

# Dokumentation

## Expertengespräch „Nachfrage nach Durchlässigkeit“

im Rahmen der BMBF-Initiative  
„Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge (ANKOM)“,  
2.12.2008, Hannover

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

und



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Projektträger:



Die Initiative „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge (ANKOM)“ wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ist Projektträger. Die wissenschaftliche Begleitung erfolgt durch die Hochschul-Informationen-System GmbH (HIS) und die VDI/VDE Innovation + Technik GmbH (VDI/VDE-IT) in Kooperation mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Für die Inhalte der namentlich gekennzeichneten Beiträge tragen die Autoren bzw. die Autorin die Verantwortung.

## **Impressum**

### *Herausgeber:*

Wissenschaftliche Begleitung der Initiative ANKOM „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“

HIS Hochschul-Informationen-System GmbH  
Goseriede 9  
30159 Hannover

VDI/VDE Innovation + Technik GmbH  
Steinplatz 1  
10623 Berlin

### *Weitere Informationen:*

<http://ankom.his.de>

### *Redaktion:*

Ida Stamm-Riemer, HIS

### *Redaktionelle Mitarbeit:*

Florian Shorey

### *Stand:*

April 2009

## **Vorbemerkung**

Von Herbst 2005 bis Juni 2008 wurden mit Mitteln des BMBF und des Europäischen Sozialfonds (ESF) im Rahmen der ANKOM-Initiative Pilotprojekte zur Entwicklung von Modellen zur Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge gefördert. Die Schaffung „durchlässiger“ Bildungswege und die Anrechnung von Kompetenzen, die außerhalb der Hochschule erworben wurden (Accreditation of Prior Learning, APL), gehören zum Bologna-Prozess und zur europäischen Strategie „Lebenslanges Lernen“.

## **Zielsetzung des Expertengesprächs**

Mit dem Expertengespräch ist die Zielsetzung verknüpft, die Nachfrage nach Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen berufliche Bildung und Hochschulbereich aus verschiedenen Standpunkten (Betriebe, Fortbildungsabsolventinnen und Fortbildungsabsolventen, Politik) zu betrachten und vor diesem Hintergrund die daraus abgeleiteten notwendigen Bildungsangebote und Entwicklungserfordernisse der Hochschulen mit den teilnehmenden Expertinnen und Experten aus den verschiedenen Feldern zu diskutieren. Angesichts der demographischen Entwicklung und des vermehrten Bedarfs an Weiterqualifizierung von Fach- und Führungskräften ist es aus Sicht der Unternehmen, die in einigen Bereichen bereits einen Fachkräftemangel konstatieren, geboten, den Bedarf an durchlässigen Bildungsstrukturen und entsprechenden Qualifizierungsangeboten in den Mittelpunkt der Erörterung zu stellen.

## **Inhalt der Dokumentation**

Die Erhebung der Entwicklung des Qualifikationsbedarfs von 2003 – 2035 (BIBB 2007/08) bildet das Fundament für die Erörterung der Nachfrage nach Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung. Daran schließen sich ausgewählte, aktuelle Studien zu den Weiterbildungsinteressen und -bedarfen auf akademischem Niveau aus der Perspektive der unterschiedlichen Beteiligten an:

- Fortbildungsabsolventinnen und Fortbildungsabsolventen (6. IHK-Erfolgsumfrage, DIHK 2008),
- Betriebe (ANKOM-RBS/BIBB-Befragung, HIS 2008) sowie
- Hochschulen als Bildungsanbieter (Quartäre Bildung, Stifterverband 2008).

Die Präsentationen, die den schriftlichen Beiträgen der Dokumentation zugrunde liegen, sind im Anhang abgedruckt.

In einer alle Befunde würdigenden Gesamtdiskussion wird sich mit der aktuellen Lage, den erforderlichen Maßnahmen und den notwendigen Rahmenbedingungen für verbesserte Übergänge und Angebote für beruflich Qualifizierte im Hochschulbereich auseinandergesetzt.



## INHALT

Einführung <i>Karl-Heinz Minks, HIS, Hannover</i>	7
Entwicklung des Qualifikationsangebots und Qualifikationsbedarfs 2003 bis 2035 <i>Hans-Joachim Schade, BIBB, Bonn</i>	9
Karriere mit Lehre gegen den Fachkräftemangel der Wirtschaft <i>Jan Kuper, DIHK, Berlin</i>	18
Anrechnung und Hochschulweiterbildung aus betrieblicher Perspektive (ANKOM-RBS-Befragung) <i>Daniel Völk, HIS, Hannover</i>	23
Studie „Quartäre Bildung“ – Chancen der Hochschulen für die Weiterbildungsnachfrage von Unternehmen <i>Prof. Dr. Frank Ziegele, Fachhochschule Osnabrück/CHE Gütersloh</i>	30
Zusammenfassung der Gesamtdiskussion <i>Ida Stamm-Riemer, HIS, Hannover</i>	36
ANHANG	
– Powerpoint-Präsentationen:	
Entwicklung des Qualifikationsangebots und Qualifikationsbedarfs 2003 bis 2035 <i>Hans-Joachim Schade, BIBB, Bonn</i>	40
Karriere mit Lehre 2008 <i>Jan Kuper, DIHK, Berlin</i>	
Anrechnung und Hochschulweiterbildung aus betrieblicher Perspektive (ANKOM-RBS-Befragung) <i>Daniel Völk, HIS, Hannover</i>	67
Input: Studie „Quartäre Bildung“ <i>Prof. Dr. Frank Ziegele, Fachhochschule Osnabrück/CHE Gütersloh</i>	88
– Liste der Teilnehmenden	111



## Einführung

Karl-Heinz Minks

Projektleiter der wissenschaftlichen Begleitung von ANKOM, HIS Hochschul-Informationssystem GmbH

### Anlass, Sinn und Zweck der Tagung

Wir sind heute in einem relativ kleinen Kreis zusammengekommen, um über ein Thema zu sprechen, das bisher ein Stiefkind in der Bildungslandschaft zu sein schien, dessen Bedeutung aber ohne Zweifel wächst. Dass wir nur wenige sind, ist beabsichtigt und nicht etwa einem allgemeinen Desinteresse geschuldet. Die vier Referate, denen wir gleich zuhören dürfen, haben die Funktion von Impulsen für eine intensive und – wie ich sicher bin – spannende Diskussion. Das Anliegen, das wir mit dieser Runde verbinden, resultiert aus den Erfahrungen, die wir im Rahmen der BMBF-Initiative ANKOM gemacht haben:

Ausgehend von einer Annäherung der beruflichen Bildung an das Hochschulniveau ist es das Ziel dieser ANKOM-Initiative, Anrechnungspotenziale von beruflichen Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge zu identifizieren und Wege der Einrichtung und Verstetigung von Anrechnungsverfahren an Hochschulen zu finden.

Da das deutsche berufliche Aus- und Fortbildungssystem hochgradig überregional bzw. zum großen Teil bundesrechtlich geregelt ist, müssen wir uns nicht darauf beschränken, nur die individuellen Kompetenzen von Personen in den Blick zu nehmen; unsere Aufgabe ist es u. a. zu prüfen, inwieweit sich aus den bundeseinheitlich geregelten Aus- und Fortbildungsordnungen heraus pauschale Anrechnungsmöglichkeiten beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge ergeben.

Bei der Entwicklung von Möglichkeiten der Anrechnung sind wir recht weit gekommen, allein, es geht ja nicht nur um die Möglichkeit, sondern um ihre möglichst verbreitete Nutzung, kurz um neue gangbare Lernpfade auf dem Weg des lebenslangen Lernens.

Aus der Perspektive der Subjekte geht es um ihr berufliches Fortkommen, um die Sicherung von Kompetenzen und Qualifikationen und um die Öffnung von Qualifizierungssackgassen und ein Stück Korrektur sozialer Bildungsschranken.

Für Betriebe geht es um den Erhalt und die Weiterqualifizierung ihres Personalbestandes und damit auch um die Sicherung ihrer Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit.

Genau an dieser Stelle mussten wir feststellen, dass es kaum verlässliche Informationen gibt, welche Potenziale für ein Studium mit Anrechnung beruflicher Kompetenzen existieren und letztlich, welche Potenziale an Berufstätigen für die Nutzung weiterqualifizierender Studienangebote überhaupt in Frage kommen. In manchen Berufsfeldern, wie im Sozial- und Gesundheitsbereich liegen hohe Bedarfe offen, ohne dass wir sie genau quantifizieren könnten, in anderen Berufsfeldern liegen die Bedarfe noch weitgehend im Dunkeln.

Es gibt in diesem bildungspolitischen Aktionsfeld nur unzureichend geklärte Fragen:

- Welche Rolle übernimmt die Hochschule, wenn sich die Tendenz zu höherwertigen und wissenschaftsbezogenen Anforderungen in immer mehr Berufsfeldern fortsetzt?
- Wenn es richtig ist, dass es in Niveau und Inhalten immer größere Überschneidungsbereiche zwischen hochschulischen Bildungsangeboten und beruflicher Aus- und Fortbildung gibt, wie kann dann die historisch gewachsene Distanz zwischen Hochschulbildung und beruflicher Bildung im Sinne von mehr Durchlässigkeit überbrückt werden, ohne dass beide Bereiche ihre genuinen Bildungsaufträge aufgeben oder beeinträchtigen müssen?



- Gibt es Felder, in denen die Zukunft eher in einer Akademisierung ehemals nicht akademischer Berufe liegt? Liegt im Bachelor die Zukunft der einen oder anderen beruflichen Ausbildung? Oder wird sich der Kompetenzwettbewerb zwischen der beruflichen und der hochschulischen Bildung, den wir allenthalben schon feststellen, verschärfen und ausweiten?

Wie können wir den Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften decken, wenn die Demografie in wenigen Jahren das Angebot an Absolventinnen und Absolventen des tertiären Bereichs schrumpfen lässt? In der Vergangenheit konnten sich die Unternehmen ja – bei zyklischen Schwankungen – in der Regel einer wachsenden Zahl junger Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen gewiss sein. Bei dieser letzten Frage spätestens nähern wir uns den Problemen der langfristigen Sicherung und Entwicklung des Personals in den Betrieben und damit nicht zuletzt auch der Sicherung von Innovation, dem Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und der Arbeitsplätze für die Beschäftigten.

Auch hier stellen sich viele Fragen, die uns in das Zentrum unseres heutigen Themas führen. Es gibt kaum zwei Meinungen darüber, dass das Studienangebot unserer Hochschulen in Richtung berufsbegleitende Curricula erweitert und ausdifferenziert werden muss, aber:

- Sind die Unternehmen überhaupt auf die o. g. Herausforderungen vorbereitet?
- Erkennen die Betriebe die Kompetenzpotenziale ihrer Beschäftigten?
- Haben die Betriebe die Hochschule als potenzielle Partnerin bei der Bewältigung der Herausforderungen der Personalentwicklung überhaupt schon im Blick?
- Sind es vielleicht eher die großen einflussreichen Unternehmen, die die Potenziale der Hochschule nutzen?
- Wie sind kleine und mittlere Betriebe aufgestellt?
- In welchem Umfang erkennen Beschäftigte – mit und ohne Abitur – eigene Bedarfe an hochschulischer Weiterqualifizierung?

Nicht zuletzt auch wichtig ist die Frage: Können Hochschulen neue Angebote außerhalb des grundständigen Studiums finanziell stemmen, ohne an anderer Stelle Ressourcen abzuziehen? Meines Wissens gibt es kaum voll durchfinanzierte Angebote im staatlichen Sektor und auch viele Private halten ja die Hand auf, wenn es um Subventionen geht.

Ich darf Ihnen die den Vorträgen zugrunde liegenden empirischen Erhebungen kurz vorstellen:

- Eine Studie des Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK): Karriere mit Lehre: Befragung von Absolventinnen und Absolventen einer Aufstiegsfortbildungsprüfung bei IHKs
- Eine Studie von Centrum für Hochschulentwicklung GmbH (CHE) und Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft: Quartäre Bildung: Blick auf Unternehmen
- Eine Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB): Angebot und Nachfrage nach tertiär gebildeten Fachkräften und schließlich
- Eine ANKOM-Befragung von Betrieben mit Unterstützung des BIBB-RBS-Betriebspanels. Für die technische und inhaltliche Unterstützung dieser Befragung vielen herzlichen Dank an das BIBB!

Ich wünsche Ihnen und uns im Namen der Wissenschaftlichen Begleitung der ANKOM-Initiative eine anregende und ergebnisreiche Diskussion.



# Entwicklung des Qualifikationsangebots und Qualifikationsbedarfs 2003 bis 2035

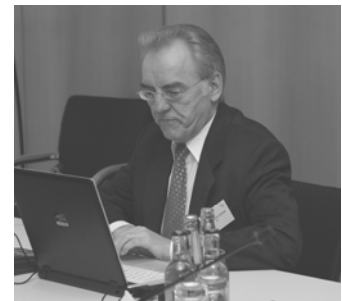
Hans-Joachim Schade

Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bundesinstitut für Berufsbildung, Arbeitsbereich 2.2 Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit

## Einleitende Bemerkungen

Als zentrale zu bewältigende Aufgaben standen lange das zu geringe Wirtschaftswachstum, die hohe Staatsverschuldung und Abgabenlast sowie die über alle Konjunkturzyklen hinweg immer weiter zunehmende und den sozialen Frieden bedrohende Arbeitslosigkeit im Fokus. Mit der Zunahme des Wirtschaftswachstums und der Beschäftigung sowie dem kräftigen Rückgang der Arbeitslosigkeit 2006 bis 2008 meldeten sich vermehrt Stimmen, die vor einem bereits einsetzenden oder in naher Zukunft drohenden Fachkräftemangel warnten. Dieser könnte sich als zentrale Wachstumsbremse für den Standort Deutschland erweisen. In den öffentlichen Diskussionen über die Situation auf dem Arbeitsmarkt könnte sich mit der aktuellen Wirtschaftskrise erneut eine Verschiebung der Problemwahrnehmung anbahnen.

Aktuell ist die Unsicherheit groß, welch tiefe Spuren der weltweit scharfe konjunkturelle Einbruch am deutschen Arbeitsmarkt hinterlassen wird. Mit Maßnahmen der Beschäftigungssicherung durch Kurzarbeit und Qualifizierung von Beschäftigten sucht die Politik die Ausgangssituation der Unternehmen für den baldig erwarteten Aufschwung zu verbessern. Bei aller Ungewissheit über Dauer und Intensität des konjunkturell bedingten Nachfragerückgangs auf dem Arbeitsmarkt sollte dies nicht den Blick auf die mittel- und längerfristigen Herausforderungen in der Zukunft verstellen.



## Notwendigkeit und Grenzen von Prognosen

„Prognosen sind schwierig, besonders wenn sie die Zukunft betreffen“ – so lautet ein beliebtes Bonmot, das Mark Twain, Karl Valentin, Niels Bohr oder auch Winston Churchill zugeschrieben wird. Niemand kann die zukünftige Entwicklung vorhersagen vor allem für lange Zeiträume. Dennoch sind bei allen Unwägbarkeiten Prognosen<sup>1</sup> möglicher Entwicklungen des Arbeitsmarktes für eine aktive Zukunftsgestaltung unerlässlich. Sie können zeigen, welche Problemlagen und Ungleichgewichte zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage sich in Zukunft einstellen werden, wenn die im langfristigen Zeitvergleich festgestellten Trends sich in gleicher Weise fortsetzen. Prognosen beschreiben aber keine unabänderlichen Sachzwänge, sondern sind immer Wenn-Dann-Aussagen, deren Ergebnisse vor dem Hintergrund der getroffenen Annahmen beurteilt werden müssen. Sie wollen frühzeitig einen Bewusstseinsprozess in Politik und Gesellschaft in Gang setzen und die Diskussion über Handlungsoptionen initiieren, damit unerwünschte Entwicklungen in ihrer Wirkung gedämpft oder gar eine Trendwende herbeigeführt werden können. Insofern können Prognosen auch ihre (gewünschte) „Selbsterstörung“ auslösen.

## Dominanter Trend für das Angebot an Arbeitskräften ist die demografische Entwicklung, auf der Bedarfsseite ist es die Wirtschaftsentwicklung

In die Projektionen des zukünftigen Arbeitskräfteangebots fließen Annahmen zur Bevölkerungsentwicklung ein, die von der Geburtenrate, der Sterberate und dem Wanderungsverhalten bestimmt werden. Während sich die beiden ersteren recht stabil entwickeln, sind die Annahmen hinsichtlich der Entwicklung des Wanderungssaldos mit größerer Unsicherheit behaftet. Neben der Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (Erwerbspersonenpotential) hängt die Zahl der zur Verfügung stehenden Erwerbspersonen von deren Erwerbsbeteiligung ab. Dieser Anteil (Erwerbsquote) differiert erheblich nach Alter, Geschlecht und Qualifikation. Schließlich bestimmen die beträchtlichen zyklischen Schwankungen unterliegende Aus- und Weiterbildungsbeteiligung und Studierneigung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, das Qualifikationsangebot, das dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht.

<sup>1</sup> Gesprochen wird auch von Projektionen. Im Unterschied zu Prognosen berechnen diese die Wirkung von Variationen der mittleren Annahmen der Trendparameter.

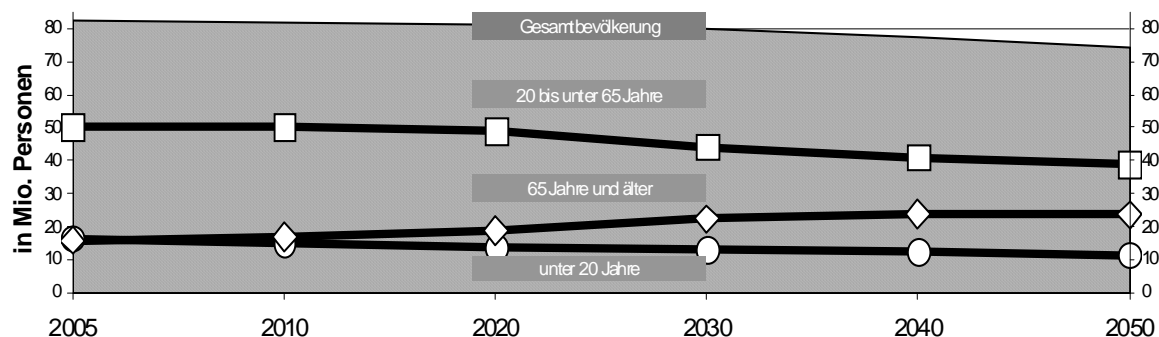
Im Vergleich zum Arbeitskräfteangebot ist der Arbeitskräftebedarf insbesondere langfristig schwerer zu kalkulieren. Zwar lassen sich auf Basis der Entwicklungen in der Vergangenheit mittlere Annahmen zur Entwicklung des Wirtschaftswachstums, der Produktivität und des Arbeitszeitvolumens sowie zum Wandel der Wirtschafts-, Tätigkeits- und Qualifikationsstrukturen berechnen und in die Zukunft fortschreiben. Die Wirkungen nicht vorhersehbar auftretender Einflussfaktoren, wie singuläre Ereignisse oder neue Wirkungsketten lassen sich in den Prognosemodellen dagegen nicht berücksichtigen. Aktuelle Beispiele sind die Entwicklung der Energiekosten, die Folgen der aktuellen Finanzmarktkrise, die Veränderung von Währungsrelationen, aber auch der institutionellen Rahmenbedingungen, die von der Politik und den Tarifparteien gesetzt werden. Wenn sich die Erwartungen bezüglich der Zukunft ändern, kann dies auch ein anderes Verhalten der Marktteilnehmerinnen und -Teilnehmer zur Folge haben.

Welche der Entwicklungen sich auf dem Arbeitsmarkt bis 2025 voraussichtlich vollziehen, wenn die seit längerem bestimmenden Trends weiter fortwirken, zeigen die Projektionen zweier Institutionen, die sich bereits seit den 80er Jahren mit langfristigen Arbeitsmarktprognozen beschäftigen, nämlich der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK, in Folge der Föderalismusreform 2007 aufgelöst) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit<sup>2</sup>. Trotz sehr unterschiedlicher methodischer Ansätze kommen beide zu vergleichbaren Ergebnissen.

### Herausforderungen des zukünftigen Arbeitsmarktes durch die demographische Entwicklung

Deutschland befindet sich in der Phase des anhaltenden *Bevölkerungsrückgangs*. Nach der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausschätzung (2006) hatte Deutschland den höchsten Bevölkerungsstand bereits 2003 erreicht. Für das Jahr 2050 wird eine Bevölkerungszahl von nur noch knapp 74 Mio. Einwohner im Basis-Szenario prognostiziert.<sup>3</sup>

Zugleich verschiebt sich die Alterspyramide, das *Durchschnittsalter steigt*. 2030 werden rund 28 Prozent der Bevölkerung über 65 Jahre alt sein. 2005 waren dies noch rund 19 Prozent der Bevölkerung. Demgegenüber wird der Anteil der unter 20 -jährigen von 20 Prozent im Jahr 2005 auf 16,6 Prozent im Jahr 2030 gesunken sein.



Quelle: Bott et al. 2008, Daten: STBA, 11 koordinierte Bevölkerungsvorausschätzungen 2006, Variante „mittlere Bevölkerung“: Geburtenhäufigkeit konstant, Lebenserwartung Basisannahme, Wanderungssaldo 200.000

Abb. 1: Bevölkerungsentwicklung Deutschland 2005-2050

Bereits ab 2015 ist mit einem stark sinkenden *Neuangebot* an Arbeitskräften zu rechnen. Demographiebedingt kann der *Ersatzbedarf* mittelfristig nicht mehr durch das Neuangebot gedeckt werden. Für die in den Baby-Boomer-Jahren Geborenen (erste Hälfte der 60er Jahre mit der Spitze von rund 1,3 Mio. Geburten im Jahr 1965, Alte Bundesländer), die zwischen 2020 und 2030 (je nach Renteneintrittsalter) in Ruhestand gehen werden, wird es rein rechnerisch nur ein Neuangebot von Arbeitskräften von rund 672.000 Menschen aus dem Jahr 2006 geben (dieses Ersatzangebot ist bereits jetzt geboren).

<sup>2</sup> Bonin et al. (2007), Schnur/Zika (2007).

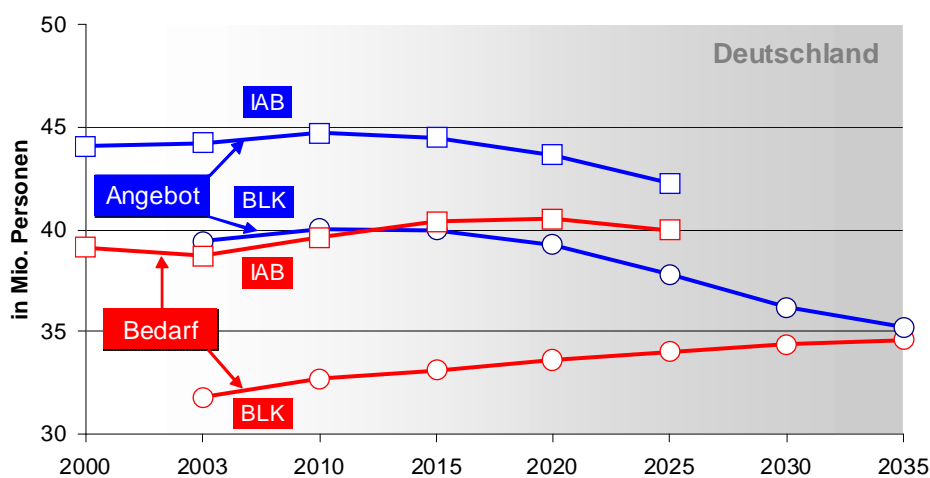
<sup>3</sup> Annahme sind konstante Geburtenrate, leicht gestiegene Lebenserwartung und ein Zuwanderungssaldo von 200.000 Menschen p. a. Selbst wenn jetzt die Geburtenrate von knapp über 1,3 auf 1,6 Kinder pro gebärfähiger Frau zunimmt, würde dies die Altersverteilung bis 2050 nicht groß ändern. Anstatt der für 2050 vorausgesagten 39,1 Mio. Personen im Alter zwischen 20 und 65 Jahren wären es dann rund 40,5 Mio. Personen.

Moderne Technologien, Innovationen und der fortdauernde Strukturwandel von der Industrie- zur Wissensgesellschaft werden zu sinkenden Anteilen vom Neuangebot ausgebildeter Fachkräfte getragen werden. Die notwendigen Anpassungsleistungen werden sich verstärkt auf die älteren Erwerbspersonen verlagern. Diese geraten für die Unternehmen zu einem zunehmend wichtiger werdenden Reservoir, aus dem sie ihren zukünftigen Qualifikationsbedarf, insbesondere den an Höherqualifizierten, decken müssen.

## Projektionen des Arbeitskräftebedarfs und Arbeitskräfteangebots

Bei einem unterstellten durchschnittlichen moderat steigenden Wirtschaftswachstum (1,74 Prozent p.a.) steigt bis 2020 der Bedarf an Kernerwerbstätigen<sup>4</sup> in Deutschland insgesamt um 1,7 Mio. und zwischen 2020 und 2035 weiter um rund eine Million an. In der Bilanz kommen rechnerisch 2035 Angebot und Bedarf zur Deckung. Dies ist jedoch kein anzustrebender Idealzustand, sondern Zeichen eines gravierenden Arbeitskräftemangels, da es immer einen Sockel von Sucharbeitslosigkeit und von Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage geben wird.

Arbeitsplatzmangel ist aus globaler Sicht noch länger das beherrschende Thema. Auf einzelnen Teilarbeitsmärkten zeichnet sich jedoch ein Arbeitskräftemangel ab.



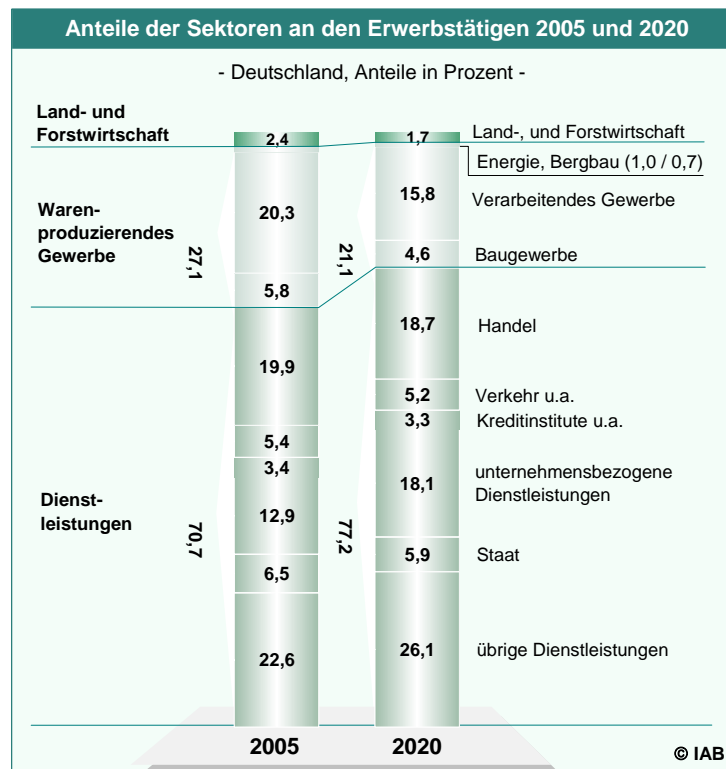
Quelle: Zika, Schnur (2007), IZA / BLK (2007)

Abb. 2: Prognose des Arbeitskräfteangebots und -bedarfs Deutschland 2000-2035

## Trends der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsentwicklung

*Tertiarisierung der Wirtschaftszweige:* Die Beschäftigung geht im primären Sektor (Landwirtschaft, Bergbau) weiter, im sekundären Sektor (Verarbeitendes Gewerbe, Energie, Bau) stark zurück. Gleichzeitig verzeichnet der tertiäre Sektor (Unternehmensdienste und übrige, überwiegend personenbezogene Dienstleistungen) zum Teil deutliche Beschäftigungszuwächse.

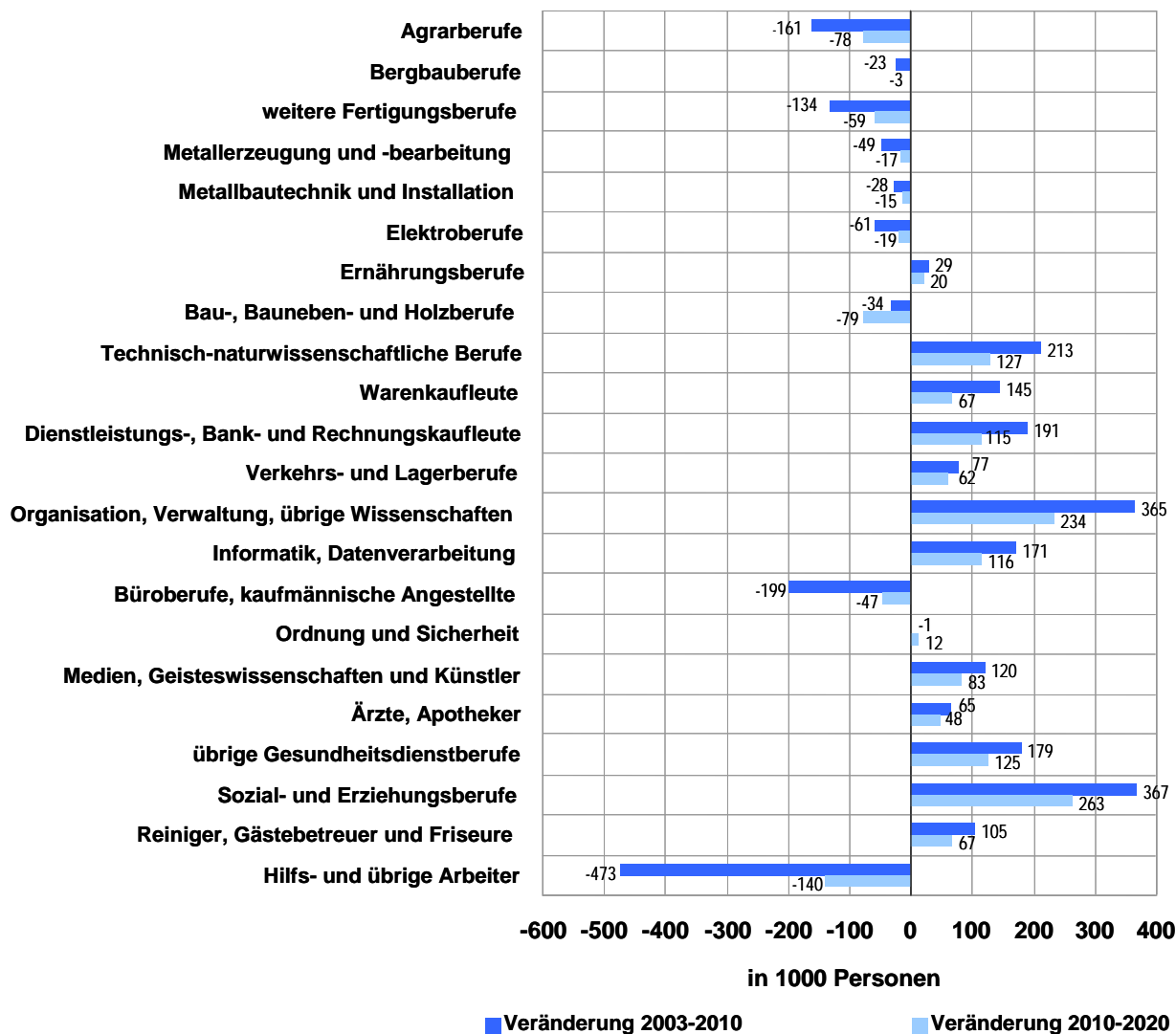
<sup>4</sup> Kernerwerbstätige umfassen alle Erwerbstätige ohne Personen in Ausbildung und geringfügig Beschäftigte.



