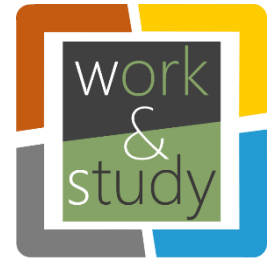


VERBUNDPROJEKT  
„work&study“  
Offene Hochschulen Rhein-Saar



## Weiterbildungsbedarf in den Wirtschaftswissenschaften



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



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 Autoren:  
Yvonne Chadde, Kerstin Voß & Almut Rieke.

## Inhaltsverzeichnis

1. Hintergrund & Motivation .....	3
1.1 Fachkräftemangel .....	3
1.2 Fachkräftesicherung .....	4
2. Weiterbildung als Instrument der Fachkräftesicherung .....	4
2.1 Definition Weiterbildung .....	4
2.2 Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland .....	5
2.3 Angebotsstrukturen .....	7
3. Arbeitsmarkt .....	8
3.1 Arbeitsmarkt Wirtschaftswissenschaften .....	8
4. Weiterbildung im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich .....	9
4.1 Weiterbildungsthemen .....	9
4.1.1 Außenwirtschaft .....	9
4.2.2 Versicherungswirtschaft .....	9
4.2.3 Wirtschaftsinformatik .....	10
4.3 Wirtschaftswissenschaften auf Bachelorniveau .....	11
5. Schlussfolgerungen für die Programmplanung .....	14
Literaturverzeichnis .....	15

# 1. Hintergrund & Motivation

Im Verbundprojekt „work&study“ entstehen neben der Etablierung eines wirtschaftswissenschaftlichen Studiengangs im akademischen Weiterbildungssegment freie und zertifizierbare Lernangebote mit vielfältigen Anschlussmöglichkeiten, die Bedürfnissen der Wirtschaft und Maximen der Chancengleichheit entsprechen sollen.

Der nachfolgende Text verfolgt das Ziel, die Marktanalyse für die Etablierung des neuen Studiengangs -neben der Erhebung von am Arbeitsmarkt nachgefragten Kompetenzen und Qualifikationen in Form einer Stellenanalyse sowie zusätzlich zu den leitfadengestützten Experteninterviews - zu komplettieren und für die weitere Verwertung in gezielten Weiterbildungsangeboten aufzubereiten.

## 1.1 Fachkräftemangel

Um eine wirtschaftliche Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit zu erhalten, werden qualifizierte Fachkräfte benötigt, die technologische, organisatorische und gesellschaftliche Entwicklungen in Unternehmen kompetent mitgestalten. Infolge des demographischen Wandels und anhand ungenutzter Qualifizierungspotentiale sowie durch den Rückgang der betrieblichen Ausbildung seitens der Wirtschaft aufgrund von Passungsproblemen zwischen Ausbildungsstellen und Bedarfen in bspw. kleinen Betrieben, wird ein Fachkräftedefizit „in manchen Berufen, Branchen und Regionen Deutschlands“ (BAS, 2011:9; BIBB, 2014:442; vgl. auch BA, 2011; DIHK, 2014) erwartet<sup>1</sup>. Die Fachkräftegewinnung in Klein- und mittelständischen Unternehmen ist bereits jetzt schwierig (DIHK, 2014:4).

Ein weiterer Aspekt der Passungsproblematik auf dem Arbeitsmarkt besteht infolge der sogenannten Bildungsexplosion der vergangenen 20 Jahre: die Qualifikationsstruktur verschiebt sich zugunsten akademischer Abschlüsse und zu Lasten technisch-gewerblich ausgerichteter Berufsabschlüsse im „mittleren Qualifikationssegment“, welche eine Rolle in der Innovations- und Exportfähigkeit der Gesellschaft tragen (BIBB, 2014:441). Attraktive Arbeitsplätze werden sowohl von Akademiker\*innen als auch von beruflich Qualifizierten angestrebt. „Entscheidend sind das Angebot an – guten – Arbeitsplätzen und der Zugang zu weiterführenden Qualifizierungswegen für alle und nicht nur für wenige Privilegierte.“ (ver.di, 2014:23).

Der Anteil von Arbeitsplätzen, für die eine wissenschaftliche Ausbildung vorausgesetzt wird, befindet sich mit 20% im europäischen Durchschnitt (ebd.:24). Der Anteil von Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss ist zwischen 1993 und 2003 überproportional gestiegen (WR, 2015:56). Der Anteil an Beschäftigten auch in kleinen und mittleren Unternehmen mit Bachelorabschluss, hat sich dabei, mit Tendenz zur Beschäftigung von Fachhochschulabsolventen, erhöht (Stifterverband, 2015:4 & 9).

---

<sup>1</sup>„(...) zeigt sich demnach ein Fachkräfteengpass insbesondere in den Lager-, Transport-, Sicherheits-, Wachberufen (BHF 5), Gastronomie- und Reinigungsberufen (BHF 6) sowie den Büro-, kaufmännische Dienstleistungsberufen (BHF 7) und lehrenden Berufen (BHF 12). Be-, verarbeitende und instandsetzende Berufe (BHF 2) sowie MINT-Berufe (BHF 8) haben ebenso wie die Gesundheitsberufe (BHF 11) hingegen ein leichtes Überangebot. Unter Einbeziehung der beruflichen Flexibilität (vgl. Abbildung 6) lassen bei der Gegenüberstellung von Fachkräftebedarf und -angebot Gastronomie- und Reinigungsberufe (BHF 6), Gesundheits- und Sozialberufe, Körperpflege (BHF 11), Verkehrs-, Lager-, Transport, Sicherheits- und Wachberufe (BHF 5), be-, verarbeitende und instandsetzende Berufe (BHF 2) und geringfügig Maschinen und Anlagen steuernde und wartende Berufe (BHF 3) bis 2030 einen drohenden Fachkräfteengpass erkennen. Ein Überhang von Fachkräften ist bei Berufen im Warenhandel und Vertrieb (BHF 4), Büro-, kaufmännischen Dienstleistungsberufen (BHF 7), Rechts-, Management und wirtschaftswissenschaftlichen Berufen (BHF 9) und in kleinerem Umfang bei lehrenden Berufen (BHF 12) zu erwarten.“ (Helmrich et al., 2012:9)

## 1.2 Fachkräftesicherung

Sowohl unternehmensseitig (DIHK, 2014:2; PwC, 2010:41) als auch staatlich (BA, 2011:12ff) sind Handlungsfelder identifiziert worden, das Fachkräfteangebot zukünftig zu sichern:

- | Verstärkung der Aus- und Weiterbildung sowie der Qualifizierung/ Personalentwicklung/ Erhöhung der Vollzeitbeschäftigungsrate.
- | Rekrutierung und Zuwanderung von ausländischen Fachkräften und Bindung, respektive Förderung älterer Beschäftigter (Menschen über 55 Jahre).
- | Standortbindung von Hochqualifizierten durch Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität/ Vereinbarkeit von Familie und Beruf<sup>2</sup>.
- | Die Quote der Schul-, Ausbildungs- und Studienabbrecher\*innen senken.
- | Die Erwerbsquote von Frauen steigern.
- | Arbeitsmarkt transparenzieren/ Hürden im Steuer- und Abgabebereich abbauen.

