stellenanzeigen verwendet wurden, sind *Stepstone.de*, *Monster.de*, *Jobboerse.arbeitsagentur.de*. Für jede der drei Vertiefungsrichtungen wurden jeweils 50 Stellenanzeigen mit Hilfe der auf den Börsen verfügbaren Suchagenten nach Stichworten und Suchparametern gefiltert und über einen Zeitraum von 14 Tagen gesammelt. Die Ergebnisse wurden täglich geliefert und vorab gesichtet. Damit sollten Dopplungen sowie eine zu starke Engführung vermieden und eine breite Streuung entlang der unternehmerischen Funktionsbereiche erzielt werden.

2.1.2 Suchparameter

Ausgegangen wurde von Stellenanzeigen, die für spätere Absolvent*innen des „work&study“-Studienprogramms geeignet wären. Die Suche nach geeigneten Stellenanzeigen konnte anhand Stichwortsuche und Filterung vorgegliedert werden. Folgende Parameter bestimmten den Suchprozess:

- | Berufsfeld
- | Anstellungsart
- | Hochschulstudium
- | Grad der Berufserfahrung

Keine Einschränkungen wurden in Bezug auf Region sowie auf Arbeitszeit vorgenommen, da das zu entwickelnde Blended Learning-Angebot nicht zwangsläufig ortsgebunden sein soll und Aussagen über Voll- und Teilzeitbeschäftigungen zu spekulativ sind.

2.1.2.1 Suchparameter: Berufsfeld – Außenwirtschaft

Um Stellenanzeigen für die/ den außenwirtschaftlich tätige*n Betriebswirt*in zu identifizieren, wurden vorab die „Außenwirtschaft“ inhärenten Berufsbildern/ -feldern recherchiert. Außenwirtschaftliche Tätigkeiten in international agierenden Unternehmen sind branchenunabhängig und tangieren unterschiedliche Berufsfelder, die sich sowohl auf verschiedene Wirtschaftssektoren, als auch auf die Wertschöpfungsketten in Unternehmen beziehen. Die Heterogenität des außenwirtschaftlichen Tätigkeitsfeldes spiegelt sich ebenso in den Qualifikationszielen des grundständigen Bachelor-Studienganges Internationale Betriebswirtschaft und Außenwirtschaft (IBA):

„Der Studiengang IBA (B.A.) vermittelt neben wissenschaftlich fundierten, an den Erfordernissen der Praxis ausgerichteten Grundlagen der Betriebs- und Volkswirtschaftslehre zusätzlich in allen Bereichen umfassende, speziell auf das internationale Geschäft und auf außenwirtschaftliche Herausforderungen bezogene Kenntnisse, um Absolventen für verantwortungsvolle, komplexe und fachspezifische Aufgaben in national und international tätigen Unternehmen vorzubereiten. Der Absolvent wird in die Lage versetzt, operative und strategische Aspekte der Betriebswirtschaftslehre in einer internationalen Unternehmensumwelt in zahlreichen internationalen Geschäftsaktivitäten anzuwenden und fundierte Entscheidungen auf der Ebene der Unternehmensführung zu treffen. Um dem dynamischen und komplexen Umfeld gerecht zu werden und in diesem Umfeld auf Führungsaufgaben vorzubereiten, werden interdisziplinäre Inhalte und über- sowie außerfachliche Fähigkeiten besonders gefördert.“ (Bockmann, 2015:9)

Zur Bestimmung des Berufsfeldes wurden daher zwei Schlüsselwörter („Außenwirtschaft“ sowie „internationale Betriebswirtschaft“) in voneinander unabhängigen Suchläufen als Filter verwendet, um einen Bezug zu außenwirtschaftlichen Tätigkeiten von Betriebswirt*innen in den Stellenanzeigen herzustellen. Die Stellenanzeigen wurden nochmals auf einen klaren Bezug zur internationalen Betriebswirtschaft oder Außenwirtschaft manuell überprüft.

Ergebnisse der Stichwortsuche „Außenwirtschaft“ belegen ein sehr enges Begriffsverständnis, das auf Tätigkeiten in der Logistik, im Zoll- oder Steuerwesen abzielt. Diese Engführungen stehen dem generalistischen Charakter des betriebswirtschaftlichen Studiums entgegen. Stellenanzeigen im Tätigkeitsfeld der „Außenwirtschaft“ mit einem zu starken technischen oder juristischen Bezug wurden nicht in die Analyse einbezogen. Der zweite Begriff „internationale Betriebswirtschaft“ hatte eine unüberschaubare Fülle an Ergebnissen zur Folge, die durch den Einsatz weiterer Filter respektive stichprobenartiger Prüfung der Inhalte reduziert werden konnte.

2.1.2.2 Suchparameter: Berufsfeld – Versicherungswirtschaft

In den letzten Jahren ist ein deutlicher Anstieg der Akademiker*innen in der Versicherungswirtschaft zu beobachten. Die Versicherungswirtschaft gilt als eine typische Querschnittsbranche. Entsprechend sind die Berufsbilder in der Versicherungswirtschaft sehr vielfältig. So weisen auch die in der Versicherungswirtschaft beschäftigten Akademiker sehr unterschiedliche Hintergründe auf: So arbeiten unter einem Dach Wirtschaftswissenschaftler, Juristen, Ingenieuren, Naturwissenschaftler oder auch Pharmakologen und Ärzte zusammen. Dies erklärt, warum Versicherungsunternehmen häufig als „Haus der 100 Berufe“ bezeichnet werden (GDV 2013:19f). Da das geplante Studienangebot des Verbundprojektes „work&study“ einen wirtschaftswissenschaftlichen Hintergrund hat, wurde bei der Filterung der Stellenanzeigen daher die beiden Schlüsselwörter „Wirtschaftswissenschaften“ und „Versicherungswirtschaft“ miteinander kombiniert. Im Anschluss wurden die gefilterten Stellenanzeigen nochmals manuell auf einen klaren Bezug zur Versicherungswirtschaft überprüft. Stellenanzeigen im Tätigkeitsfeld der „Versicherungswirtschaft“ mit einem zu starken technischen, naturwissenschaftlichen oder juristischen Bezug wurden nicht in die Analyse einbezogen.

2.1.2.3 Suchparameter: Berufsfeld – Wirtschaftsinformatik

Die Berufsfelder der Wirtschaftsinformatiker sind sehr heterogen. Als Schnittstelle zwischen Betriebswirtschaftslehre und Informationstechnologie agieren die Wirtschaftsinformatiker*innen branchenunabhängig. Ein Fokus liegt auf den sogenannten „IT-Kernberufen“, in denen Aufgaben zur Planung, Entwicklung, Einführung und Dokumentation von Hardware- und Softwaresystemen wahrgenommen werden. Dabei werden auch die Auswirkungen auf die Organisationsformen erfasst und somit wird die betriebswirtschaftliche Komponente von Bedeutung. Berufsbezeichnungen sind hier z.B. „IT-Netzwerk Administrator“ oder „Software-Architect“.

Aufgrund der interdisziplinären Ausbildung nehmen Wirtschaftsinformatikern*innen gehäuft auch koordinierende Funktionen zwischen der Seite der IT-Spezialisten und der Anwender ein. Dabei stehen Beratungs-

und Organisationsleistungen im Vordergrund. In diesem Bereich fallen Aufgaben der Beratung, des Projektmanagements oder des Controllings. Berufsbezeichnungen sind z. B. IT-Berater, IT-Consultant, IT-Projektmanager, IT-Controller, SAP-Consultant (Abts, Mülder 2009:14f.).

Die Stellenbezeichnungen wiesen oft darauf hin, dass explizit Wirtschaftsinformatiker gesucht werden und ein Studium der Wirtschaftsinformatik notwendig ist, um ein Stelle besetzen zu können. Allerdings wurden sie nochmals auf einen klaren Bezug zur Wirtschaftsinformatik manuell überprüft.