Quelle: Schnur/Zika (IABKurzbericht Nr. 12/2005)

Abb. 3: Tertiarisierung der Wirtschaftszweige 2005-2020

*Tertiarisierung der Berufstätigkeiten:* Auch bei den Berufstätigkeiten zeigt sich wie bei den Wirtschaftszweigen der Trend zur Tertiarisierung. Die Zahl der Beschäftigten in Fertigungsberufen geht zurück, die in Dienstleistungsberufen nimmt weiter zu. Die am stärksten wachsenden Berufsfelder haben einen überdurchschnittlichen, die am stärksten schrumpfenden einen unterdurchschnittlichen Akademikeranteil.

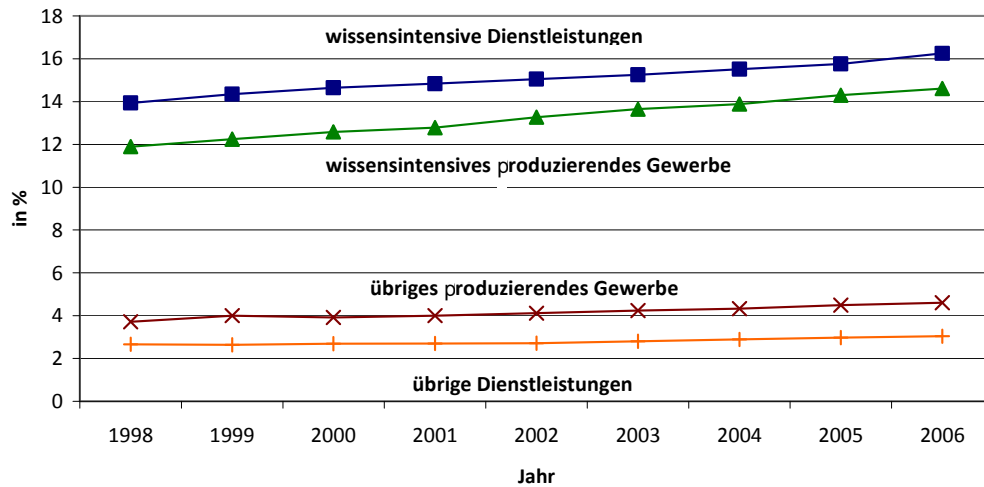


Quelle: IZA 2007, (BLK-Prognose 2006)

Abb. 4: Tertiarisierung der Berufstätigkeiten 2003-2020<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Der sehr starke Rückgang der Beschäftigung bei den Hilfsarbeitskräften dürfte überzeichnet sein. In den 90er Jahren gab es eine Umklassifikation in diesem Berufsfeld. Die qualifikationsspezifische Beschäftigtenentwicklung bestätigt jedoch den deutlichen Beschäftigungsrückgang der formal nicht qualifizierten Personen.

**Trend zur Höherqualifizierung:** In nahezu allen Wirtschaftszweigen ist ein zusätzlicher Bedarf an höher qualifiziertem Personal erkennbar. Dies gilt vor allem für wissensintensive Wirtschaftszweige.



Quelle: Ebcinoglu. et al. 2008, Daten: Bundesagentur für Arbeit: Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten - Berechnungen des NIW.

Abb. 5: Akademikerquote in ausgewählten Wirtschaftszweigen 1998 bis 2006

Deutschland *kann* sich angesichts der skizzierten Trends eine Fortdauer der Bildungsstagnation<sup>6</sup> nicht länger leisten.

Ein dominanter Tertiarisierungstrend beim Qualifikationsangebot ist derzeit in Deutschland nicht festzustellen.<sup>7</sup> Auf der Angebotsseite hat sich der Anteil an Hochqualifizierten an der Bevölkerung in den letzten 10 Jahren nur geringfügig und auf vergleichsweise niedrigem Niveau (Deutschland 2005 mit 19,9 Prozent gegenüber 34,9 Prozent im EU-19-Durchschnitt) erhöht.<sup>8</sup> Zugleich ist der Anteil der Erwerbspersonen ohne eine formale Qualifikation nahezu konstant geblieben. Unterdurchschnittlich nahm die Zahl der Erwerbspersonen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung (einschließlich Fach-, Techniker- und Meisterausbildung) zu. Der Ersatzbedarf an Hochqualifizierten wird aufgrund der wachsenden Zahl der Verrentungen in den kommenden Jahren deutlich steigen, das Neuangebot dagegen ab 2015 sinken. Der absehbare Mangel an Hochqualifizierten kann durch eine stärkere Ausweitung der Studienberechtigtenquote abgemildert werden. Hier könnte eine größere Durchlässigkeit zwischen beruflicher (Weiter-)Bildung und Hochschulbildung einen wichtigen Beitrag leisten zur Erschließung weiterer Potentiale für eine Hochschulausbildung.

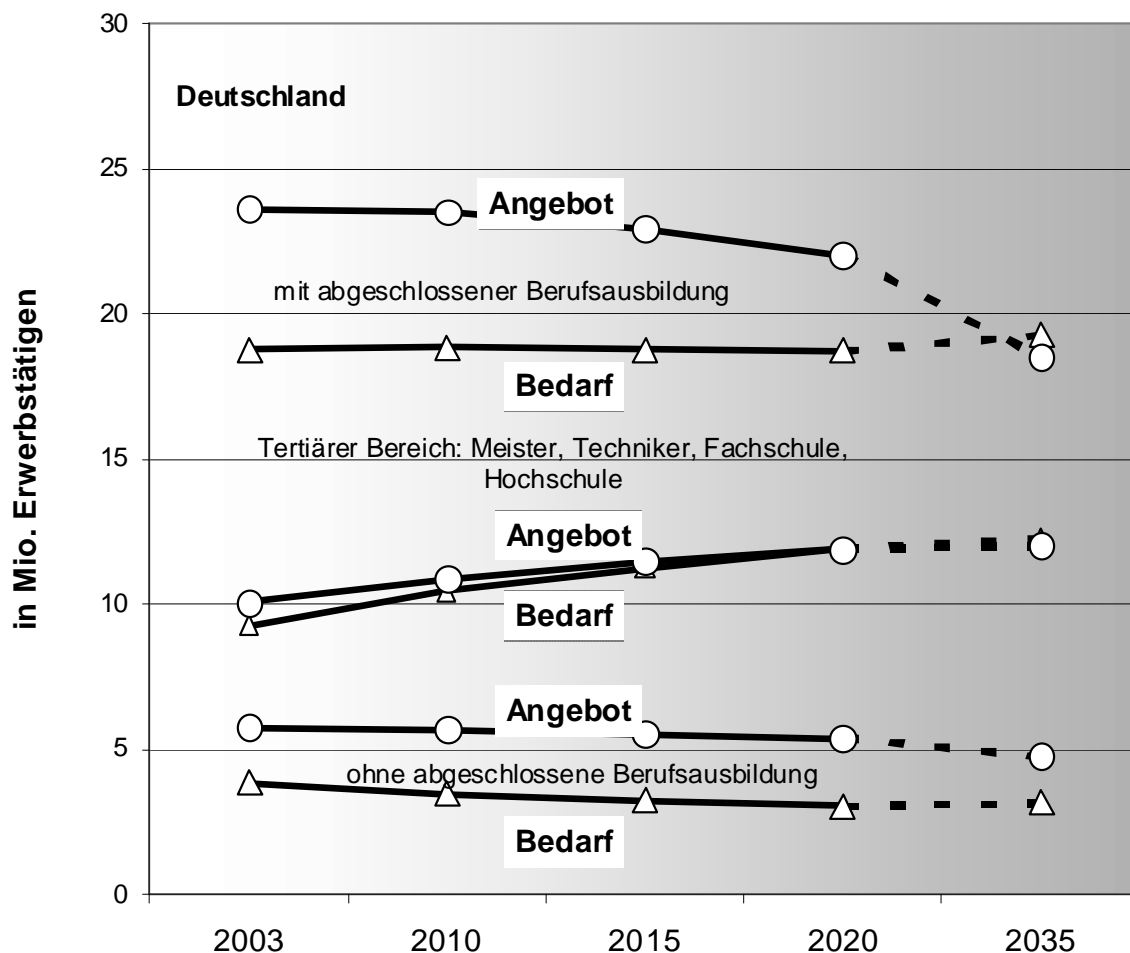
Informations- und Wissensarbeit nimmt mit dem Technologisierungstrend der Produktions- und Wirtschaftsprozesse der Industriegesellschaft und dem Übergang zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft zu und bedingt Änderungen sowohl bei den Tätigkeiten als auch bei den Qualifikationsanforderungen. Die Tätigkeitsinhalte wandeln sich von materialbezogener Arbeit zu daten-, informations- und wissensbezogener Arbeit. Nicht nur für die Gruppe der hochqualifizierten Angestellten und Selbständigen in Forschung, Entwicklung, Konstruktion, Marketing und Beratung, sondern auch für die Ebene der Facharbeiter wird die Arbeit zunehmend anspruchsvoller und verstärkt wissensbasiert. Das Anforderungsprofil verlagert sich von motorisch-manuellen Tätigkeiten zu kognitiv abstrahierenden. Breites Fachwissen, Denken in Zusammenhängen, Übernahme von Prozessverantwortung, Selbststeuerung und Bereitschaft zu flexiblem Arbeitseinsatz in Gruppen sowie zur Weiterbildung werden zunehmend wichtiger.

Aus der Entwicklung der Wirtschaftszweige und des Arbeitskräftebedarfs nach Berufen lässt sich die *Nachfrage der Wirtschaft nach Qualifikationen* ableiten.

<sup>6</sup> Reinberg/Hummel (2003), Biersack et al. (2008), Leszczensky et al (2009, S. 4).

<sup>7</sup> So liegt der Hochschulabsolventinnen und -absolventenanteil der jüngeren Altersgruppe für Deutschland unter dem Anteil der älteren Gruppe. Dies ist zum Teil auf die bisher immer noch zu langen Ausbildungszeiten und hohen Abbrecherquoten im Hochschulbereich zurückzuführen.

<sup>8</sup> Hierbei ist aber festzuhalten, dass Deutschland aufgrund der herausragenden Bedeutung der dualen Berufsausbildung insgesamt einen im internationalen Vergleich hohen Bildungsstand aufweist, mit einem Anteil von rund 83 Prozent der 25- bis 64-Jährigen, die mindestens über einen Abschluss im Sekundarbereich II verfügen (OECD, EAG, 2007, S. 41).



Quelle: Bott et al. 2008, Daten: Bonin et. al. 2007, (BLK-Prognose 2006), Berechnungen BIBB

Abb. 6: Erwerbstätigenangebot und -bedarf nach Qualifikationsstufen 2003-2035

Für Arbeitskräfte *ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung* wird sich die Situation nicht erkennbar verbessern. Der Bedarf wird weiter leicht sinken, das Angebot sich nur unmerklich verändern. Wege, die diese Gruppe näher an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen heranführen, sind dringend notwendig. Ansonsten werden sie die Verlierer auf dem Arbeitsmarkt sein und nur geringe Chancen haben, dem Wechselspiel von Arbeitslosigkeit und kargen Mindestlöhnen zu entkommen. Hier besteht dringender Handlungsbedarf.

Demographiebedingt sinkt das Angebot an Personen *mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung*; es wird aber noch bis 2030 weiter über dem Bedarf liegen. Ab 2020 wird man auch auf diesem Qualifikationsniveau mit einem schnell zunehmenden Fachkräftemangel in bestimmten Berufsfeldern und Regionen konfrontiert sein, zumal das Angebot nicht immer bedarfsspezifisch ausgerichtet ist. Ab 2035 wird das Angebot dann auch rein rechnerisch den Bedarf nicht mehr decken können.

Im tertiären Bereich werden sowohl Angebot als auch Bedarf weiter ansteigen – sie liegen bereits heute dicht beieinander. Bei den Hochschulabsolventinnen und -absolventen rührt der zu erwartende Bedarf zu etwa gleichen Teilen aus dem Ersatzbedarf und dem durch den wirtschaftlichen Strukturwandel bedingten Neubedarf. Der Ersatzbedarf wird ab Ende des zweiten Jahrzehnts (ab 2020) aufgrund des Ausscheidens der geburtenstarken Jahrgänge (Baby-Boomer-Generation) sehr deutlich anwachsen.

Der schon heute feststellbare Mangel an akademischen und hochqualifizierten Fachkräften, z. B. in Naturwissenschaften und in einigen technischen Berufen, wird sich dann auf nahezu alle Berufsgruppen und Branchen ausweiten. In der Prognose ist dabei bereits optimistisch unterstellt, dass z. B. alle, die ein Hochschulstudium aufnehmen wollen, und

zwar im Umfang so wie in der Vergangenheit, dies auch tun können. Dies bedeutet, dass die Aufnahmekapazitäten der Hochschulen allein wegen der Doppeljahrgänge in den Jahren 2012-2014, die durch die Schulzeitverkürzungen entstehen, um etwa 30 Prozent erhöht werden müssten.

Besonders deutlich wird die Brisanz der Situation bei den nicht akademischen hochqualifizierten Fachkräften, wie Meister, Techniker und Fachschulabsolventinnen und -absolventen. Hier sind Bedarf und Angebot schon jetzt nahezu deckungsgleich, was als Indiz für massiven Mangel an Fachkräften in einigen Branchen gilt.

Ab der zweiten Dekade wird die demografische Entwicklung das Arbeitskräfteangebot massiv beeinträchtigen. Angesichts der langen Reaktionszeiten von Maßnahmen, insbesondere im Bildungsbereich, sind entsprechende Handlungsbedarfe bereits jetzt gegeben.

## **Fazit**

Deutschland befindet sich in der Phase eines längerfristig anhaltenden Bevölkerungsrückgangs. In dessen Folge nimmt das Durchschnittsalter der Bevölkerung und des Arbeitskräfteangebotes kontinuierlich zu. Der sektorale Trend hin zur Dienstleistungs- und Wissensökonomie ist verbunden mit einem zunehmenden Bedarf an Höherqualifizierten.<sup>9</sup> Das Neuangebot kann jedoch den Ersatz- und Expansionsbedarf an Hochqualifizierten mittelfristig und erst recht langfristig nicht mehr decken. Im Verbund mit dem Ausscheiden geburtenstarker Jahrgänge wird sich der abzeichnende Fachkräftemangel verstärken. Maßnahmen der Erschließung von Personalreserven, die Schaffung verbesserter Rahmenbedingungen für die Erwerbsbeteiligung sowie die Weiterbildung von bereits Beschäftigten werden daher an Bedeutung gewinnen. Bildungsanstrengungen müssen in allen Lebensphasen ein attraktives Ziel vor Augen haben und sich lohnen.

Eine zwischen den relevanten Akteuren abgestimmte Gestaltung der mit dem Konzept des lebenslangen Lernens als notwendig erkannten Bildungsexpansion ist überfällig. Ein solches Konzept muss das ganze Erwerbsleben mit einschließen und eine größere Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungsebenen durch die Gestaltung von Übergängen und Anschlüssen ermöglichen. Das individuell erreichte Bildungsniveau eines Menschen hängt heute noch zu sehr von dem in der Jugend erreichten Bildungsabschluss ab. Qualifizierung in und durch Arbeit sollte eine stärkere Anerkennung finden. Bildungsangebote, die dies berücksichtigen und eine bessere Vereinbarkeit von Studium und Erwerbstätigkeit ermöglichen, würden dazu beitragen, die vielfach festgestellte hochgradige Selektivität der Bildungschancen nach sozialer Herkunft abzubauen.

„Selektion, hohe Übergangshürden und oft sogar verschlossene Türen zwischen Bildungsabschnitten und Teilsystemen, sind wenig geeignet, individuelle Förderung zu verwirklichen sowie Leistungsfähigkeit und Qualität des Bildungswesens zu steigern. Der deutsche Hang, Bildung mehr als Ausleseprozess, denn als Entwicklungsprozess zu betreiben, könnte angesichts der demografischen Entwicklung, gesellschaftlichen Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit kosten.“ (Manfred Kremer, Präsident des BIBB, 2008)

## **Literatur**

- Biersack, W.; Kettner, A.; Reinberg, Alexander; Schreyer, F. (2008): Akademiker/innen auf dem Arbeitsmarkt: Gut positioniert, gefragt und bald sehr knapp. (IAB-Kurzbericht, 18/2008), Nürnberg.
- Bonin, H.; Schneider, M.; Quinke, Hermann; Arnes, T. (2007): Zukunft von Bildung und Arbeit – Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2020, IZA Research Report No. 9, Bonn.
- Bott, P., Helmrich, R. & Schade, H.J., (2008): Arbeitsmarktprospektiven - Trends, Möglichkeiten und Grenzen, Bildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 03.
- CEDEFOP (2008), Future skill needs in Europe – Medium term forecast, Luxembourg, Kurzfassung in: CEDEFOPINFO Nr. 1/2008.

---

<sup>9</sup> Die jüngste Mittelfristprognose für die Staaten der EU (CEDEFOP 2008) sagt ebenfalls einen weiter steigenden Bedarf an Höherqualifizierten voraus.



- Ebcinoglu, F.; Frietsch, R.; Gehrke, B.; Heine, Ch.; Helmrich, R.; Kerst, Ch.; Leszczensky, M.; Schaeper, H. & Schoengen; K. (2008): Bildung und Qualifikation als Grundlage der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands. Bericht des Konsortiums „Bildungsindikatoren und technologische Leistungsfähigkeit“, Berlin.
- Leszczensky, M; Frietsch, R.; Gehrke, B.; Heine, Ch.; Helmrich, R. (2009): Bildung und Qualifikation als Grundlage der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands. Bericht des Konsortiums „Bildungsindikatoren und technologische Leistungsfähigkeit“, Berlin.
- Fuchs, J.; Dörfler, K. (2005): Projektion des Arbeitsangebots bis 2050: Demografische Effekte sind nicht mehr zu bremsen. (IAB-Kurzbericht, 11/2005), Nürnberg.
- Fuchs, J.; Schnur, P.; Zika, G. (2005): Arbeitsmarktbilanz bis 2020 - Besserung langfristig möglich. (IAB-Kurzbericht, 24/2005), Nürnberg.
- Kremer, M. (2008): Herausforderung für die Berufsbildung, in: didacta - Das Magazin für lebenslanges Lernen, 3.
- OECD (2007): Education at a Glance (EAG) 2007, S. 71.
- Reinberg, A.; Hummel, M. (2003): Bildungspolitik: Steuert Deutschland langfristig auf einen Fachkräftemangel hin? (IAB-Kurzbericht, 09/2003), Nürnberg.
- Schnur, P.; Zika, G. (2005): Projektion des Arbeitskräftebedarfs bis 2020: Nur zögerliche Besserung am deutschen Arbeitsmarkt. (IAB-Kurzbericht, 12/2005), Nürnberg.
- Schnur, P.; Zika, G. (2007): Arbeitskräftebedarf bis 2025: Die Grenzen der Expansion. (IAB-Kurzbericht, 26/2007), Nürnberg.

## Karriere mit Lehre gegen den Fachkräftemangel der Wirtschaft

Jan Kuper,

Referatsleiter im Deutschen Industrie- und Handelskammertag, Projektmanagement "IHK.Die Weiterbildung", IHK-Online-Akademie

### 6. IHK-Weiterbildungserfolgsumfrage

100.000 Personen im Jahr absolvieren eine Prüfung der Aufstiegsbildung zum Meister, Fachwirt oder -kaufmann, Betriebswirt u. a. bei einer Industrie- und Handelskammer (IHK) oder bei einer Handwerkskammer (HwK). Jeder sechste dual Ausgebildete qualifiziert sich damit für eine höhere Position und mehr Verantwortung. Dass sich das lohnt, zeigen die Weiterbildungserfolgsumfragen der IHKs. Die im ersten Halbjahr 2008 abgeschlossene 6. IHK-Weiterbildungserfolgsumfrage unter Absolventinnen und Absolventen einer IHK-Aufstiegsprüfung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) bestätigt erneut die Attraktivität beruflicher Weiterbildung. Zielgruppe der aktuellen Befragung waren rund 72.500 Absolventinnen und Absolventen der Jahre 2003 bis 2007 aus bundesweit 50 IHKs. Damit wurde ein gutes Drittel aller Absolventinnen und Absolventen von IHK-Weiterbildungsprüfungen dieses Zeitraums erreicht. Im Befragungszeitraum vom 1. Februar bis zum 4. März 2008 antworteten 10.869 Personen. Das entspricht einer Antwortquote von 15 Prozent.



Insgesamt wurden 23 Fragen gestellt: zur Person – Alter, Geschlecht, Schul- und Berufsabschluss, Berufserfahrung, Position und Branche, zu den erworbenen Abschlüssen, zur Motivation für und den Ergebnissen der Weiterbildung – beruflicher Aufstieg, Bezahlung, Position vor und nach der Weiterbildung, zur Förderung durch Arbeitgeber oder Staat sowie zur Zufriedenheit mit und dem Wunsch nach weiterer Weiterbildung.

#### Weiterbildung wirkt!

Das wichtigste Ergebnis der Befragung gleich am Anfang: Zwei Drittel der Absolventinnen und Absolventen erkennen positive Auswirkungen der Weiterbildung auf ihre berufliche Entwicklung. Fünf Jahre nach Abschluss der Prüfung sind es sogar drei von vier Absolventinnen und Absolventen, die das angeben. Rund 5.000 Personen gaben an, nach der Weiterbildung eine höhere Position oder einen größeren Verantwortungsbereich zu haben. 4.375 hatten sich finanziell verbessert. Und die Erfolge motivieren zu weiterer Initiative – vier von fünf Teilnehmerinnen und Teilnehmern gaben an, dass sie weitere Weiterbildung anstreben, jede und jeder Siebte sogar auf Hochschulniveau.

#### Die wichtigsten Ergebnisse der Befragung

52 Prozent der Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmer waren bei der ersten Aufstiegsprüfung über dreißig Jahre alt. Damit hat sich die Altersstruktur der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erheblich verschoben. Bis Mitte der Neunziger waren gut zwei Drittel der Teilnehmerinnen und Teilnehmer unter Dreißig. Dazu passt, dass jeder zweite mehr als neun Jahre Berufserfahrung vor der Prüfung hatte.

Mittlere Reife haben 46 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Aufstiegsbildungsprüfungen. Ihr Anteil ist damit nochmals deutlich gestiegen, konstant blieb der Anteil sowohl der Abiturientinnen und Abiturienten als auch der Fachabiturientinnen und Fachabiturienten mit rund 36 Prozent. Der Anteil der Hauptschülerinnen und Hauptschüler ist demgegenüber von 24 Prozent 1996 auf jetzt unter 15 Prozent gesunken.

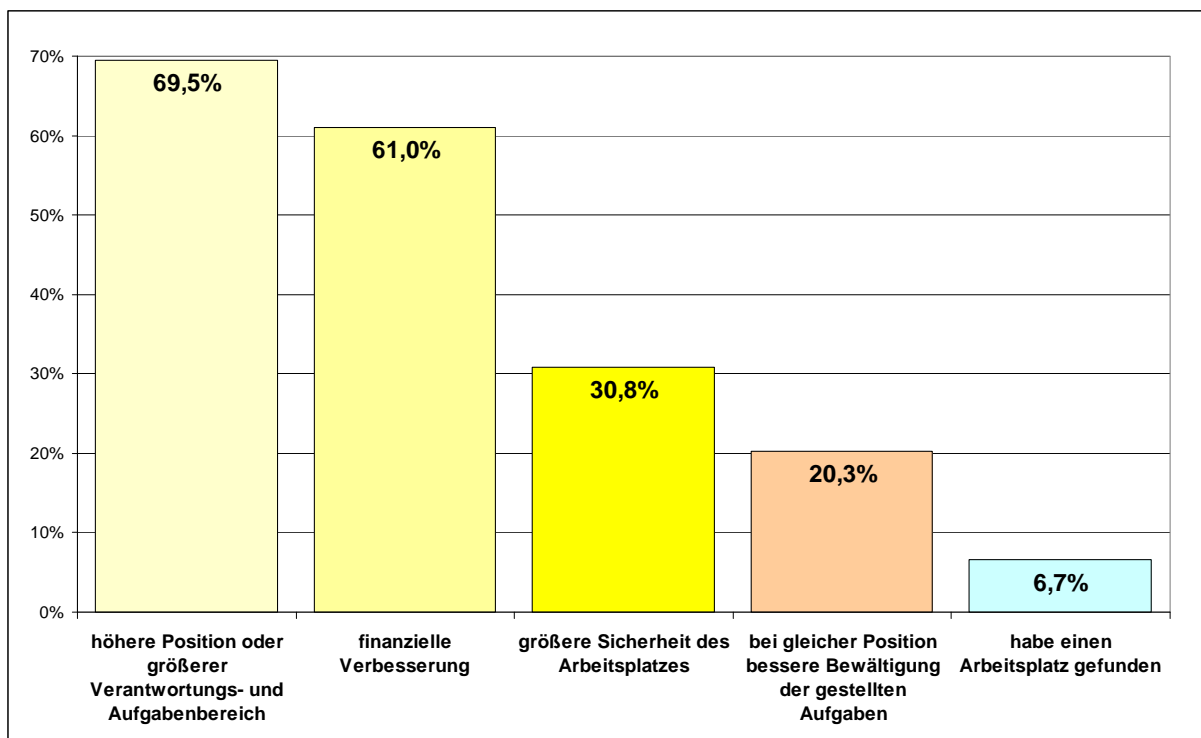


Abb.1: Art der positiven Auswirkungen bei den Absolventinnen und Absolventen, die angaben, dass sich die Prüfung positiv ausgewirkt hatte. (Mehrfachnennungen möglich)

Hauptzielgruppe der Aufstiegsfortbildung sind dual Ausgebildete. Deswegen ist es wenig überraschend, dass die überwältigende Mehrheit der Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmer eine duale Ausbildung abgeschlossen hat: 83 Prozent gaben an, eine Lehre absolviert zu haben. Wenn man die erstmals abgefragte Kategorie „Duales Studium“ aus der Auswertung abrechnet, ist der Anteil der dual Ausgebildeten sogar bei mehr als 88 Prozent. Bei den nicht dual Ausgebildeten fallen drei Dinge auf: Erstens hat sich der Anteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit regulärem Hochschulabschluss zur Vorbefragung um mehr als 80 Prozent erhöht und liegt jetzt bei 5,2 Prozent. Zweitens haben dual Studierende auf Anhieb einen Anteil von 6,1 Prozent erzielt. Und drittens hat sich der Anteil der vollzeitschulisch Ausgebildeten um zwei Drittel reduziert.

Über 42 Prozent der Absolventinnen und Absolventen kommt aus der Industrie und 47 Prozent aus Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten. Damit zeigt sich, dass die Absolventinnen und Absolventen gerade in dieser Branche und insbesondere in größeren Unternehmen ihre Stärken am besten einbringen können bzw. hier der größte Bedarf an in dieser Form qualifizierten Spezialisten besteht.

### Aufstiegsbildung – Karriere mit System

Mit dem Berufsbildungsgesetz Ende der sechziger Jahre erhielt die berufliche Weiterbildung ein formales Kleid, das sie durch die Kombination von regionalen und bundeseinheitlichen Abschlüssen noch attraktiver machte. Außerdem gab es in der Folgezeit Anstoß für viele Neu- und Weiterentwicklungen von attraktiven Weiterbildungsprofilen. Insbesondere Prüfungen zu Industriemeistern, aber auch Fachkaufleuten und -wirten stiegen in der Folge deutlich an. Einen weiteren Schub brachte die Einführung des Meister-BAföGs (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, AFBG) Mitte der neunziger Jahre. Auch die Einführung der dritten Weiterbildungsebene – die der Betriebswirte und Technischen Betriebswirte – wirkte sich auf die Attraktivität der Weiterbildung aus. Entsprechend veränderte sich auch die Zusammensetzung der Befragten.

„Karriere mit Lehre“ – unter diesem Motto verkaufen die IHKs ihre Aufstiegsweiterbildungsprüfungen. Die Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmer sehen diese Prüfungen anscheinend auch als Möglichkeit, dieses Ziel zu erreichen. Mehr als zwei Drittel gaben den Wunsch nach beruflichem Aufstieg als Grund für die Weiterbildung an. Aber auch die Sicherung des eigenen Arbeitsplatzes ist ein wesentlicher Grund für die Teilnahme an der Prüfung.

Die angestrebten Ziele werden auch erreicht. Auf die Frage nach den Auswirkungen der abgelegten Prüfung auf die weitere berufliche Entwicklung antworten 66 Prozent mit einem „Ja“. Nur zehn Prozent sehen gar keine Auswirkung und 24 Prozent können bisher keine erkennen. Mit zeitlichem Abstand zur Prüfung steigt der Anteil derer, die Auswirkungen erkennen können. Nach fünf Jahren können knapp 72 Prozent positive Auswirkungen erkennen.

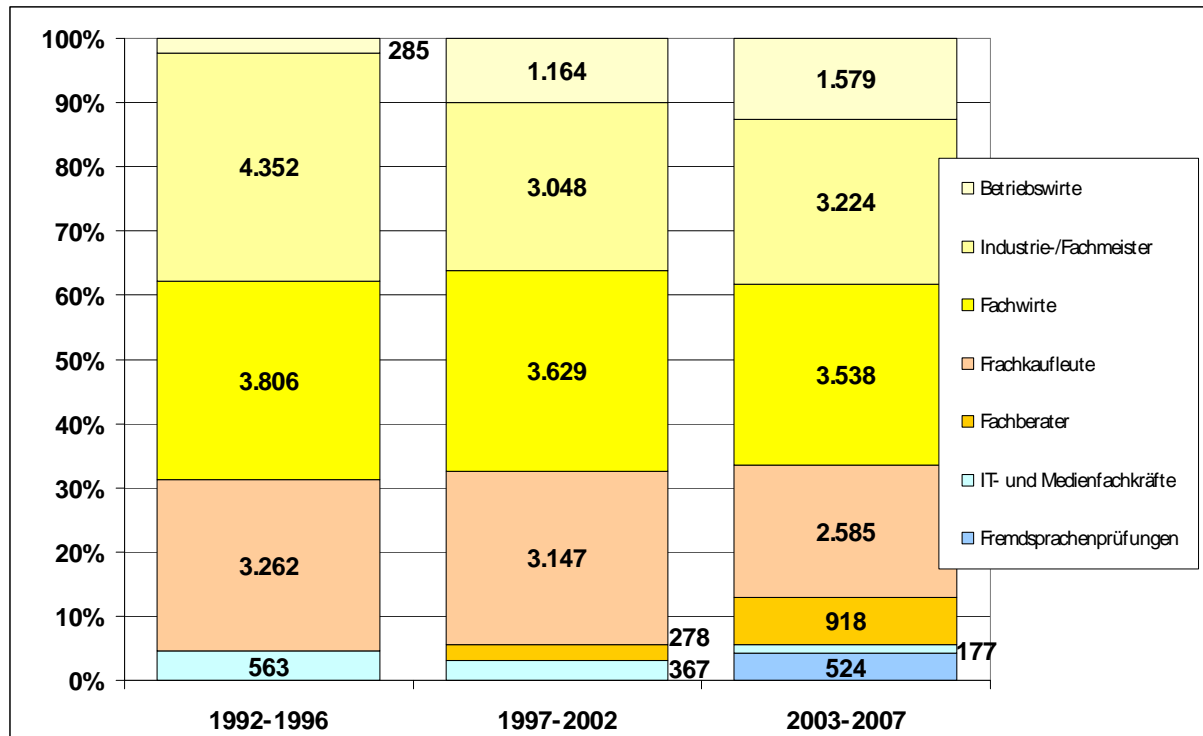


Abb. 2: Erreichte Weiterbildungsprofile der Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmer

	absolut	relativ
Weil ich beruflich aufsteigen wollte	7.344	67,6%
Weil ich mich finanziell verbessern wollte	4.666	42,9%
Weil ich meinen Arbeitsplatz absichern wollte	3.534	32,5%
Weil meine berufliche Position eine Erweiterung und Vertiefung der beruflichen Kenntnisse erforderlich machte	3.069	28,2%
Weil ich arbeitssuchend bin und meine Beschäftigungsfähigkeiten erhöhen wollte	550	5,1%

Tab. 1: Aus welchen Gründen haben Sie sich für eine Weiterbildung entschieden? (Mehrfachnennungen möglich)

Aufgrund dieser Ergebnisse ist es wenig verwunderlich, dass 81,5 Prozent der Absolventinnen und Absolventen angeben, sie würden sich wieder für das gleiche Weiterbildungsziel entscheiden. Und die Absolventinnen und Absolventen

sind auf den Geschmack gekommen. Vier von fünf geben an, dass sie weitere Weiterbildung anstreben, ein gutes Drittel beim eigenen Arbeitgeber, die Hälfte über externe Anbieter und immerhin jeder Siebte sogar auf Hochschulebene.