Zwei Stellschrauben der Fachkräftesicherung bestehen somit in der (Erst-) Qualifizierung sowie in der Realisierung von Qualifizierungspotentialen von bereits Erwerbstätigen mit dem Ziel, deren Leistungsfähigkeit zu verbessern. *„Durch eine Reduzierung des Anteils der Geringqualifizierten um 10 % bis 20 % könnten 0,4 Millionen bis 0,7 Millionen zusätzliche Fachkräfte gewonnen werden.“* (ebd.:15)

Der Weiterbildung respektive dem lebenslangen Lernen fällt dabei die Rolle zu, *„(...) trotz der Alterung der Gesellschaft deren Innovationsfähigkeit zu erhalten“* (WR, 2015:37). Für von Fachkräftemangel bedrohte Unternehmen bedeutet sie eine Maßnahme der gezielten Nachqualifizierung und Anreicherung von Wissens- und Methodenbeständen. *„Die technologische Entwicklung führt zu einer zunehmenden Komplexität von Produkten und Prozessen (...). Vor diesem Hintergrund kommt der Erweiterung und Vertiefung der Kompetenzen der Mitarbeiter ein zentraler Stellenwert zu, um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu sichern.“* (Stifterverband, 2015:46) Wissensaufschluss wird so nicht nur durch das Einstellen von Hochschulabsolvent\*innen, sondern ebenfalls durch die Nachqualifizierung von bereits Beschäftigten geleistet (Faulstich, 2010:13).

## 2. Weiterbildung als Instrument der Fachkräftesicherung

### 2.1 Definition Weiterbildung

*„Weiterbildung ist die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase und in der Regel nach Aufnahme einer Erwerbs- oder Familien-tätigkeit. Weiterbildung in diesem Sinne liegt auch vor, wenn die Einzelnen ihr Lernen selbst steuern. Weiterbildung umfasst die allgemeine, berufliche, politische, kulturelle und wissenschaftliche Weiterbildung. Weiterbildung kann in Präsenzform, in der Form der Fernlehre, des computergestützten Lernens, des selbst gesteuerten Lernens oder in kombinierten Formen stattfinden.“* (KMK, 2001:4)

Weiterbildung in Deutschland ist nicht einheitlich organisiert, sondern unterscheidet sich in ihren Angebotsformen, Trägerschaften und Finanzierungsmodellen (ebd.). Formale, non-formale und informelle Lernformen

---

<sup>2</sup>Im Interview des Bundesinstituts für Berufsbildung mit Prof. Robert Helmrich, führt dieser aus:

*„Für die Unternehmen ist es [Fachkräftengpass, Anmerkung der Autorin] grundsätzlich erst einmal schwieriger, weil sie nicht so leicht passende Mitarbeiter finden. Andererseits führt das auch dazu, dass die Betriebe sehr viel bewusster mit dem Kapital, das sie an Mitarbeitern haben, umgehen. Sie werden versuchen ihre Fachkräfte zum Beispiel durch Gesundheitsmanagement, Weiterbildung und ähnlichem länger in der Arbeit zu halten. In Zukunft werden Fachkräfte auch ein Kapital sein, das man nicht einfach durch Marktmechanismen ersetzen kann.“*, aus <http://www.bibb.de/de/35625.php> (Stand: 16. November 2015)

können einbezogen werden<sup>3</sup>. Einen guten Überblick über die deutsche Weiterbildungslandschaft vermitteln die alle drei Jahre stattfindenden Weiterbildungserhebungen des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW)<sup>4</sup>, die alle eben genannten Weiterbildungs- und Lernformen berücksichtigen sowie Umfragen im Rahmen des Projektes „wbmonitor“, das das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Kooperation mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung e.V. - Leibniz-Zentrum für lebenslanges Lernen (DIE) betreibt<sup>5</sup>.

Der 2015 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) veröffentlichte Berufsbildungsbericht umreißt die eingangs beschriebenen arbeitsmarktrelevanten Entwicklungen und überblickt die staatlichen Maßnahmen zur Förderung der Weiterbildung (BMBF, 2015). Dieser Bericht wird durch den vom BIBB veröffentlichten Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015 ergänzt und enthält Informationen zur Weiterbildung als auch zur akademischen Berufsqualifikation (BIBB, 2014). Zwei 2011 jeweils von der Bundesagentur für Arbeit sowie vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BAS) herausgegebene Veröffentlichungen thematisieren den (zukünftigen) Fachkräftemangel sowie Maßnahmen und Handlungsfelder zur Fachkräftesicherung (BA, 2011; BAS, 2011).

Für das Verbundprojekt „work&study“ sind besonders die berufliche, mit dem Teilbereich der betrieblichen Weiterbildung, sowie die akademische Weiterbildung an Hochschulen relevant. Die betriebliche Weiterbildung ist ein fester Bestandteil der beruflichen Weiterbildung und dient der Passung von Kompetenzen zu wirtschaftlichen Anforderung. Der Stand der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung ist auf Grundlage der (Dritte[n]) Europäische[n] Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS3)<sup>6</sup> hinreichend erarbeitet. Einen aktuellen Überblick bieten insbesondere die Berichte und Zusammenfassungen von Moraal (2014 & 2007) sowie eine Magisterarbeit von Rudolphi (2011). Wissenschaftliche Weiterbildung ist als Aufgabe der Hochschulen hochschulrechtlich verankert (vgl. KMK, 2001:11). Die Situation der wissenschaftlichen Weiterbildung wurde 2010 umfassend von Faulstich & Oswald untersucht (vgl. auch Faulstich & Graebner & Schäfer, 2008). Mit Blick auf Qualifizierungsbedarfe sowie die Nachfrage- und Angebotssituation am Arbeitsmarkt, besonders für Wirtschaftswissenschaftler\*innen, wurden die jährlich erscheinenden Qualifikationsbedarfsanalysen der DEKRA in die Analyse miteinbezogen sowie aktuelle Berichte über Weiterbildungsangebote und -bedarfe, die regional auf Niedersachsen begrenzt sind (OHN, 2015; WepaN, 2014).

## 2.2 Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland

Wie im Adult Education Survey (AES) 2014 festgestellt wurde, beteiligten sich Deutsche zwischen 18 und 64 Jahren mit 51% verstärkt an Weiterbildungsangeboten. So wurde ein Zuwachs an Teilnehmenden von Aufstiegsfortbildungen sowie an staatlich zugelassenen Fernbildungsgängen verzeichnet (BIBB, 2014:299). Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2014 belegen ebenfalls ein höheres betriebliches Engagement gepaart mit mehr Investitionen in die betriebliche Weiterbildung und schätzen das Potential der „Teil- und Nachqualifizierung von An- und Ungelernten“ (Seyda & Werner, 2014:1) hoch ein. Es bestätigt sich gesamtgesellschaftlich, dass die Teilnahme von „z. B. Ältere[n], Arbeitslose[n] und An- und Ungelernte[n]“ seltener erfolgt (BIBB, 2014:299). 70% der Betriebe haben 2012 Weiterbildung mit dem Ziel der Fach- und Führungskräfte-sicherung gefördert. Ziele dieser Weiterbildungen waren die Erweiterung und Vertiefung von Kompetenzen, aber auch Bemühungen, die Arbeitsgeberattraktivität zu erhöhen und Mitarbeiter\*innen an das Unternehmen zu binden (Seyda & Werner, 2014:8; OHN, 2015:19). Die Erhebung von PricewaterhouseCoopers

---

<sup>3</sup>Definitionen der Lernformen finden sich unter der „Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens“. Online verfügbar unter [https://beck-online.beck.de/default.aspx?bcid=Y-100-G-EWG\\_32012H1222\\_01](https://beck-online.beck.de/default.aspx?bcid=Y-100-G-EWG_32012H1222_01) (Stand: 19. November 2015).