2.1.2.4 *Suchparameter: Anstellungsart*

Die Auswahl „Festanstellung“ suggeriert den Mehrwert, der durch die Weiterbildung erhofft wird, die Verbesserung der Vermittelbarkeit am Arbeitsmarkt. Eine feste Anstellung ist Voraussetzung für organisations- und personalentwicklerische Maßnahmen zur Weiterqualifizierung und Fachkräftesicherung in Unternehmen.

2.1.2.5 *Suchparameter: Hochschulstudium*

Es wurden nur Stellen ausgewählt, die ein Hochschulstudium respektive einen Hochschulabschluss voraussetzen, da vom Abschlussniveau der Absolvent*innen von „work&study“ ausgegangen und ein qualitativer Vorteil auf dem Arbeitsmarkt durch eine akademische Bildung angenommen wird. Im Falle, dass die Voreinstellung „Hochschulstudium“ nicht automatisch vorgenommen werden konnte, wurden die Stellenanzeigen manuell gefiltert.

2.1.2.6 *Suchparameter: Grad der Berufserfahrung*

Da sich das Hochschulangebot an den Bedürfnissen der so genannten nicht traditionellen Studierenden orientiert, also auch Studierende einbezieht, die auf dem zweiten oder dritten Weg eine Hochschulzugangsberechtigung erlangen und berufsbegleitend studieren möchten, unterscheidet sich die Berufserfahrung von traditionellen Hochschulabsolvent*innen. Ist diese in den Stellenanzeigen nicht nur numerisch angegeben, lassen sich zusätzlich Informationen über gesuchte Fähigkeiten/ Kenntnisse und non-formal oder informell erlangte Kompetenzen/ Qualifikationen gewinnen. Ebenso können Informationen zum Hochschulstudium und alternative Qualifikationen Auskunft über Karrierewege, Schnittstellen zwischen den beruflichen und akademischen Qualifikationen und potentielle Zielgruppen geben.

2.1.2.7 *Suchparameter: mit Personalverantwortung*

Die Ergebnisse der Stellensuche für „internationale Betriebswirtschaft“ und „Versicherungswirtschaft“ wurden zusätzlich durch die Angabe „mit Personalverantwortung“ gefiltert. Diese Filterung impliziert, dass diese in der Regel eine akademische Qualifikation voraussetzt.

3 Ergebnisse

3.1 Ergebnisse Außenwirtschaft

3.1.1 Fächer und Fächerkombinationen

Die genannten erforderlichen Qualifikationen bewegen sich in einem Dreieck aus Wirtschaftswissenschaften, Rechtswissenschaften und Technik und entsprechen damit den Prozessen im Unternehmen und im unternehmerischen Kontext. Auffällig dabei ist die kaum vorhandene Differenzierung zwischen Bachelor- und Masterniveau.

Genannt werden wirtschaftswissenschaftliche Studienabschlüsse mit gezielt außenwirtschaftlichen Vertiefungsrichtungen oder betriebswirtschaftlichen Vertiefungsrichtungen, die auch im Bereich der Außenwirtschaft zum Tragen kommen sowie alternativ oder additiv (Informations-) technische oder juristische Disziplinen. Der Anteil von generalisierten zu spezialisierten betriebswirtschaftlichen Fähig-, Fertigkeiten und Kenntnissen kann sich je nach Aufgabenschwerpunkt unterschiedlich gewichten. Der hohe Anteil an Mischberufen korrespondiert mit der neuen Klassifikation von Berufen, wie sie 2010 durch die Agentur für Arbeit vorge-

nommen wurde, damit „neue Berufe und Berufsbezeichnungen (...) besser eingeordnet werden [können; Anmerkung der Autorin] als bisher, moderne Berufsbereiche sind angemessen differenziert darstellbar“ (Wiemer, Schweitzer, Paulus, 2010:274).

Tab. 1 | Fach- und Vertiefungsrichtungen Außenwirtschaft

Fächer und Fachrichtungen	Mit Vertiefungsrichtungen und Schwerpunkte	Anzahl der Nennungen bei n=50
Wirtschaftswissenschaften, Betriebswirtschaft		44
Wirtschaftswissenschaften, Betriebswirtschaft	Zollrecht, Außenwirtschaftsrecht, Außenhandel, Logistik, Außenwirtschaft, International Business, Finanzierung/ Banking, Bilanzierung, Vertrieb, Marketing,	16
Wirtschaftswissenschaften, Betriebswirtschaft	Wirtschaftsmathematik, Wirtschaftsinformatik	2
Wirtschaftswissenschaften, Betriebswirtschaft	anderer Schwerpunkt	2
(Wirtschafts-) Ingenieurwesen		8
Wirtschaftsinformatik		4
Maschinenbau, Elektrotechnik oder anderer technischer Studiengang		6
keine nähere Angabe		5

Tab. 2 | Art der Studiengänge Außenwirtschaft

Art der Studiengänge	Anzahl der Nennungen bei n=50
(akkreditierte) Bachelorstudiengänge/ Diplomstudiengänge (FH)	2
(akkreditierte) Masterstudiengänge/ universitäre Diplom- und Magisterstudiengänge	1
keine nähere Angabe	48

3.1.2 Qualifizierungswege und Berufserfahrung

Qualifikationen, die über den Weg der betrieblichen Aus- und Weiterbildung und Kompetenzen, die in der beruflichen Praxis erlangt werden konnten, werden fast bei der Hälfte der 50 untersuchten Stellenangebote als Alternative zu einem Hochschulstudium angegeben.

Drei Wege zeichnen sich, ungeachtet des unterschiedlichen Qualifikationsniveaus laut DQR, dabei ab:

1. Ausbildung sowie Berufserfahrung
2. Aus- oder Weiterbildung sowie Berufserfahrung
3. Aus- und Weiterbildung sowie Berufserfahrung

In zwei Fällen waren zusätzlich zum Hochschulstudium eine Zusatzqualifikation sowie Berufserfahrung erforderlich.

Tab. 3 | Alternative Qualifikationen zum Hochschulstudium / Außenwirtschaft

Qualifikationen alternativ zum Studium	Anzahl der Nennungen bei n=50
Ausbildung und Berufserfahrung	12
Ausbildung oder Weiterbildung/ Zusatzqualifizierung und Berufserfahrung	1
Ausbildung und Weiterbildung/ Zusatzqualifizierung und Berufserfahrung	10
Qualifikationen zusätzlich zum Studium	Anzahl der Nennungen bei n=50
Studium und Weiterbildung/ Zusatzqualifizierung und Berufserfahrung	2

3.1.3 Die Branchenverteilung der von Unternehmen inserierten Stellenangebote (n=50) im Bereich Außenwirtschaft

Tab. 4 | Branchenverteilung Außenwirtschaft

Branche⁴	in %
Verkehr, Transport	26
(Personal-) Dienstleistung	14
Werbung, Marketing, PR	6
Leder, Textil, Bekleidung	6
Elektrotechnik	6
Gesundheitswesen	6
sonstige Branche	6
Banken	4
Handel	4
Bau, Stein, Erde	4
Metalltechnik	4
Industrie	4
IT	4
Immobilien	2
Bauhandwerk	2
Chemie/ Physik/ Biologie	2

⁴ Die Branchen gliedern sich in Anlehnung an die Kammern.