Bei der Betrachtung der Gründe, warum sich jeder Fünfte nicht wieder für das gleiche Weiterbildungsziel entscheiden würde, lassen sich wichtige Anregungen für die Entwicklung von beruflichen und hochschulischen Weiterbildungsangeboten ziehen. Für ein knappes Drittel waren die Prüfungsinhalte zu praxisfern und 29 Prozent fanden die Lehrgänge zu theoriebezogen. Hier zeigt sich, dass die Mehrheit der Absolventinnen und Absolventen aus einer dualen Ausbildung mit hoher Praxisorientierung kommt. Für vierzig Prozent der Absolventinnen und Absolventen waren Kosten und Aufwand zu hoch und zwei Drittel konnten nach der Prüfung keinen beruflichen Erfolg erkennen.

### **Der Wunsch nach Weiterbildung auf Hochschulebene steigt**

Bei denen, die sich weiterbilden wollen, ist im Vergleich zu den Vorjahren der Anteil derer, die das auf Hochschulebene absolvieren wollen, deutlich um mehr als ein Drittel auf jetzt 14,5 Prozent gestiegen. Bei der Betrachtung nach Schul- bzw. Berufsabschlüssen zeigt sich, dass weitere Weiterbildung von der Mehrheit der Absolventinnen und Absolventen angestrebt wird: Bei den Hauptschülerinnen und Hauptschülern wollen sich „nur“ drei Viertel der Befragten weiter qualifizieren, bei den Realschülerinnen und Realschülern sowie bei den Abiturientinnen und Abiturienten wollen das vier von fünf.

Ein Studium wird nicht nur von denen angestrebt, die dazu eine Berechtigung haben. So geben gut 19 Prozent der Fachabiturientinnen und Fachabiturienten und 20 Prozent der Abiturientinnen und Abiturienten an, dass sie sich auf Hochschulebene weiterbilden wollen. Allerdings streben das auch 13 Prozent aller Realschul- und immerhin noch sieben Prozent aller Hauptschulabsolventinnen und -absolventen an.

Bei der Betrachtung des Studierwunsches nach dem Berufsabschluss stehen die Absolventinnen und Absolventen eines dualen Studiums mit 22 Prozent an erster Stelle, gefolgt von denen, die ihre Berufsausbildung schulisch in Vollzeit erworben haben (18 Prozent), den dual Ausgebildeten (14 Prozent) und den Akademikerinnen und Akademikern (13 Prozent).

Auch bei den Absolventinnen und Absolventen von Aufstiegsweiterbildungsprüfungen erkennt man beim Studienwunsch einen deutlichen Trend: Es gibt eine klare Trennung zwischen den kaufmännischen bzw. Dienstleistungsabschlüssen und den gewerblich-technischen. Insbesondere die Absolventinnen und Absolventen mit Abschlüssen im IT-Bereich, im Banken- und Versicherungsgewerbe sowie die meisten Fachwirte und -kaufleute haben einen überdurchschnittlichen Studienwunsch. Hingegen liegen die Industrie- und Fachmeister und die meisten anderen gewerblich-technischen Abschlüsse deutlich unter dem Schnitt.

Ein weiterer interessanter Aspekt zeigt sich bei der Betrachtung des Studienwunsches nach dem Alter der Absolventinnen und Absolventen. Insgesamt geht der Weiterbildungswunsch mit dem Alter leicht von 82 Prozent bei den bis 25jährigen auf 76 Prozent bei den 41- bis 45jährigen zurück. Erst bei den über 45jährigen ist der Wunsch deutlich geringer, mit knapp zwei Drittel aber immer noch hoch. Das Bedürfnis, sich auf Hochschulebene weiterzuqualifizieren, weicht von dieser Linie ab. Auch hier sinkt der Anteil von der jüngsten Alterskohorte (17,5 Prozent) bis zu der der 36- bis 40jährigen (15 Prozent) hin ab. Bei der nächsten Kohorte steigt sie dann aber wieder signifikant auf 16,3 Prozent. Die Absolventinnen und Absolventen, die sich beruflich und privat „konsolidiert“ haben, wollen sich also in der Mitte ihres Berufslebens erneut und vor allem hochwertig weiterbilden.

### **Fazit**

Aufstiegsbildung ist ein attraktives Qualifizierungsmodell für dual Ausgebildete, aber auch für Absolventinnen und Absolventen dualer und normaler Studiengänge. Sie ist praxisnah und orientiert sich am unternehmerischen Bedarf. Unternehmen steht hier ein großes Qualifizierungs- und Personalpotenzial zur Verfügung, das sie noch stärker als bisher nutzen sollten. Viele Unternehmen sehen das so. Deswegen unterstützen sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Weiterbildung und honorieren den Erfolg mit höheren Positionen und besseren Gehältern.

Es zeigt sich, dass persönliches Engagement und Investitionen in die Weiterbildung eine hohe Rendite bringen. Und in Zukunft wird es sich noch mehr lohnen: Auch im wirtschaftlichen Abschwung sind Fachkräfte gefragt. In Zukunft wird sich die demografische Entwicklung am Arbeitsmarkt bemerkbar machen. Absolventinnen und Absolventen mit Auf-

stiegsbildung sind immer noch in vielen Betrieben Mangelware. Gerade Letztere sind aber in vielen Unternehmen das Rückgrat von Produktion und Dienstleistung.

Der Wunsch nach hochschulischer Weiterbildung ist bei den Absolventinnen und Absolventen in den letzten Jahren gestiegen. Allerdings ist das Angebot bisher übersichtlich. Das liegt u. a. daran, dass sich bisher nur wenige getraut haben, diesen Weg zu wählen. Allerdings waren bisher die Möglichkeiten für Absolventinnen und Absolventen ohne Hochschulzugangsberechtigung auch gering. Zudem sind die Angebote häufig nicht passend. Die überwältigende Mehrheit der Absolventinnen und Absolventen von Aufstiegsbildungen hat eine stark praxisorientierte duale Ausbildung oder ein duales Studium abgeschlossen. Außerdem ist mehr als die Hälfte von ihnen über dreißig, steht also schon lange im Berufsleben und hat häufig Führungserfahrung. Die meisten haben Familie. Die auf die Aufstiegsbildungsprüfung vorbereitenden Lehrgänge waren in der Regel berufsbegleitend. Die Wahrscheinlichkeit, dass dieser Personenkreis in Vollzeit für mehrere Jahre aus dem Berufsleben ausscheiden kann und will, ist gering.

Studien- und Weiterbildungsangebote von Hochschulen für Absolventinnen und Absolventen der Aufstiegsbildung müssen also:

- möglichst berufsbegleitend sein,
- sich sehr stark an der betrieblichen Praxis orientieren und die spezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten des Personenkreises berücksichtigen,
- bei den theoretischen Teilen des Studiums auf der Berufspraxis aufbauen,
- die praktische Verwertbarkeit im Mittelpunkt haben und
- einen hohen Kosten-Nutzen-Faktor haben.

Im Gegenzug bringen die Absolventinnen und Absolventen allerdings auch einen hohen Nutzen für die Hochschulen, da sie mit ihren Praxiserfahrungen eine Scharnierfunktion zwischen Wissenschaft, Lehre und praktischer Verwertbarkeit einnehmen können. Dass dies funktioniert und den Bedürfnissen der Unternehmen entspricht, zeigt die wachsende Zahl der dualen Studiengänge in Deutschland.

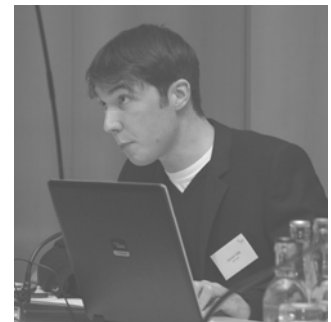
# Anrechnung und Hochschulweiterbildung aus betrieblicher Perspektive

Daniel Völk

Wissenschaftlicher Mitarbeiter bei HIS Hochschul-Informationssystem GmbH, Unternehmensbereich Hochschulforschung; Arbeitsbereich Absolventenstudien, Lebenslanges Lernen

Die Reformen an den Hochschulen im Rahmen des Bolognaprozesses zielen nicht nur auf eine Veränderung der Studienstruktur durch die Einführung der Bachelor-Master-Struktur, sondern auch auf eine verbesserte Durchlässigkeit zwischen der beruflichen und der hochschulischen Bildung. Hochschulen sollen lebenslanges Lernen auf wissenschaftlichem Niveau auch für beruflich Qualifizierte ermöglichen und durch die Anrechnung beruflicher Kompetenzen passgenaue Anschlüsse für Absolventinnen und Absolventen der beruflichen Aus- und Weiterbildung einrichten. Beruflich qualifizierten Studieninteressierten können durch Anrechnung Studienleistungen erlassen werden, sofern sie bereits in der beruflichen Aus- und Weiterbildung oder im Arbeitsprozess studienadäquate Kompetenzen erlangt haben. Die demografische Entwicklung und der teilweise schon virulente Fachkräftemangel können einem flexiblen Weiterbildungsangebot an Hochschulen zukünftig eine ganz neue Bedeutung verschaffen. Aber wie sehen Betriebe ihren Bedarf an Weiterbildung auf wissenschaftlichem Niveau? Wie wird Anrechnung von Kompetenzen auf Studiengänge eingeschätzt?

Zu diesen und weiteren Fragen wurde im Jahr 2008 in Kooperation mit der HIS Hochschul-Informationssystem GmbH eine Befragung bei Betrieben durchgeführt. Von 1.448 angeschriebenen Betrieben haben 22 Prozent (n=320) an der Befragung teilgenommen. Die in den Abbildungen dargestellten Ergebnisse beruhen auf betriebsgewichteten Anpassungen des berücksichtigten Rücklaufs an die Strukturdaten der Ausbildungsbetriebe in Deutschland nach Betriebsgröße und nach Ost-West-Zugehörigkeit der Betriebe.



## Weiterbildung als Strategie der Personalentwicklung?

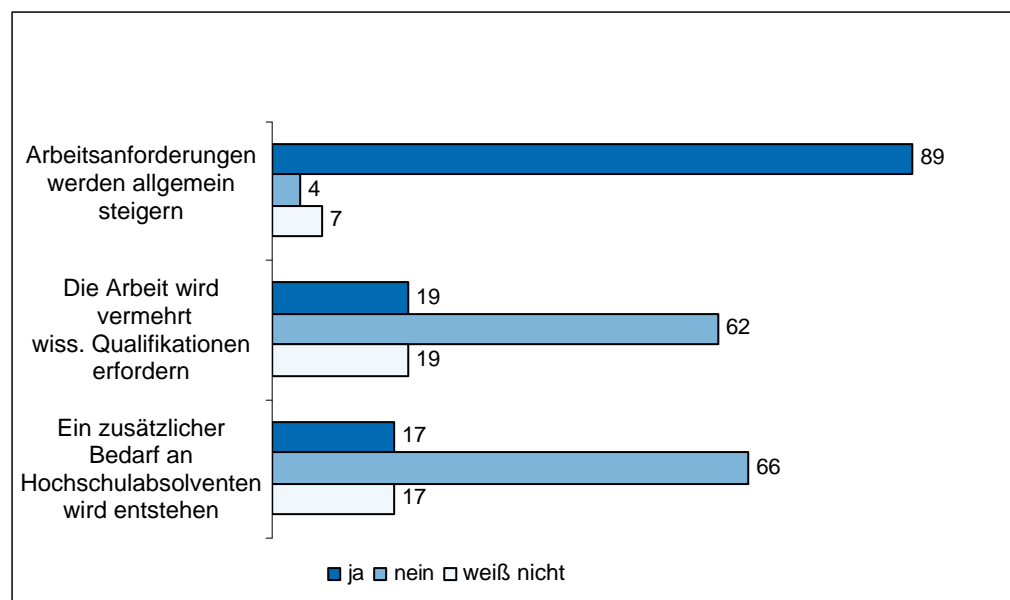


Abb. 1: Wie wird sich Ihr Qualifikationsbedarf langfristig entwickeln? (in %)

Die zukünftige Bedeutung von Weiterbildung an Hochschulen wird erheblich von der demografischen Entwicklung bestimmt werden, welche dazu führen kann, dass der reguläre Absolventenoutput der Hochschulen den Bedarf der Wirtschaft nicht mehr decken kann. Aber auch innovative Entwicklungen in Methoden und Arbeitsprozessen erfordern zunehmend wissens- und wissenschaftsbasierte Kompetenzen.

Die in der vorliegenden Befragung untersuchten Betriebe gehen in der ganz überwiegenden Mehrheit (89 Prozent) davon aus, dass die Arbeitsanforderungen in der Zukunft allgemein steigen werden. Fast jeder fünfte Betrieb erwartet langfristig einen vermehrten Bedarf an wissenschaftlichen Qualifikationen (s. Abb. 1). Die Tendenz zu komplexeren Anforderungen an die beschäftigten Fachkräfte verweist auf einen Wandel innerbetrieblicher Qualifikationsstrukturen und auf einen Bedarf an neuen Wegen, die Qualifikations- und Personalentwicklung zu gestalten.

Im Falle neuer Qualifikationsbedarfe bleiben den Betrieben zwei Optionen: Die Neueinstellung von angemessen qualifiziertem Personal und/oder die Weiterbildung des vorhandenen Personals. Es ist nicht zuletzt eine Frage der Möglichkeiten der Betriebe und der Marktgegebenheiten, in welchem Ausmaß Qualifikationsbedarfe über Neueinstellungen gedeckt werden und Betriebe sich auf eine ausreichende Zahl an nachwachsenden Fachkräften verlassen können. Die Reaktion der Betriebe kann zum einen in einer Konzentration auf Neueinstellungen liegen, zum anderen primär auf Weiterbildung setzen oder schließlich in einem ausgewogenen Mix aus beidem bestehen. Der Anteil der Betriebe, die vorwiegend auf Neueinstellungen setzen, ist mit drei Prozent sehr gering (s. Abb. 2). In fast allen Betrieben scheint demnach die Überzeugung verbreitet zu sein, dass die Deckung von neuen Qualifikationsbedarfen nicht allein oder auch nur überwiegend auf dem Wege der Neueinstellung von Personal zu bewältigen ist.

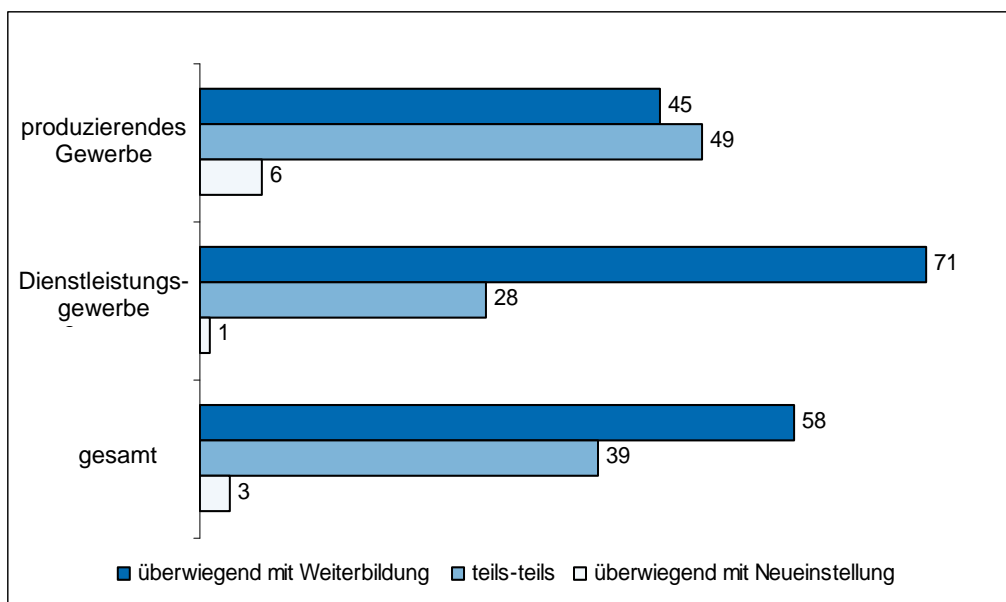


Abb. 2: Wie reagiert Ihr Betrieb auf neu entstehenden Qualifikationsbedarf? (in %)

Kleine Betriebe (unter zehn Beschäftigte) wählen vorwiegend den Weg der Weiterbildung des vorhandenen Personals (61 Prozent), was u. a. an begrenzten Ressourcen für Neueinstellungen liegen dürfte. Für die befragten größeren Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten kommt eine solche primäre Konzentration auf Weiterbildung deutlich seltener in Frage (28 Prozent). Sie setzen besonders stark auf eine Mischung aus Neueinstellungen und Weiterbildungsmaßnahmen (63 Prozent). Großbetriebe dürften in beide Richtungen bessere organisatorische und finanzielle Möglichkeiten haben; daher sind gerade kleine und mittlere Betriebe besonders abhängig von differenzierten Weiterbildungsangeboten.

In einer Reihe von Betrieben werden in Bezug auf komplexe Anforderungen Lücken zwischen vorhandenen und geforderten Kompetenzen konstatiert. Fast ein Viertel der befragten Betriebe ist der Auffassung, dass einige (oder viele) Beschäftigte ihre Arbeitsaufgaben besser erfüllen könnten, wenn sie eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung erhielten (s. Abb. 3).



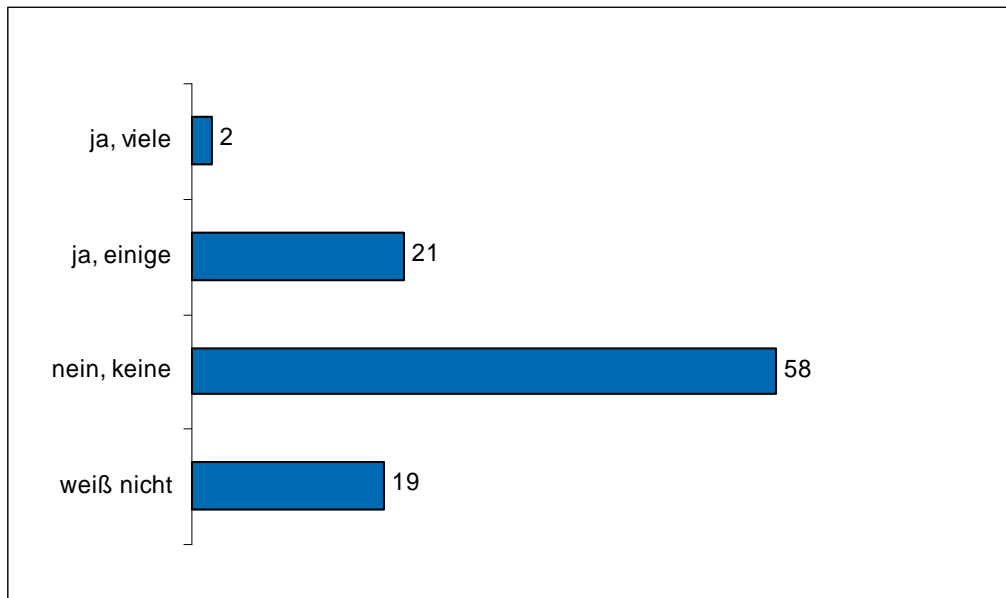


Abb. 3: Gibt es in Ihrem Betrieb Beschäftigte, die nach einer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung ihre Aufgaben besser erfüllen könnten? (in %)

### Aus dem Betrieb an die Hochschule?

Wenn sich beruflich Qualifizierte verstärkt auch hochschulischen Weiterbildungsangeboten widmen sollen oder wollen, so brauchen sie Angebote und Formen der Studienorganisation, die der besonderen Situation Berufstätiger angemessen sind. Diesen Bedürfnissen entsprechend entwickeln derzeit immer mehr Hochschulen Studienangebote, die durch spezielle Organisationsformen eine Klientel jenseits der traditionellen Schulabgänger erschließen sollen. Durch flexible zeitliche Strukturen und E-Learning-Komponenten im Studium sind solche Studienangebote für ganz neue Zielgruppen studierbar. Die im Rahmen der Bologna-Reform entstandenen neuen Studienabschlüsse (Bachelor/Master) ermöglichen den Erwerb von Abschlüssen zudem wesentlich schneller, als die tradierten, auf vier bis fünf Jahre Studienzeit ausgelegten Diplomstudiengänge. Darüber hinaus erlaubt die Modularisierung die Nutzung von sinnvoll zusammengestellten Teilangeboten.

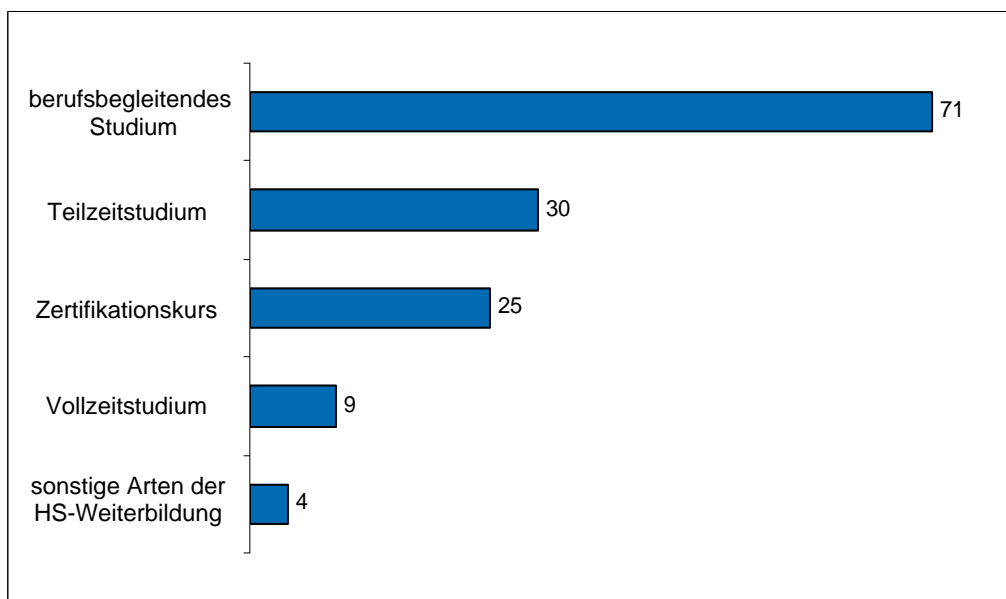


Abb. 4: Welche Art der Weiterbildung an Hochschulen wäre für geeignete Beschäftigte sinnvoll? (in %), Mehrfachnennung

Nach der vorliegenden Befragung können sich nur neun Prozent der Befragten des Betriebspanels ein Vollzeitstudium als geeignete Form hochschulischer Weiterbildung vorstellen (vgl. Abb. 4). Die ganz überwiegende Mehrheit der Befragten sieht in berufsbegleitenden Studienangeboten die adäquate Form der Weiterbildung an Hochschulen (71 Prozent). Wenn nur 30 Prozent ein Teilzeitstudium als sinnvolle Studienform nennen, so spricht daraus sicherlich der Wunsch, die in Frage kommenden Personen während der Weiterbildung nicht zu sehr aus den betrieblichen Arbeitszusammenhängen herauszulösen.

Ein Viertel der Betriebe hält (auch) kleinere Formate, wie hochschulische Zertifikatskurse, für sinnvoll. Geeignete Wege der berufsbegleitenden Weiterbildung an Hochschulen kann die Modularisierung von Studienangeboten eröffnen: auf diese Weise lassen sich Studieninhalte und Veranstaltungen zu in sich schlüssigen, anwendungsbezogenen Einheiten zusammenfassen, die sowohl einzeln zertifizierbar sind als auch nach einem Baukastensystem sukzessive zu ganzen akademischen Studienabschlüssen erweiterbar sind. Jeder Zertifikatskurs wäre so gleichzeitig der Beginn oder Teil eines möglichen Studiums. Inzwischen gibt es schon eine Reihe von Studienangeboten, die sowohl als ganze Studiengänge als auch in einzelnen Modulen studierbar sind. Eine verstärkte Öffnung und Entwicklung von Modulen im Rahmen berufsbegleitend studierbarer Studiengänge für Weiterbildungsinteressierte wird die Hochschulweiterbildung deutlich flexibilisieren und mehr Betrieben die Möglichkeit geben, Beschäftigten ein an deren individuellen Bedarfen orientiertes Studium zu ermöglichen.

### Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge

Die Möglichkeit der Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudienangebote ergibt sich unter der Voraussetzung, dass in der beruflichen Aus- und Weiterbildung erworbene Kompetenzen sich teilweise mit Kompetenzen überlappen, die im Rahmen eines Hochschulstudiums zu erwerben sind. Vor allem aus den geregelten Abschlüssen der zweiten und dritten Stufe der beruflichen Bildung, wie z. B. Industriemeister, Techniker, Fachwirte, Technische Betriebswirte oder die Strategischen Professionals lassen sich – in Niveau und Inhalt – unterschiedlich große Anteile auf einschlägige Studienangebote pauschal anrechnen.

Auf Studienleistungen anrechenbare Kompetenzen werden nicht nur in formalen und organisierten (Aus-) Bildungsprozessen erworben, sondern auch in informellen oder non-formalen Lernprozessen im Rahmen des normalen Arbeitsalltags.

Nach der vorliegenden Befragung sehen immerhin mehr als ein Drittel der befragten Betriebe bei einigen (35 Prozent) oder sogar vielen Beschäftigten ohne Hochschulabschluss (4 Prozent) Kompetenzen auf Hochschulniveau (vgl. Abb. 5).

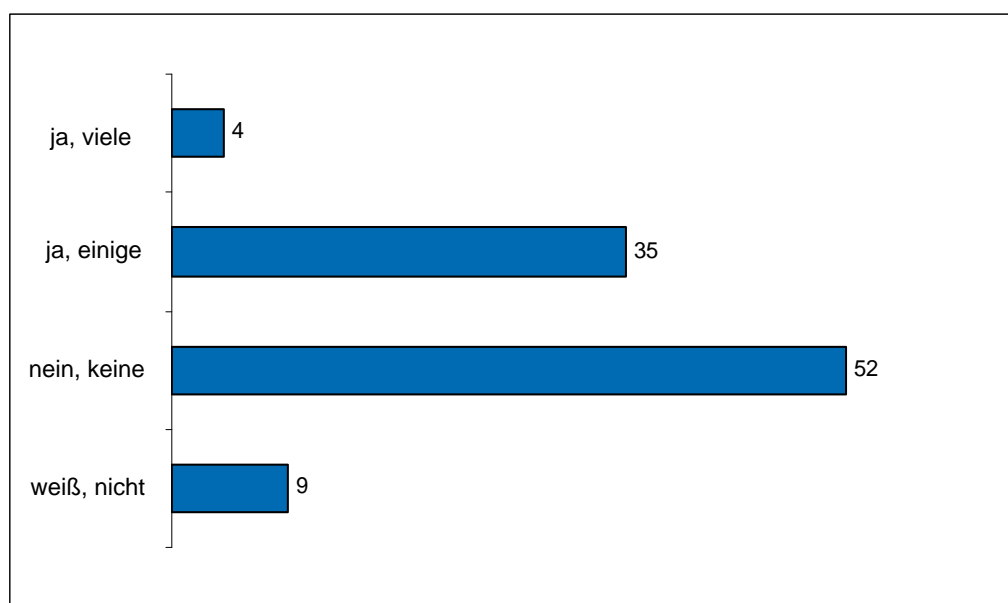


Abb. 5: Gibt es in Ihrem Betrieb Beschäftigte ohne Hochschulabschluss, die berufliche Kompetenzen aufweisen, die denen von Hochschulabsolventen entsprechen? (in %)

Besonders viele Betriebe, deren Personalstruktur sich durch überdurchschnittliche Anteile hoch qualifizierter Beschäftigter auszeichnet, sehen Kompetenzen von Nicht-Akademikern auf Hochschulniveau (70 Prozent „ja, einige/viele“).

Woraus ergeben sich entsprechende hochschuladäquate Kompetenzen: bereits aus der Ausbildung, aus der Weiterbildung oder auch aus dem Arbeitsalltag? Fast ein Viertel der Befragten ist der Auffassung, dass in der Weiterbildung Inhalte und Kompetenzen auf dem Niveau eines Studiums erworben werden (s. Abb. 6).

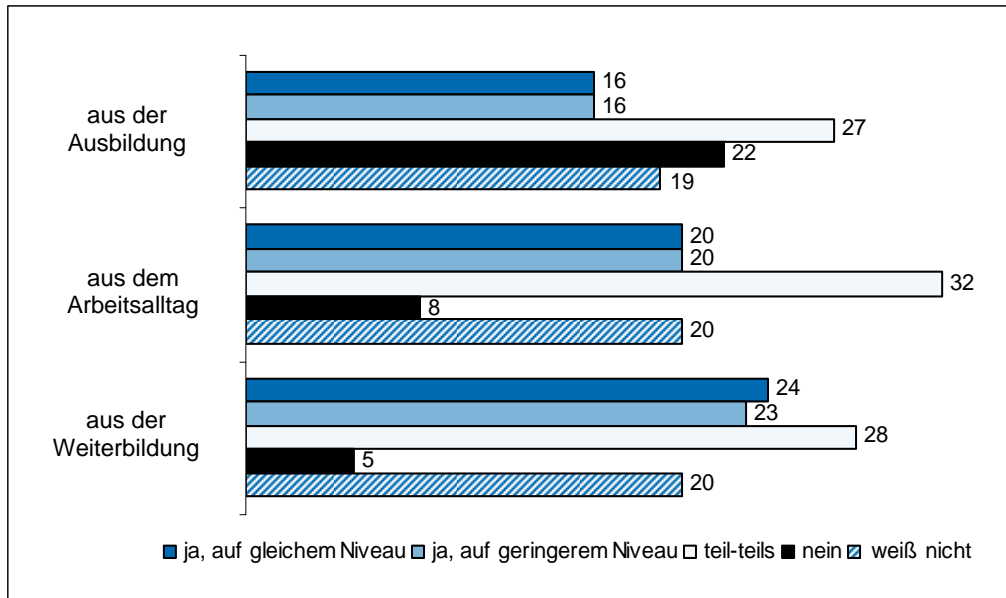


Abb. 6: In welchen Bereichen werden Inhalte und Kompetenzen auf dem Niveau eines Hochschulstudiums erworben? (in %)

Der Kompetenzgewinn aus der beruflichen Ausbildung wird erwartungsgemäß seltener als hochschuladäquater betrachtet. Dennoch sind es immerhin 16 Prozent der Befragten des Betriebspanels; weitere 28 Prozent sehen Teile der Ausbildung auf entsprechendem Niveau. Diese Daten sprechen eindeutig dafür, auch die berufliche Erstausbildung auf Kompetenzäquivalente hin genauer zu betrachten. Etwa jeder fünfte Betrieb sieht auch in der Lernhaltigkeit des Arbeitsalltages die Möglichkeit der Entfaltung von Kompetenzen auf Hochschulniveau gegeben, fast ein weiteres Drittel der Betriebe beantwortet diese Frage mit „teils-teils“. Diese Einschätzungen der Betriebe unterstreichen die Relevanz von Anrechnungsverfahren, die auch informell erworbene Kompetenzen erfassen können.