<sup>4</sup><https://www.iwkoeln.de> (Stand: 19. November 2015)

<sup>5</sup><https://wbmonitor.bibb.de/index.php?cmd=admStart> (Stand: 19. November 2015)

<sup>6</sup>[https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Weiterbildung/BeruflicheWeiterbildung5215001117004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Weiterbildung/BeruflicheWeiterbildung5215001117004.pdf?__blob=publicationFile) (Stand: 19. November 2015)

(PwC) 2013 kritisiert jedoch die kurzfristige Nutzenorientierung der Unternehmen in der Verteilung ihrer Weiterbildungsressourcen: Trotz der Notwendigkeit, Transferfähigkeit und soziale Kompetenz der Mitarbeitenden zu stärken, werden Veranstaltungen zur Vermittlung von Fachwissen bevorzugt (PwC, 2013:46).

Großbetriebe sind in der Förderung ihrer Mitarbeiter\*innen stärker engagiert (BIBB, 2014:4ff; DIHK, 2014:4). Wiederum beteiligen sich deren Mitarbeiter\*innen stärker im Vergleich zu denen in kleineren Betrieben an Angeboten der non-formalen Weiterbildung (Bellmann & Leber, 2004:37; BIBB, 2014:5).

Auch die akademische Weiterbildung dient als Instrument der Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses, wie 93% der befragten Unternehmen in einer Umfrage von PricewaterhouseCoopers 2013 angaben (PwC, 2013:42). Dabei ist es nicht unüblich, Hochschulabsolvent\*innen zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn zu schulen, ihr Fachwissen im spezifischen Unternehmenskontext anwenden zu können (ebd.:63). Die Möglichkeiten reichen dabei von externen Qualifizierungs- und Bildungsangeboten über interne Weiterbildungsmaßnahmen wie Vorträge, Job-Rotation (Wechsel des Aufgabengebietes) oder Job-Enrichment (Erweiterung des Aufgabengebietes) (Stifterverband, 2015:47). Die Kultusministerkonferenz empfiehlt, die Weiterbildung in Form von regelmäßig veranstalteten Weiterbildungstagen oder -wochen zu verstetigen, an bereits informell erworbene Selbstlernerfahrung anzuknüpfen, Information und Beratung zu Weiterbildungsangeboten zu professionalisieren und Instrumente wie Freistellungen, Lohnanreize, Lernzeit-/ Arbeitszeit- und Lerngeldkonten zur Verstärkung der Weiterbildungsbereitschaft zu nutzen (KMK, 2001:15).

In einer Analyse der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland im internationalen Vergleich kommt Moraal zu dem Schluss, *„dass deutsche Unternehmen ihre betriebliche Weiterbildung auf relativ wenige Beschäftigte (und dann zumeist auf Fach- und Führungskräfte) und vor allem auf kurzfristige Anpassungsmaßnahmen konzentrieren. Die Maßnahmen sind darüber hinaus relativ teuer. Die Professionalisierung der Weiterbildung in Unternehmen ist ebenfalls nur europäisches Mittelmaß.“* (Moraal, 2007:4) Die Segmentierungstendenz wird 2015 von der Bundesagentur für Arbeit flankiert: *„Die deutschen Unternehmen zählen in Europa laut Bildungsbericht 2010 zu jenen mit den wenigsten Fortbildungsangeboten. Unterrepräsentiert in der betrieblichen Weiterbildung sind insbesondere Frauen und ältere Mitarbeiter ab 50 Jahren.“*<sup>7</sup> (BA, 2015:41) Durch gezielte Angebote in der fachlichen Kompetenzdimension können weitere Nachfragepotentiale von beispielsweise Frauen mit *„mittlerer und hoher Qualifikation“* (BMAS, 2011:21) und älteren Beschäftigte *„dies gilt insbesondere Beschäftigte in KMU“* (ebd.:30)) erschlossen werden.

Die Qualifizierung im Sinne der Weiterbildung auf weitere, oben genannte Handlungsfelder zu beziehen, findet nicht nur ökonomische Gründe. Die Bemühungen der Bildungsbeteiligung zur Nutzbarmachung brachliegender Fachkräftepotentiale, rühren an das Thema soziale Gerechtigkeit, das sich ebenfalls in der Weiterbildung fortsetzt: Der Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildungsteilhabe sowie die Bedeutung der schulischen Vorbildung für eine hohe Qualifizierung (ver.di, 2014:33). Reziprok steigt die Weiterbildungsbereitschaft mit dem Bildungsgrad (BA, 2015:42; Seyda & Werner, 2014:10).

Die gesellschaftliche Dimension des lebenslangen Lernens besteht darin, auch diejenigen zu inkludieren, die bisher in der Bildung benachteiligt wurden, sei es aus habituellen Gründen, aus Mangel an (Selbst-) Lernstrategien oder aufgrund einer Unterbrechung ihrer Erwerbsbiografie. So hebt sich das Qualifikationsniveau der Gesamtbevölkerung mit dem Ziel, erneuerungsfähig zu bleiben und durch Bildung am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Initiativen zur Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen dem beruflichen und akademischen System und zur Vergleichbarkeit von Bildungsabschlüssen zielen daher langfristig auf die Erhöhung der Chancengleichheit, sich an Bildung zu beteiligen (ver.di, 2014:33).

Das Verbundprojekt „work&study“ legt den Fokus auf gesellschaftliche Notwendigkeiten, die Bildungssysteme gegenseitig anschlussfähiger zu gestalten und versucht, den Bedarfen der KMUs zu entsprechen, um

---

<sup>7</sup>Allerdings werden in dieser regelmäßig erfolgenden europäischen Zählung nur die non-formalen Bildungsangebote der betrieblichen Weiterbildung berücksichtigt, also jene, die nicht anhand des nationalen Qualifikationsrahmens zertifizierbar sind. (BIBB, 2014:307).

dem regionalen Fachkräftemangel entgegenzuwirken. In der Angebotsentwicklung berücksichtigt „work&study“ deshalb auch niederschwellige Lernangebote, die unterschiedlichen Zielgruppen oder allen zugänglich sind; weiterhin Lernformate, die sich mit verschiedenen Lebensphasen vereinbaren lassen, Lernstrategieberatung und -hilfe sowie Anwendungsbezüge aus konkreten Fällen, Praxissituationen und unter Einbezug von Erfahrungswissen.

## 2.3 Angebotsstrukturen

Die Weiterbildungsbereitschaft der/des Einzelnen oder des Unternehmens hängt maßgeblich mit Fragen der Weiterbildungsfinanzierung, dem impliziten Nutzenversprechen sowie mit passenden Angeboten, die den aktuellen Qualifizierungsbedarf abbilden, zusammen (WepaN, 2014:3; Seyda & Werner, 2014:8). Eine direkte Finanzierung kann zum einen durch betriebliche Weiterbildungsangebote erfolgen, ferner, indem der Arbeitgeber Weiterbildungskosten übernimmt oder durch Inanspruchnahme staatlicher Förderprogramme (Bildungsgutschein, EU-Programme, Stipendien, Bildungskredite). Eine indirekte Kostenübernahme durch den Arbeitgeber vollzieht sich durch Freistellung von der Arbeit. „Die Freistellung stellt allerdings nach wie vor das größte Hindernis dar, Weiterbildung zu betreiben“ (WepaN, 2014:3), weshalb ein Drittel der Weiterbildungsaktivitäten privat getragen werden (Seyda & Werner, 2014:5).

Neben fehlenden konkreten Bedarfen, finanziellen Mitteln und Freistellungskapazitäten kann der Mangel an passenden Angeboten hemmend auf die Unternehmen wirken. Bemerkenswerte Hemmnisse sind die mangelnde Bereitschaft der Mitarbeitenden selbst sowie Informationsdefizite (ebd.:10).