3.1.4 Am Arbeitsmarkt gesuchte Kompetenzen im Bereich der Außenwirtschaft

Tab. 5 | Am Arbeitsmarkt gesuchte Kompetenzen im Bereich der Außenwirtschaft

Kategorien	Nennung	erforderlich	erwünscht	Wichtigkeit ⁵
Fachwissen und Verstehen				
Organisationswissen	28	28		0,56
Kontextwissen	19	19		0,38
Managementkonzepte und -instrumente	10	9	1	0,19
Marktorientierung	6	6		0,12
Kundenorientierung	15	15		0,3
Finanzierung/ Controlling	8	7	1	0,15
HR	3	3		0,06
Informations- und Kommunikationsmanagement	11	10	1	0,21
Organisationsentwicklung	1	1		0,02
methodische Kompetenzen: instrumentelle				
Analyse-, Synthese- und Transferfähigkeit	19	19		0,38
Planung und Organisation	14	13	1	0,27
Wissenserwerb und -verarbeitung	8	8		0,16
Informations- und Kommunikationstechnologien	35	34	1	0,69
1. Fremdsprache	44	44		0,88
2. Fremdsprache	15	4	11	0,19
methodische Kompetenzen: systemische				
Selbstmanagement	27	27		0,54
Problemlösungsfähigkeit	0	0	0	0
wissenschaftliches Arbeiten	1	1	0	0,02
Kreativität	6	6	0	0,12
Flexibilität	25	25	0	0,5
interkulturelle Kompetenz	11	10	1	0,21
Projektmanagement	9	9	0	0,18
unternehmerisches Denken und Handeln	16	16	0	0,32
Entscheidungsfähigkeit	13	13	0	0,26
Konzeptionsfähigkeit	12	12	0	0,24

⁵ Wichtigkeit ist der Quotient der Häufigkeit der Nennung der Kategorie durch die Anzahl der Anzeigen. Die höchste Wichtigkeit entspricht „1“. Dabei wurden erforderliche Kompetenzen mit dem Faktor 2 aufgewertet und wünschenswerte Kompetenzen mit dem Faktor 1 gewichtet ((erforderlich/Anzahl der Anzeigen*2)+(gewünscht/Anzahl der Anzeigen)).

Kategorien	Nennung	erforderlich	erwünscht	Wichtigkeit ⁵
Belastbarkeit	10	10	0	0,2
Führungskompetenz	9	9	0	0,18
Strategiefähigkeit ⁶	/	/	/	/
soziale, kommunikative Kompetenzen und Persönlichkeitsentwicklung				
(Selbst-) Reflexionsvermögen/ Kritik/ Urteilsvermögen	4	4	0	0,08
Kommunikation mit Stakeholdern und Internen	33	32	1	0,65
Verantwortungsbewusstsein	19	19	0	0,38
effektives und effizientes (Gruppen-)Arbeiten erforderlich	21	21	0	0,42

3.2 Ergebnisse Versicherungswirtschaft

3.2.1 Fächer und Fächerkombinationen

Die genannten erforderlichen Qualifikationen bewegen sich in einem Feld zwischen Wirtschaftswissenschaften, Rechtswissenschaften, Mathematik und Versicherungswirtschaft. Auffällig dabei ist auch hier die kaum vorhandene Differenzierung zwischen Bachelor- und Masterniveau.

Genannt werden wirtschaftswissenschaftliche Studienabschlüsse mit gezielt versicherungswirtschaftlichen oder wirtschaftsmathematischen Vertiefungsrichtungen oder betriebswirtschaftlichen Vertiefungsrichtungen. Der Anteil von generalisierten zu spezialisierten betriebswirtschaftlichen Fähig-, Fertigkeiten und Kenntnissen kann sich je nach Aufgabenschwerpunkt unterschiedlich gewichten. Wie im Bereich der „Außenwirtschaft“ ist auch in der Versicherungswirtschaft ein hoher Anteil an Mischberufen festzustellen (vgl. 3.1.1).

Tab. 6 | Fach- und Vertiefungsrichtungen Versicherungswirtschaft

Fächer und Fachrichtungen	Mit Vertiefungsrichtungen und Schwerpunkte	Anzahl der Nennungen bei n=50
Wirtschaftswissenschaften, Betriebswirtschaft; Volkswirtschaft		46
Wirtschaftswissenschaften, Betriebswirtschaft	Controlling, Finanzwirtschaft, Logistik, International Business, Finanzierung/ Banking, Bilanzierung, Marketing, Vertrieb	20
Wirtschaftsmathematik	Wirtschaftsmathematik, Wirtschaftsinformatik	2
Wirtschaftsinformatik		4
Gesundheitsmanagement		2
keine nähere Angabe		6

⁶ Die Kompetenz Strategiefähigkeit wurde in nach den Interviews mit Hochschullehrenden zusätzlich induktiv hergeleitet.

Tab. 7 | Art der Studiengänge Versicherungswirtschaft

Art der Studiengänge	Anzahl der Nennungen bei n=50
(akkreditierte) Bachelorstudiengänge/ Diplomstudiengänge (FH)	1
(akkreditierte) Masterstudiengänge/ universitäre Diplom- und Magisterstudiengänge	1
Promotion erwünscht	2
keine nähere Angabe	48

3.2.2 Qualifizierungswege und Berufserfahrung

Bei mehr als der Hälfte (58%) der 50 untersuchten Stellenangebote zur Versicherungswirtschaft waren zusätzlich zum Hochschulstudium eine Zusatzqualifikation oder Berufserfahrung erforderlich.

3.2.3 Die Branchenverteilung der von Unternehmen inserierten Stellenangebote (n=50)

Die ausgewerteten 50 Stellenanzeigen zur Versicherungswirtschaft stammten aus folgenden Branchen:

Tab. 8 | Branchenverteilung Versicherungswirtschaft

Branche ⁷	in %
Wirtschaftsprüfung	16
Steuerberatung	4
Consulting	28
Management- & Strategieberatung	16
Finanzdienstleister	6
Versicherungsunternehmen	30

3.2.4 Am Arbeitsmarkt gesuchte Kompetenzen im Bereich der Versicherungswirtschaft

In den 50 ausgewerteten Stellenanzeigen zur Versicherungswirtschaft werden folgende Kompetenzen gesucht und erwartet:

Tab. 9 | Am Arbeitsmarkt gesuchte Kompetenzen im Bereich der Versicherungswirtschaft

Kategorien	Nennung	erforderlich	erwünscht	Wichtigkeit ⁸
Fachwissen und Verstehen				
Organisationswissen	43	43	0	0,86
Kontextwissen	36	36	0	0,72
Managementkonzepte und -instrumente	27	27	0	0,54
Marktorientierung	38	9	29	0,47

⁷ Die Branchen gliedern sich in Anlehnung an die Kammern.

⁸ Wichtigkeit ist der Quotient der Häufigkeit der Nennung der Kategorie durch die Anzahl der Anzeigen. Die höchste Wichtigkeit entspricht „1“. Dabei wurden erforderliche Kompetenzen mit dem Faktor 2 aufgewertet und wünschenswerte Kompetenzen mit dem Faktor 1 gewichtet ((erforderlich/Anzahl der Anzeigen*2)+(gewünscht/Anzahl der Anzeigen)).