Wo bereits entwickelte qualitätsgesicherte Anrechnungsverfahren die Äquivalenz derartiger Kompetenzen nachweisen können, sind weitere Entlastungen von Studienaufwand möglich.

### Anrechnung – ein Baustein für ein durchlässiges Bildungssystem

Die Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf ein Hochschulstudium ist ein Baustein, der nur im Zusammenhang mit anderen Maßnahmen seinen Beitrag zur Beförderung der Durchlässigkeit leisten kann. Sie muss Teil der Entwicklung von berufsbegleitend studierbaren hochschulischen Qualifizierungsangeboten sein, die zeitlich flexible Strukturen und der berufserfahrenen Klientel angemessene Lern- und Lehrformen aufweisen. Im Dialog zwischen Hochschule und Wirtschaft können auf diese Weise innovative Personalentwicklungskonzepte angestoßen werden. Derzeit erweitert sich das Angebot solcher Studienangebote stetig.

Die Beurteilung der Sinnhaftigkeit von Anrechnung durch die Betriebe fällt überwiegend positiv aus (s. Abb. 7). Es gibt kaum prinzipielle Vorbehalte gegen die Anrechnung. Aus betrieblicher Perspektive geht es offensichtlich um eine effiziente Gestaltung von Lernprozessen, die überflüssigen Lern- und Prüfungsaufwand vermeidet.

Eine besonders hohe Zustimmung von fast 90 Prozent für die Anrechnung von aus dem Arbeitsalltag und der Weiterbildung erworbenen Kompetenzen weist die Branchengruppe Banken/Versicherungen/Wohnungswesen auf – ein Tätigkeitsfeld, das in hohem Maße auf kaufmännische bzw. Wirtschaftskompetenzen angewiesen ist.

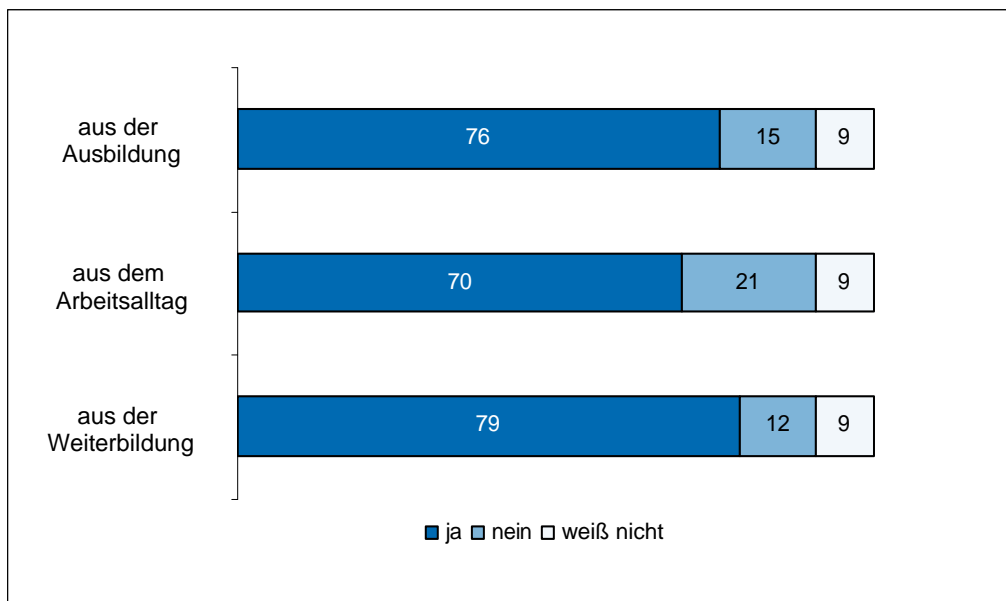


Abb. 7: Halten sie es für sinnvoll, dass in der beruflichen Tätigkeit und Bildung erworbene Wissen bei einer Höherqualifizierung für Beschäftigte im Studium anzurechnen? (in %)

Den größten Vorteil von Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge sehen die Betriebe in der Förderung der Motivation, sich wissenschaftlich weiterzuqualifizieren (90 Prozent; s. Abb. 8). Anrechnung signalisiert den Studieninteressierten, dass sie Teile der erforderlichen Leistungen schon erbracht haben. So können Befürchtungen vermindert werden, ein Studium nicht bewältigen zu können.

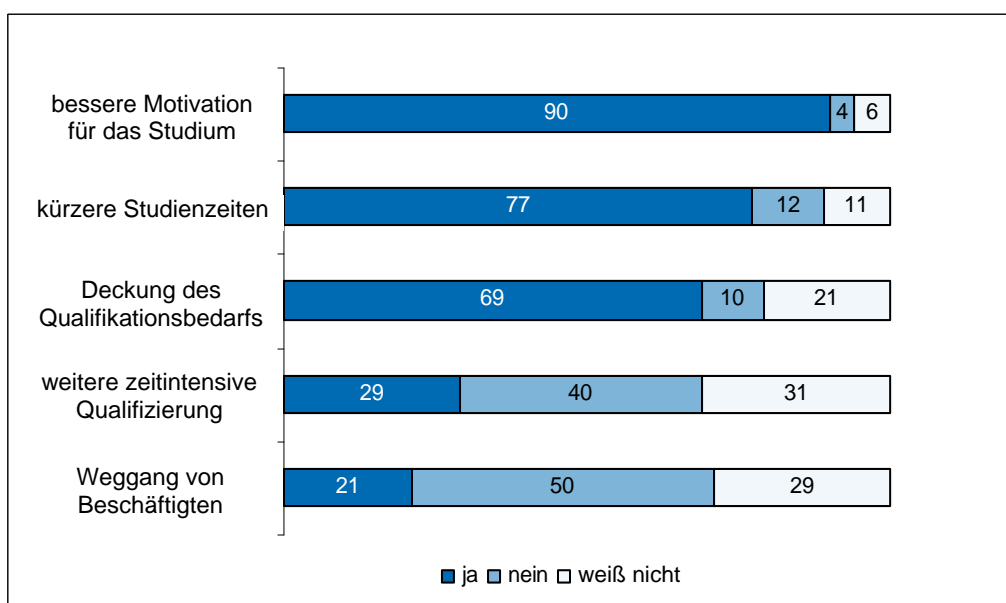


Abb. 8: Was erhoffen/befürchten Sie von der Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Studiengänge? (in %)

Außerdem führt die Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen zu einem geringeren Studienaufwand, was ebenfalls sehr viele (77 Prozent) der befragten Betriebe als eine positive Folge der Anrechnung sehen. Allerdings sollte man hierbei nicht nur an eine Verkürzung der Studiendauer in Semestern denken. Anrechnung führt ebenso zur Entlastung auf individueller und betrieblicher Seite hinsichtlich der Anforderung, Beruf und Studium zu vereinbaren.

Negative Folgen von Anrechnung werden in deutlich geringerem Umfang angenommen, als positive (vgl. Abb. 8). Trotzdem bleibt ein Rest an Befürchtungen (21 Prozent), Beschäftigte könnten durch den erleichterten Zugang zu neuen Bildungswegen zur Erwägung beruflicher und betrieblicher Alternativen angestoßen werden. Modelle der Weiterbildung, die die soziale Bindung der Beschäftigten an den Betrieb stärken, könnten hier Abhilfe schaffen. Das Empfinden mangelnder beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten dürfte allerdings eine wesentlich größere Gefahr der Abwanderung darstellen. Eine Personalentwicklung, die bewusst und kontrolliert auch die Hochschule als Weiterbildungsinstitution nutzt, wird kaum mit einem Weggang von Beschäftigten rechnen müssen.

### **Bologna-Prozess bietet neue Möglichkeiten**

Die Studienangebote an Hochschulen für Berufstätige entwickeln sich in den letzten Jahren immer rasanter. Neue Abschlüsse, flexible zeitliche Strukturen und die Anrechnung von vorhandenen Kompetenzen können das Verhältnis von Wirtschaft und Hochschule in der Weiterbildung grundlegend verändern. Die Bedarfe und Einstellungen der Betriebe verweisen auf die Notwendigkeit, dass Hochschulen und Wirtschaft stärker aufeinander zugehen, um die in Teilen schwer zugänglichen Bildungswege in Deutschland weiter zu öffnen. Flexible und auf Anrechnung basierende Studienangebote können den Übergang aus dem beruflichen Bildungssystem in die Hochschule reibungsärmer gestalten, Chancen erschließen und der betrieblichen Personalentwicklung neue Optionen bieten.

# Studie „Quartäre Bildung“ – Chancen der Hochschulen für die Weiterbildungsnachfrage von Unternehmen

Prof. Dr. Frank Ziegele

Geschäftsführer des CHE Centrum für Hochschulentwicklung GmbH

Im Frühjahr 2008 hat der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft eine Unternehmensbefragung mit dem Ziel durchgeführt, konkrete Bedarfe von Unternehmen für Weiterbildungsangebote der Hochschulen zu ermitteln. Die Ergebnisse der Befragung wurden anschließend in Experteninterviews und Workshops konkretisiert. Die Resultate können keine Repräsentativität beanspruchen; sie stellen aber eine interessante Sammlung relevanter Eindrücke und Informationen dar.



nen keine Repräsentativität beanspruchen; sie stellen aber eine interessante Sammlung relevanter Eindrücke und Informationen dar.

Aus diesem Vorgehen resultieren die in der Studie „Quartäre Bildung. Chancen der Hochschulen für die Weiterbildungsnachfrage der Unternehmen“ abgeleiteten Empfehlungen. Nachfolgend sollen die zentralen Erkenntnisse der Unternehmensbefragung sowie die daraus abgeleiteten Handlungsoptionen der Hochschulen vorgestellt werden.

Die Kernfragen der Studie lassen sich wie folgt kurz zusammenfassen:

- Was erwarten Unternehmen von den Hochschulen für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/innen?
- Welche Empfehlungen resultieren daraus für Hochschulen, die sich am Weiterbildungsmarkt erfolgreich positionieren wollen, im Hinblick auf
  - strategische Optionen?
  - Organisation und interne Steuerung?
  - Produktpolitik, Kommunikation und Marketing?

Die Antworten auf diese Fragen aus Unternehmenssicht können jedoch nur einen Ausschnitt dessen abbilden, was „gute“ Weiterbildung ausmacht. Ebenso wichtig wie die Nachfrageperspektive der Unternehmen ist die Perspektive der einzelnen Individuen auf einem lebenslangen Lernpfad. Die Studie greift damit nur einen Teilausschnitt heraus.

## I. Vorgehen der Untersuchung

Befragt wurden privatgewerbliche Unternehmen, Handelskammern sowie Verbände und öffentliche Einrichtungen, soweit sie Mitglied im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft sind. Von 497 angesprochenen Mitgliedsunternehmen erklärten sich 144 zur Teilnahme an der Befragung bereit, 107 beantworteten den entsprechenden Fragebogen. 22 Prozent der Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmer sind kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) mit bis zu 250 Beschäftigten. Insgesamt 63 Prozent der antwortenden Unternehmen haben unter 5.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sieben Prozent haben über 100.000 Beschäftigte. Die Befragung bildet einen breiten Branchenmix ab. Mit 24 Prozent ist der Bereich Finanzdienstleistungen allerdings überrepräsentiert, weitere große Bereiche sind die verarbeitende Industrie mit einem Anteil von 16 Prozent sowie Energie und Versorgung mit 9 Prozent.

An die Onlinebefragung schlossen sich strukturierte Interviews sowie Gesprächsrunden mit dem Ziel an, die Befragungsergebnisse zu vertiefen und zu ergänzen. Schwerpunktmäßig wurden dabei qualitative Aussagen erhoben. Das resultierende Stimmungsbild wurde anschließend in einem Expertenkreis im Dialog mit Vertretern und Vertreterinnen von Unternehmen und Hochschulen zu Nachfragetrends und weiterhin zu konkreten Anregungen und Impulsen für die Hochschulen verdichtet.

## II. Bedarfsentwicklung der Unternehmen

Gefragt nach den drei großen Anlässen für Weiterbildung („Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter/innen“, „Organisationsentwicklung“ und „Geschäftstätigkeit/Marktentwicklung“) sehen, je nach Anlass, 82 bis 96 Prozent der Unternehmen einen steigenden Weiterbildungsbedarf. Lediglich 4 Prozent der Unternehmen schätzen den Bedarf als „eher gering“ ein, kein einziges Unternehmen sieht einen „sehr geringen“ Bedarf.

Mit Hilfe von offenen Fragen wurde ermittelt, welche konkreten Weiterbildungsbedarfe aus der künftigen Marktentwicklung erwachsen würden. In den Antworten wird eine sehr situationsspezifische Nachfrage der Unternehmen erkennbar, die allgemeine Empfehlungen zur Angebotsentwicklung der Hochschulen erschwert. Eine Trendanzeige ist jedoch möglich: Im Bereich „Geschäftstätigkeit/Marktentwicklung“ stehen die Adaption verschärfter Wettbewerbsbedingungen in globalisierten Märkten sowie die Markterschließung für die Unternehmen thematisch im Vordergrund. Aufgrund der zunehmenden Technologisierung des Arbeitsumfelds und anderer Faktoren sehen die Unternehmen die Notwendigkeit, das allgemeine Qualifikationsniveau ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen anzuheben. Auch im Bereich „Organisationsentwicklung“ wird ein allgemeiner Bedarf in der Personalentwicklung gesehen, der sich durch flachere innerbetriebliche Hierarchien und komplexere Aufgaben begründet. Vor diesem Hintergrund werden Angebote zur Entwicklung von sozialen, interkulturellen und Führungskompetenzen nachgefragt. Ein weiterer Nachfrageschwerpunkt in der Organisationsentwicklung resultiert aus der zunehmenden Marktkonzentration sowie damit verbundenen Veränderungen in der innerbetrieblichen Kultur. Nicht zuletzt erwachsen auch hier aus der zunehmenden Komplexität der Abläufe und dem Erfordernis der Vernetzung von Wissensbereichen konkrete Weiterbildungsbedarfe der Unternehmen. Im dritten Feld „Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter/innen“ spielt unter den oben bereits genannten Aspekten die Entwicklung von Führungskompetenzen eine zentrale Rolle. 96 Prozent der befragten Unternehmen sehen hier einen perspektivischen Qualifizierungsbedarf.

Neben diesen betrieblichen Erfordernissen werden Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen jedoch zunehmend auch durch die Bedürfnisse hochqualifizierter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestimmt, die über attraktive Angebote dauerhaft an das Unternehmen gebunden werden sollen. Der zunehmende Fachkräftemangel verstärkt das Erfordernis der Unternehmen, geeignete Initiativen zu entwickeln, um sich die besten Nachwuchskräfte zu sichern. In konkreten Fällen kann dieses Erfordernis den spezifischen Qualifizierungsbedarf des Unternehmens in den Schatten stellen. Auch hier sind die Hochschulen gefordert, geeignete Angebote zu entwickeln. Für Hochschulen wird es wichtig, die Motivation von Unternehmen im konkreten Fall zu erkennen: Je nachdem, ob Weiterbildung auf betriebliche Prozesse oder auf Mitarbeiterbindung ausgerichtet sein soll, müssen Weiterbildungsangebote unterschiedliche Merkmale aufweisen.

Bezogen auf die spezifischen innerbetrieblichen Zielgruppen von Weiterbildungsmaßnahmen werden Führungskräfte mit weitem Abstand am häufigsten genannt. 51 Prozent der Unternehmen sehen Qualifizierungsbedarf für das Führungspersonal, es folgen mit 18 Prozent die im Vertrieb und Kundenservice beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie mit 7 Prozent Angestellte im technischen Bereich. Neueinsteiger nennen nur 1 Prozent der Unternehmen als spezifische Zielgruppe hochschulischer Weiterbildung.

Den Bachelor sehen die meisten der befragten Unternehmen als berufsqualifizierenden Abschluss an. Jedoch sehen 72 Prozent der Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmer einen generell steigenden Weiterbildungsbedarf für Bachelor im Vergleich zu Absolventen und Absolventinnen bisheriger Studiengänge; ebenso viele erkennen eine zunehmende Nachfrage nach berufsbegleitenden Masterprogrammen. Zwei Drittel der befragten Unternehmen sehen einen Bedarf, die Bachelor-Absolventengruppe spezialisierend weiterzubilden. Aber auch für Nichtakademiker und Nichtakademikerinnen ziehen die Befragten ein Bachelorstudium in Betracht. Zwar gibt die Umfrage keinen konkreten Aufschluss über die Größe dieser Zielgruppe, jedoch wird ein erhebliches zusätzliches Potenzial von beruflich erfahrenen Personen ohne klassische Hochschulausbildung als künftige Studierende in Voll- oder Teilzeit erkennbar. Die fortschreitende Umstellung der Studienabschlüsse und die wachsende Zahl von Bachelorabsolventen und -absolventinnen eröffnen den Hochschulen somit erhebliche Perspektiven im Bereich der Weiterqualifikation von (jungen) Akademikern und Akademikerinnen sowie (vorwiegend älteren, berufserfahrenen) Nichtakademikern und Nichtakademikerinnen.

### III. Produktanforderungen aus Unternehmenssicht

Neben dem Weiterbildungsbedarf sind für den Erfolg der Hochschulen als Weiterbildungsanbieter möglichst genaue Kenntnisse der Unternehmenserwartungen an die konkrete Angebotsgestaltung entscheidend. Hier machen die Befragungsergebnisse deutlich, dass Unternehmen die Bachelor-Master-Studienstruktur bisher nur unzureichend in ihre Weiterbildungs- bzw. Personalentwicklungskonzepte integriert haben. Gefragt nach den konkreten Anforderungen an hochschulische Weiterbildungsangebote, wird kürzeren, spezialisierten Angeboten wie Workshops (94 Prozent der Unternehmen wünschen entsprechende Angebote), Vorträgen (51 Prozent) oder Coachings (48 Prozent) in Verbindung mit einem Zertifikat der Vorrang gegeben. Für 64 Prozent der befragten Unternehmen ist dies der bevorzugte Abschluss. Entsprechend gehen sie auch bei der Anbieterwahl vor, indem sie sich nicht allein auf diejenigen Hochschulen konzentrieren, die geeignete Studiengänge mit Bachelor- oder Masterabschluss anbieten, sondern auch und gerade Angebote mit sehr berufsspezifischen, praktischen Inhalten und kürzerer Laufzeit in ihre Auswahl einbeziehen. Konkret bevorzugen rund 50 Prozent der Unternehmen Kurse im Umfang zwischen 10 und 40 Stunden, d. h. sie setzen auf zeitlich und inhaltlich eng limitierte berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen. Für mehr als drei Viertel aller Befragten hat bei den Programminhalten die Praxisorientierung oberste Priorität. Für die bevorzugten Weiterbildungsorte gilt, dass große Unternehmen in der Mehrzahl den jeweiligen Unternehmensstandort favorisieren, während vor allem kleinere und mittelständische Unternehmen Veranstaltungen an den Hochschulen vorziehen.

In diesen Befragungsergebnissen deutet sich ein Konflikt zwischen den Interessen der Unternehmensleitung und den individuellen Mitarbeiterinteressen an. Wie bereits angedeutet, sind es die Beschäftigten, die in Verbindung mit vielseitig einsetzbaren Qualifikationen echte Studienabschlüsse anstreben, um auf diese Weise ihre Verhandlungsposition und ihren Marktwert zu erhöhen. Eine Möglichkeit, dem Nachfrageverhalten der Unternehmen gerecht zu werden, ohne den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Studienperspektive eines Bachelor- oder Masterabschlusses zu versperren, besteht für die Hochschulen in der Modularisierung der Angebote. Modularisierte Weiterbildungsmaßnahmen können als „customized programmes“ an der individuellen berufsspezifischen Nachfrage der Unternehmen ausgerichtet werden. Zugleich ermöglichen sie die Koppelung mit offenen Angeboten und eröffnen den Absolventen und Absolventinnen auf diese Weise die Perspektive eines allgemein anerkannten Studienabschlusses. Der von den Unternehmen grundsätzlich erkannte Bedarf für Programme, die Nichtakademiker und Nichtakademikerinnen zu einem Bachelorabschluss führen sollen, setzt jedoch zugleich ein Umdenken der Unternehmen voraus. Sie müssen ihre Bereitschaft erhöhen, in umfangreichere Angebote mit längerer Laufzeit zu investieren, um dem von ihnen ermittelten Qualifizierungsbedarf entsprechen zu können. Sowohl bei Bachelorabschlüssen für das nichtakademische Personal als auch bei berufsbegleitenden Masterstudiengängen kommt nicht zuletzt auch eine Mischfinanzierung durch Unternehmen und Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen in Betracht. Auch dies setzt geeignete Angebote der Hochschulen voraus.

### IV. Erfahrungen der Unternehmen mit Hochschulen

Das Potenzial der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Hochschulen im Weiterbildungsbereich ist, wie gezeigt, bei Weitem noch nicht ausgeschöpft. Ein Ausgangspunkt für die Vertiefung dieser Zusammenarbeit kann in der Identifikation möglicher Defizite und Problemlagen bestehen. Auch hierfür liefert die Umfrage wichtige Hinweise. Zunächst zeigt sich, dass im Jahr 2007 vier Fünftel aller befragten Unternehmen Kooperationen mit Hochschulen eingegangen sind. 70 Prozent der Befragten haben mit maximal sechs Hochschulen kooperiert – ein Hinweis auf die hohe Intensität und Exklusivität der Zusammenarbeit nach dem Modell einer „strategischen Partnerschaft“. Bisher unerschlossene Potenziale werden aus dem Umstand erkennbar, dass immerhin 18 Prozent der Unternehmen im Befragungszeitraum keine Hochschulkooperation eingegangen sind. Dies gilt vor allem für KMU; mit der Größe des Unternehmens steigt auch die Anzahl der Kooperationen.

Damit deutet sich bereits an, was sich im Umfrageergebnis zur Bedeutung der räumlichen Nähe von Hochschule und Unternehmenssitz bestätigt: Sie spielt für drei Viertel der Unternehmen keine Rolle. Mit 43 Prozent kooperiert fast die Hälfte der Unternehmen auch mit ausländischen Hochschulen, darunter immerhin 17 Prozent der befragten KMU mit weniger als 250 Beschäftigten. Lediglich ein Viertel der Befragten interessiert sich vorrangig für Hochschulpartner in der Region. Für große Unternehmen ist die Reputation der Hochschulen eine wesentliche Motivation für die internationale Ausrichtung ihrer Weiterbildungskonzepte. Kooperationen mit ausländischen Partnern stellen für sie vielfach



keine Besonderheit dar, da Internationalität Teil ihrer Unternehmenskultur ist. Für kleinere Unternehmen zählt hingegen die Reputation nicht zu den wichtigsten Auswahlkriterien. Sie möchten im Ausland vielmehr gezielt interkulturelle Kompetenzen oder fremdsprachliche Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen schulen. Weitere Kriterien für die Internationalisierung ihrer Weiterbildungsstrategien sind für sie die Angebotsvielfalt und Flexibilität ausländischer Partner. Gerade im Hinblick auf die Aspekte „Auslandserfahrung“, „fremdsprachliche Angebote“ und „Renommee“ dürfte es deutschen Hochschulen schwer fallen, einer Unternehmensnachfrage, die sich gezielt an ausländische Hochschulen richtet, mit eigenen Angeboten zu entsprechen. Am ehesten erscheint dies über Kooperationen mit ausländischen Partnerhochschulen möglich. Davon abgesehen machen die Befragungsergebnisse jedoch deutlich, dass Hochschulen im Weiterbildungssektor nicht nur auf dem nationalen, sondern auch auf dem internationalen Markt miteinander konkurrieren.

Ähnlich komplex stellt sich die Wettbewerbslage in Bezug auf die bevorzugten Hochschultypen dar. Hier lassen die Antworten der Unternehmen keine spezifischen Muster der Kooperation erkennen: Neben großen Universitäten werden auch kleine Fachhochschulen als Partner genannt, besonders renommierte Institutionen werden neben lokal bzw. regional ausgerichteten Hochschulen angeführt. Der Hochschultyp, die Größe der Hochschule und ihre Lage sind somit offenbar für den Erfolg auf dem Weiterbildungsmarkt nur von untergeordneter Bedeutung. Alle Arten von Hochschulen haben grundsätzlich eine Chance aus Unternehmenssicht, zu einem attraktiven Anbieter von Weiterbildung zu werden.

Wie bewerten Unternehmen die Zusammenarbeit mit den Hochschulen im Weiterbildungsbereich? Welche Probleme benennen sie? Allgemein attestieren die Befragten den Hochschulen vor dem Hintergrund ihrer eigenen Erfahrungen in der Leistungserbringung einen hohen Optimierungsbedarf. In der Umfrage wurde der Versuch unternommen, diesen Bedarf, differenziert nach unterschiedlichen Themenbereichen, zu untersuchen. Dabei zeigt sich, dass vor allem die Anbahnung von Kooperationen aus Unternehmenssicht verbesserungsbedürftig ist. Knapp drei Viertel der Unternehmen bemängeln die Organisation und Schnelligkeit administrativer Prozesse an den Hochschulen. Konkret beansprucht aus ihrer Sicht die Angebotserstellung zu viel Zeit. In vielen Fällen sehen sie in dieser frühen Phase der Kooperation auch ihre individuellen Bedürfnisse nicht ausreichend berücksichtigt und mahnen mehr Flexibilität und Dienstleistungsorientierung an. Ein weiterer Aspekt, der jedoch von den Hochschulen nur begrenzt beeinflusst werden kann, ist die Akkreditierung neuer Programmangebote, die ebenfalls als zu zeitaufwändig eingeschätzt wird.

Ist die Anbahnungsphase erfolgreich absolviert, entwickelt sich die Zusammenarbeit mehrheitlich positiv. Fast drei Viertel der befragten Unternehmen sind mit der Einhaltung vereinbarter Fristen und Termine und allgemein mit der Zuverlässigkeit ihrer Kooperationspartner zufrieden. Sie haben in der Regel einen festen Ansprechpartner, an den sie sich bei Problemen im Zusammenhang mit der Umsetzung vereinbarter Kooperationen wenden können. Insgesamt müssen die Hochschulen somit vorrangig an der Effektivierung von Vertrieb und Angebotsentwicklung arbeiten. Zum Thema Anbahnung ist abschließend zu ergänzen, dass es auch einige wenige Felder gibt, die aus Unternehmenssicht keinen Anlass zur Kritik an den hochschulischen Partnern geben, so etwa die Reputation der Kooperationspartner, der Forschungsbezug der Angebote sowie die Produktkosten. Mit diesen Stärken können die Hochschulen am Weiterbildungsmarkt offenbar uneingeschränkt punkten.

Ein weiterer untersuchter Themenbereich ist der Personaleinsatz in der hochschulischen Weiterbildung. Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen müssen sich hier auf ein Publikum einstellen, das sich von den Normstudierenden in Bezug auf Alter, Qualifikation und Erfahrung deutlich unterscheidet. Die Befragung zeigt, dass dies offenbar noch zu wenig gelingt. Weiterbildungsstudierende stellen höhere Anforderungen an die Serviceorientierung der Lehrenden, Individualität und Aktualität von Studieninhalten sowie die Berücksichtigung individueller Bedarfe der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Schon bei der Personalauswahl sollte dies berücksichtigt werden, indem der Einsatz von Lehrenden mit hoher Praxiserfahrung verstärkt wird. Insgesamt müssen sich Lehrende stärker auf die neue Zielgruppe der Weiterbildungsstudierenden einstellen.

In engem Zusammenhang dazu stehen Fragen der Verfügbarkeit und konkreten Gestalt der Weiterbildungsangebote. Eine Mehrzahl der befragten Unternehmen problematisiert das Fehlen geeigneter Angebote; in vielen Fällen werden zudem unzureichende Mitsprachemöglichkeiten bei der Produktgestaltung bemängelt. Ein Beispiel für solche Defizite

ist der Praxisbezug: 81 Prozent der Unternehmen legen auf diesen Aspekt großen Wert, viele von ihnen sehen hier jedoch Verbesserungsbedarf bei ihren Hochschulpartnern.

Einerseits bemängeln die Unternehmen das Fehlen geeigneter Angebote, zu geringe Mitsprachemöglichkeiten und einen unzureichenden Praxisbezug. Andererseits ist für die Hochschulen gerade die Wissenschaftlichkeit profilbestimmend und im Wettbewerb auf dem Weiterbildungsmarkt ein wichtiges Verkaufsargument. Zudem vermitteln Hochschulen in ihren Programmen übergreifende Qualifikationen und bedienen damit, wie bereits verdeutlicht, die individuelle Nachfrage der Weiterbildungsstudierenden. Es geht also um eine Balance und Zusammenführung von Praxisbezug und Wissenschaftlichkeit; die Hochschulen müssen in der Angebotsgestaltung nach geschickten Verknüpfungen beider Produktkriterien suchen.

Basis einer erfolgreichen Angebotspolitik der Hochschulen sind eine zielgruppenorientierte Informationspolitik und adäquate Marketingstrategie. Dazu zählt auch die Nutzung geeigneter Informationsmedien. Um diese zu ermitteln, wurden die Unternehmen danach gefragt, über welche Kanäle sie sich bevorzugt zu Weiterbildungsangeboten informieren. Weit vorne rangieren das Internet, Empfehlungen von Kollegen und Kolleginnen sowie Fachzeitschriften. Jedoch existieren darüber hinaus weitere häufig genutzte Informationskanäle wie persönliche Vorstellungstermine von Weiterbildungsanbietern, Erfahrungen, die die Weiterbildungsverantwortlichen der Unternehmen aus der eigenen Ausbildung einbringen, Personal- und Karrieremessen oder Vermittlungsagenturen. In der Gesamtschau der Informationswege erweist sich das Vorgehen der Unternehmen als sehr konventionell. Für die Hochschulen resultiert daraus die Notwendigkeit einer breiten Streuung der Informationen. Sie müssen die genannten Kanäle bedienen und zugleich über die Pflege persönlicher Netzwerke auch auf eine ungesteuerte, informelle Kontaktsuche der Unternehmen vorbereitet sein. Diese unterschiedlichen Aktivitäten gilt es über zentrale Strukturen zu koordinieren, um der von den Unternehmen erwarteten Professionalisierung der Außenkommunikation gerecht zu werden.