Beliebte Angebotsformate begründen sich aus dem Verhältnis von Nachfrage und Angebot<sup>8</sup>. Sie kennzeichnen den Weiterbildungsmarkt in Hinblick auf Angebotsumfang, -dauer, Themen und Fachgebiete<sup>9</sup>. Sie gelten sowohl für die berufliche als auch akademische Weiterbildung:

- | Auf Grundlage des IW-Personalpanels wurde 2014 ermittelt, dass unter den formalen Angeboten externe Weiterbildungskurse, innerbetriebliche Weiterbildungskurse sowie Weiterbildungskurse von Kammern und Verbänden in Unternehmen bevorzugt genutzt werden (Stifterverband, 2015:48; Seyda & Werner, 2014:4; WepaN, 2014:3).
- | Seminare mit einer Dauer von ein oder mehreren Tagen werden gegenüber länger andauernden Veranstaltungen bevorzugt (Bellmann & Leber, 2004:37f.).
- | Verwendete Formen des „work based Learning“ sind Unterweisungen/ Schulungen durch Vorgesetzte, Trainer\*innen und Kolleg\*innen, Mentoring/ Coaching sowie arbeitsnahe Workshops (Seyda & Werner, 2014:4). In Niedersachsen rangiert „Weiterbildung am Arbeitsplatz“ an dritter Stelle der Weiterbildungsaktivitäten (WepaN, 2014:3).
- | Wie Faulstich in seiner Studie 2006 ermittelte, sind ungefähr 85% der Angebote in der akademischen Weiterbildung auf einen Zeitraum von unter einem Jahr konzipiert (Faulstich, 2008:13).
- | Hochschulische Weiterbildungsangebote sind zu 90% in Teilzeitform geregelt, sodass sie ein berufsbegleitendes Studieren ermöglichen (ebd.).
- | Sowohl kurzfristige als auch langfristige (Hochschul-) Angebote werden bevorzugt in Präsenzlehre durchgeführt (ebd.).
- | Weiterbildungskurse an Hochschulen rangieren an sechster Stelle von acht möglichen Maßnahmen der Personalentwicklung (Stifterverband, 2015:48).
- | Die Teilnahme an dualen und berufsbegleitenden Studienprogrammen in Niedersachsen hat zugenommen. Sie rangieren an letzter Stelle der gelisteten Weiterbildungsaktivitäten (WepaN, 2014:3).

---

<sup>8</sup>Umso mehr und im Sinne der Chancengleichheit bedarf es zusätzlich dem staatlichen Weiterbildungsauftrag, der hochschulrechtlich verankert ist.

<sup>9</sup>Da das Angebotsprogramm von „work&study“ in den Wirtschaftswissenschaften angesiedelt ist, werden im Anschluss die Weiterbildungsthemen und -gebiete gezielt in diesem Rahmen vorgestellt.

- | Interaktive/ webbasierte Lernformen sowie Lernprogramme am PC werden häufiger als klassische Fernlehrematerialien genutzt, aber seltener als Fachlektüre (Seyda & Werner, 2014:4). In Niedersachsen wurde eLearning als vierte Weiterbildungsaktivität genannt (WepaN, 2014:3).
- | Lernformen wie fachlich ausgerichtete Vorträge, Messen und Tagungen werden von Unternehmen zur Personalentwicklung beansprucht (Seyda & Werner, 2014:4).
- | Informelle Weiterbildungsformate (Job-Rotation, Qualitätszirkel, Lernstätten, Auslandsaufenthalte) werden selten genutzt (Seyda & Werner, 2014:4). Job-Rotation wurde als Instrument in Niedersachsen weniger genutzt (WepaN, 2014:3).

Zusammenfassend beschreibt die Offene Hochschule Niedersachsen (OHN) die Situation: *„In ihrer Dauer eher kurze und innerbetriebliche Fortbildungen werden langfristigen und (vermeintlich) ausschließlich außerbetrieblichen Qualifizierungswegen, wie beispielsweise einem Studium vorgezogen. Dies überrascht angesichts des unternehmensseitig verfolgten Ziels, die Mitarbeitenden langfristig binden zu wollen, nicht. Bei Personen, die für eine gegebenenfalls sogar berufsqualifizierende Weiterbildung über längere Phasen den Betrieb verlassen, erscheint die Gefahr der Abwanderung offenbar deutlich höher. Dies erklärt auch die Attraktivität anerkannter beruflicher Aufstiegsfortbildungen, beispielsweise die Meisterprüfung oder die Fachwirt Prüfungen der IHK, die jedes zweite Unternehmen zu nutzen beabsichtigt (...) Berufsbegleitende, duale und online-gestützte Studiengänge erfreuen sich eines verhältnismäßig hohen Nutzeninteresses, versprechen sie doch eine Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Fortbildung auf akademischem Niveau sowie eine ‚win-win‘-Situation für die Betriebe und Mitarbeitenden, weil betriebliche Fragestellungen in die akademische Weiterbildung eingebracht und Lernergebnisse und -fortschritte unmittelbar in der betrieblichen Praxis angewendet werden können.“* (OHN, 2015:19)

### 3. Arbeitsmarkt

#### 3.1 Arbeitsmarkt Wirtschaftswissenschaften

Der Arbeitsmarkt für wirtschaftswissenschaftliche Berufe ist ausgeglichen. Wirtschaftswissenschaftler werden gesucht, stehen dem Markt aber auch ausreichend zur Verfügung (Helmrich et al., 2012:9; DEKRA, 2015:5; DEKRA, 2014:4). Die Branchenanforderungen können Veränderungen im Tätigkeitsprofil mit sich bringen, die das Qualifikationsprofil von Beschäftigten herausfordern. Digitalisierung, spezialisiertes Wissen, Erschließung neuer Märkte, Organisations- und Personalentwicklung bedingen u. a. optimierte Arbeitsorganisation, Schnittstellenmanagement und Beratung auf akademischem Qualifikationsniveau. Beispielhaft erläutert Roland Futterer, Vorstand Finanzen und Personal der Grieshaber Logistik AG: *„Neben unseren Meistern, die Teams mit jeweils rund zehn Mitarbeitern führen, beschäftigen wir an unseren Standorten übergeordnete Führungskräfte mit akademischem Hintergrund. Auch ihr Profil verändert sich: Sie müssen verstärkt die Kollegen in den Veränderungsprozessen begleiten und kontinuierlich schulen. Außerdem definieren sie, auf der Grundlage von Pflichtenheften, gemeinsam mit den Kunden, die komplexen Prozesse im Lager, setzen sie um und programmieren zugehörige IT-Systeme. Darüber hinaus sind sie für die Kommunikation mit den Auftraggebern und den Mitarbeitern verantwortlich. Wir haben diese Ebene stark ausgebaut, aber der Bedarf an hoch qualifizierten Führungskräften wird weiter steigen.“* (DEKRA, 2014:23)

Akademisch ausgebildete Wirtschaftswissenschaftler\*innen werden noch vor Absolvent\*innen anderer Disziplinen am Markt gesucht. Wirtschaftswissenschaften stellen auch den Bereich dar, in dem Mitarbeiter\*innen vorzugsweise weiterqualifiziert werden (DEKRA, 2014:7; PwC, 2013:42). Die Wirtschaftswissenschaften sind mit einem Viertel aller akademischen Weiterbildungsangebote sehr weiterbildungsaffin, begründet auch durch



die Nähe zum Management und der Führungskräfteentwicklung (Faulstich, 2010:15). Führungs- und Fachkräfte im kaufmännischen oder administrativen Bereich sind die Beschäftigtengruppe mit den höchsten Qualifizierungsbedarfen und auch die Gruppe der größten Nachfragenden (WepaN, 2014:1 und 2)<sup>10</sup>.