Kategorien	Nennung	erforderlich	erwünscht	Wichtigkeit ⁸
Kundenorientierung	35	35	0	0,7
Finanzierung/ Controlling	19	19	0	0,38
HR	18	18	0	0,36
Informations- und Kommunikationsmanagement	30	30	0	0,6
Organisationsentwicklung	20	20	0	0,4
methodische Fähigkeiten: instrumentelle				
Analyse-, Synthese- und Transferfähigkeit	37	37	0	0,74
Problemlösungsfähigkeit	21	21	0	0,42
Planung und Organisation	29	28	1	0,59
Wissenserwerb und -verarbeitung	26	26	0	0,52
Informations- und Kommunikationstechnologien	37	37	0	0,74
1. Fremdsprache	47	47	0	0,94
2. Fremdsprache	51	19	32	0,7
methodische Fähigkeiten: systemische				
Selbstmanagement	40	40	0	0,8
wissenschaftliches Arbeiten	1	1	0	0,02
Kreativität	20	20	0	0,4
Flexibilität	37	37	0	0,74
interkulturelle Kompetenz	24	24	0	0,48
Projektmanagement	27	27	0	0,54
unternehmerisches Denken und Handeln	31	31	0	0,62
Entscheidungsfähigkeit	19	19	0	0,38
Konzeptionsfähigkeit	21	21	0	0,42
Belastbarkeit	28	28	0	0,56
Führungskompetenz	26	26	0	0,52
Strategiefähigkeit	/	/	/	/
soziale, kommunikative Kompetenzen und Persönlichkeitsentwicklung				
(Selbst-) Reflexionsvermögen/ Kritik/ Urteilsvermögen	21	21	0	0,42
Kommunikation mit Stakeholdern und Internen	41	41	0	0,82
Verantwortungsbewusstsein	34	34	0	0,68
effektives und effizientes (Gruppen-) Arbeiten	36	36	0	0,72

3.3 Ergebnisse Wirtschaftsinformatik

3.3.1 Fächer und Fächerkombinationen

Die geforderten Qualifikationen der Wirtschaftsinformatiker beinhalten durchgehend die beiden Themenbereiche der „Wirtschaft“ und der „Informatik“. Wirtschaftswissenschaftliche Studienabschlüsse mit IT-Qualifikation werden jedoch um ein Drittel weniger nachgefragt als Informatik (als erstgenannte Qualifikation) mit betriebswirtschaftlichem Hintergrund. Eine explizite Nennung des Bachelor-Abschlusses kam zwei Mal vor. Jedoch werden oft mehrere mögliche Abschlüsse gleichzeitig genannt. Die Differenzierung erfolgt je nach Anforderung im Unternehmen durch die Stellenbezeichnung. So ist z.B. ein „Wirtschaftsinformatiker(in) Rechnungswesen und Regulatorik“ mit einem „Erfolgreich abgeschlossenes Studium der Wirtschaftswissenschaften, (Wirtschafts-)Informatik oder vergleichbares Studium“ gesucht. In einem weiteren Beispiel lautet die Stellenbezeichnung „Wirtschaftsinformatiker (m/w) für das IT-Prozessmanagement“ und der erforderliche Abschluss wird mit „Hochschulstudium der Informatik, Wirtschaftsinformatik“ gekennzeichnet.

Tab. 10 | Fach- und Vertiefungsrichtungen Wirtschaftsinformatik

Fach- und Vertiefungsrichtungen	Anzahl der Nennungen bei n=50, Mehrfachnennungen möglich
Wirtschaftsinformatik oder Wirtschaftswissenschaften (mit und ohne Schwerpunkt IT)	12
Wirtschaftsinformatik oder Informatik (mit und ohne betriebswirtschaftlichen Hintergrund)	34
Wirtschaftsingenieur/ Produktionstechnik/ technische Informatik	3
Hochschulstudium mit IT-Bezug	1
keine nähere Angabe	0

Tab. 11 | Art der Studiengänge Wirtschaftsinformatik

Art der Studiengänge	Anzahl der Nennungen bei n=50, Mehrfachnennungen möglich
(akkreditierte) Bachelorstudiengänge/ Diplomstudiengänge (FH)	2
(akkreditierte) Masterstudiengänge/ universitäre Diplom- und Magisterstudiengänge	0
Promotion erwünscht	1
keine nähere Angabe	48

3.3.2 Qualifizierungswege und Berufserfahrung

Bei 11 der 50 untersuchten Stellenangebote zur Wirtschaftsinformatik waren zusätzlich zum Hochschulstudium ein Praktikum oder Berufserfahrung (von ersten Jahren bis zur einschlägigen Berufserfahrung) erforderlich. Qualifikationen, die über den Weg der betrieblichen Aus- und Weiterbildung und Kompetenzen, die in der beruflichen Praxis erlangt werden konnten, werden bei 27 der 50 untersuchten Stellenangebote als Alternative zu einem Hochschulstudium angegeben.

Tab. 12 | Alternative Qualifikationen zum Hochschulstudium / Wirtschaftsinformatik

Qualifikationen alternativ zum Studium	Anzahl der Nennungen bei n=50
Ausbildung und Berufserfahrung	16
Ausbildung und Weiterbildung/ Zusatzqualifizierung und Berufserfahrung	3
Ausbildung und Weiterbildung/ Zusatzqualifizierung ohne Berufserfahrung	5
Berufserfahrung	3
Qualifikationen zusätzlich zum Studium	Anzahl der Nennungen bei n=50
Studium und Weiterbildung/ Zusatzqualifizierung und Berufserfahrung	2

3.3.3 Die Branchenverteilung der von Unternehmen inserierten Stellenangebote (n=50)

Tab. 13 | Branchenverteilung Wirtschaftsinformatik

Branche ⁹	in %
IT	12
Dienstleistung allgemein	10
Verkehr/ Transport	10
Banken	8
Öffentlicher Dienst	8
Dienstleistung Personal	8
Dienstleistung Beratung	6
Elektrotechnik	6
Handel	6
Automobil	4
Papier/Druck	4
Versicherung	4
Technik	4
Steuerberatung	2
Nahrung/ Genuss	2
Schiffbau	2
Immobilien	2
Sonstige Branche	2

⁹ Die Branchen gliedern sich in Anlehnung an die Kammern.

3.4 Am Arbeitsmarkt gesuchte Kompetenzen im Bereich der Wirtschaftsinformatik

In den 50 ausgewerteten Stellenanzeigen zur Wirtschaftsinformatik werden folgende Kompetenzen gesucht und erwartet:

Tab. 14 | Am Arbeitsmarkt gesuchte Kompetenzen im Bereich der Wirtschaftsinformatik

Kategorien	Nennung	erforderlich	erwünscht	Wichtigkeit ¹⁰
Fachwissen und Verstehen				
Organisationswissen	50	48	2	0,98
Kontextwissen	23	21	2	0,44
Managementkonzepte und -instrumente	12	9	3	0,21
Marktorientierung	9	8	1	0,17
Kundenorientierung	19	19	0	0,38
Finanzierung/ Controlling	8	6	2	0,14
HR	1	1	0	0,02
Informations- und Kommunikationsmanagement	24	20	4	0,44
Organisationsentwicklung	3	2	1	0,05
methodische Fähigkeiten: instrumentelle				
Analyse-, Synthese- und Transferfähigkeit	29	28	1	0,57
Problemlösefähigkeit	16	14	2	0,30
Planung und Organisation	29	26	3	0,55
Wissenserwerb und -verarbeitung	9	7	2	0,16
Informations- und Kommunikationstechnologien	38	38	0	0,76
1. Fremdsprache	33	33	0	0,66
2. Fremdsprache	1	0	1	0,01
methodische Fähigkeiten: systemische				
Selbstmanagement	29	28	1	0,57
wissenschaftliches Arbeiten	1	1	0	0,02
Kreativität	4	4	0	0,08
Flexibilität	17	17	0	0,34
interkulturelle Kompetenz	7	3	4	0,10
Projektmanagement	18	11	7	0,29
unternehmerisches Denken und Handeln	8	4	4	0,12

¹⁰ Wichtigkeit ist der Quotient der Häufigkeit der Nennung der Kategorie durch die Anzahl der Anzeigen. Die höchste Wichtigkeit entspricht „1“. Dabei wurden erforderliche Kompetenzen mit dem Faktor 2 aufgewertet und wünschenswerte Kompetenzen mit dem Faktor 1 gewichtet ((erforderlich/Anzahl der Anzeigen*2)+(gewünscht/Anzahl der Anzeigen)).