Marketing bedeutet jedoch nicht nur Produktwerbung, sondern schließt auch Faktoren wie die Angebots- und Preisgestaltung ein. Hier zeigt sich, dass nur für 16 Prozent der befragten Unternehmen der Preis zu den zentralen Auswahlkriterien zählt. Andere Faktoren wie Service, Qualität und Aktualität der Angebote spielen für sie eine deutlich wichtigere Rolle und sollten daher schwerpunktmäßig entwickelt und kommuniziert werden. Zu einer erfolgreichen Marketingstrategie zählt auch die Transparentmachung der eigenen Stärken. Dass auch hier Nachholbedarf besteht, zeigt ein letztes Befragungsergebnis: Insbesondere die erweiterte Autonomie und stärkere betriebswirtschaftliche Steuerung von Hochschulen im Ergebnis entsprechender Reformen sind in der Wahrnehmung durch die Unternehmen bisher kaum verankert. Da sich jedoch gerade dieser Bereich als Erfolgsfaktor der Hochschulen am Weiterbildungsbe-  
reich erweisen könnte (Professionalität im Management schafft Vertrauen in die Verlässlichkeit als Partner von Unternehmen), sollte er zukünftig intensiver kommuniziert werden.

## **V. Zusammenfassung der Empfehlungen**

Aus den beschriebenen Befunden der Studie lässt sich eine Reihe von Empfehlungen ableiten, die im Folgenden stichpunktartig aufgelistet sind.

### **a) Angebotsentwicklung/Produktpolitik**

- In der Anbahnungsphase muss das Weiterbildungsziel potenzieller Unternehmenskunden genau analysiert werden: Um welche Zielgruppen geht es? Steht die Qualifikation für innerbetriebliche Prozesse im Vordergrund oder die Mitarbeiterbindung?
- Für die Entwicklung erfolgreicher Produktideen ist entscheidend, dass eigene Stärken der Hochschulen (breites Lehrangebot, Reputation, Wissenschaftlichkeit etc.) mit den Anforderungen der Unternehmen (Orientierung an spezifischen Bedarfen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Aktualität, Praxisbezug etc.) zusammengeführt werden.
- Weiterbildungsangebote für Unternehmen sollten schwerpunktmäßig als „customized programmes“ konzipiert und über die Modularisierung mit offenen Angeboten gekoppelt werden. Auf diese Weise können Unternehmens- und individuelle Mitarbeiterinteressen am besten miteinander verknüpft werden.

- Bei entsprechender Unternehmensnachfrage muss das Weiterbildungsangebot der Hochschulen auch Serviceleistungen wie Betriebsbesichtigungen, ein informelles Rahmenprogramm oder den Zugriff auf Online-Angebote einschließen („Gesamtpaket“).
- Hochschulen begegnen der Nachfrage der Unternehmen nach internationalen Angeboten am besten über Partnerschaften mit ausländischen Hochschulen und den gezielten Einsatz internationaler Lehrkräfte.
- Im Wettbewerb mit privaten Konkurrenten müssen staatliche Hochschulen vor allem über die Qualität ihrer Angebote argumentieren, nicht über den Preis.
- Zur Erzielung größerer Flexibilität und Schnelligkeit in der Produktentwicklung sollten Hochschulen eine Systemakkreditierung anstreben.
- Eine erfolgreiche Produktpolitik der Hochschulen schließt auch das Aufspüren von Zukunftstrends für die Weiterbildungsbedarfe

b) Kommunikation/Marketing/Vertrieb

- Basis des erfolgreichen Hochschulmarketings im Weiterbildungsbereich ist die Pflege und Koordination vielfältiger Unternehmenskontakte.
- Verschiedene Kommunikationskanäle müssen kontinuierlich genutzt und ein besonderer Schwerpunkt auf einen überzeugenden Internetauftritt gelegt werden.
- Belastbare Kundenbeziehungen sollten, wo immer möglich, mittel- und langfristig in strategische Allianzen zwischen Hochschulen und Unternehmen überführt werden.
- Mit Blick auf das Hochschulbild der Unternehmen gilt es, die Folgen des Bologna-Prozesses für die Angebotsstrukturen der Hochschulen sowie Fortschritte in Bezug auf die Flexibilität und Steuerungsfähigkeit zu kommunizieren.
- Die Chancen innovativer Lösungen (z. B. im Bereich e-learning) müssen intensiv kommuniziert werden.
- Entsprechend der Erwartungshaltung der Unternehmen müssen Hochschulen ihren „beratenden Vertrieb“ professionalisieren.

Die dargestellten Ergebnisse sind ein Ausschnitt der Studie:

Meyer-Guckel, V.; Schönfeld, D.; Schröder, A.-K.; Ziegele, F.K (2008): Quartäre Bildung - Chancen der Hochschulen für die Weiterbildungsnachfrage von Unternehmen. Essen. ISBN 978-3922275-25-1.

## **Zusammenfassung der Gesamtdiskussion**

Ida Stamm-Riemer

Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei HIS Hochschul-Informationssystem GmbH, Unternehmensbereich Hochschulforschung; Arbeitsbereich Absolventenstudien, Lebenslanges Lernen

In der Moderationseinleitung der Gesamtdiskussion verwies Ernst Hartmann, VDI/VDE-IT, Berlin, auf die voneinander zu unterscheidenden Bereiche im Zusammenhang von Durchlässigkeit und lebenslangem Lernen:

- Hochschulzugang von beruflich Qualifizierten ohne traditionelle Zugangsberechtigungen
- Anrechnung im Sinne von Umwandlung der beruflichen Bildung in Leistungspunkte im Hochschulbereich
- Adäquate Studienmodelle bzw. -angebote zur besseren Realisierung von Weiterbildung von beruflich Qualifizierten auf akademischem Niveau, wie teilweise in den vorangegangenen Beiträgen und Diskussionen angesprochen.

Für die Gesamtdiskussion waren die folgenden Themenkomplexe leitend:

- Ist-Stand der Nachfrage nach und Durchlässigkeit durch Hochschulangebote (Bilanz)
- Soll-Stand für bessere Übergänge und Qualifizierungsangebote
- Erforderliche Maßnahmen der unterschiedlichen Akteure und Bereiche.

### **Ist-Stand der Nachfrage nach und Durchlässigkeit durch Hochschulangebote (Bilanz)**

Für das Angebot an und die Nachfrage nach Hochschulangeboten für beruflich qualifizierte Studieninteressierte gilt es überwiegend ein defizitäres Bild zu zeichnen, obwohl auch positive Entwicklungen auszumachen sind. Erfreulich ist, dass hinsichtlich der Hochschulzugangsregelungen Fortschritte erzielt wurden, so dass die formal rechtlichen Bedingungen für einen alternativen Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte ohne Abitur so gut sind wie nie zuvor, wenn auch nicht bundeseinheitlich.<sup>10</sup> Unterstützend dazu beigetragen hat auch die Anrechnungsinitiative des BMBF („ANKOM“), die die bereits vorhandenen verschiedenen Möglichkeiten der Hochschulzugangsberechtigung (u. a. dritter Bildungsweg) verstärkt in das öffentliche Bewusstsein gerückt hat. Dass trotz dieser günstigen Ausgangsbedingungen berufsbegleitende Studierende noch zu keinem massenhaften Phänomen an den Hochschulen geworden sind, gibt es eine Vielzahl an Gründen.

Vordergründig ist die Hochschule selbst zu nennen, an der – ungeachtet der vorhandenen einzelnen guten Praxisbeispiele – ein grundsätzlicher kultureller Wandel und Wechsel der mentalen Einstellungen gegenüber der Rolle der Hochschulen als Einrichtung der tertiären Bildung auch für beruflich Qualifizierte und ihre Unternehmen stattfinden muss. In der Umsetzung würde das mehr und verbesserte Beratung und Betreuung von beruflich qualifizierten Studierenden sowie erwachsenengerechte didaktisch gestaltete und für die Qualifikation der Beschäftigten erforderliche Hochschulangebote bedeuten. Eine solche zielgruppenorientierte Angebotsentwicklung, die die Rahmenbedingungen und Lebenswelten der Lernenden in die zeitliche und curriculare Gestaltung mit einbezieht, würde der zunehmenden Heterogenität der Studierendenschaft gerecht. Inwieweit Hochschulen diese Erwartungen erfüllen können, ist abhängig von grundsätzlichen Entscheidungen der einzelnen Hochschule im Rahmen der Profilbildung. Damit sind u. a. zusätzliche Kosten verbunden, sowohl für die Hochschulen als auch für die Studieninteressierten, die von Letzteren nicht ohne ein Stipendiensystem zu bewältigen sind.

Im Bereich der gesetzlichen Vorgaben erweist sich eine Reihe von Regelungen hinderlich, um den erforderlichen ordnungspolitischen Rahmen und Spielraum für flexible und nachgefragte Studienangebote zu gewährleisten. Gerade im Weiterbildungsbereich der Hochschule scheint ein Schwerpunkt der unzulänglichen Voraussetzungen für das Erfüllen ihrer Weiterbildungsaufgabe zu liegen. Zu erwähnen sind in diesem Zusammenhang die aktuellen KMK-Strukturvorgaben für Bachelor- und Masterstudiengänge mit einer nicht praktikablen Unterscheidung in konsekutive, nicht-konsekutive und weiterbildende Masterprogramme sowie berufsbegleitende Bachelor-Angebote zum Vollkostenpreis. Dabei zeigt sich als weitere Schwierigkeit eine mangelnde Anrechnung ihres Stundendeputats auf wissenschaftliche

---

<sup>10</sup> Diese Situation wurde mittlerweile durch den neuen KMK-Beschluss vom 6.3.2009 zum „Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung“ wesentlich verbessert.

Weiterbildung lt. Verordnung über die Kapazitätsermittlung zur Vergabe von Studienplätzen (Kapazitätsverordnung, KapVO). Entsprechend ist ein Engagement im Weiterbildungsbereich für die Hochschullehrenden i. d. R. wenig attraktiv.

Viele der genannten Schwierigkeiten lassen sich als „Kinderkrankheit“ des Bologna-Prozesses zur Umstellung der Studienabschlüsse auf ein zweistufiges System von Bachelor- und Mastergrad entschuldigen und birgt somit die Hoffnung, dass an diesen Stellen Abhilfe geschaffen werden kann.

### **Soll-Stand für bessere Übergänge und Qualifizierungsangebote**

Um die gegenwärtige Situation zu verbessern und den Bedarf nach studierbaren Studienangeboten für beruflich qualifizierte Studieninteressierte (mit und ohne formale Hochschulzugangsberechtigung) und für die Personalentwicklung der Unternehmen zu befriedigen, sind öffentliche und private Investitionen erforderlich. Dafür gibt es bereits nachahmenswerte Beispiele, die oft mit einer Kooperation in Form einer „Private-Public-Partnership“ einhergehen. Da sich die Hochschulen noch nicht ausreichend am wissenschaftlichen Weiterbildungsmarkt beteiligen, teils auch aufgrund der vorgenannten Ursachen, liegt ein nicht unerhebliches „Joint-Venture-Potenzial“ von Hochschule und Unternehmen und mit anderen Organisationen brach.

Daneben wäre eine systematische Durchforstung der Regelwerke des Bundes und der Länder gerade im Weiterbildungsbereich im Hinblick auf Förderung von Qualifizierung auf akademischem Niveau wünschenswert, was eine entsprechende Novellierung des Meister-BAföGs und/oder der Förderrichtlinien der Bundesagentur für Arbeit (BA) in diesem Sinne mit einschließe. Es wird weitergehend sogar ein Gesetz zur Förderung der Weiterbildung gefordert, um das individuelle Interesse zu schaffen und das Recht auf lebenslanges Lernen zu untermauern, das sich vom Weiterqualifizierungsbedarf der Unternehmen unterscheiden kann. Um auch unabhängig von der Förderung durch den Arbeitgeber eine Weiterbildung auf akademischem Niveau aufnehmen zu können, sind daher sozialverträgliche Gebühren solcher kostenpflichtiger Studienangebote entscheidend, was der Forderung nach Kostendeckung u. U. entgegenstünde. Um das Abrechnungsproblem für die Beteiligung von Hochschullehrenden im Weiterbildungsbereich zu lösen und als Hochschule nicht auf Verdienstmöglichkeiten und Know-how durch die Nebentätigkeit einzelner Professorinnen und Professoren zu verzichten, müssen entsprechende Anreize und Geschäftsmodelle für Weiterbildungsangebote der Hochschule geschaffen werden. Auch dem Problem, dass oftmals Angebote und Engagement für die Weiterbildung zu Lasten der grundständigen Lehre und Betreuung gingen, muss entgegnet werden. Da kein Überblick und keine Transparenz über akademische (berufsbegleitende) Weiterbildungsangebote vorhanden sind, ist ein flächendeckendes Informationssystem anzustreben.

### **Erforderliche Maßnahmen der unterschiedlichen Akteure und Bereiche**

Auf der Basis der vorgenommenen Betrachtung der insgesamt als defizitär beurteilten Situation für eine hochschulische Qualifizierung von Beschäftigten (mit und ohne formale Zugangsberechtigung) und der erforderlichen Bedingungen für ein zufriedenstellendes Studienangebot dieser Zielgruppe wurden folgende zu realisierende Maßnahmen und wünschenswerte Strukturentwicklungen benannt. Grundsätzlich gilt es, die Vernetzung und die Anschluss-Stellen zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung in beide Richtungen zu verbessern, damit auch die Kombination von unterschiedlichen Bildungsgängen und -wegen keine Redundanzen für die Lernenden zur Folge hat und eine barrierefreie Lernbiographie ermöglicht. Dies setzt auch voraus, dass der Hochschulzugang – wie in anderen europäischen Ländern – offener gestaltet und die ausgeprägte Berechtigungsorientierung in Form eines Zertifikats des Bildungssystems zugunsten eines Nachweises über die erforderlichen Kompetenzen verändert wird. Die KMK-Strukturvorgaben, einschl. der Studiengangarten und der Definition von wissenschaftlicher Weiterbildung, müssen soweit flexibilisiert werden, dass auch die Rahmenbedingungen und Qualifizierungsinteressen von studieninteressierten Fach- und Führungskräften berücksichtigt werden können und nicht nur die der „Normalstudierenden“. Dies eröffnet hochschuldidaktische, curriculare und organisatorische Optionen, die der immer heterogeneren Studierendengruppen gerecht würden. Dies trifft auch auf die bisher wenig eingelöste Forderung nach kompetenz-orientierten Modulen (bzw. Modulbeschreibungen) zu, die im Zusammenhang mit Anrechnung die Möglichkeiten für eine verbesserte Studierfähigkeit erweitern. Mit der Einführung von Studiengebühren in vielen Bundesländern hat sich die Forderung nach einem sozialverträglichen Studium durch den Aufbau eines Stipendiensystems verstärkt. Dies würde auch die akademische

Weiterbildung von beruflich Qualifizierten befördern. Des Weiteren bedarf es verstärkt der Beratung von Hochschulen, Beschäftigten und ihren Unternehmen über den Personalentwicklungsbedarf und die Qualifizierungsmöglichkeiten, um die beteiligten Akteure über die vielfältigen Möglichkeiten und Formen zu informieren und zu beraten. Damit Studienabsolventinnen und -absolventen sowie Studienabbrecherinnen bzw. -abbrecher unter Anrechnung ihrer Studienleistungen zu einem anerkannten Berufs- oder Fortbildungsabschluss gelangen, müssen auch in diese Richtung Regelungen geschaffen werden. Mit einem weiteren Blick auf die europäischen Nachbarn sollte dem Beispiel Frankreichs folgend ein Fortbildungsfonds eingerichtet werden, neben der Forderung nach Verbesserung des Meister-BAföGs und der Schaffung eines Erwachsenenförderungsgesetzes, um zusätzlich erforderliche hochschulische Weiterbildungsangebote in ausreichender Zahl und Qualität finanzieren zu können.

Alle diese vorgeschlagenen Maßnahmen sollen dazu beitragen, die Nachfrage nach Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung zu steigern und die entsprechenden Qualifizierungsangebote sicherzustellen.

## ANHANG

### – Powerpoint-Präsentationen:

Entwicklung des Qualifikationsangebots und Qualifikationsbedarfs 2003 bis 2035  
*Hans-Joachim Schade, BIBB, Bonn*

Karriere mit Lehre 2008  
*Jan Kuper, DIHK, Berlin*

Anrechnung und Hochschulweiterbildung aus betrieblicher Perspektive  
(ANKOM-RBS-Befragung)  
*Daniel Völk, HIS, Hannover*

Input: Studie „Quartäre Bildung“  
*Prof. Dr. Frank Ziegele, Fachhochschule Osnabrück/CHE Gütersloh*

### – Liste der Teilnehmenden



## *Entwicklung des Qualifikationsangebots und –bedarfs*

*2003 bis 2035*

**Hans-Joachim Schade**

Bundesinstitut für Berufsbildung

Arbeitsbereich 2.2

Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit

**Hannover, 2. Dezember 2008**





Expertengespräch „Nachfrage nach Durchlässigkeit“ – BMBF-Initiative ANKOM

---

**Gliederungsübersicht**

**Anmerkungen zu Prognosen**

**Angebots- und Bedarfsprognosen 2003 – 2035**

- insgesamt**
- nach Qualifikationsstufen**
- nach Wirtschaftszweigen**
- nach Berufsfeldern**

**Effekte bildungsbezogener politischer Zielsetzungen  
(Abbrecherquoten, Übergänge in tertiäre Bildungsgänge, Bachelor)**


**Folgerungen**

---

Hans-Joachim Schade – Arbeitsbereich 2.2

2

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen Beraten Zukunft gestalten ®



„Es ist schlimm genug, rief Eduard, daß man jetzt nichts mehr für sein ganzes Leben lernen kann. Unsre Vorfahren hielten sich an den Unterricht, den sie in ihrer Jugend empfangen; wir aber müssen jetzt alle fünf Jahre umlernen, wenn wir nicht ganz aus der Mode kommen wollen.“

Goethe, J.W.v.; Die Wahlverwandtschaften, erschienen 1809

---

Hans-Joachim Schade – Arbeitsbereich 2.2

3

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen Beraten Zukunft gestalten ®

## Anmerkungen zu Prognosen

### Versuche einer Abstimmung von Bedarf und Angebot auf Teilarbeitsmärkten sind in der Vergangenheit stets fehlgeschlagen

- 60 er Jahre Prognoseansätze zu **Bildungsplanungszwecken**
- Mitte der **80er** Jahre Debatte um Auswirkungen der neuen **Technologien** auf Zahl und Struktur der Arbeitsplätze  
Stichworte waren: Jobkiller – Jobknüller, Dequalifizierung, Polarisierung, Höherqualifizierung
- 90 er Jahre Debatte um die Entstehung eines akademischen Proletariats  
Stichworte „mehr Häuptlinge als Indianer“, „**Akademikerschwemme**“  
Schweinezyklen z.B. Lehrer- und Ingenieurarbeitsmarkt
- seit **2000** Renaissance mit der Perspektive der Anforderungen einer **Informations- und Wissensgesellschaft** an das Bildungswesen

## Anmerkungen zu Prognosen

- Prognosen können keine gleichsam unbeeinflussbare Entwicklung vorhersagen, sondern sind immer Wenn... Dann...Aussagen
- Die strukturelle Verschiedenartigkeit und Ungleichzeitigkeit der Nachfrage- und Angebotsentwicklung verhindern exakte und sichere Prognosen.
- Unberechenbare Innovationszyklen und Marktentwicklungen erschweren Vorhersagen über längere Zeiträume
- Ausbildungsbereitschaft der Wirtschaft und die Studierneigung ist beträchtlichen zyklischen Schwankungen unterworfen
- Akteure können ihr Verhalten ändern, wenn sich ihre Erwartungen bezüglich der Zukunft ändern
- Gefahr („Schweinezyklus“) / Ziel der Selbstzerstörung
- Prognosetrimmma (Fristigkeit, Detailliertheit, Genauigkeit)

## Anmerkungen zu Prognosen

Was Prognosen leisten:

- Zeigen wahrscheinliche Entwicklungen in der Zukunft auf, wenn die bisher wirksamen Trends weiter wirksam sind (Wenn-Dann-Aussagen)
- Zeigen Möglichkeiten der politischen Weichenstellung auf
- Bilden ein Grundgerüst für die Analyse von Politiken und Förderprogrammen
- Erlauben die Ableitung von robusten Handlungsfeldern

Was sie nicht leisten:

- Entwicklungen exakt vorhersagen
- Zukunft vorhersagen

## Ansätze der Berufs- und Qualifikationsforschung

### Analyseebenen:

#### 1. Makroebene

**Region, Wirtschaftszweig, Qualifikationsniveau, Berufsfeld**  
*sekundärstatistische Analysen, Dominanz struktureller Merkmale*  
Ziel: Identifizierung und Analyse von Beobachtungsfeldern

#### 2. Mesoebene

**Betrieb, Berufsfeld, Beruf**  
*quantitative (ggf. gekoppelt mit qualitativen) Erhebungen ,*  
*Identifizierung/Abgrenzung sektorspezifischer Strukturen und*  
*Dimensionen von Facharbeit,*

#### 3. Mikroebene

**Beruf, Arbeitsplatz, Personen (Erwerbstätige, Auszubildende)**  
*qualitative Erhebungen im Sektor z.B. im Rahmen von Fallstudien*  
*und Arbeitsprozessuntersuchungen zur Entwicklung*  
*handlungsorientierter Curricula*

## Forschungsansätze zu Fachkräftebedarf und –angebot

### Arbeitsmarktradar (im Aufbau für mittelfristige Prognosen):

Initiative der BLK; Umsetzung durch BA, STBA, BIBB

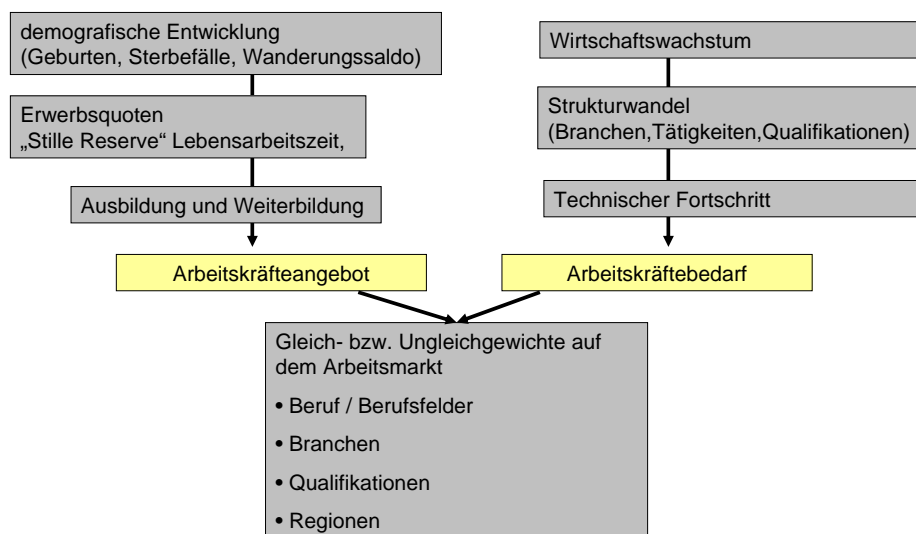
### Langfristige Prognosen:

IAB/PROGNOS – Prognose (zuletzt 2005)

BLK-Prognose 1996, 2001, 2006 (Veröffentlicht über IZA 2007)

CEDEFOP 2008

## 1. Erwerbstätigenprognosen



## Gliederungsübersicht

### Anmerkungen zu Prognosen

#### Angebots- und Bedarfsprognosen 2003 – 2035

insgesamt

nach Qualifikationsstufen

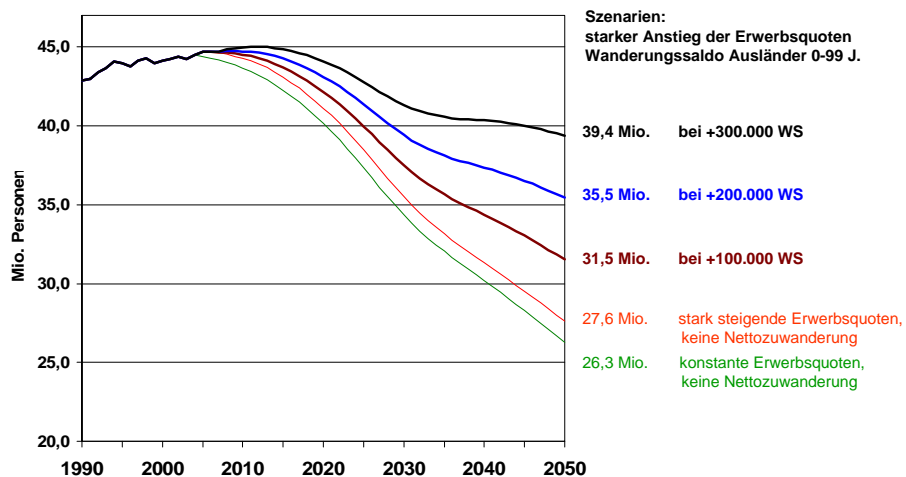
nach Wirtschaftszweigen

nach Berufsfeldern

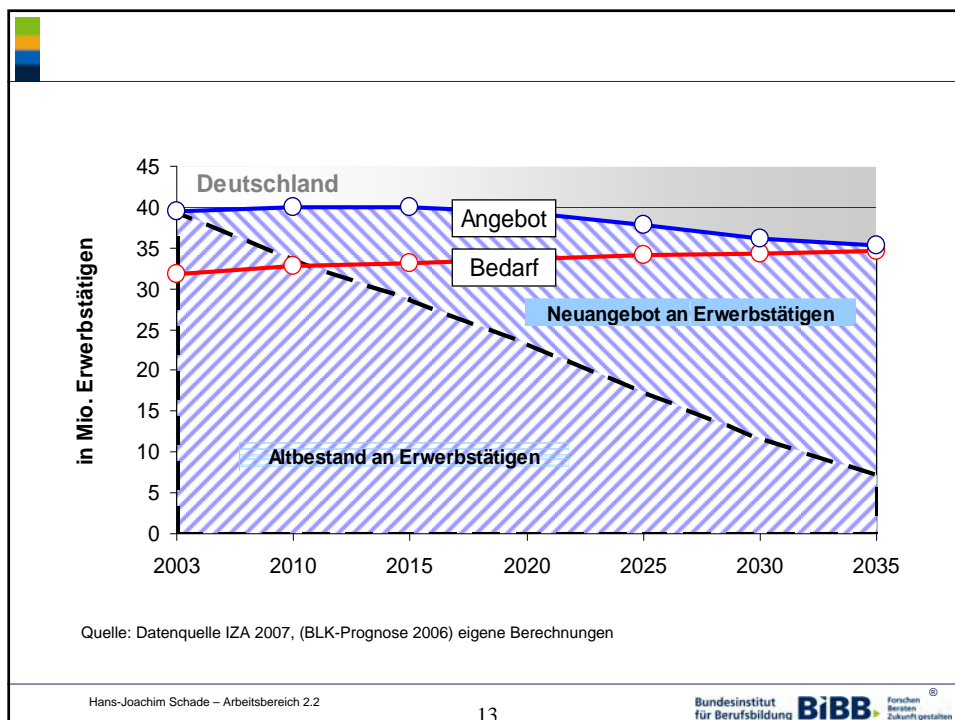
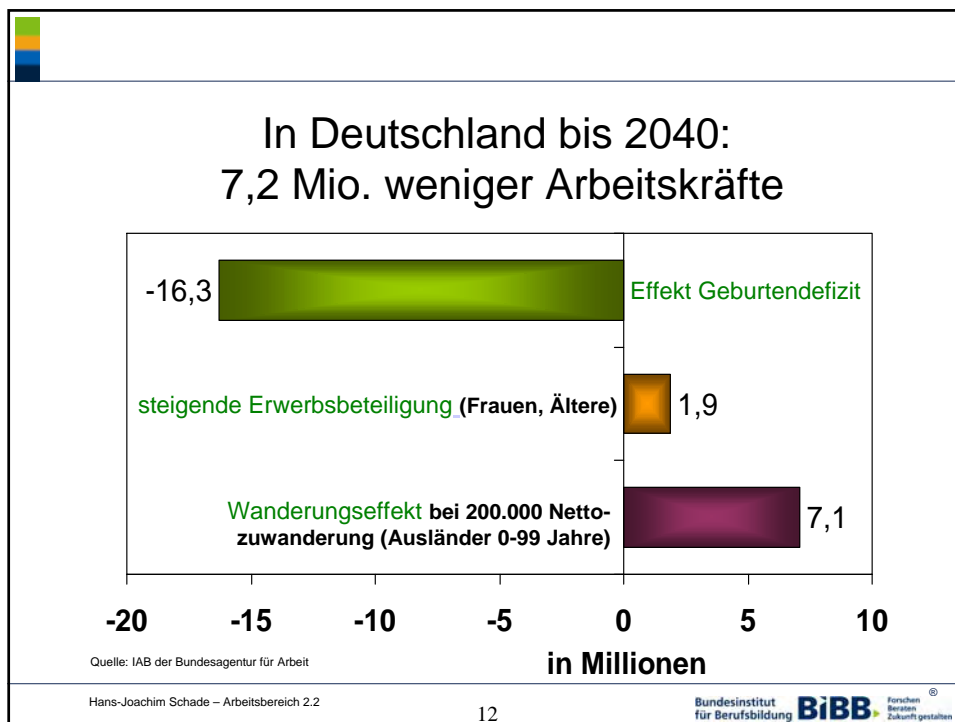
Effekte bildungsbezogener politischer Zielsetzungen  
(Abbrecherquoten, Übergänge in tertiäre Bildungsgänge, Bachelor)

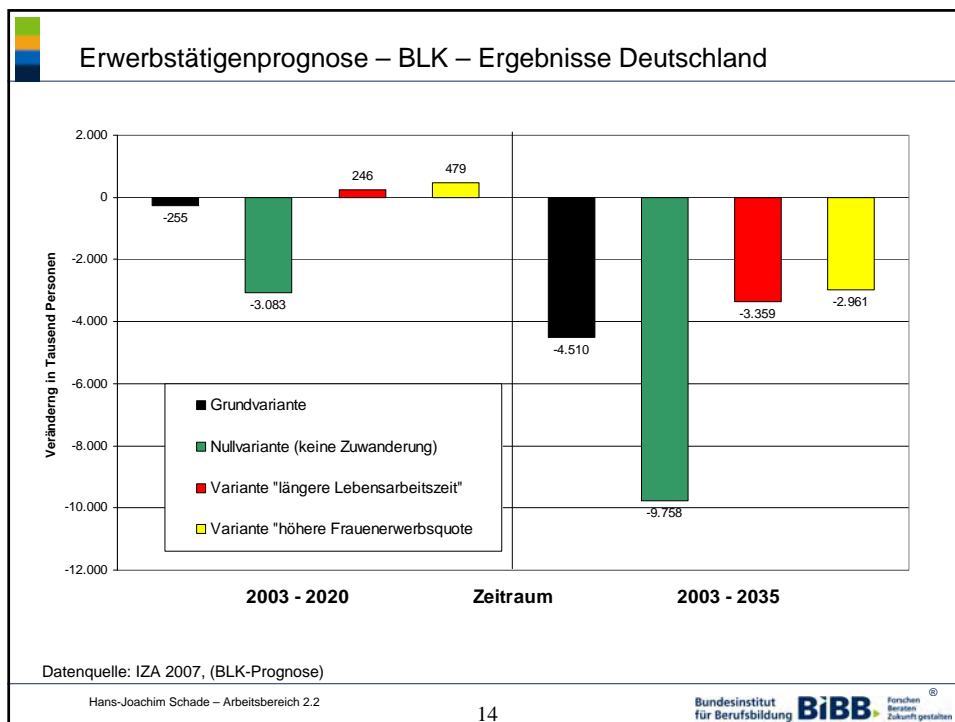
### Folgerungen

### Szenarien zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzial bis 2050



Quelle: Fuchs/Dörfler (IAB-Kurzbericht 11/2005)





14

**BLK-Prognose** für Deutschland ergibt bis 2020 einen Expansionsbedarf an Kernerwerbstätigen (ohne Personen in Ausbildung und geringfügig Beschäftigte) von 1,7 Mio. (Ost -930.000 West +2,6 Mio.). Auch der Bedarf an geringfügig Beschäftigten steigt bis 2020 um 17% auf 5,7 Mio.