## 4. Weiterbildung im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich

### 4.1 Weiterbildungsthemen

Der Qualifikationsbedarf bei Führungs- und Fachkräften im kaufmännischen oder administrativen Bereich, die Digitalisierung und stärkere Vernetzung vieler Lebens- und Arbeitsbereiche, Work Life-Balance sowie der Paradigmenwechsel zu kompetenzorientierter Bildung sind den von WepaN 2014 ermittelten Kompetenzbereichen, die durch Weiterbildung gestärkt werden sollen, implizit (WepaN, 2014:2):

1. Führung und Management
2. IT
3. persönliche Kompetenzen
4. soziale und kommunikative Kompetenzen
5. technischer Bereich
6. Gesundheitsförderung
7. überfachliche Methoden
8. kaufmännischer Bereich
9. Fremdsprachen

#### 4.1.1 Außenwirtschaft

Die von MG Consulting im Auftrag des IHK-Bildungszentrums Koblenz 2012 durchgeführte Analyse der Nachfragepotentiale für den Studiengang „Geprüfter Fachkaufmann für Außenwirtschaft“ ermittelt folgende substantielle Themen im Bereich „Auslandsgeschäft“:

- | Interkulturelles Management, insbesondere zu Asien, Ost-Europa, Arabische Staaten und Süd-Amerika
- | Zollthemen
- | Incoterms
- | Exportkontrolle
- | Zahlungsabsicherung im Export
- | Logistik
- | Internationales Marketing vs. Vertrieb
- | Rechtsthemen / Internationales Recht (Gummersbach, 2012:7)

Fachspezifische und fachübergreifende Lernangebote in den Bereichen neue Zollverordnungen, bekannter Versender/ AEO-Zertifizierungen, Sprachkurse als „Indoor-Veranstaltung“ vor Ort, Verhandlungstechniken sowie mehr vertriebsorientierte Themen stießen ebenfalls auf Interesse (ebd.:9). Diese Erhebung ist für die curriculare Entwicklung des Vertiefungsbereichs Außenwirtschaft substantiell.

#### 4.2.2 Versicherungswirtschaft

Die siebte Umfrage des Arbeitgeberverband (AGV) und des Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) zeigt, dass das Weiterbildungsengagement in der Versicherungswirtschaft ungebrochen hoch ist. Die Studie basiert auf Rückmeldungen von 60 Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen der

---

<sup>10</sup> „(...) differenziert nach Branchen zeigt sich, dass der höchste Anteil an weiterbildenden Betrieben im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im öffentlichen Sektor zu finden ist. (...) Differenziert nach Branchen ergeben sich dabei die höchsten Weiterbildungskosten für das (besonders weiterbildungsaktive) Kredit- und Versicherungsgewerbe und die niedrigsten für den Bergbau und das Gastgewerbe.“ (Bellmann & Leber, 2004:37)

Versicherungswirtschaft. Dieser Rücklauf entspricht einem Repräsentationsgrad von 89 % in Bezug auf die Beschäftigten im Innendienst der Versicherungswirtschaft. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass im Jahr 2014 60 % der Innendienstmitarbeiter\*innen und Führungskräfte mindestens eine Qualifizierungsmaßnahme besucht haben (AGV & BWV, 2015:3).

Vor allem hat die berufliche Weiterbildung bei den Unternehmen der Versicherungswirtschaft einen hohen Stellenwert. „Nahezu alle an der Umfrage beteiligten Unternehmen investieren in diesen Bereich. Dabei unterstützen 98 % der Unternehmen ihre Mitarbeiter finanziell und 90 % stellen ihre Mitarbeiter für die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme frei.“ (AGV & BWV, 2015:4). Dabei hat innerhalb der beruflichen Weiterbildung der Abschluss des / der „Geprüften Fachwirt\*in für Versicherungen und Finanzen“ die höchste Bedeutung. 95 % der befragten Unternehmen investieren in diese Form der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter\*innen (ebd.). Die Unternehmen investieren dabei vor allem über folgende Maßnahmen in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter\*innen: 1. Finanzielle Unterstützung für die Teilnahme an einer Weiterbildung (98%), 2. Freistellung von Mitarbeitern für die Teilnahme an einer Weiterbildung (90%), 3. Beratung der Mitarbeiter zu Weiterbildungsangeboten (74%), 4. Freistellung von Mitarbeitern für ehrenamtliche Prüfertätigkeit (69%), Kooperation mit Bildungseinrichtungen (60%), Finanzielle Zuwendung an Bildungseinrichtungen (48%), Freistellung von Mitarbeitern für Lehr- und Dozententätigkeit (45%) (ebd.)

Aus den Personalstatistiken des Arbeitgeberverbandes der Versicherungsunternehmen in Deutschland (AGV) lässt sich ablesen, dass der Anteil an Akademiker\*innen in der Versicherungswirtschaft kontinuierlich ansteigt – von 11,2% im Jahr 1992, über 18,5% im Jahre 2010 (BWV 2011: 20 & BWV 2011: 14) auf ca. 20 % im Jahr 2015. Daher nimmt neben der beruflichen Weiterbildung die Bedeutung akademischer Abschlüsse in der Versicherungswirtschaft zu. Vor allem durch verstärkte Vertriebs- und Kundenorientierung durch die wachsende Komplexität der Produkte kommen immer erhöhte Anforderungen auf die Mitarbeiter\*innen zu. Ebenfalls steigen die Beratungsansprüche und die Umsatz- und Ertragsverantwortung von Mitarbeiter\*innen und Führungskräften. Der technologische Fortschritt und der Wandel zur Wissensgesellschaft fordern von den Mitarbeiter\*innen zunehmende Kompetenzen in der Nutzung neuer Kommunikationsmedien sowie Selbstorganisation und Selbstverantwortung. Der anhaltende Trend der Internationalisierung und Globalisierung der Versicherungswirtschaft verlangt von den Mitarbeiter\*innen als Grundkompetenz die Beherrschung von mindestens einer Fremdsprache (BWV, 2011:20). Neben Fach- und Spezialthemen ergeben sich für die Versicherungswirtschaft daher folgende substantielle Themen für die Weiterbildung (Debeka, 2015):

- | Kommunikation
- | Management: Risiko-, Projekt-, Prozessmanagement
- | Organisation: Controlling
- | Personalführung
- | Recht & Richtlinien
- | Spezielle Software

Einen hohen Stellenwert im Bereich der akademischen Weiterbildung im Versicherungsbereich kommt der Durchlässigkeit zwischen der beruflichen Bildung und der Hochschulbildung sowie der damit einhergehenden Anrechnung außerhalb der Hochschule erworbener Kompetenzen zu (BWV, 2011:15).