Kategorien	Nennung	erforderlich	erwünscht	Wichtigkeit ¹⁰
Entscheidungsfähigkeit	15	9	6	0,24
Konzeptionsfähigkeit	21	18	3	0,39
Belastbarkeit	17	16	1	0,33
Führungskompetenz	3	3	0	0,06
Strategiefähigkeit	/	/	/	/
soziale, kommunikative Kompetenzen und Persönlichkeitsentwicklung				
(Selbst-) Reflexionsvermögen/ Kritik/ Urteilsvermögen	11	9	2	0,20
Kommunikation mit Stakeholdern und Internen	33	32	1	0,65
Verantwortungsbewusstsein	10	8	2	0,18
effektives und effizientes (Gruppen-)Arbeiten erforderlich	33	33	0	0,66

4 Fazit

4.1 Überblick über nachgefragte Kompetenzen

Tabelle 15 zeigt eine Übersicht der am häufigsten genannten Kompetenzen über die gesamte Erhebung und über die geplanten thematischen Vertiefungsrichtungen hinweg, einschließlich der Kompetenzen, die jeweils für die Vertiefungsrichtung am häufigsten genannt wurden. Eine Übersicht, welche Kompetenzen fachübergreifend am wichtigsten eingeschätzt werden, findet sich in der Tabelle 16.

Tab. 15 | Am Arbeitsmarkt gesuchte Kompetenzen

Kategorien	Definition	Vertiefungsrichtung/ fachübergreifend
Fachwissen und Verstehen		
Organisationswissen	Die Absolvent*innen sind in der Lage, Organisationen (Unternehmen, Betriebe, Institutionen) und ihre Elemente zu definieren, zu unterscheiden und die Zusammenhänge verstehen zu können. Dazu gehören: Zwecke, Ziele, Strukturen, Funktionen und Prozesse unter Beachtung der jeweiligen Organisationskultur, des individuellen sowie des institutionellen Verhaltens und ihrer Auswirkungen nach innen und außen.	fachübergreifend
Kontextwissen	Die Absolvent*innen sind in der Lage, das Umfeld der Organisationen und seiner Elemente erkennen, unterscheiden und die Zusammenhänge verstehen zu können. Dazu gehören: Wirtschaft, Umwelt, Werte und Normen, Recht, Politik, Gesellschaft, Technologie, einschließlich ihrer jeweiligen Auswirkungen für das Management auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene.	fachübergreifend
Kundenorientierung	Die Absolvent*innen verstehen es, sich an Kunden zu orientieren: Bedürfnisse (Erwartung und Erfüllung), Pflege der Beziehungen definieren, erklären und die Zusammenhänge kritisch hinterfragen.	Versicherungswirtschaft
Informations- und Kommunikationsmanagement	Die Absolvent*innen sind in der Lage, Informations- und Kommunikationsmanagement (Inhalte, Systeme und Technologien), zu definieren, erklären und die Zusammenhänge kritisch zu hinterfragen.	Wirtschaftsinformatik
Methodenkompetenz: instrumentelle Fähigkeiten		
Analyse-, Synthese- und Transferfähigkeit	Die Absolvent*innen können qualitative und quantitative Methoden und Techniken zur Analyse und Synthese sowie Wissen und Verstehen in komplexen beruflichen Situationen ergebnisorientiert anwenden.	fachübergreifend

Planung und Organisation	Die Absolvent*innen sind dazu befähigt, qualitative und quantitative Methoden und Techniken zur Planung und Organisation der Tätigkeiten anzuwenden.	Wirtschaftsinformatik
Informations- und Kommunikationstechnologien	Die Absolvent*innen können Informations- und Kommunikationstechnik kritisch und reflektiert nutzen und für angestrebte Ziele einsetzen.	fachübergreifend
1. Fremdsprache	Die Absolvent*innen beherrschen eine erste Fremdsprache auf dem Niveau B1 des Europäischen Referenzrahmens.	fachübergreifend
2. Fremdsprache	Die Absolvent*innen beherrschen eine zweite Fremdsprache.	Versicherungswirtschaft
Methodenkompetenz: systemische Fähigkeiten		
Selbstmanagement	Die Absolvent*innen sind in der Lage, grundlegende und weiterführende Arbeitsprozesse selbständig und qualitätsbewusst zu organisieren und sich eigenständig Ziele zu setzen. Die zur Zielerreichung weiterführenden Lernprozesse können so gestaltet werden, dass reflektiert und kooperativ gelernt und ein Potenzial zum lebensbegleitenden Lernen entwickelt worden ist.	fachübergreifend
Flexibilität	Die Absolvent*innen können sich im Rahmen ihrer Tätigkeiten auf neue und/ oder veränderte Situationen einstellen. Dazu zählt, mit Veränderungen des Arbeitsplatzes, der Arbeitsaufgaben, des Mitarbeiterkreises konstruktiv umzugehen und sich notwendigerweise der veränderten Situation selbständig anzupassen.	Versicherungswirtschaft
unternehmerisches Denken und Handeln	Die Absolvent*innen sind fähig, Initiative zu zeigen und haben ein unternehmerisches Denken und Handeln entwickelt.	fachübergreifend
Soziale, kommunikative Kompetenzen und Persönlichkeitsentwicklung		
Kommunikation mit Stakeholdern und Internen	Die Absolvent*innen können sich mit allen organisationsrelevanten Gruppen und Experten fachfremder Disziplinen sowie Laien über Informationen, Ideen, Probleme und Lösungen wertebewusst, der Situation angemessen und unter Verwendung unterschiedlicher Kommunikationstechniken austauschen. Dazu gehören der Wille und die Fähigkeit zuzuhören, sowie mündliche und schriftliche Informationen mit hoher Verständlichkeit differenziert zu gestalten. Redegewandtheit, Kontakt- und Überzeugungsfähigkeit, auch gegenüber schwierigen Kommunikationspartnern, gehören dazu.	fachübergreifend
Verantwortungsbewusstsein	Die Absolvent*innen können Verantwortung für das Handeln im eigenen Aufgabengebiet und im Team übernehmen und tragen sowie zuverlässig und gewissenhaft die übertragenen Aufgaben und Zuständigkeiten nachhaltig und qualitätsbewusst ausführen.	Außenwirtschaft
effektives und effizientes (Gruppen-)Arbeiten	Die Absolvent*innen können effektiv und effizient mit anderen Personen in nationalen und/ oder internationalen Gruppen zusammenarbeiten oder Arbeitsgruppen einrichten und unter wertschätzender Anerkennung von Heterogenität und Umwelt führen.	fachübergreifend "

Diese Kompetenzen vermitteln einen Eindruck dessen, welche Fähig-, Wertigkeiten und Wissensgebiete bei der Ausübung von Tätigkeiten in verschiedenen Berufen der Berufsfelder Außen- und Versicherungswirtschaft sowie Wirtschaftsinformatik, bei denen eine akademische Bildung vorausgesetzt wird, derzeit am stärksten nachgefragt sind. Einschränkend ist darauf zu verweisen, dass die Standardisierung von Stellenaussagen deren Aussagekraft beeinflusst. Im Prozess der kompetenzorientierten Studiengangentwicklung, in welchen unterschiedliche Sichtweisen und Methoden integriert werden, sind die Ergebnisse der Stellenanalyse dennoch nützlich.

Berufs- und branchenübergreifende Gemeinsamkeiten gelten als Beleg für die gemeinsame fachliche Basis in den Wirtschaftswissenschaften und unterstützen die Idee der Kompetenzorientierung als Handlungsbefähigung in komplexen und prekären beruflichen Anforderungssituationen. Eine Erhöhung der Arbeitsmarktfähigkeit im Sinne der Employability (Berufsfähigkeit) kann durch ein berufsqualifizierendes Studium aber auch

durch gezielte Weiterbildung unterhalb eines ganzen Studiums (<180 ECTS) erlangt werden, was die Attraktivität der geplanten Modul- und Zertifikatsangebote erhöht.