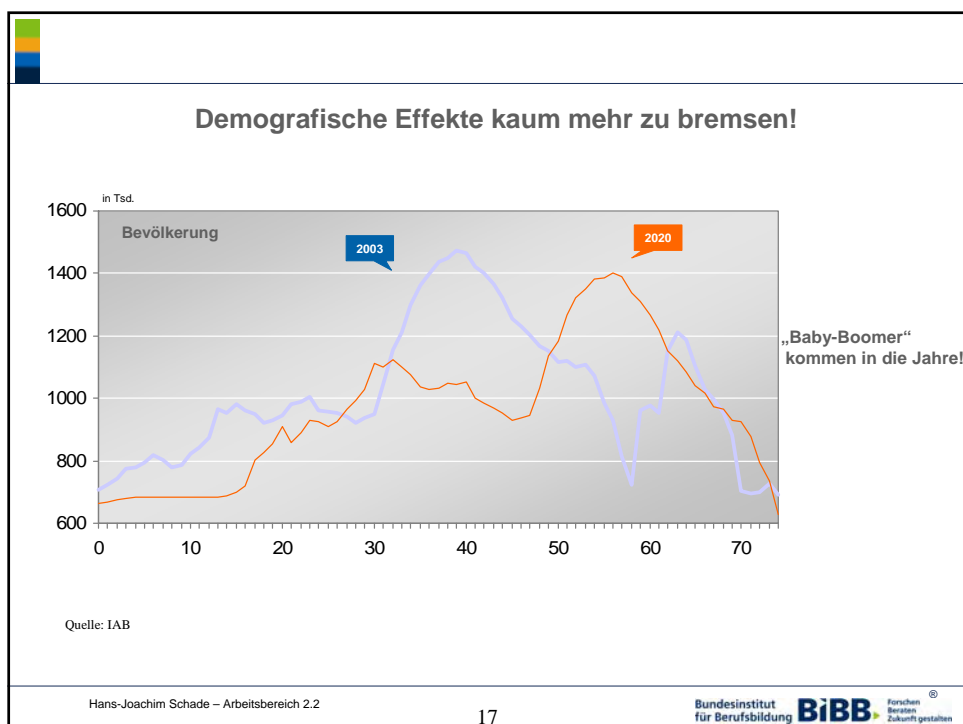
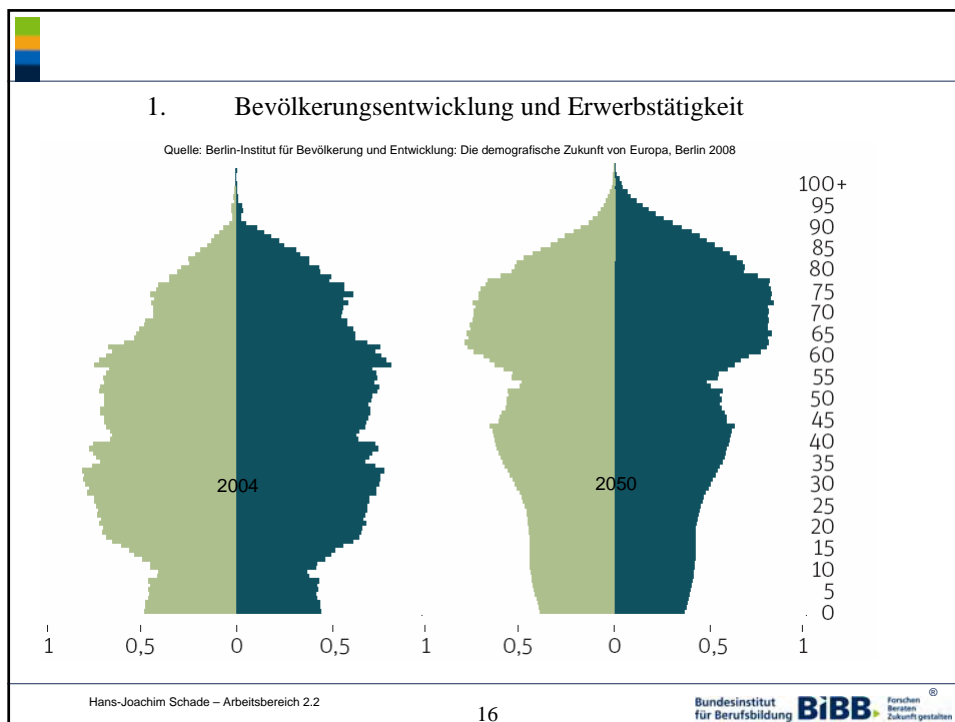
**IAB** kommt zu vergleichbaren Ergebnissen und errechnet zwischen 2005 und 2020 einen Expansionsbedarf von 1,3 Mio. (Ost – 1 Mio., West +2,3 Mio. )

Ein rechnerischer Ausgleich von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage stellt sich nach der Grundvariante erst 2035 ein

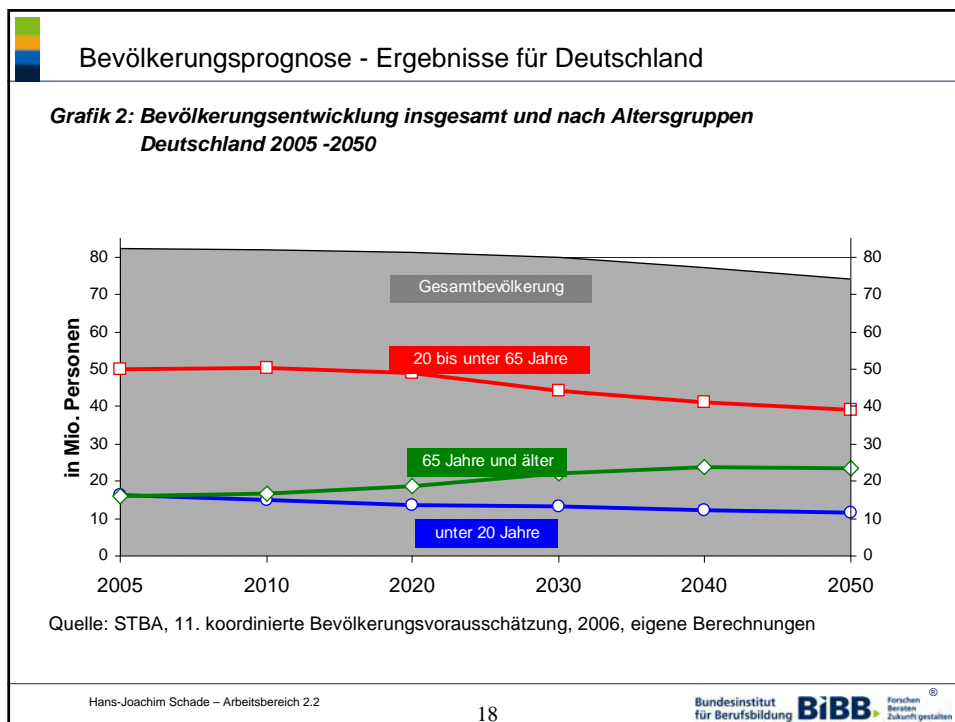
Hans-Joachim Schade – Arbeitsbereich 2.2

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen Beraten Zukunft gestalten

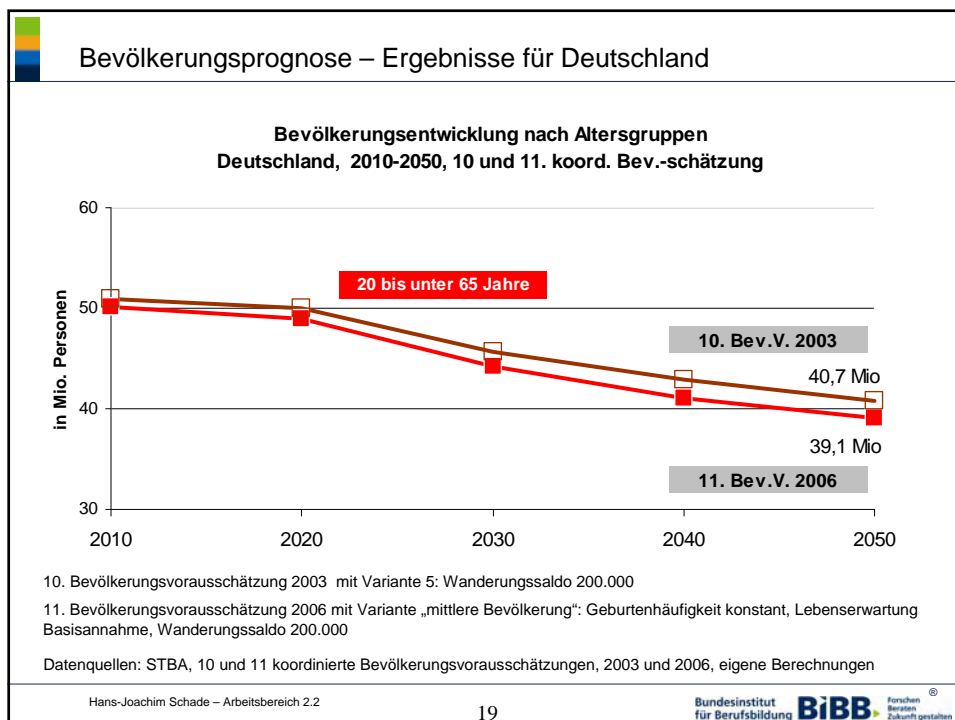
15





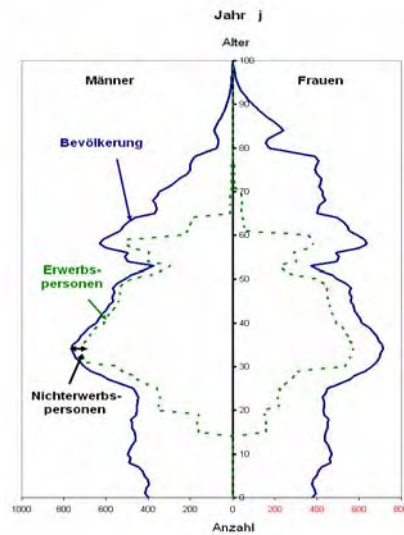


18



19

## 1. Altersstruktur und Erwerbsbeteiligung 2003



Quelle: FIT 2006

Hans-Joachim Schade – Arbeitsbereich 2.2

20

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen Beraten Zukunft gestalten

## Expertengespräch „Nachfrage nach Durchlässigkeit“ – BMBF-Initiative ANKOM

### Gliederungsübersicht

#### Anmerkungen zu Prognosen

#### Angebots- und Bedarfsprognosen 2003 – 2035

insgesamt

nach Qualifikationsstufen

nach Wirtschaftszweigen

nach Berufsfeldern

Effekte bildungsbezogener politischer Zielsetzungen  
(Abbrecherquoten, Übergänge in tertiäre Bildungsgänge, Bachelor)

#### Folgerungen

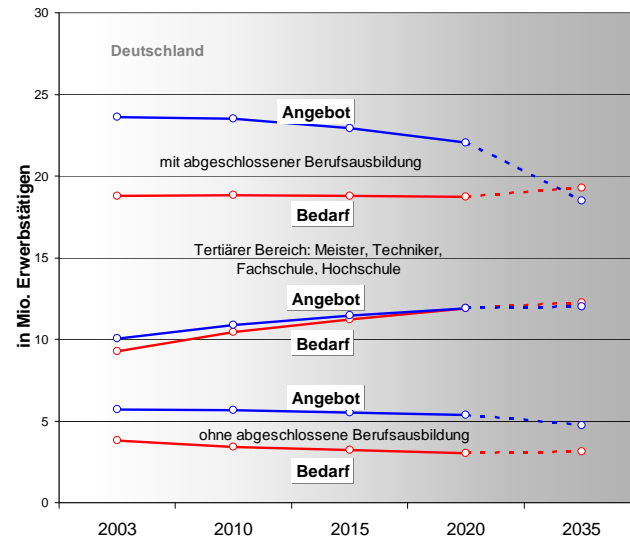
Hans-Joachim Schade – Arbeitsbereich 2.2

21

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen Beraten Zukunft gestalten

## Erwerbstätigenprognose – BLK – Ergebnisse für Deutschland

Grafik 7: Erwerbstätigenangebot und -bedarf nach Qualifikationsstufen 2003-2035



Datenquelle IZA 2007, (BLK-Prognose 2006) eigene Berechnungen

Hans-Joachim Schade – Arbeitsbereich 2.2

22

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forchten Beraten Zukunft gestalten

RBS Befragung des BIBB in 2007 (n=320 Betriebe)



### Konkrete Frage nach

Besetzungswunsch für Positionen der mittleren Führungsebene:

Bewerber mit dualer Ausbildung + Fort- / Weiterbildung	50,9%
Bewerber mit Bachelorabschluss	10,9%
Bewerber mit anderem Hochschulabschluss (Dipl./Master)	18,8%
Bewerber mit Berufsakademieabschl. (z.B. Betriebswirt BA)	16,9%
ohne Entscheidung für besonderen Abschluss	8,1%

Hans-Joachim Schade – Arbeitsbereich 2.2

23

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forchten Beraten Zukunft gestalten

## Gliederungsübersicht

### Anmerkungen zu Prognosen

### Angebots- und Bedarfsprognosen 2003 – 2035

insgesamt

nach Qualifikationsstufen

nach Wirtschaftszweigen

nach Berufsfeldern

Effekte bildungsbezogener politischer Zielsetzungen  
(Abbrecherquoten, Übergänge in tertiäre Bildungsgänge, Bachelor)

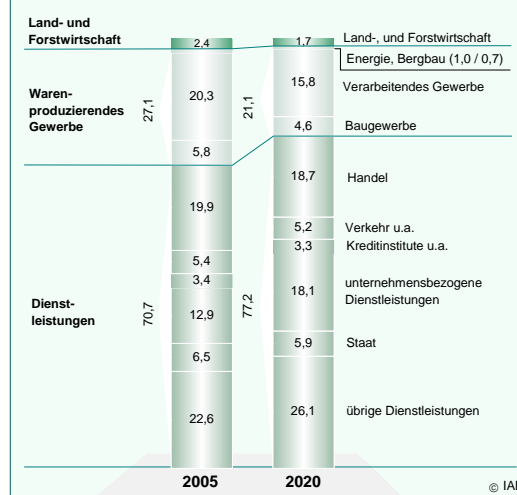
### Folgerungen

Hans-Joachim Schade – Arbeitsbereich 2.2

24

Anteile der Sektoren an den Erwerbstätigen 2005 und 2020

- Deutschland, Anteile in Prozent -



Quelle: IABKurzbericht Nr. 12/2005

Hans-Joachim Schade – Arbeitsbereich 2.2

25

## Gliederungsübersicht

### Anmerkungen zu Prognosen

### Angebots- und Bedarfsprognosen 2003 – 2035

insgesamt

nach Qualifikationsstufen

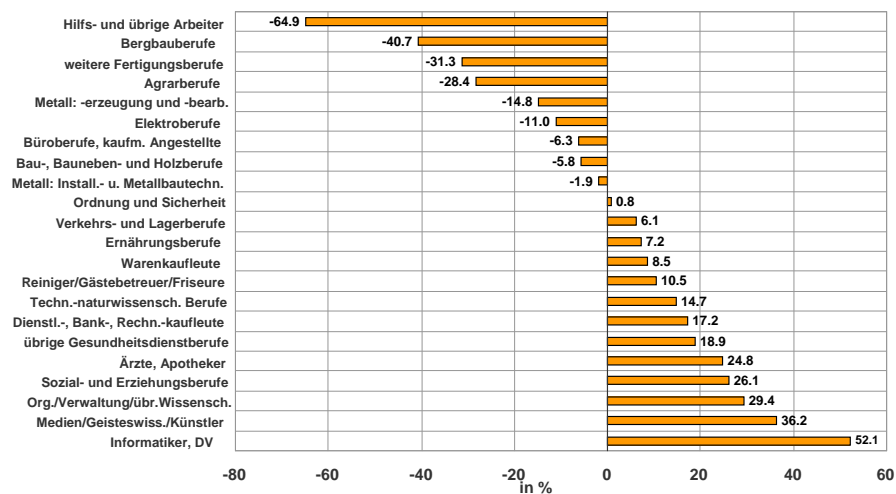
nach Wirtschaftszweigen

nach Berufsfeldern


Effekte bildungsbezogener politischer Zielsetzungen  
(Abbrecherquoten, Übergänge in tertiäre Bildungsgänge, Bachelor)


### Folgerungen

## Kernerwerbstätigenbedarf nach Berufsfeldern Gesamtdeutschland, relative Veränderung 2020 ggü. 2003






<p>2. Übergang von 15% der Abgänger von betrieblicher und schulischer Berufsausbildung zu den Hochschulen (nach Wechsel in den Arbeitsmarkt und Erwerb der Studienberechtigung)</p>		
Effekt bis 2020 bei Erwerbspersonen		
	in tausend	Anteilsveränderung (%-Punkte)
ohne Ausbildung	- 78	- 0,1
mit Berufsausbildung	- 1084	- 2,1
Fachschule	+ 29	+ 0,2
FH	+ 263	+ 0,8
Uni	+ 386	+ 1,1
(Mehrfachqualifizierte sind dem höchsten Abschluss zugeordnet. Der Anteil der Erwerbspersonen mit höchstem Abschluss Berufsausbildung fällt daher geringer aus.)		
Hans-Joachim Schade – Arbeitsbereich 2.2		30 


<p>3. 15% der Abgänge aus betrieblicher Lehre wechseln nicht in den Arbeitsmarkt, sondern qualifizieren sich weiter in Fachschulen</p>		
Effekt bis 2020 bei Erwerbspersonen		
	in tausend	Anteilsveränderung (%-Punkte)
ohne Ausbildung	- 15	0,0
mit Berufsausbildung	- 954	- 2,1
Fachschule	+ 645	+ 1,7
FH	+ 24	+ 0,1
Uni	+ 39	+ 0,2
Bis 2035 steigt die Zahl der Erwerbspersonen mit FS gegenüber der Grundvariante um 1,6 Mio. bzw. um fast die Hälfte.		
Hans-Joachim Schade – Arbeitsbereich 2.2		31 


Mögliche Tertiarisierungseffekte im Überblick:		
	Erwerbspersonen mit Abschluss an	
	Fachschulen	Hochschulen
	in tausend	
Halbierung der Abbrecherquote	+ 43	+ 376
Übergang von 15% Berufsausb.	+ 29	+ 649
In die Hochschulen		
Übergang 15% Lehrabsolventen direkt an Fachschulen	+ 645	+ 63

4. Umstellung der Hochschulen auf Bachelor und Master					
(FH: mittlere Studiendauer 3,5 Jahre, Erfolgsquote 80%, 75% der Bachelor wechseln in den Arbeitsmarkt, 25% Master; Uni: Studiendauer und Erfolgsquote wie FH, aber 60% Master)					
Effekt bis 2020 bei Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss					
	a) 80% Umst. Uni	b) 100% Uni	Anteil %		Diff.
	Übergang bis 2015	Überg. bis 2010	a)	b)	
FH-Abschluss	2461	2232	28,7	25,4	- 3,3
Uni-Abschluss	4367	3870	50,9	44,1	- 6,8
Bachelor	1264	1736	14,7	19,8	+ 5,2
Master	483	936	5,6	10,7	+ 5,1
			100%	100%	
Erwerbspersonen ggü. Grundvariante	+498	+696			
Fazit: Übergang Bachelor/ Master führt zu einem Anstieg der Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss bis 2020 um 6 – 8%, bis 2035 um 10-12%. Wesentliche Ursachen sind die steigenden Erfolgsquoten und kürzere Studiendauer.					



	Expertengespräch „Nachfrage nach Durchlässigkeit“ – BMBF-Initiative ANKOM
	<b><u>Gliederungsübersicht</u></b>
	Anmerkungen zu Prognosen
	Angebots- und Bedarfsprognosen 2003 – 2035
	insgesamt
	nach Qualifikationsstufen
	nach Wirtschaftszweigen
	nach Berufsfeldern
	Effekte bildungsbezogener politischer Zielsetzungen (Abbrecherquoten, Übergänge in tertiäre Bildungsgänge, Bachelor)
	<b>Folgerungen</b>
Hans-Joachim Schade – Arbeitsbereich 2.2	34
	Bundesinstitut für Berufsbildung <b>BiBB</b> <small>Forschen Beraten Zukunft gestalten</small>

	Schlussfolgerungen aus den Langfristprognosen
	<b>Künftiges Arbeitskräfteangebot: Zuerst immer älter, dann immer weniger</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durchschnittsalter der Bevölkerung und des Arbeitskräfteangebotes wächst kontinuierlich.</li> <li>Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte nimmt langfristig immer mehr ab; selbst hohe Zuwanderungen werden Trend nicht umkehren.</li> </ul>
	<b>Künftiger Arbeitskräftebedarf:!</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sektoraler Trend hin zur Dienstleistungs- und Wissensökonomie</li> <li>Fortsetzung des Höherqualifizierungstrends</li> <li>Die Dienstleistungsgesellschaft prägt neue Anforderungsprofile für die Beschäftigten.</li> <li>Neuangebot an Hochqualifizierten kann den Ersatz- und Expansionsbedarf mittelfristig und erst recht langfristig nicht mehr decken. Eine Bildungsexpansion die durch Gestaltung von Übergängen und Anschlüssen einen „Kamineffekt“ auslöst, ist überfällig</li> </ul>
	<b>Künftige Arbeitsmärkte: von Arbeitsplatzdefiziten zu regionalen und sektoralen Fachkräftemangel !</b>
Hans-Joachim Schade – Arbeitsbereich 2.2	35
	Bundesinstitut für Berufsbildung <b>BiBB</b> <small>Forschen Beraten Zukunft gestalten</small>



**Folgerungen**

*mehr Bildungschancen,  
mehr Bildungsanstrengungen  
mehr Bildungserfolg  
mehr Beschäftigungschancen  
mehr Wohlstand*

**Bildung braucht einen langen Atem ...  
es muss jetzt bereits gehandelt werden**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !


Hans-Joachim Schade – Arbeitsbereich 2.2
36
Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen Beraten Zukunft gestalten


**Folgerungen**

*mehr Bildungschancen,  
mehr Bildungsanstrengungen  
mehr Bildungserfolg  
mehr Beschäftigungschancen  
mehr Wohlstand*

**Elementarbereich und Schule: Früh fördern und fordern  
Berufliche Bildung: Duales System zukunftstauglich gestalten  
Fach- und Hochschule: Kapazität erhöhen  
Lebenslanges Lernen und Weiterbildung  
Nutzung von ungenutzten Potentialen  
Zuwanderung  
Vereinbarkeit von Familie und Beruf  
Personalrekrutierungsverhalten der Unternehmen  
Lebensarbeitszeit  
Erhalt von intakten und integrativen Lebensräumen**

Hans-Joachim Schade – Arbeitsbereich 2.2
37
Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen Beraten Zukunft gestalten



## Folgerungen


*mehr Bildungschancen,  
mehr Bildungsanstrengungen  
mehr Bildungserfolg  
mehr Beschäftigungschancen  
mehr Wohlstand*

**Elementarbereich und Schule: Früh fördern und fordern**

- Veränderte Kompetenzanforderungen bei Erzieherinnen und Erziehern gerecht werden
- Steigerung der Besuchsquote von Kindern im Kindergarten
- Ausbau der Betreuungsmöglichkeiten
- Flächendeckende Sprachförderung im Elementarbereich
- Erhöhung der Bildungsbeteiligung von Kindern mit Migrationshintergrund und bildungsfernen Schichten an höheren Schulformen

Hans-Joachim Schade – Arbeitsbereich 2.2
38

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen Beraten Zukunft gestalten



## Folgerungen


*mehr Bildungschancen,  
mehr Bildungsanstrengungen  
mehr Bildungserfolg  
mehr Beschäftigungschancen  
mehr Wohlstand*

**Fach-, Hochschule: Ausbildungskapazität erhöhen**

- Erweiterung des Studienplatzangebotes (Hochschulpakt)
- Sicherung der Qualität des Studienplatzangebots
- Stärkung der Infrastruktur und Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen
- Stärkere soziale Öffnung der Hochschulen
- Durchlässigkeit
- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Hans-Joachim Schade – Arbeitsbereich 2.2
39

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen Beraten Zukunft gestalten



**Folgerungen**

*mehr Bildungschancen,  
mehr Bildungsanstrengungen  
mehr Bildungserfolg  
mehr Beschäftigungschancen  
mehr Wohlstand*

### Lebenslanges Lernen und Weiterbildung

- Entwicklung eines ganzheitlichen Beratungssystems
- Qualifizierungsangebote für ältere Erwerbstätige
- Entwicklung von Anreizsystemen für das Lebenslange Lernen
- Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen
- Fortentwicklung regionaler Ansätze des Netzwerkgedankens
- Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung

Hans-Joachim Schade – Arbeitsbereich 2.2
40
Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen Beraten Zukunft gestalten



**Folgerungen**

*mehr Bildungschancen,  
mehr Bildungsanstrengungen  
mehr Bildungserfolg  
mehr Beschäftigungschancen  
mehr Wohlstand*

### Nutzung von ungenutzten Potentialen

- Stiller Reserve
- Innovationspotential/Selbstständigkeit
- Angebotsflexibilität der Nachfrage

Hans-Joachim Schade – Arbeitsbereich 2.2
41
Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen Beraten Zukunft gestalten



## Folgerungen

*mehr Bildungschancen,  
mehr Bildungsanstrengungen  
mehr Bildungserfolg  
mehr Beschäftigungschancen  
mehr Wohlstand*

**Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

**Personalrekrutierungsverhalten der Unternehmen**

**Lebensarbeitszeit**


**Zuwanderung**

**Erhalt von intakten und integrativen Lebensräumen**

Hans-Joachim Schade – Arbeitsbereich 2.2

42

Bundesinstitut  
für Berufsbildung **BiBB** <sup>®</sup>  
Forschen  
Beraten  
Zukunft gestalten



## Folgerungen

*mehr Bildungschancen,  
mehr Bildungsanstrengungen  
mehr Bildungserfolg  
mehr Beschäftigungschancen  
mehr Wohlstand*

**und ...**

**es muss jetzt bereits gehandelt werden**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

Hans-Joachim Schade – Arbeitsbereich 2.2

43

Bundesinstitut  
für Berufsbildung **BiBB** <sup>®</sup>  
Forschen  
Beraten  
Zukunft gestalten

## Weiterbildung und ihre Entwicklungen in der Datenbank KURSNET

### Datenbank KURSNET – Weiterbildungsangebote

(Jan 2005: 420.000 Veranstaltungen von 12.500 Anbietern)

- **Bildungsbereiche** (95% Anpassung, 3% Aufstieg, 2% wiss.WB)
- **Themen** (IKT 40%, Soft Skills 6%)
- **Organisationsformen** (48% Vollzeit, 22% Inhouse, 16% TZ, 1,3% Multimedia)
- **Veranstaltungsdauer** (51% bis 3 Tage, 75% bis 1 Monat, 10% länger als 6 Monate)
- **Veranstalter/Anbieter** (65% Privatschulung, 12% staatl., 9,5% Kammern, 7% Verbände)
- **Förderfähige Angebote nach dem SGB** (Anteil in der Anpassungsweiterbildung=1,5%)

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen Beraten Zukunft gestalten

## Weiterbildung und ihre Entwicklungen in der Datenbank KURSNET

Bildungsbereiche in der beruflichen Weiterbildung	Anzahl bzw. Anteil der Veranstaltungen (Januar)			Entwicklung (2001/ 2005)
	2001	2003	2005	
Weiterbildungsveranstaltungen absolut	306.229	450.004	422.640	+38%
Anpassungsweiterbildung	93,8%	95,6%	95,3%	+40%
Aufstiegsweiterbildung	4,2%	2,9%	2,9%	-4%
darunter:				
Betriebs-, Fachwirte, Fachkaufleute	1,6%	1,2%	1,3%	+16%
Meister	1,7%	1,2%	1,0%	-20%
Techniker	0,9%	0,5%	0,6%	-8%
Wissenschaftliche Weiterbildung	2,0%	1,5%	1,8%	+22%

Quelle: Datenbank KURS der Bundesanstalt für Arbeit,  
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung, A 2.2

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen Beraten Zukunft gestalten

Weiterbildung und ihre Entwicklungen in der Datenbank KURSNET				
Bildungseinrichtungen	Anzahl bzw. Anteil der Veranstaltungen (Januar)			Entwicklung (2001/2005)
	2001	2003	2005	
<b>Weiterbildungsveranstaltungen absolut</b>	<b>306.229</b>	<b>450.004</b>	<b>422.640</b>	<b>+38%</b>
Privatwirtschaftliche Bildungseinrichtungen	57,6%	62,7%	65,3%	+56%
Staatliche Einrichtungen (ohne Hochschulen)	13,5%	13,7%	11,8%	+20%
Einrichtungen der Kammern	12,5%	10,4%	9,5%	+4%
Einrichtungen der Wirtschafts-/Fachverbände	8,6%	6,5%	6,7%	+8%
Einrichtung der sozialen Wohlfahrt / der Kirchen o. ä.	1,6%	2,1%	2,2%	+89%
Universitäten und vergleichbare Hochschulen	2,3%	1,7%	1,8%	+9%
Fachhochschulen	0,8%	0,7%	0,7%	+32%
Sonstige	3,0%	1,9%	2,0%	-9%
Quelle: Datenbank KURS der Bundesanstalt für Arbeit, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung, A 2.2				
Bundesinstitut für Berufsbildung <b>BiBB</b> <small>Forschen Beraten Zukunft gestalten</small>				

Fazit
<p>Die Bevölkerung wird immer weniger und immer älter.</p> <p>Der Arbeitskräftebedarf in den neuen Ländern sinkt bis 2020 um 1 Mio., das Arbeitskräfteangebot um 1,7 Mio.</p> <p>Die Zahl der Jugendlichen, die 2010 in den neuen Ländern die Schulen verlassen, erreichen nicht einmal die Hälfte der Abgangsstärke des Jahres 2000.</p> <p>Im Verbund mit dem Ausscheiden geburtenstarker Jahrgänge wird sich der abzeichnende Fachkräftemangel verstärken.</p> <p>Die größten Beschäftigungsgewinne bis 2020 mit über 2. Mio in Deutschland werden auf die unternehmensbezogenen Dienstleistungen entfallen. Von der Alterung der Gesellschaft werden aber auch Gesundheits-, Wellness- und Pflegedienstleistungen profitieren.</p> <p>Maßnahmen der Erschließung von Personalreserven, die Schaffung verbesserter Rahmenbedingungen für die Erwerbsbeteiligung sowie die Weiterbildung von bereits Beschäftigten wird an Bedeutung gewinnen.</p>
Hans-Joachim Schade – Arbeitsbereich 2.2           Bundesinstitut für Berufsbildung <b>BiBB</b> <small>Forschen Beraten Zukunft gestalten</small>

## Ergebnisse

- Weder die These vom „Job-Killer“ noch die These „Job-Knüller“ ist neuen Technologien zurechenbar; es ist keine vom Wirtschaftswachstum unabhängige Beschleunigung des Produktivitätsfortschritts zu erwarten.
- Die Ergebnisse der Tätigkeitsprojektion folgen dem sektoralen Trend hin zur Dienstleistung. Sekundäre Dienstleistungen sind der Hoffnungsträger für die Beschäftigungsentwicklung (allerdings mit deutlich steigendem Teilzeitanteil)
- Der Trend zu anspruchsvolleren Anforderungsprofilen ist unübersehbar. Die „Höherqualifizierungsthese“ wird eindeutig bestätigt.