#### 4.2.3 Wirtschaftsinformatik

Die rasante Entwicklung im Umfeld der Informationstechnologien macht eine regelmäßige Fortbildung der Beschäftigten dringend notwendig, um Fach- und Methodenwissen den Branchenstandards anzupassen. Laut einer von Robert Half 2014 durchgeführten Arbeitsmarktstudie „...gehen zwei Drittel der deutschen CIOs und CTOs (66%) von einem Wachstum ihrer IT-Teams bis zum Jahr 2020 um bis zu 30 % aus. Gleichzeitig glaubt ein Großteil der IT-Verantwortlichen, dass es in fünf Jahren schwieriger sein wird als heute, Fachkräfte im Unternehmen zu halten (47 %) und neue Mitarbeiter zu finden (51 %).“ (Robert Half Technology, 2014:1) Ein für „work&study“ wichtiger Hintergrund für die erschwerte Findung passender IT-Fachkräfte ist, dass die

Ausbildung der derzeitigen IT-Fachkräfte die Trends im Markt nicht abdeckt (43%). Dazu kommt, dass die IT-Systeme immer unternehmensspezifischer werden (36%) (Robert Half Technology, 2014:11). Die wichtigsten Themen für zukünftige Wirtschaftsinformatiker sind laut Eymann, Professor für Wirtschaftsinformatik an der Hochschule Bayreuth (Deutschlandfunk, 2015)

- | IT-Sicherheit
- | Big Data
- | Agile Softwareentwicklung (Scrum, Kanban)
- | Unternehmerisches Denken
- | Finden von neuen Produkten, neuen Märkten und neuen Prozessen
- | Software Engineering
- | Web Engineering
- | Cloud Services.

### 4.3 Wirtschaftswissenschaften auf Bachelorniveau

Das Studium der Wirtschaftswissenschaften qualifiziert für klar beschreibbare Berufe (WR, 2015:47). Die Berufspalette ist jedoch breit gefächert und die Nachfrage kann von wirtschaftlichen Entwicklungen abhängen (vgl. DEKRA, 2015; DEKRA, 2014). Traditionell differenziert das deutsche Bildungssystem strukturell, trotz gegenseitiger Integrationsbemühungen, zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung (vgl. ver.di, 2014:30ff). Der Wissenschaftsrat betont daher, dass im Studium erworbene Kompetenzen arbeitsmarktrelevant und zukunftsfähig sein müssen (WR, 2015:39). Die Aufgabe der Hochschulbildung ist es, *„Qualifikationen hervor[zu]bringen, die jeweils in einer von komplexen und wissensintensiven Tätigkeiten geprägten Arbeitswelt (...) benötigt werden und die zur kontinuierlichen Weiterentwicklung dieser Arbeitswelt beitragen können“* (ebd.:49). Die Kompetenzorientierung sowie die Einbindung von Expert\*innen der Praxis via Lehraufträge/ Stiftungsprofessuren und von Alumni stellen Instrumente dar, in der akademischen Programmentwicklung und im -management die berufliche Relevanz sicherzustellen (ebd.:12 & 75). Dies ist erforderlich, da akademische Studiengänge im peer review-Verfahren qualitätsgesichert werden, die berufliche Ausbildung in Deutschland dagegen sowohl im Qualifikationserwerb als auch im Qualifikationsnachweis einheitlich geregelt ist. Daher kann die mit dem Bologna Prozess eingeleitete Fragmentierung von Studienprogrammen mit sehr spezifischen Bezeichnungen sowohl die Verwertung der Qualifikationen als auch die Orientierung am Arbeitsmarkt erschweren (ver.di, 2014:45). Dies stellt sich in einer Markt- und Kundenanalyse des Bildungszentrums der IHK Koblenz zum Angebot *„Geprüfter Fachkaufmann für Außenwirtschaft“* entsprechend dar: die Nachfrage an außenwirtschaftlichen Kompetenzen in den Unternehmen wird eher auf der Grundlage der Ausbildungsgänge *„Industriekaufmann“* sowie *„Groß- und Einzelhandelskaufmann“* und gezielter modularer Vertiefung gedeckt, als mit einem eigens für die Zwecke der Außenwirtschaft konzipierten Fortbildung (Gummersbach, 2012:2).

Der Bogen zwischen den beiden Bildungssystemen soll mit Hilfe der Fachhochschulen, die beauftragt sind, außerhochschulische Praxis zu integrieren sowie über die Flexibilisierung von Lernzeiten und -orten gespannt werden. So würde der Transfer zwischen Bildung und Praxis hergestellt und das Studium/ die Weiterbildung mit der Berufstätigkeit vereinbart werden können (WR, 2015:45; ver.di, 2014:47). Anrechnung ist, unter der Berücksichtigung einheitlicher Evaluierungskriterien und Diagnoseinstrumente, ein weiteres Mittel, Studienverläufe zu individualisieren (WR, 2015:34; ver.di, 2014:40)<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup>In einer Befragung von 300 Personalverantwortlichen in deutschen Unternehmen ab 150 Mitarbeitern stimmten diese überwiegend zu, dass mit dem Instrument der Anrechnung von Vorerfahrung und Berufsbildung, die Chancengleichheit erhöht, berufliche Erfahrungen und Qualifikationen wertgeschätzt und die Ausbildung von Fach- und Führungskräften beschleunigt werden könne (Euro FH, 2013:5). Die Frage, ob ein berufsbegleitendes Studium durch bessere Verknüpfung von Theorie und Praxis sowie durch bessere Karriereoptionen vorteilhafter sei, wurde ebenfalls überwiegend bejaht (ebd.:7).

*„Grundsätzlich könnten Anerkennungsverfahren dazu beitragen, die wechselseitige Abschottung der Bildungs- und Berufsbildungsbereiche und ihre über Jahrhunderte entwickelten Berechtigungs-, Auslese- und Ausgrenzungsmechanismen zu durchbrechen, indem Schnittstellen zwischen den Bildungsbereichen und innerhalb der Bildungsbereiche als funktionsfähige Zu- und Übergänge gestaltet und anerkannt werden. Hierzu bedarf es der Anerkennung und Anrechnung der jeweiligen Vor- und Nachqualifizierungen, unter anderem der von Übergangsmaßnahmen auf einen anerkannten Ausbildungsberuf und die von beruflich und lebensweltlich erworbenen Kompetenzen auf berufliche Fortbildungs- und Studiengänge.“ (ver.di, 2014:40)*

Duale Studiengänge können ebenfalls Beruflichkeit stärker in einem akademischen Bildungsformat implementieren (ebd.:48). Auch in diesem Angebotssegment für grundständige Studiengänge sind die Wirtschaftswissenschaften 2014 mit 32% vertreten (BIBB, 2015:9).

Der Erfolg einer akademisch fundierten Qualifizierung mag sich in der Entfaltung überfachlicher Kompetenzen abzeichnen, die auf prekäre Sach- und Informationslagen angewendet werden können. *„Hierzu gehören beispielsweise die Fähigkeiten zum Verständnis komplexer Zusammenhänge, zur Formulierung von Fragestellungen und Hypothesen, zur Recherche sowie zur Planung, zeitlichen Organisation und Durchführung von Projekten. Erworben werden zudem Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz sowie kommunikative Fähigkeiten.“ (WR, 2015:61f.)*

Bachelorabsolventen beginnen ihre berufliche Laufbahn in Unternehmen, wie der Stifterverband ermittelte, meist mit einer eigenständigen Bearbeitung einer Projektaufgabe, gefolgt von Sachbearbeitung nach Anweisung. Aufgaben mit Gesamtverantwortung für ein Projekt ohne und mit Personalführung werden seltener an Berufsanfänger delegiert, stehen aber perspektivisch durch Projekt-, Bereichs-, Abteilungs- oder Fachgebietsleitung offen (Stifterverband, 2015:10 & 27). Dabei kommen alle klassischen wirtschaftswissenschaftlichen Unternehmensbereiche in Frage<sup>12</sup>.