4.2 Schlussfolgerungen für die Programmplanung

Den Erwerb respektive die Förderung dieser Kompetenzen kann das Studienprogramm „work&study“ durch den geplanten Bachelorstudiengang leisten. Sinnvoll ist es, stark nachgefragte Kompetenzen bereits in den Grundlagenmodulen zu verankern. Andere Kompetenzen werden spezifisch in den Vertiefungsrichtungen nachgefragt und können damit auch gezielt in die Vertiefungsmodule bzw. in konkrete Module eingeflochten werden, um auf bestimmte Tätigkeiten vorzubereiten. So nimmt beispielsweise die „Kundenorientierung“ in der Versicherungswirtschaft mit 70% einen wichtigen Stellenwert ein, weil sich Versicherungsschutz auf konkrete Fälle und Bedürfnisse bezieht, während in der Außenwirtschaft und der Wirtschaftsinformatik diese Kompetenz kaum gefragt ist.

Auffällig in der Auswertung der Stellenprofile ist der große Anteil an Mischberufen über die Vertiefungsrichtungen der Außenwirtschaft, Versicherungswirtschaft und der Wirtschaftsinformatik hinweg, die unterschiedliche Schwerpunktsetzungen aufweisen. Absolvent*innen von juristischen oder MINT-Studiengängen benötigen für die Ausübung bestimmter Tätigkeiten einen Nachweis von wirtschaftswissenschaftlichen oder betrieblichen Fachkompetenzen respektive einen Nachweis fundierter Kenntnisse von am Markt agierenden Organisationen (Organisationswissen). Diese Nische kann durch Zertifikats- und Modulangebote abgedeckt werden. Für das Programm „work&study“ bedeutet das:

- | Zertifikats- und Modulangebote sollten betriebswirtschaftliche und an der Praxis orientierte Inhalte aufweisen, die an Vertreter*innen unterschiedlicher Disziplinen adressiert sind, um gezielt Wissens- und Methodendefizite abzubauen.
- | Das erforderliche Organisationswissen kann über die betriebswirtschaftlichen Grundmodule des Studiengangs von „work&study“ abgedeckt werden. Hier werden die notwendigen Grundlagen gelegt, um sich innerhalb der betriebswirtschaftlichen Strukturen und Systematik zu orientieren. Diese Module können dann polyvalent auch in Zertifikatsprogrammen eingesetzt werden, um gezielt Wissensbestände zu aktualisieren.
- | Einen sehr hohen Stellenwert nehmen Informations- und Kommunikationskompetenzen ein, die maßgebend für die gestaltende Zusammenarbeit sind. Dies tangiert zum einen mediendidaktische Fähigkeiten¹¹, zum anderen soziale Kompetenzen. Die didaktische Planung sollte in Übungs-, Lern- und eventuell Prüfungsformaten die verschränkte Anwendung dieser Fähigkeiten berücksichtigen. Denkbar ist, die Anwendung von Informations- und Kommunikationskompetenzen an Modulen mit unterschiedlichen Inhalten zu testen.
- | Zertifikats- und Modulangebote für Informatiker*innen sind eine Möglichkeit, um auch effektives und effizientes Arbeiten in Teams zu üben.
- | Der Erwerb von Techniken und Methoden des selbständigen Lernens und der Selbstorganisationen bereitet die Teilnehmer*innen von „work&study“ darauf vor, sich eigenständig auch fachfremde Wissensgebiete zu erschließen.

Die gezielte Inwertsetzung der Ergebnisse für „work&study“ wird in einem separaten Leistungskatalog festgehalten und dazu konkrete Handlungsempfehlungen für die Umsetzung der Module ausgesprochen.

5 Literaturverzeichnis

Abts, D. & Mülder, W. (2009): Grundkurs Wirtschaftsinformatik. Eine kompakte und praxisorientierte Einführung. 6. Auflage, Wiesbaden.

¹¹ Mediendidaktische Orientierungshilfe bietet beispielsweise der Europass „Digitale Kompetenz“. Abrufbar unter: <https://europass.cedefop.europa.eu/de/resources/digital-competences> (Stand: 1. März 2016).

- Banscherus, U. (2013): Erfahrungen mit der Konzeption und Durchführung von Nachfrage- und Bedarfsanalysen für Angebote der Hochschulweiterbildung – Ein Überblick. Eine Publikation der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. Hrsg. v. Wissenschaftliche Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. Berlin. Abrufbar unter: https://de.offene-hochschulen.de/fyls/20/download_file (Stand: 05. Juni 2015)
- Bergstermann, A.; et al. (2013): Handreichung Lernergebnisse Teil 1. Theorie und Praxis einer outcomeorientierten Programmentwicklung. Handreichung der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. Hrsg. v. Wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“.
- Bockmann, C. (2015): Akkreditierungsbericht. Reakkreditierungsverfahren an der Fachhochschule Worms „Internationale BWL und Außenwirtschaft“ (B.A./M.A.). Unter Mitarbeit von Acquin. Hochschule Worms (Stand: 23. September 2015)
- Deutscher Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen (2013): Handbuch zum Deutschen Qualifikationsrahmen. Struktur - Zuordnungen - Verfahren - Zuständigkeiten. Hrsg. v. K. M.K. BMBF, zuletzt aktualisiert am 01.08.2013 (Stand: 22. September 2015)
- Deutscher Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen (2013): Deutscher EQR-Referenzierungsbericht. Hrsg. v. K. M.K. BMBF. Abrufbar unter: http://www.dqr.de/media/content/Deutscher_EQR_Referenzierungsbericht.pdf, zuletzt aktualisiert am 08.05.2013, (Stand: 22. September 2015)
- Donner, N. & Schusterova, L. & Wiemer, S. (2015): Qualitätssicherung durch kompetenzorientierte Studiengangsprofile. In: wissenschaftliche Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ (Hrsg.): Handreichung Qualitätsmanagement in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Qualitätsmanagementsysteme, Kompetenzorientierung und Evaluation. Handreichung der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“, S. 61–67.
- Gehmlich, V. (2007): Qualifikationsrahmen Betriebswirtschaftslehre. Gehmlich 2007. In: Hochschulrektorenkonferenz (HRK). (Hrsg.): Bologna-Reader II. Neue Texte und Hilfestellungen zur Umsetzung der Ziele des Bologna-Prozesses an deutschen Hochschulen. 1. Aufl. Bonn: Hochschulrektorenkonferenz (Beiträge zur Hochschulpolitik, 2007,5), S. 261–279.
- HRK - Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.) (2012): Fachgutachten zur Kompetenzorientierung in Studium und Lehre. Unter Mitarbeit von Oliver Reis, Johannes Wildt, Eva Horvath und Elena Bender. HRK - Hochschulrektorenkonferenz. Abrufbar unter: http://www.hrk-nexus.de/uploads/media/Fachgutachten_Kompetenzorientierung.pdf. (Stand: 22. September 2015)
- Kultusministerkonferenz (KMK) (Hrsg.) (2005): Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse. Im Zusammenwirken von Hochschulrektorenkonferenz, Kultusministerkonferenz und Bundesministerium für Bildung und Forschung erarbeitet und von der Kultusministerkonferenz am 21.04.2005 beschlossen. Abrufbar unter: http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2005/2005_04_21-Qualifikationsrahmen-HS-Abschluesse.pdf, zuletzt aktualisiert am 30.01.2014, (Stand: 30. Januar 2014)
- Langer, W. (2000): Die Inhaltsanalyse als Datenerhebungsverfahren. Methoden 1: Einführung in die Methoden der empirischen Sozialforschung. SoSe 2000. Abrufbar unter: <http://www.soziologie.uni-halle.de/langer/pdf/meth1/inhaltan.pdf>, (Stand: 17. September 2015).
- Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Wirtschaftsministerkonferenz und Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie: Gemeinsamer Beschluss der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der