Hans-Joachim Schade – Arbeitsbereich 2.2

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen Beraten Zukunft gestalten

### Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

(ohne Personen in Ausbildung, Selbständige und Beamte)

#### 1 Produktionsorientierte Berufe

(Gewinnen/Herstellen, Maschinen einrichten/warten, Reparieren) Berufsgruppen 01-54 ohne 52)

	1999	2001	2003	2005	2007
<b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte</b>	7.877.889	7.563.238	6.953.408	6.574.144	6.810.144
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	96	88	83	86

#### 2 Primäre Dienstleistungsberufe

(Handels-, Bürotätigkeiten, allgemeine Dienste wie Reinigen, Bewirten, Lagern, Transportieren) (Berufsgruppen 52, 68-81, 91-93 ohne 75, 76)

<b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte</b>	11.799.765	12.117.042	11.838.228	11.557.376	11.812.566
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	103	100	98	100

#### 3 Sekundäre Dienstleistungsberufe

(Forschen, Entwickeln, Organisieren, Managen, Betreuen, Pflegen, Beraten, Lehren, Publizieren) (Berufsgruppen 60-63, 75, 76, 82-90)

<b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte</b>	5.972.208	6.143.862	6.182.105	6.161.370	6.312.899
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	103	104	103	106

Hans-Joachim Schade – Arbeitsbereich 2.2

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen Beraten Zukunft gestalten



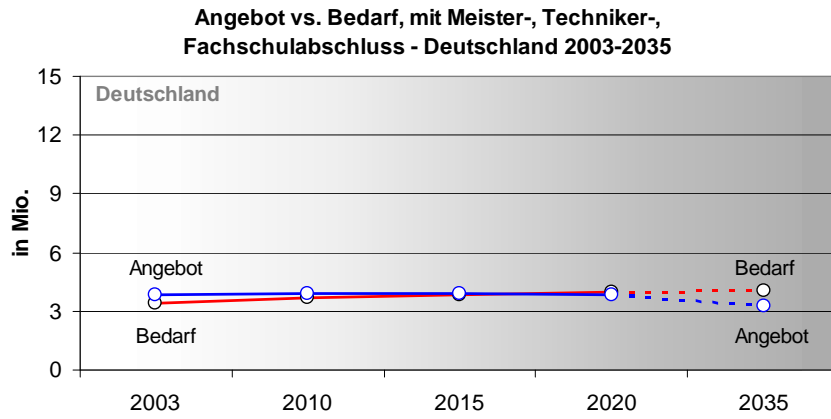
<b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte</b> (ohne Personen in Ausbildung, Selbständige und Beamte)					
<b>1 Produktionsorientierte Berufe</b>					
(Gewinnen/Herstellen, Maschinen einrichten/warten, Reparieren) Berufsgruppen 01-54 ohne 52)					
<b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte</b>	<b>1999</b>	<b>2001</b>	<b>2003</b>	<b>2005</b>	<b>2007</b>
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	96	88	83	86
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit FH- oder Uni-Abschluss	21,1%	20,8%	19,6%	18,6%	17,6%
	0,5%	0,5%	0,6%	0,7%	0,7%
<b>2 Primäre Dienstleistungsberufe</b>					
(Handels-, Bürotätigkeiten, allgemeine Dienste wie Reinigen, Bewirten, Lagern, Transportieren) (Berufsgruppen 52, 68-81, 91-93 ohne 75, 76)					
<b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte</b>	<b>1999</b>	<b>2001</b>	<b>2003</b>	<b>2005</b>	<b>2007</b>
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	103	100	98	100
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	14,2%	13,4%	12,7%	11,8%	11,0%
	5,0%	5,2%	5,7%	6,0%	6,5%
<b>3 Sekundäre Dienstleistungsberufe</b>					
(Forschen, Entwickeln, Organisieren, Managen, Betreuen, Pflegen, Beraten, Lehren, Publizieren) (Berufsgruppen 60-63, 75, 76, 82-90)					
<b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte</b>	<b>1999</b>	<b>2001</b>	<b>2003</b>	<b>2005</b>	<b>2007</b>
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	103	104	103	106
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	3,6%	3,5%	3,5%	3,4%	3,3%
mit FH- oder Uni-Abschluss	27,2%	27,4%	27,6%	27,6%	28,2%

Hans-Joachim Schade – Arbeitsbereich 2.2





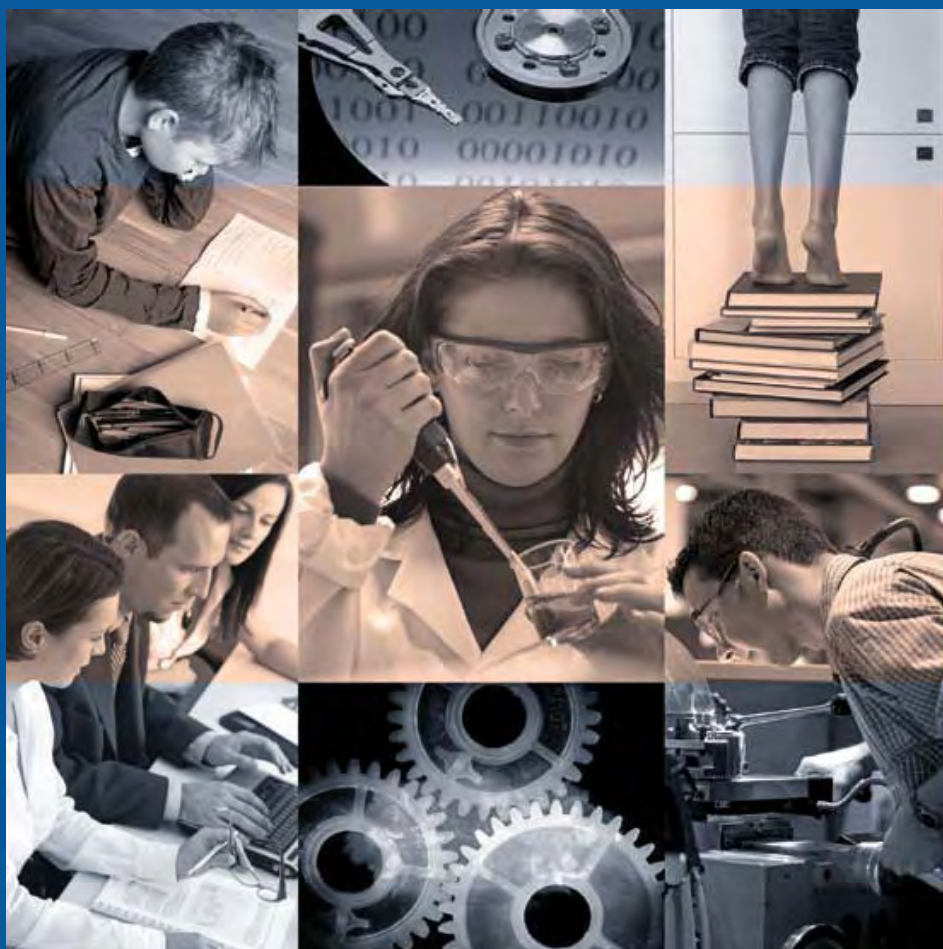
**Grafik 8 Angebot und Bedarf von Meistern, Technikern und Fachschulabsolventen, Deutschland 2003-2035**



Quelle: Datenquelle IZA 2007, (BLK-Prognose 2006) eigene Berechnungen



# Karriere mit Lehre 2008



Ergebnisse der  
6. Erfolgsumfrage zu  
IHK-Weiterbildungsprüfungen  
unter Absolventen der  
Jahrgänge 2003 bis 2007

ANKOM-Expertengespräch  
Nachfrage nach Durchlässigkeit

Jan Kuper

Hannover, 2. Dezember 2008

- Ziel: Erhebung über Auswirkung von Weiterbildung bei Absolventen einer IHK-Aufstiegsfortbildungsprüfung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG)
- Zielgruppe: ca. 72.500 Absolventen der Jahre 2003 bis 2007 aus bundesweit 50 IHKs = 41,5 % aller Absolventen dieser IHKs
- Medium:
  - online über [www.weiterbildungserfolg.de](http://www.weiterbildungserfolg.de)
  - Fragebogen mit 23 Fragen
  - Ansprache per eMail bzw. per Brief
- Zeitraum: 1. Februar bis 4. März 2008
- Rücklauf: 10.869 Antworten – Antwortquote 15 Prozent

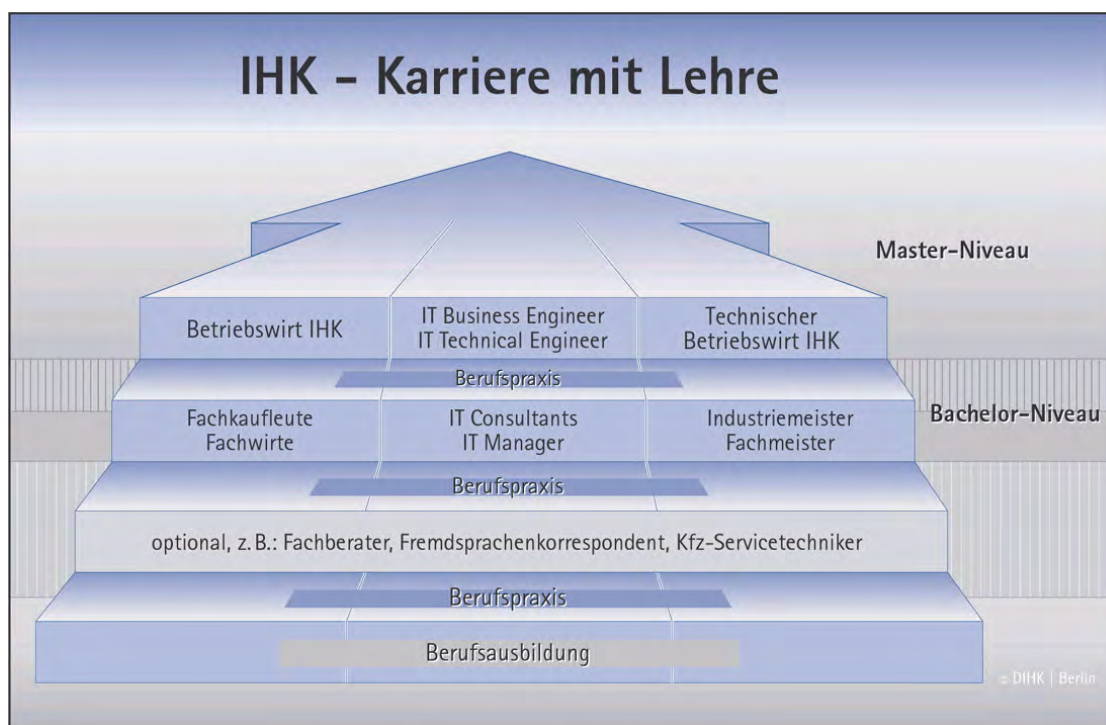
Jan Kuper – DIHK Berlin – November 2008

## Beteiligung an den IHK-Weiterbildungserfolgsumfragen seit 1979

	IHKs	Antworten
2003-2007	50	10869
1997-2002	61	10764
1992-1996	45	12633
1984-1991	32	10701
1979-1983	22	8764

Jan Kuper – DIHK Berlin – November 2008

- der Person – Alter, Geschlecht, Schul- und Berufsabschluss, Berufserfahrung, Position und Branche
- den erworbenen Abschlüssen
- der Motivation für Weiterbildung
- den Ergebnissen – Beruflicher Aufstieg, Bezahlung, Position vor und nach der Weiterbildung
- der Förderung durch Arbeitgeber oder Staat
- der Zufriedenheit mit der Weiterbildung
- dem Wunsch nach weiterer Weiterbildung





### Können die Unternehmen derzeit offene Stellen nicht besetzen?

(Mehrfachantworten möglich – in Prozent)

Wirtschaftszweig	Ja	Nein
Industrie	40	60
Bauwirtschaft	27	73
Handel	22	78
Dienstleistungen	32	68
<b>insgesamt</b>	<b>33</b>	<b>67</b>
<i>nachrichtlich zum Vergleich (Herbst 2005)</i>		
<b>insgesamt</b>	<b>16</b>	<b>84</b>

### Für welches Qualifikationsniveau bzw. welchen Abschluss suchen die Unternehmen ohne Erfolg zusätzliche Arbeitskräfte?

(Mehrfachantworten möglich – in Prozent)

Wirtschaftszweig	Fachwirt, Meister etc.				
	1*	2*	3*	4*	5*
Industrie	8	38	40	45	29
Bauwirtschaft	12	45	41	24	15
Handel	12	57	35	18	10
Dienstleistungen	20	43	28	35	31
<b>insgesamt</b>	<b>13</b>	<b>43</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>26</b>

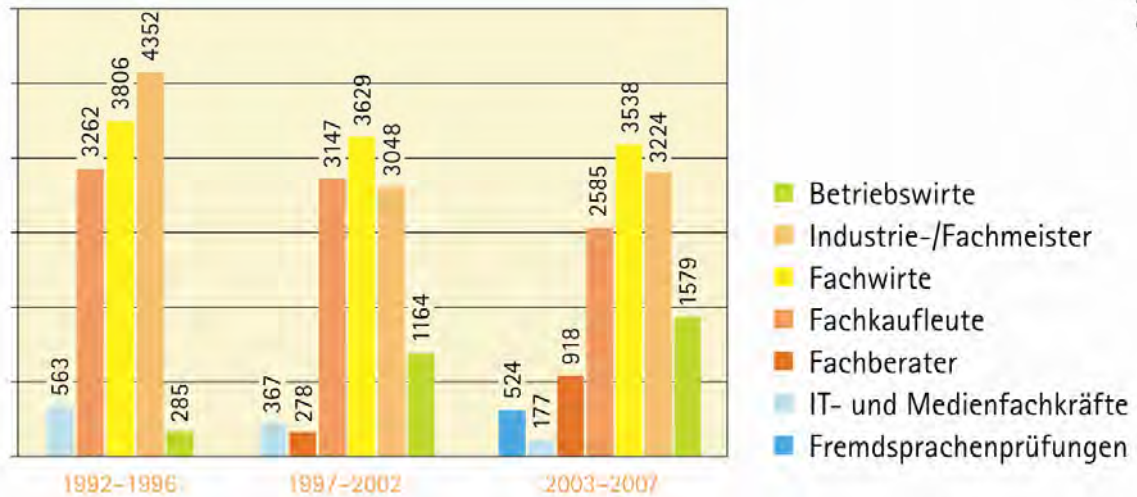
Ohne Berufsausbildung

Duale Berufsausbildung

FH- bzw. Bachelor

Uni- bzw. Master

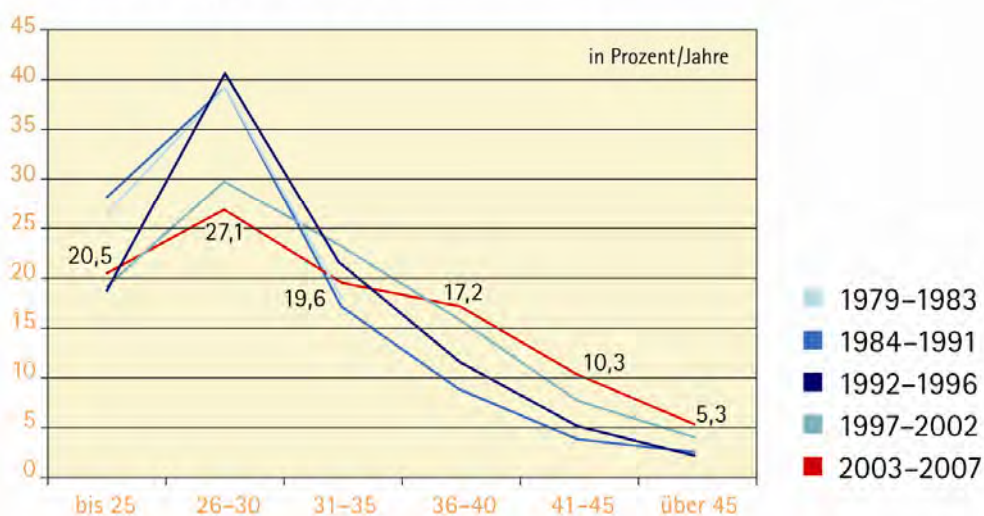
## Befragte nach Art des Abschluss 1992–2007



Grafik: DIHK 08 | 2008

Jan Kuper – DIHK Berlin – November 2008

## Alter der Absolventen zum Zeitpunkt der Prüfung seit 1979



Grafik: DIHK 08 | 2008

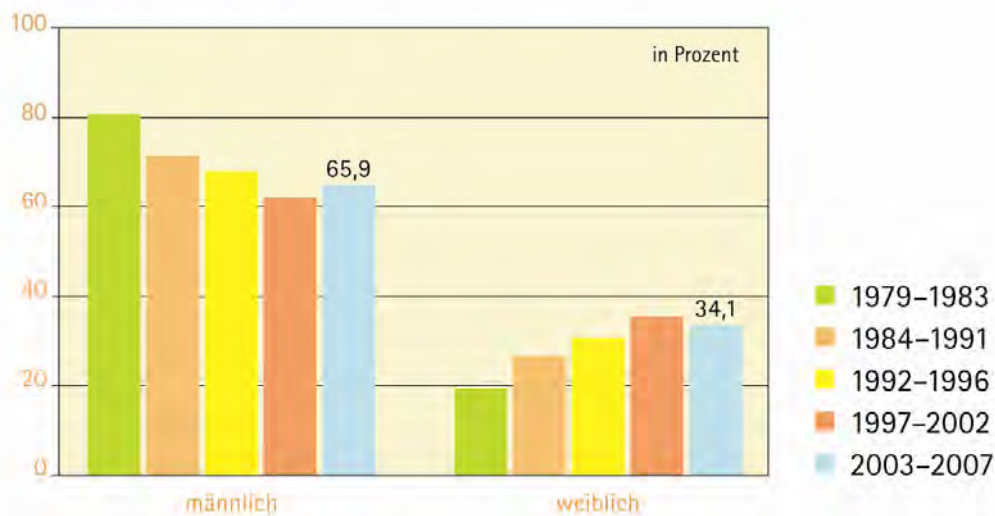
Jan Kuper – DIHK Berlin – November 2008

## Anteil Absolventen bis und über 30 Jahren zum Zeitpunkt der Prüfung

(in Prozent)

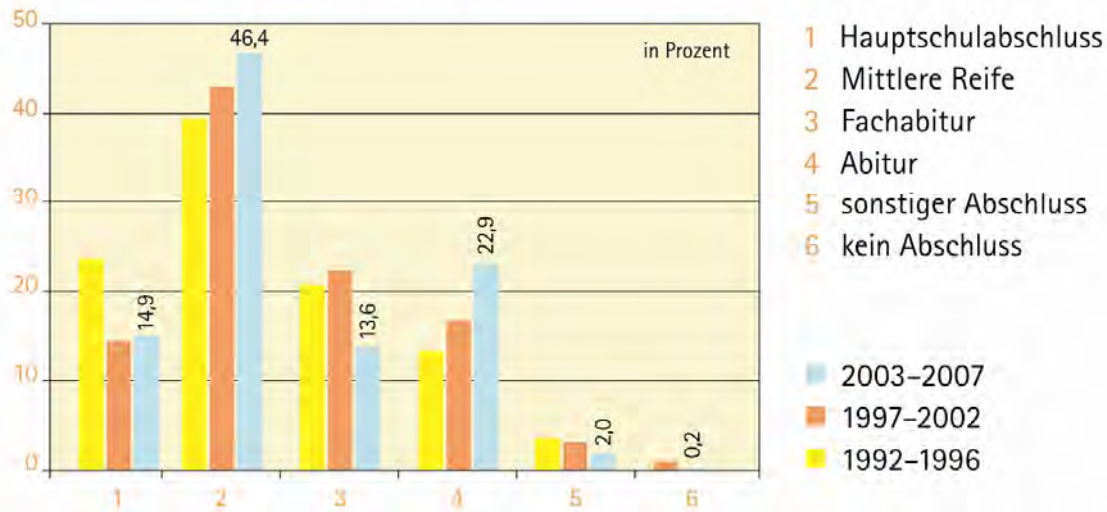
	bis 30 Jahre	über 30 Jahre
2003–2007	47,6	52,4
1997–2002	49,2	50,8
1992–1996	59,9	40,1
1984–1991	67,7	32,3
1979–1983	66,0	34,0

## Anteile männlicher und weiblicher Absolventen seit 1979



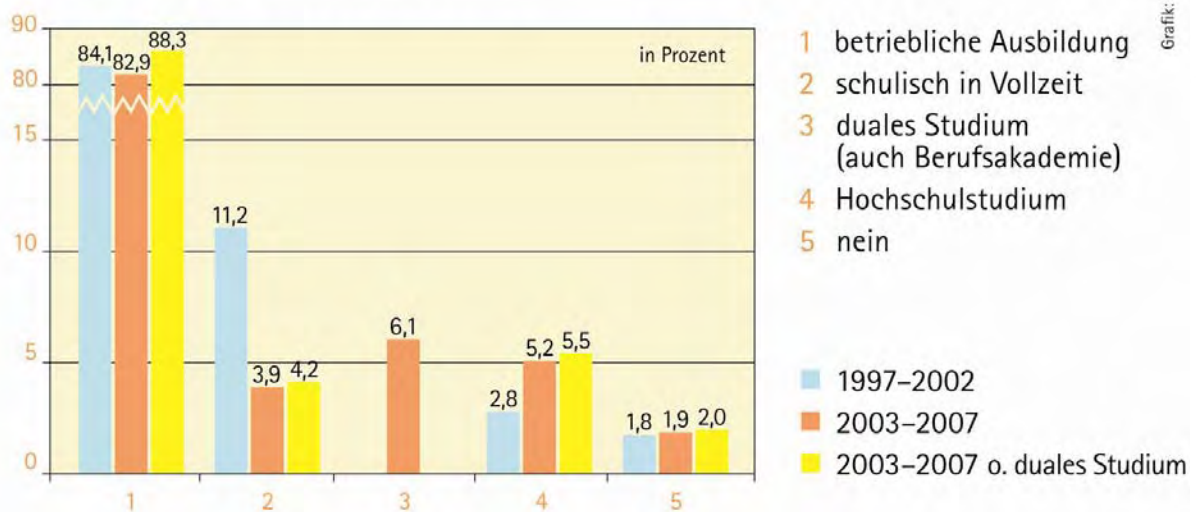


## Anteile der erreichten höchsten Schulabschlüsse seit 1992



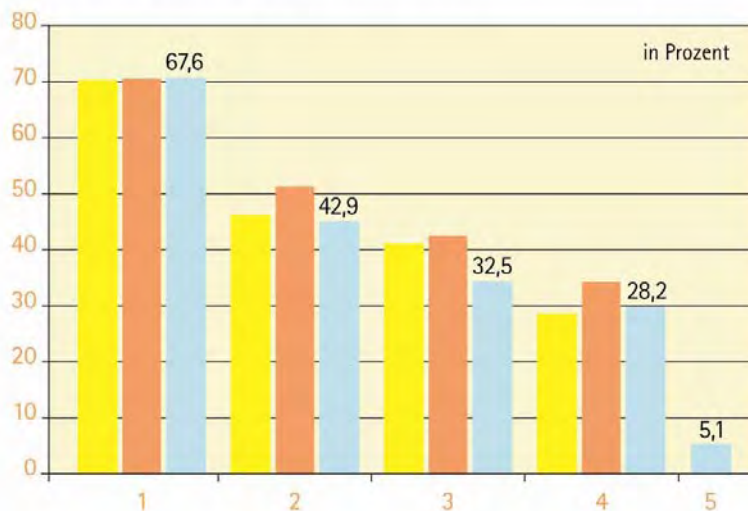
Grafik: DIHK 08 | 2008

## Absolventen nach Berufsabschluss mit und ohne duales Studium



Grafik: DIHK 08 | 2008

## Aus welchen Gründen haben Sie sich für eine Weiterbildung entschieden?



- 1 weil ich beruflich aufsteigen wollte
  - 2 weil ich mich finanziell verbessern wollte
  - 3 weil ich meinen Arbeitsplatz absichern wollte
  - 4 weil meine berufliche Position eine Erweiterung und Vertiefung der beruflichen Kenntnisse erforderlich machte
  - 5 weil ich arbeitssuchend bin und meine Beschäftigungsfähigkeiten erhöhen wollte
- 2003-2007    ■ 1992-1996  
■ 1997-2002

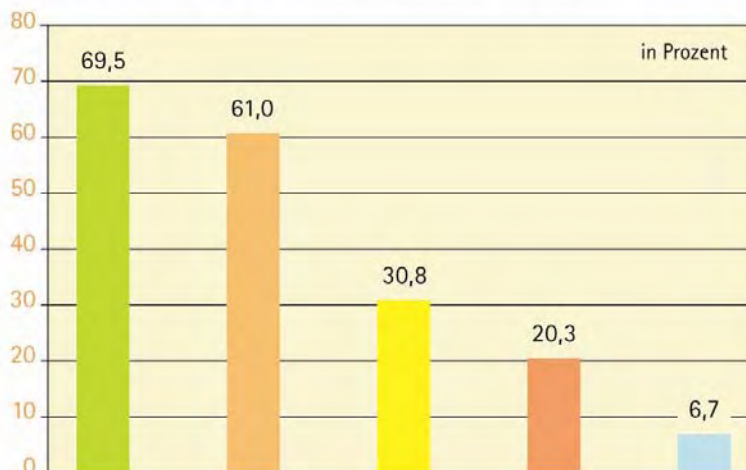
Grafik: DIHK 08 | 2008

## Hat sich die Weiterbildung auf Ihre berufliche Entwicklung vorteilhaft ausgewirkt?

	absolut	relativ
ja	7173	66,0%
nein	1108	10,2%
nicht erkennbar	2587	23,8%

Aus- und Weiterbildung

## Zwei Drittel der Absolventen geben an, dass sich die Weiterbildung vorteilhaft ausgewirkt hätte. Davon:



- haben eine höhere Position oder größeren Verantwortungsbereich
- haben sich finanziell verbessert
- verspüren eine größere Arbeitsplatzsicherheit
- können bei gleicher Position die gestellten Aufgaben besser bewältigen
- haben einen Arbeitsplatz gefunden

Grafik: DIHK 08 | 2008

## Beruflicher Status vor und nach der Weiterbildungsprüfung

	vorher		nachher	
	absolut	relativ	absolut	relativ
ohne Beschäftigung	314	2,9%	130	1,2%
selbstständig	334	3,1%	506	4,7%
angestellt	10221	94,0%	10233	94,2%

Aus- und Weiterbildung

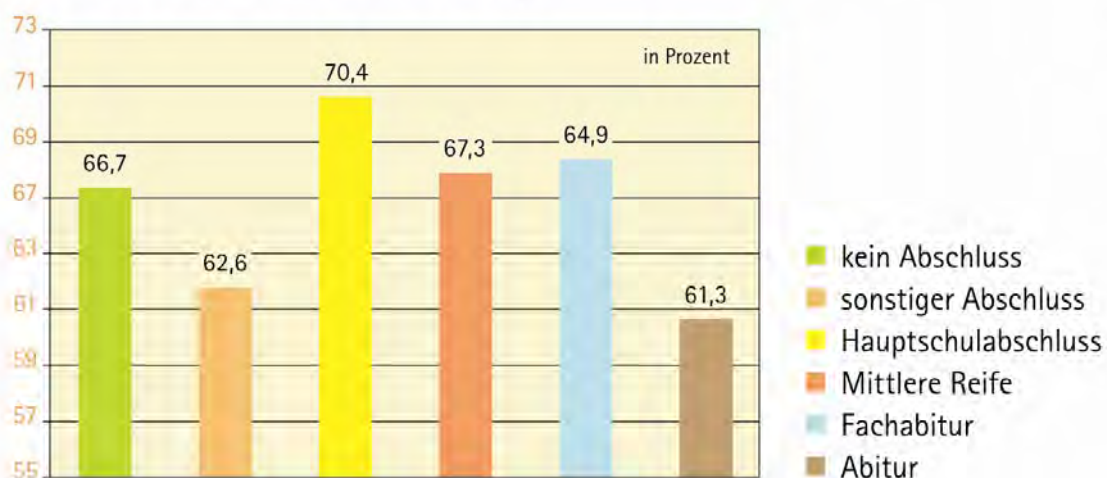
## Berufliche Stellung vor und nach der Weiterbildungsprüfung

	vorher	nachher	Saldo
Sachbearbeiter	3670	2399	-1271
Facharbeiter	2622	1131	-1491
Hauptsachbearbeiter	416	788	372
Vorarbeiter	497	300	-197
Gruppen- oder Teamleiter	641	931	290
Meister	287	1167	880
Unterabteilungsleiter	214	392	178
Abteilungsleiter	529	1186	657
Betriebsleiter	75	211	136
Geschäftsführer	74	176	102
sonstiges	1195	1551	356

Jan Kuper – DIHK Berlin – November 2008

Aus- und Weiterbildung

## Schulabschluss und vorteilhafte Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung

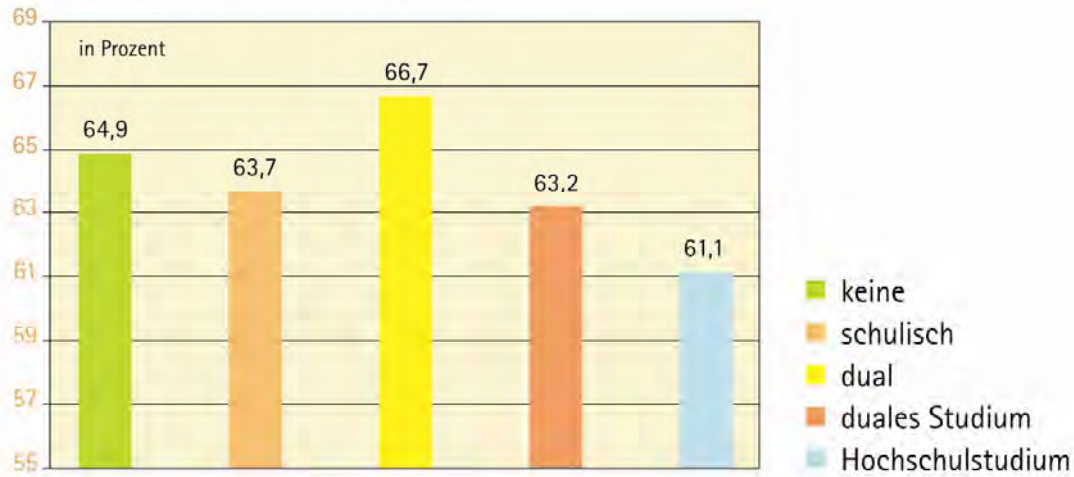


Jan Kuper – DIHK Berlin – November 2008

Grafik: DIHK 08 | 2008



## Berufsausbildung und vorteilhafte Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung



Grafik: DIHK 08 | 2008

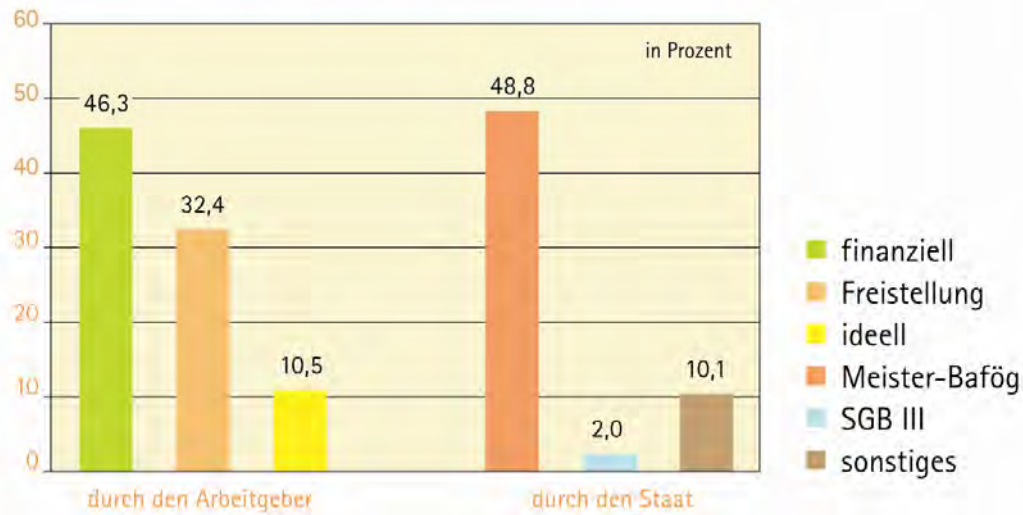
## Entspricht Ihr heutiger Verantwortungs- und Aufgabenbereich dem Profil Ihrer abgeschlossenen IHK-Weiterbildungsprüfung?