In Bezug auf kaufmännische Berufe konnte die DEKRA aktuell keinen signifikanten Zusammenhang zwischen einem berufsqualifizierenden Hochschulabschluss und einer Führungsposition herstellen, jedoch sei häufig eine Berufsausbildung fundamental (DEKRA, 2015:18). Am Beispiel des kaufmännischen Berufs werden die Anforderungen an die Mitarbeiter\*innen, noch einmal illustriert:

*„Wie anspruchsvoll die Aufgaben von Kaufleuten sind, zeigt sich auch darin, dass in etwas mehr als jeder zehnten Stellenanzeige (alternativ) ein Studium als gewünschter Abschluss genannt wird. Darüber hinaus legen einige Arbeitgeber offensichtlich Wert auf Praxiskenntnisse in Kombination mit akademischem Wissen: Für 13 Positionen benötigen Bewerber beides, eine Ausbildung und ein Studium. Akademische Abschlüsse werden vor allem in Stellenangeboten für Kaufleute in der Finanz- und Versicherungsbranche erwähnt; bei den anderen Fachrichtungen ist dies deutlich seltener der Fall. Außerdem wünschen einige Arbeitgeber zusätzlich zur Ausbildung den Nachweis einer geregelten Weiterbildung, beispielsweise zum Fachwirt. Zertifikate oder Spezialwissen verlangen Personaler am häufigsten von Speditionskaufleuten; meist beziehen sie sich auf die Bereiche Ladungssicherung, Gefahrguttransport oder die Kenntnis von Zollbestimmungen.“ (ebd.:17)*

Zu ähnlichen Ergebnissen gelangt der Stifterverband: um eine Fach- oder Führungskarriere einzuschlagen, spiele der formale Bildungsabschluss nur eine untergeordnete Rolle. Weit wichtiger sei die Weiterbildungsbereitschaft (Stifterverband, 2015:38ff). Dass es nachrangig ist, auf welchem Wege Kompetenzen ausgebaut und vertieft werden, verdeutlicht sich am Kompetenzprofil, das Broetz & Kaiser für kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Fortbildungsberufe identifizieren:

---

<sup>12</sup>Eine Übersicht über die Einsatzgebiete von Bachelorabsolvent\*innen der Wirtschaftswissenschaften enthält der Stifterverband (Stifterverband, 2015:29), einen älteren Überblick liefern Bellmann & Leber (Bellmann und Leber, 2004:7). Ebenso werden die am Markt gesuchten wirtschaftswissenschaftlichen Berufe in den DEKRA-Analysen differenziert (DEKRA, 2014:4-7; DEKRA, 2015:5-14).

*„Die gemeinsamen, wesentlichen Handlungsbereiche aller kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Fortbildungsberufe umfassen folglich Kenntnisse über die organisatorischen Rahmenbedingungen eines Unternehmens und die Fähigkeit unternehmerische Ziele und Entscheidungen beurteilen zu können. Darüber hinaus werden die kaufmännischen Kernkompetenzen durch Managementkompetenzen definiert, die zu einer erfolgreichen Führung und Steuerung von Unternehmen befähigen. Die Durchführung und Bedeutungsbeurteilung von Beschaffungs-, Logistik- und Produktionsprozessen sowie die Entwicklung und Beurteilung von Marketingkonzepten und kundenorientiertes Denken und Handeln sind weitere notwendige Fähigkeiten, die kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Fortbildungsberufe ausmachen. Hervorstechend sind die Kompetenzen in den Bereichen des Kosten-, Leistungs- und Finanzmanagement und Controlling. Dominant in der Ausprägung und der Übereinstimmung zwischen den Fortbildungsregelungen sind die Kompetenzen des Personalmanagements, die Personalsachbearbeitung, Personalführung und die Anleitung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen beinhalten.“ (Broetz & Kaiser, 2011:34)*

Die Struktur entspricht dem von Gehmlich 2007 konzipierten Qualifikationsrahmen Betriebswirtschaftslehre. Der Mehrwert, den eine akademische Erstausbildung oder Weiterbildung vor allem zusätzlich neben der Forschungsnähe leistet, besteht vor allem in einer wissenschaftlichen Grundausbildung, die eben auch eine wissenschaftliche Karriere eröffnen kann.

Für die Programmentwicklung in „work&study“ müssen sowohl die Qualifikationsziele von akademischen Programmen in Hinblick auf Berufsfähigkeit, Anwendungsorientierung und Wissenschaftlichkeit sichergestellt werden. Weiterhin müssen sie anschlussfähig an unterschiedliche berufliche und allgemeine Bildungsstationen gestaltet werden, so dass Anrechnungsverfahren für mögliche individualisierte Studienverläufe verankert werden können. Auf die Qualifizierungsbedarfe der Betriebe und der dahinter liegenden Nachfrage muss ein Augenmerk bei der Konzeption von Weiterbildungsangeboten gelegt werden, damit sie nicht am Markt vorbei produziert werden. Die Angebotsentwicklung retardiert häufig im Vergleich zur Weiterbildungsnachfrage (WR, 2015:73). Daher bedarf es einer nachhaltigen Abstimmung, passgenauen Formaten und Qualifikationsprofilen, die sowohl einen sicheren Umgang mit fachwissenschaftlichen Grundlagen als auch überfachliche Kompetenzen ausbilden.

Die IHK als Vertreterin von Wirtschaft und Industrie und in ihrer mit dem Verbund kooperierenden Rolle, hat 2009 paradigmatische Leitfäden für die Entwicklung und Durchführung von Zertifikatslehrgängen entwickelt, welche zur Qualitätssicherung der Zertifikatsangebote in „work&study“ beitragen. Die IHK Empfehlungen, welche als Richtlinien für die Konzeption von Zertifikatsangeboten im Rahmen von „work&study“ relevant sind, orientieren sich an folgenden Grundsätzen (IHK, 2009:1):

- | Die Zertifikatslehrgänge zielen auf entweder breite Aneignung von Wissensbeständen oder Wissensvertiefung sowie auf Aktualisierung der methodischen Fähigkeiten.
- | Voraussetzungen für die Zertifizierung der Leistungen sind transparent: Anwesenheit und Absolvieren eines Abschlusstests.
- | Der Umfang eines Zertifikatslehrgangs beträgt zwischen 40 und 500 „Unterrichtsstunden“

## 5. Schlussfolgerungen für die Programmplanung

Die Erkenntnisse zum Weiterbildungsbedarf in den Wirtschaftswissenschaften fließen in die Planung des Studienprogramms „work&study“ ein. Sinnvoll ist es, die unter 4.2 genannten Themenbereiche des Weiterbildungsbedarfs der drei Vertiefungsrichtungen „Außenwirtschaft“, „Versicherungswirtschaft und Wirtschaftsinformatik nicht nur innerhalb des geplanten Bachelorstudiengangs, sondern auch in den einzelnen Modul- und Zertifikatsangeboten zu berücksichtigen.