Bundesrepublik Deutschland, des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, der Wirtschaftsministerkonferenz und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie zum Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR), (Stand: 22. September 2015)

Wiemer, S. & Schweitzer, R. & Paulus, W. (2011): Die Klassifikation der Berufe 2010. Entwicklung und Ergebnis. In: Wirtschaft und Statistik. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Wirtschaft und Statistik. Wiesbaden, S. 274–288. Abrufbar unter: <http://www.iab.de/389/section.aspx/Publikation/k110411n12>, (Stand: 23. September 2015)

6 Anhang

Tab. 16 | Mittelwert der am Arbeitsmarkt gesuchte Kompetenzen

		Außenwirtschaft	Versicherungswirtschaft	Wirtschaftsinformatik	
Kategorie-dimension	Kategorie	Wichtigkeitsquotient	Wichtigkeitsquotient	Wichtigkeitsquotient	Wichtigkeitsquotient im Mittelwert
instrumentelle Methodenkompetenz	1. Fremdsprache	0,88	0,94	0,66	0,83
Fachwissen und Verstehen	Organisationswissen	0,56	0,86	0,98	0,80
instrumentelle Methodenkompetenz	Informations- und Kommunikationstechnologien	0,69	0,74	0,76	0,73
soziale, kommunikative Kompetenzen und Persönlichkeitsentwicklung	Kommunikation mit Stakeholdern und Internen	0,65	0,82	0,65	0,71
systemische Methodenkompetenz	Selbstmanagement	0,54	0,80	0,57	0,64
soziale, kommunikative Kompetenzen und Persönlichkeitsentwicklung	effektives und effizientes (Gruppen-)Arbeiten erforderlich	0,42	0,72	0,66	0,60
instrumentelle Methodenkompetenz	Analyse-, Synthese- und Transferfähigkeit	0,38	0,74	0,57	0,56
systemische Methodenkompetenz	Flexibilität	0,50	0,74	0,34	0,53
Fachwissen und Verstehen	Kontextwissen	0,38	0,72	0,44	0,51
instrumentelle Methodenkompetenz	Planung und Organisation	0,27	0,59	0,55	0,47
Fachwissen und Verstehen	Kundenorientierung	0,30	0,70	0,38	0,46
Fachwissen und Verstehen	Informations- und Kommunikationsmanagement	0,21	0,60	0,44	0,42
soziale, kommunikative Kompetenzen und Persönlichkeitsentwicklung	Verantwortungsbewusstsein	0,38	0,68	0,18	0,41

		Außenwirtschaft	Versicherungswirtschaft	Wirtschaftsinformatik	
Kategorie-dimension	Kategorie	Wichtigkeitsquotient	Wichtigkeitsquotient	Wichtigkeitsquotient	Wichtigkeitsquotient im Mittelwert
systemische Methodenkompetenz	Belastbarkeit	0,20	0,56	0,33	0,36
systemische Methodenkompetenz	Konzeptionsfähigkeit	0,24	0,42	0,39	0,35
systemische Methodenkompetenz	unternehmerisches Denken und Handeln	0,32	0,62	0,12	0,35
instrumentelle Methodenkompetenz	Problemlösungsfähigkeit	0	0,42	0,30	0,35
systemische Methodenkompetenz	Projektmanagement	0,18	0,54	0,29	0,34
instrumentelle Methodenkompetenz	2. Fremdsprache	0,19	0,70	0,01	0,30
Fachwissen und Verstehen	Managementkonzepte und -instrumente	0,19	0,54	0,21	0,30
systemische Methodenkompetenz	Entscheidungsfähigkeit	0,26	0,38	0,24	0,29
instrumentelle Methodenkompetenz	Wissenserwerb und -verarbeitung	0,16	0,52	0,16	0,28
systemische Methodenkompetenz	interkulturelle Kompetenz	0,21	0,48	0,10	0,26
systemische Methodenkompetenz	Führungskompetenz	0,18	0,52	0,06	0,25
soziale, kommunikative Kompetenzen und Persönlichkeitsentwicklung	(Selbst-) Reflexionsvermögen/ Kritik/ Urteilsvermögen	0,08	0,42	0,20	0,23
Fachwissen und Verstehen	Finanzierung/ Controlling	0,15	0,38	0,14	0,22
Fachwissen und Verstehen	Marktorientierung	0,12	0,47	0,17	0,22

		Außenwirtschaft	Versicherungswirtschaft	Wirtschaftsinformatik	
Kategorie-dimension	Kategorie	Wichtigkeitsquotient	Wichtigkeitsquotient	Wichtigkeitsquotient	Wichtigkeitsquotient im Mittelwert
systemische Methodenkompetenz	Kreativität	0,12	0,40	0,08	0,20
Fachwissen und Verstehen	Organisationsentwicklung	0,02	0,40	0,05	0,16
Fachwissen und Verstehen	HR	0,06	0,36	0,02	0,15
systemische Methodenkompetenz	wissenschaftliches Arbeiten	0,02	0,02	0,02	0,02

Tab. 17 | Definition der Kompetenzen geordnet nach Kompetenzdimensionen

Fachwissen und Verstehen
<p>Organisationswissen</p> <p>Die Absolvent*innen sind in der Lage, die Organisation (Unternehmen, Betriebe, Institutionen) und ihre Elemente zu definieren, Typen voneinander zu unterscheiden und die Zusammenhänge zu verstehen. Dazu gehören Zwecke, Ziele, Strukturen, Funktionen und Prozesse unter Beachtung der jeweiligen Organisationskultur, des individuellen sowie des institutionellen Verhaltens und ihrer Auswirkungen nach innen und außen.</p>
<p>Kontextwissen</p> <p>Die Absolvent*innen sind in der Lage, das Umfeld der Organisationen und seiner Elemente zu erkennen, ihren Einfluss zu unterscheiden und die Zusammenhänge zu verstehen. Dazu gehören Wirtschaft, Umwelt, Werte und Normen, Recht, Politik, Gesellschaft, Technologie, einschließlich ihrer jeweiligen Auswirkungen für das Management auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene.</p>
<p>Managementkonzepte und –instrumente</p> <p>Die Absolvent*innen können Konzepte und Instrumente des Managements erklären und bewerten sowie Konzepte und Instrumente des operativen und strategischen Managements definieren, erklären und kritisch hinterfragen. Dazu gehören Prozesse und Verfahren effektiver und effizienter Führung von Organisationen. Dies beinhaltet Wissen über Theorien, Modelle und die Entscheidungsfindung im strategischen und operativen Kontext. In allen unternehmerischen Perspektiven gehören dazu Prozessmanagement, Qualitätsmanagement, Personalentwicklung.</p>
<p>Marktorientierung</p> <p>Die Absolvent*innen sind in der Lage, sich an Märkten zu orientieren. Sie können Entwicklung und Funktionsweisen (Ressourcen, Güter und Dienstleistungen) von Märkten definieren, erklären und die Zusammenhänge kritisch hinterfragen.</p>
<p>Kundenorientierung</p> <p>Die Absolvent*innen verstehen es, sich an Kunden zu orientieren u. dabei deren Bedürfnisse (Erwartung u. Erfüllung) zu definieren u. zu erklären als auch Beziehungen zu pflegen sowie Zusammenhänge kritisch zu hinterfragen.</p>

<p>Finanzierung und Controlling</p> <p>Die Absolvent*innen sind in der Lage, die Steuerung der Finanzströme und Informationsversorgung durch internes u. externes Rechnungswesen zu definieren, zu erklären u. die Zusammenhänge kritisch zu hinterfragen.</p>
<p>Human Resources (HR)</p> <p>Die Absolvent*innen können Human Resource Management definieren, erklären und die Zusammenhänge kritisch hinterfragen.</p>
<p>Kommunikations-/ Informationsmanagement</p> <p>Die Absolvent*innen sind in der Lage, Informations- und Kommunikationsmanagement (Inhalte, Systeme und Technologien) zu definieren, zu erklären und die Zusammenhänge kritisch zu hinterfragen.</p>
<p>Organisationsentwicklung</p> <p>Die Absolvent*innen verstehen es, Organisationsentwicklung und Changemanagement zu definieren, zu erklären und die Zusammenhänge kritisch zu hinterfragen.</p>
<p>Methodenkompetenz: instrumentelle Fähigkeiten</p>
<p>Analyse-, Synthese- und Transferfähigkeit</p> <p>Die Absolvent*innen können qualitative und quantitative Methoden und Techniken zur Analyse und Synthese anwenden sowie Wissen und Verstehen in komplexen beruflichen Situationen ergebnisorientiert angemessen einsetzen.</p>
<p>Problemlösungsfähigkeit</p> <p>Die Absolvent*innen sind in der Lage, Probleme zu erkennen, mit Hilfe unterschiedlicher Methoden und Techniken diese zu analysieren, um argumentativ gestützte Problemlösungen im eigenen Fachgebiet anzuregen, zu erarbeiten und weiterzuentwickeln.</p>
<p>Planung und Organisation</p> <p>Die Absolvent*innen sind dazu befähigt, betriebswirtschaftliche Methoden und Techniken zur Planung und Organisation der Tätigkeiten anzuwenden.</p>
<p>Wissenserwerb und Wissensverarbeitung</p> <p>Die Absolvent*innen sind in der Lage, Informationen und Inhalte kontext-, situations- und zielgruppenadäquat aus verschiedenen Quellen aufzubereiten, zu verarbeiten, darzustellen und zu nutzen.</p>
<p>Informations-/ Kommunikationstechnologien</p> <p>Die Absolvent*innen können Informations- und Kommunikationstechnik kritisch/ reflektiert nutzen und für angestrebte Ziele einsetzen.</p>
<p>erste Fremdsprache</p> <p>Die Absolvent*innen beherrschen eine erste Fremdsprache auf Niveau B2 des Europäischen Referenzrahmens.</p>
<p>zweite Fremdsprache</p> <p>Die Absolvent*innen beherrschen eine zweite Fremdsprache.</p>
<p>Methodenkompetenz: systemische Fähigkeiten</p>
<p>Selbstmanagement</p> <p>Die Absolvent*innen sind in der Lage, grundlegende und weiterführende Arbeitsprozesse</p>

<p>selbständig und qualitätsbewusst zu organisieren und sich eigenständig Ziele zu setzen. Die zur Zielerreichung weiterführenden Lernprozesse können so gestaltet werden, dass reflektiert und kooperativ gelernt und ein Potenzial zum lebensbegleitenden Lernen entwickelt worden ist.</p>
<p>wissenschaftliches Arbeiten</p> <p>Die Absolvent*innen können Sachverhalte nach wissenschaftlichen Regeln und Verfahren bearbeiten. Dazu gehört, gesammelte Informationen zu bewerten und zu interpretieren, um daraus wissenschaftlich fundierte Urteile abzuleiten, die gesellschaftlichen, wissenschaftlichen und ethischen Erkenntnisse berücksichtigen.</p>
<p>Kreativität</p> <p>Die Absolvent*innen verstehen es, im eigenen Fachgebiet neue Ideen zu generieren/ schöpferisch tätig zu sein.</p>
<p>Flexibilität</p> <p>Die Absolvent*innen können sich im Rahmen ihrer Tätigkeiten auf neue und/ oder veränderte Situationen einstellen. Dazu zählt, mit Veränderungen des Arbeitsplatzes, der Arbeitsaufgaben, des Mitarbeiterkreises konstruktiv umzugehen und sich notwendigerweise der veränderten Situation selbständig anzupassen.</p>
<p>interkulturelle Kompetenz</p> <p>Die Absolvent*innen sind sich der Kulturen, Sitten und Gebräuche anderer Länder bewusst. Sie kennen und verstehen diese prinzipiell.</p>
<p>Projektmanagement</p> <p>Die Absolvent*innen können Projekte entwerfen und leiten.</p>
<p>unternehmerisches Denken und Handeln</p> <p>Die Absolvent*innen sind fähig, Initiative zu zeigen und haben ein unternehmerisches Denken und Handeln entwickelt.</p>
<p>Entscheidungsfähigkeit</p> <p>Die Absolvent*innen sind in der Lage, fachbezogene Positionen einzunehmen und Entscheidungen auf Grundlage des Wissens und der Problemlage zu treffen, argumentativ sachlich zu belegen und durchzusetzen sowie Folgen voraussehend zu erkennen.</p>
<p>Konzeptionsfähigkeit</p> <p>Die Absolvent*innen können komplexe Situationen erfassen und bewerten und daraus geeignete Konzepte für Produkte, Organisationsformen oder Vertriebswege ableiten und unter gegebenen Umständen realisieren.</p>
<p>Belastbarkeit</p> <p>Die Absolvent*innen sind in der Lage, auch unter schweren seelischen, sozialen und körperlichen Anspannungen weitgehend fehlerfrei angemessen sachlich zu handeln.</p>
<p>Führungskompetenz</p> <p>Die Absolvent*innen können zielorientiert, geplant und geprüft Einfluss auf andere Personen oder Gruppen nehmen. Die Einflussnahme geschieht im Rahmen einer erkannten, fachlich-methodisch zu beschreibenden und zu beherrschenden Aufgabenstruktur, die der Führungsaufgabe zugrunde liegt. Dabei steht das Bemühen um klare und präzise Ziele und das entsprechende Verständnis der Mitarbeiter*innen im Vordergrund.</p>

Soziale, kommunikative Kompetenzen und Persönlichkeitsentwicklung

Reflexions-/Urteilsvermögen/ Kritikfähigkeit

Die Absolvent*innen sind in der Lage, Gegebenheiten, Widersprüche, Schwierigkeiten und Konflikte einerseits auf die ihnen zugrunde liegenden fachlichen und methodischen Sachverhalte und Probleme als auch in Bezug auf die eigenen Handlungen/ Einstellungen hin zu prüfen, zu bewerten und konstruktiv zur Lösung beizutragen.

Kommunikation mit verschiedenen Interessengruppen

Die Absolvent*innen können sich mit allen organisationsrelevanten Gruppen und Experten fachfremder Disziplinen sowie Laien über Informationen, Ideen, Probleme und Lösungen wertschätzend, der Situation angemessen und unter Verwendung unterschiedlicher Kommunikationstechniken austauschen. Dazu gehören der Wille und die Fähigkeit zuzuhören sowie mündliche und schriftliche Informationen mit hoher Verständlichkeit differenziert zu gestalten. Redegewandtheit, Kontakt- und Überzeugungsfähigkeit, auch gegenüber schwierigen Kommunikationspartnern, gehören dazu.

Verantwortungsbewusstsein

Die Absolvent*innen können Verantwortung für das Handeln im eigenen Aufgabengebiet und im Team übernehmen und tragen. Des Weiteren sind sie in der Lage, zuverlässig und gewissenhaft die übertragenen Aufgaben und Zuständigkeiten nachhaltig und qualitätsbewusst auszuführen.

Teamfähigkeit/ effektive Gruppenarbeit

Die Absolvent*innen können effektiv und effizient mit anderen Personen in nationalen und/ oder internationalen Gruppen zusammenarbeiten oder Arbeitsgruppen einrichten und unter wertschätzender Anerkennung von Heterogenität und Umwelt führen.