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

## Literaturverzeichnis

- AGV - Arbeitgeberverband & BWV - Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (2015): Die Weiterbildungsumfrage der Versicherungswirtschaft. Abrufbar unter: [https://www.bwv.de/fileadmin/user\\_upload/BWV/Bildungspolitik/Umfragen/BWV\\_Weiterbildungsumfrage\\_2015\\_web.pdf](https://www.bwv.de/fileadmin/user_upload/BWV/Bildungspolitik/Umfragen/BWV_Weiterbildungsumfrage_2015_web.pdf) (Stand: 20. November 2015).
- BA - Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) 2011: Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland. Nürnberg. Abrufbar unter: [http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtaw/~edisp/l6019022dstbai398619.pdf?\\_ba.sid=L6019022DSTBAI398622](http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtaw/~edisp/l6019022dstbai398619.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI398622) (Stand: 15. November 2015).
- Bellmann, L.; Leber, U. (2004): Finanzierung betrieblicher Weiterbildung. Empirische Befunde verschiedener Befragungen. In: DIE-Zeitschrift für Erwachsenenbildung, Jg. 11, H. 2, S. 37-39.
- Bensberg, F.; Vogel, D. (2013): IT-KompetenzBarometer - Was der Arbeitsmarkt von IT-Fachkräften erwartet. Leipzig. Abrufbar unter <https://elead.campussource.de/archive/9/3575> (Stand: 12. Februar 2016).
- BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn. Abrufbar unter: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb\\_datenreport\\_2015.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2015.pdf) (Stand: 2. November 2015).
- Broetz, R.; Kaiser, F. (2011): Berufsübergreifende Qualifikationen kaufmännischer Fortbildungsregelungen. BeQua -Projektnummer: 4.2.344. Abschlussbericht. Hg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung. Abrufbar unter: [https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb\\_42344.pdf](https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_42344.pdf) (Stand: 4. August 2015).
- BWV - Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (2011): Bachelor und Master - Orientierungshilfe für Versicherungsunternehmen. Abrufbar unter: [https://bwv.de/fileadmin/user\\_upload/BWV/Ueber\\_uns/Publicationen/Personalarbeit/2011-10-05\\_BWV\\_Bachelor\\_und\\_Master\\_VVW\\_highres.pdf](https://bwv.de/fileadmin/user_upload/BWV/Ueber_uns/Publicationen/Personalarbeit/2011-10-05_BWV_Bachelor_und_Master_VVW_highres.pdf) (Stand: 20. November 2015).
- DEKRA Akademie GmbH (Hrsg.) (2015): DEKRA Arbeitsmarkt-Report 2015. Qualifikationsbedarfsanalyse auf der Basis von mehr als 12.600 Stellenangeboten. Stuttgart. Abrufbar unter: <http://www.dekra-media.de/katalog/arbeitsmarktreport2015/blaetterkatalog/pdf/complete.pdf> (Stand: 15. November 2015).
- DEKRA Akademie GmbH (Hrsg.) (2014): DEKRA Arbeitsmarkt-Report 2014. Qualifikationsbedarfsanalyse auf der Basis von mehr als 15.100 Stellenangeboten. Stuttgart. Abrufbar unter: <http://www.dekra-media.de/katalog/arbeitsmarktreport2014/blaetterkatalog/pdf/complete.pdf> (Stand: 15. November 2015).
- DIHK - Deutscher Industrie- und Handelskammertag (Hrsg.)(2014): Fachkräftesicherung – Unternehmen aktiv. DIHK-Arbeitsmarktreport. Berlin. Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung 2013/ 2014. Abrufbar unter: [http://www.fachkraeftebuero.de/fileadmin/user\\_upload/Daten\\_und\\_Fakten/2014-03\\_dihk-arbeitsmarktsreport-2013-14.pdf](http://www.fachkraeftebuero.de/fileadmin/user_upload/Daten_und_Fakten/2014-03_dihk-arbeitsmarktsreport-2013-14.pdf) (Stand: 15. November 2015).
- Faulstich, P., Graeßner, G., Schäfer, E. (2008): Weiterbildung an Hochschulen. Daten zu Entwicklungen im Kontext des Bologna-Prozesses. Hg. v. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Zeitschrift für Weiterbildungsforschung – Report, (31) 1/2008). Abrufbar unter <http://www.die-bonn.de/doks/faulstich0801.pdf> (Stand: 10. November 2015).

- Faulstich, P. & Oswald, L. (2010): Wissenschaftliche Weiterbildung. Hg. v. Hans-Böckler-Stiftung. Abrufbar unter: [http://www.boeckler.de/pdf/p\\_arbp\\_200.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_200.pdf) (Stand: 14. November 2015).
- Grund-Ludwig, P. (2015): Wirtschaftsinformatik – Ein Studiengang im Wandel. Köln. Deutschlandfunk. Abrufbar unter [http://www.deutschlandfunk.de/wirtschaftsinformatik-ein-studiengang-im-wandel.684.de.html?dram:article\\_id=339632](http://www.deutschlandfunk.de/wirtschaftsinformatik-ein-studiengang-im-wandel.684.de.html?dram:article_id=339632) (Stand: 12. Februar 2016).
- Gummersbach, M. (graue Literatur) (2012): Projekt. Kenntnis, Nachfrage und Akquisitionspotential des Studienganges in der Region. Koblenz.
- Helmrich, R. Zika, G., Kalinowski, M., Wolter, M. I. (2012): Engpässe auf dem Arbeitsmarkt. Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. Neue Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030. In: BIBBreport (18), S. 1–16. Abrufbar unter: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12\\_bibbreport\\_2012\\_18.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2012_18.pdf) (Stand: 10. November 2015).
- IHK - Industrie- und Handelskammer (graue Literatur) (2009): IHK-Zertifikate und Zertifikatslehrgänge. Anlage 3 zu TOP 10 HGF-Konferenz am 12. Mai 2009 in Brüssel. Brüssel.
- KMK - Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.) (2001): Vierte Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 01.02.2001. Abrufbar unter: [http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen\\_beschlusse/2001/2001\\_02\\_01-4-Empfehlung-Weiterbildung.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschlusse/2001/2001_02_01-4-Empfehlung-Weiterbildung.pdf) (Stand: 15. November 2015).
- Moraal, D. (2007): Berufliche Weiterbildung in Deutschland. Abrufbar unter <http://www.bibb.de/de/30130.htm> (Stand: 16. Oktober 2015).
- PwC - PricewaterhouseCoopers (Hrsg.)(2010): Deutschland 2020 - Die Arbeitsplätze der Zukunft. Regionen im Wettbewerb - Faktoren, Chancen und Szenarien. Frankfurt/M.
- PwC - PricewaterhouseCoopers AG (Hrsg.)(2013): Hochschulabsolventen gesucht. Aus- und Weiterbildung von akademischen Fachkräften im Spannungsfeld zwischen Staat und Wirtschaft. Frankfurt/M..
- Robert Half Technology (Hrsg.) (2014): IT Insights – Ausblick. Herausforderungen und Chancen der IT-Abteilung bis zum Jahr 2020. Abrufbar <https://www.roberthalf.de/sites/roberthalf.de/files/legacy-pdfs/IT-Insights-Robert-Half-Technology-2014.pdf> (Stand: 12. Februar 2016).
- Stifterverband - Stifterverband für die deutsche Wissenschaft ( Hrsg.)(2015): Karrierewege für Bachelorabsolventen. Essen. Abrufbar unter: <http://www.stifterverband.de/pdf/bachelorabsolventen.pdf> (Stand: 20. November 2015).
- ver.di - Vorstand ver.di Bereich Weiterbildungspolitik (Hrsg.) (2014): Berufs-Bildungs-Perspektiven 2014. Leitlinien für eine gemeinsame duale, schulische und hochschulische berufliche Bildung. Berlin. Abrufbar unter: [https://bildungspolitik.verdi.de/++file++53bf9dbaaa698e56b4000201/download/Berufs-Bildungs-Perspektiven\\_Web.pdf](https://bildungspolitik.verdi.de/++file++53bf9dbaaa698e56b4000201/download/Berufs-Bildungs-Perspektiven_Web.pdf) (Stand: 15. November 2015).
- WepaN Weiterbildungspanel Niedersachsen (2014): Bericht 01/ 2014. Abrufbar unter <http://www.wepan.de/export/sites/default/Dokumente/Bericht-WepaN-2014.pdf> (Stand: November 2015).
- WR - Wissenschaftsrat (Hrsg.) (2015): Empfehlungen zum Verhältnis von Hochschulbildung und Arbeitsmarkt. Zweiter Teil der Empfehlungen zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demographischen Wandels. Bielefeld. Abrufbar unter: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4925-15.pdf> (Stand: 9. November 2015).