	absolut	relativ
ja	6465	59,5%
nein, überqualifiziert	3368	31,0%
nein, unterqualifiziert	1035	9,5%

Aus- und Weiterbildung

## Haben Sie eine Förderung erhalten?

(Mehrfachnennungen möglich)



Grafik: DIHK 08 | 2008

## Vergleich geförderter und nicht geförderter Absolventen seit 1992

(in Prozent)

	1992-1996	1997-2002	2003-2007
ja	48,5	62,4	79,1
nein	51,5	37,6	20,9

Aus- und Weiterbildung

### Haben Sie eine Förderung erhalten? (Mehrfachantworten möglich)

<i>Förderung durch den Arbeitgeber</i>	<b>absolut</b>	<b>relativ</b>
<b>finanziell</b>	3985	46,3%
<b>Freistellung</b>	2790	32,4%
<b>ideell</b>	908	10,6%
<i>Förderung von extern</i>		
<b>Meister-Bafög</b>	4182	48,6%
<b>SGB III</b>	173	2,0%
<b>sonstiges</b>	866	10,1%

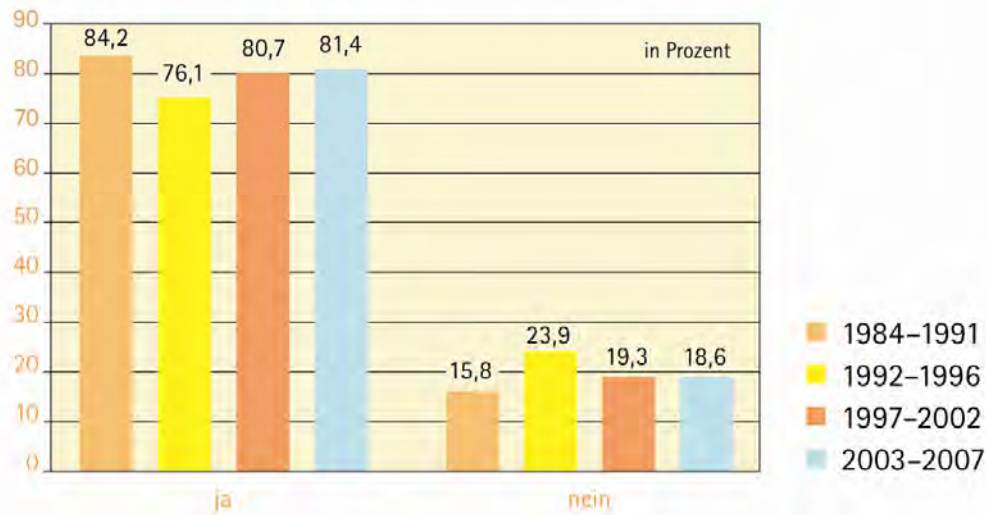
Jan Kuper – DIHK Berlin – November 2008

### Vergleich Gesamtförderquote und Meister-Bafög nach Alter (Mehrfachnennungen möglich)

	<b>absolut</b>	<b>relativ</b>	<b>Meister-Bafög</b>
<b>bis 25 Jahre</b>	1838	82,3%	50,1%
<b>26-30 Jahre</b>	2384	81,0%	54,6%
<b>31-35 Jahre</b>	1666	78,3%	52,6%
<b>36-40 Jahre</b>	1458	78,0%	46,0%
<b>41-45 Jahre</b>	839	75,0%	38,7%
<b>über 45 Jahre</b>	411	71,1%	25,3%

Jan Kuper – DIHK Berlin – November 2008

## Würden Sie sich heute wieder für das gleiche Weiterbildungsziel entscheiden?



Grafik: DIHK 08 | 2008

## Aus folgenden Gründen würden sich die Absolventen nicht wieder für das gleiche Weiterbildungsziel entscheiden (Mehrfachnennungen möglich)

	absolut	relativ
die Prüfungsinhalte sind praxisfern	637	31,6%
der Lehrgang ist zu theoriebezogen	586	29,1%
Kosten und Aufwand sind zu hoch	801	39,7%
beruflicher Erfolg ist nicht erkennbar	1346	66,7%

Aus- und Weiterbildung



### Streben Sie weitere Weiterbildungen an?

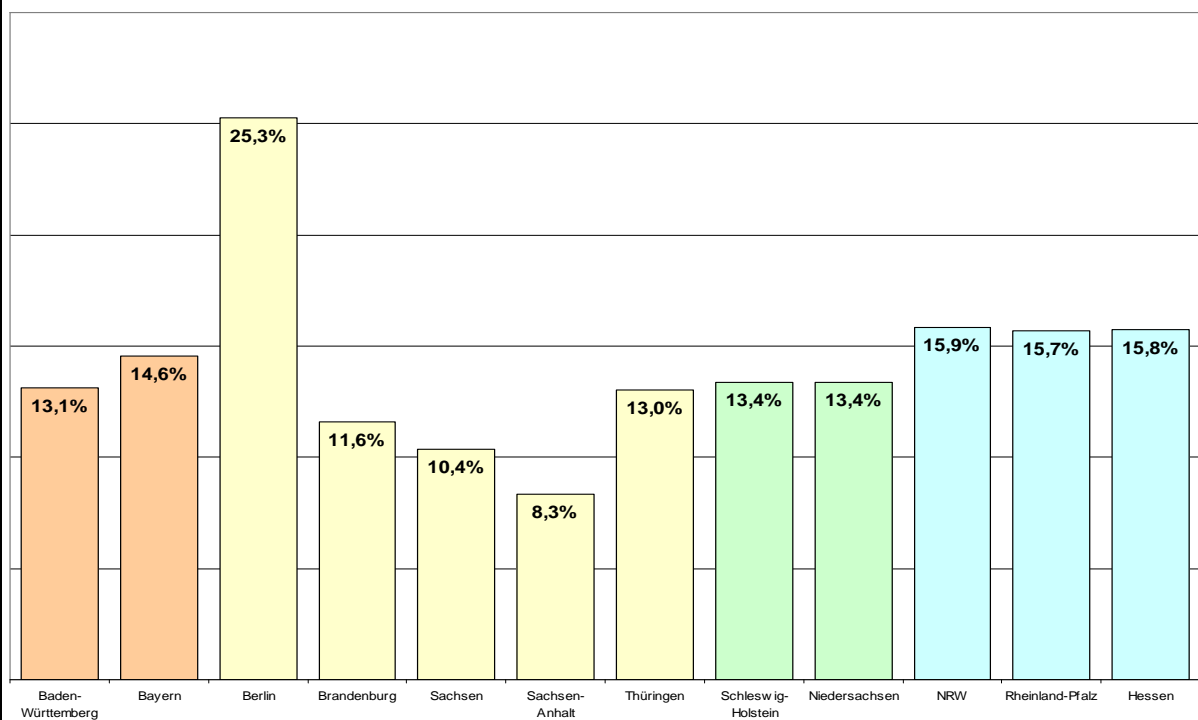
	absolut	relativ
ja	7634	78,0%
nein	2148	22,0%

### Streben Sie eine weitere Weiterbildung an? Wenn ja, welche?

(Mehrfachnennungen möglich)

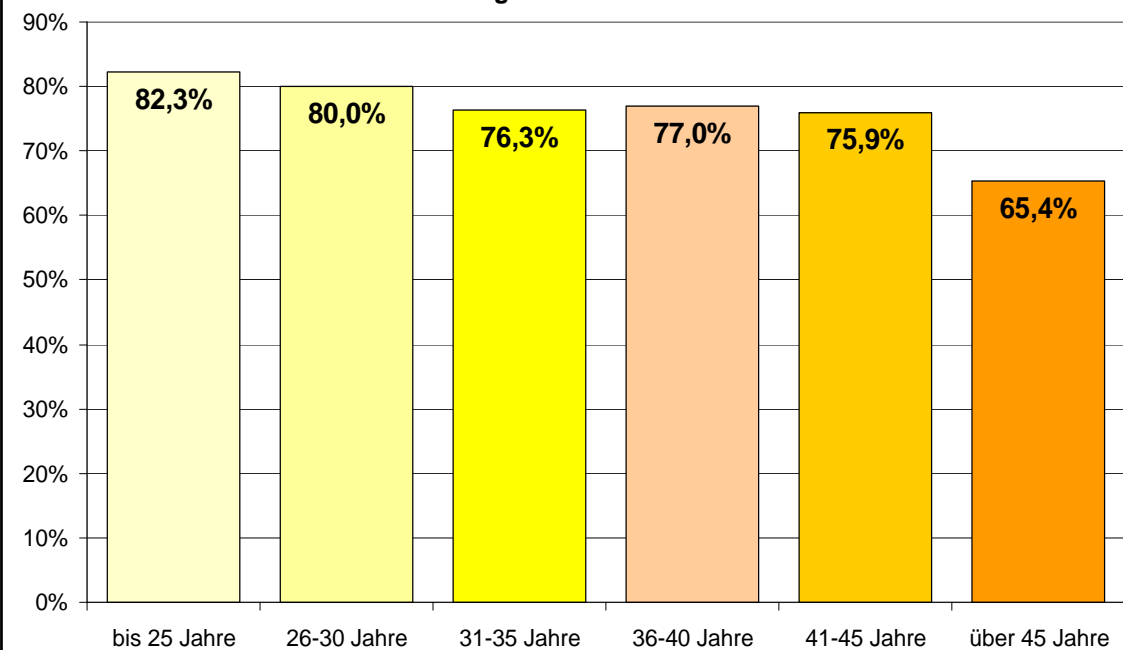
	absolut	relativ
Angebote meines Unternehmens	3971	36,5%
Lehrgänge und Seminare	5576	51,3%
Fortsetzung auf Hochschuleniveau	1573	14,5%
Selbststudium	1513	13,9%
sonstiges	1713	15,8%

## Weiterbildungsbereitschaft auf Hochschulniveau nach Bundesländern



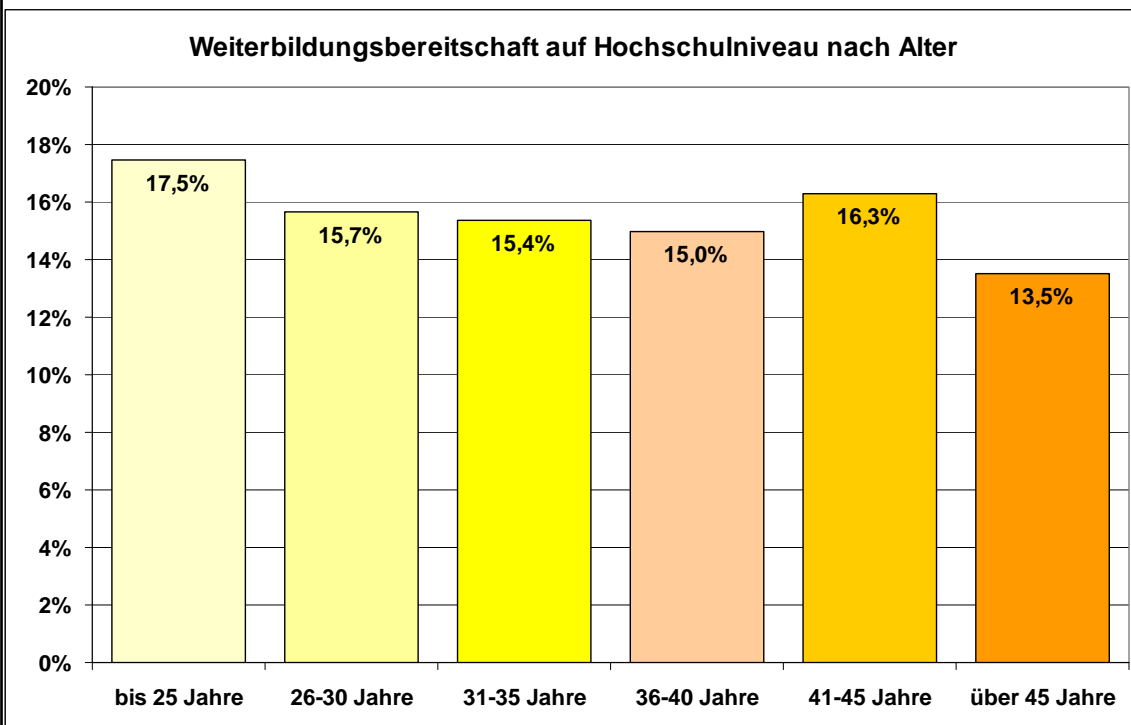
Jan Kuper – DIHK Berlin – November 2008

## Weiterbildungsbereitschaft nach Alter

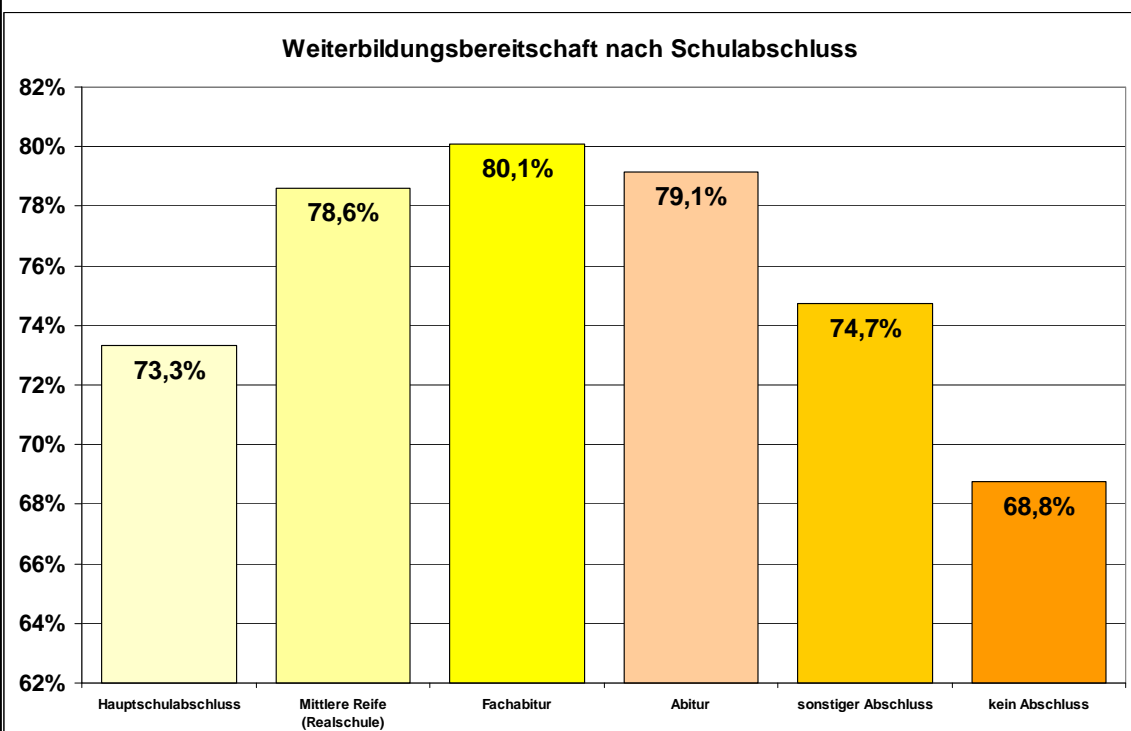


Aus- und Weiterbildung

Jan Kuper – DIHK Berlin – November 2008

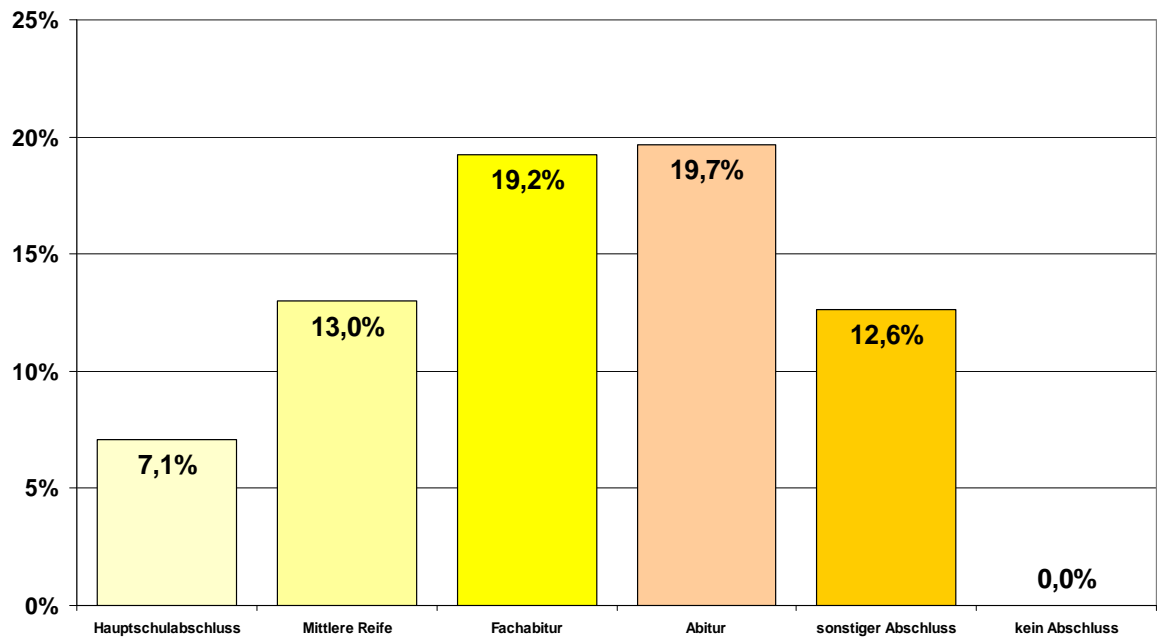


Jan Kuper – DIHK Berlin – November 2008



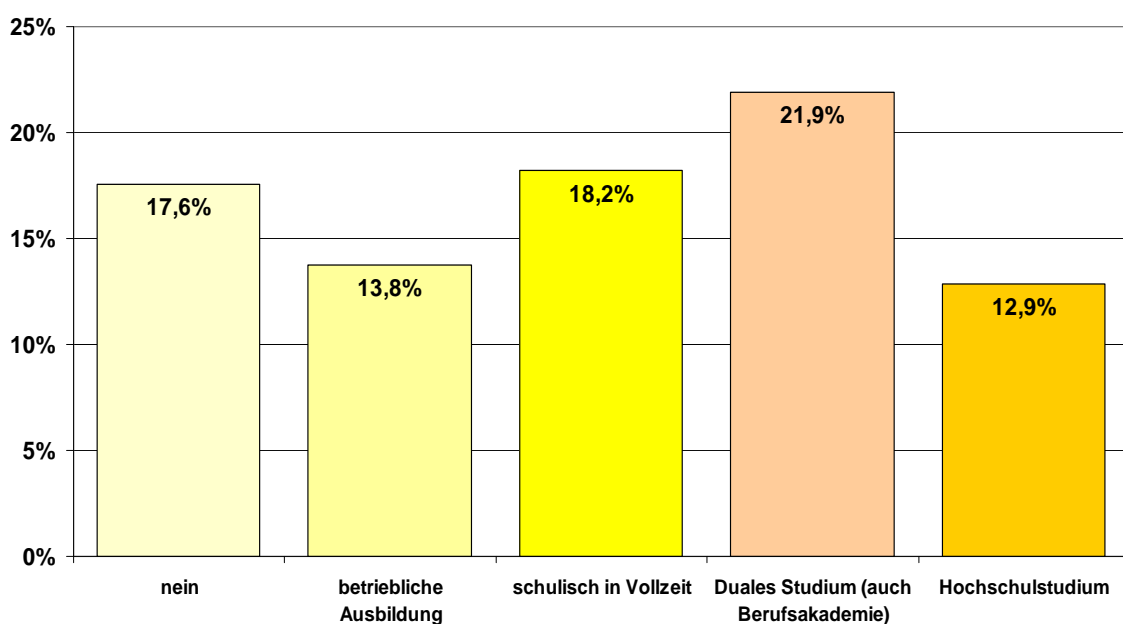
Jan Kuper – DIHK Berlin – November 2008

### Weiterbildungsbereitschaft auf Hochschulebene nach Schulabschluss



Aus- und Weiterbildung

### Weiterbildungsbereitschaft auf Hochschulebene nach Berufsausbildung



Aus- und Weiterbildung

Prüfung	Angebote meines Unternehmens	Lehrgänge und Seminare	Fortsetzung auf Hochschulebene	Selbststudium	sonstiges
Finanzberatung	26,50%	40,20%	<b>30,80%</b>	25,60%	10,30%
IT-Entwickler	26,10%	43,50%	<b>30,40%</b>	30,40%	17,40%
Bank	39,30%	46,10%	<b>27,70%</b>	16,30%	15,20%
Wirtschaftsinformatiker	9,10%	36,40%	<b>27,30%</b>	9,10%	18,20%
IT-Projektleiter	32,40%	40,50%	<b>27,00%</b>	32,40%	24,30%
sonstige Fremdsprachenprüfungen	33,00%	44,60%	<b>26,80%</b>	19,60%	21,40%
Versicherung	36,80%	39,40%	<b>26,30%</b>	14,60%	17,50%
Finanzdienstleistungen	26,80%	43,20%	<b>24,00%</b>	26,80%	14,80%
Küche	23,10%	56,00%	<b>22,00%</b>	11,00%	15,40%
sonstige IT- und Medienfachkräfte	21,90%	28,10%	<b>21,90%</b>	18,80%	12,50%
Sozial- u. Gesundheitswesen	28,30%	52,40%	<b>21,40%</b>	13,10%	20,70%
Fremdsprachenkorrespondent	28,40%	39,80%	<b>21,40%</b>	27,50%	17,10%
Kraftverkehr	33,30%	43,90%	<b>21,20%</b>	19,70%	22,70%
Übersetzer	10,60%	42,40%	<b>21,20%</b>	34,80%	21,20%
Wirtschaft	24,20%	47,00%	<b>20,50%</b>	12,80%	19,20%
Immobilien	28,10%	55,00%	<b>19,90%</b>	14,00%	8,80%
Verkehr	31,40%	48,00%	<b>19,60%</b>	12,70%	10,80%
sonstige Fachwirte	26,80%	51,40%	<b>19,60%</b>	19,60%	16,70%
Gastgewerbe	26,80%	58,50%	<b>19,50%</b>	17,10%	17,10%
Medienfachwirt	22,40%	57,10%	<b>18,40%</b>	22,40%	8,20%
Betriebswirt	39,20%	52,50%	<b>18,30%</b>	15,90%	13,90%
sonstige Fachberater	42,10%	44,70%	<b>17,10%</b>	17,10%	26,30%
Controller	35,20%	54,50%	<b>17,00%</b>	21,60%	14,80%
Organisation	27,80%	61,10%	<b>16,70%</b>	5,60%	22,20%
Druck, Digital- u. Printmedien	32,30%	46,80%	<b>16,10%</b>	17,70%	14,50%
Handelsassistent	31,60%	52,60%	<b>15,80%</b>	26,30%	26,30%
Dolmetscher	15,80%	36,80%	<b>15,80%</b>	15,80%	26,30%
Handel	34,10%	48,70%	<b>15,50%</b>	12,00%	16,80%
Marketing	37,80%	49,80%	<b>15,40%</b>	14,90%	15,80%
Diätkoch	32,20%	64,40%	<b>15,30%</b>	11,90%	22,00%
Einkauf u. Logistik oder Materialwirtschaft	40,70%	52,40%	<b>15,20%</b>	12,10%	18,20%
Industrie	34,70%	53,80%	<b>15,00%</b>	10,40%	15,30%
Lagerwirtschaft	36,40%	50,40%	<b>14,90%</b>	10,70%	14,90%

Aus- und Weiterbildung



Jan Kuper – DIHK

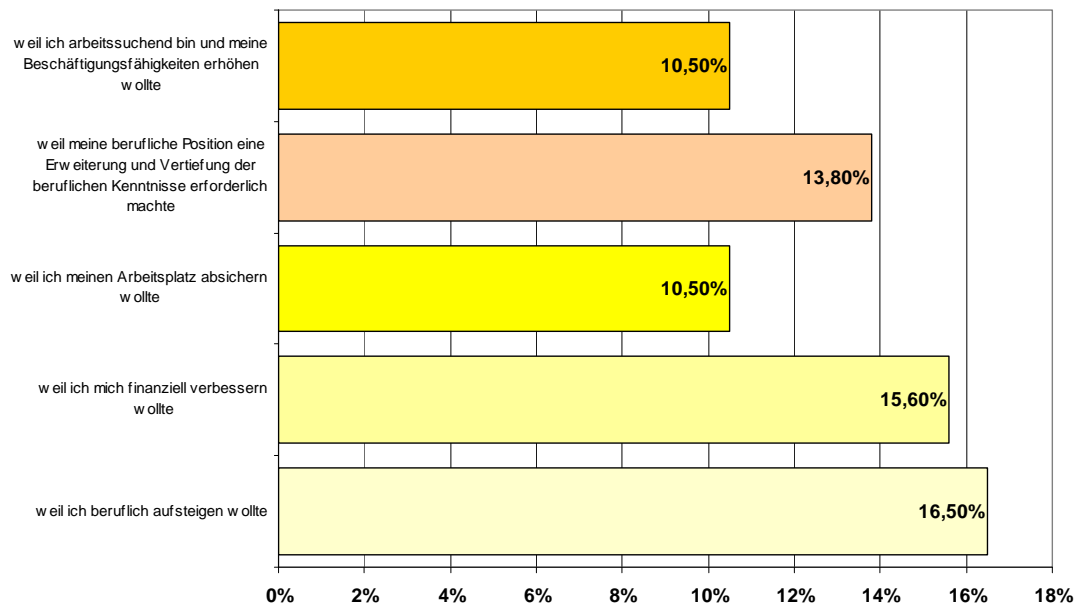
Prüfung	Angebote meines Unternehmens	Lehrgänge und Seminare	Fortsetzung auf Hochschulebene	Selbststudium	sonstiges
Lagerwirtschaft	36,40%	50,40%	<b>14,90%</b>	10,70%	14,90%
Personal	37,30%	60,20%	<b>14,80%</b>	11,50%	12,80%
Technischer Betriebswirt	42,00%	48,80%	<b>14,50%</b>	14,40%	15,90%
Sonstige Meister	41,70%	58,50%	<b>13,30%</b>	13,80%	18,00%
DV-Anwendung in der kaufmännischen Sachbearbeitung	43,50%	47,80%	<b>13,00%</b>	4,30%	8,70%
Veranstaltungstechnik	12,80%	46,20%	<b>12,80%</b>	38,50%	15,40%
sonstige Fachkaufleute	36,90%	46,80%	<b>12,80%</b>	22,00%	14,90%
Büromanagement oder Sekretariat	31,80%	50,50%	<b>12,60%</b>	9,60%	15,70%
Tourismus	19,40%	36,10%	<b>12,50%</b>	20,80%	13,90%
Technischer Fachwirt	38,60%	49,20%	<b>12,40%</b>	8,00%	17,60%
Chemie	38,90%	48,60%	<b>11,60%</b>	11,60%	11,90%
Textil	34,30%	54,30%	<b>11,40%</b>	8,60%	14,30%
sonstige	46,30%	49,70%	<b>11,30%</b>	12,50%	18,80%
Kfz-Servicetechniker	48,80%	52,30%	<b>10,50%</b>	19,80%	18,60%
Bilanzbuchhalter	26,00%	60,40%	<b>10,10%</b>	14,20%	16,80%
Elektrotechnik	48,80%	54,00%	<b>9,90%</b>	14,30%	13,60%
Metall	46,50%	52,00%	<b>9,70%</b>	9,00%	15,10%
Kunststoff u. Kautschuk	51,00%	65,00%	<b>9,00%</b>	12,00%	18,00%
Baumaschinenführer	53,30%	60,00%	<b>6,70%</b>	20,00%	13,30%
Werkstattfachkraft, Schutz- u. Sicherheitskraft	38,70%	48,10%	<b>6,60%</b>	17,50%	18,90%
Bau (Polier)	44,80%	65,50%	<b>4,60%</b>	12,60%	10,30%
Pharmareferent	31,80%	31,80%	<b>4,50%</b>	18,20%	22,70%
Rohrnetz, Netz	55,20%	61,20%	<b>1,50%</b>	11,90%	11,90%

Aus- und Weiterbildung



Jan Kuper – DIHK Berlin – November 2008

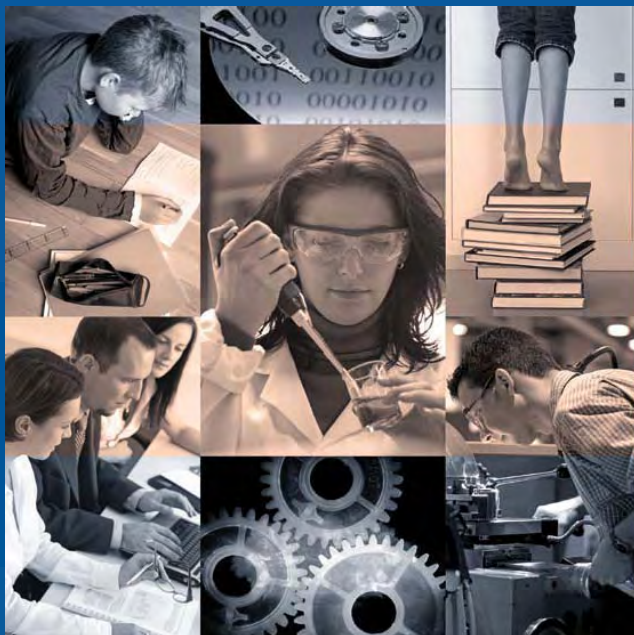
### Weiterbildungsbereitschaft auf Hochschulniveau nach Gründen für Weiterbildung



### Fazit

- Handelt es sich zumeist um Leute, die bereits lange im Berufsleben stehen und z. T. Führungserfahrung besitzen. Die Angebote für diese Gruppe sollten das beachten und vor allem sollten die Angebote berufsbegleitend sein
- Sollte im Mittelpunkt des Angebots die betriebliche Anwendung stehen
- Muss ein hohes Kosten-Nutzen-Verhältnis gegeben sein

## Informationen und Kontakt



Jan Kuper

Breite Straße 29

10178 Berlin

030/20308-2575

[kuper.jan@dihk.de](mailto:kuper.jan@dihk.de)

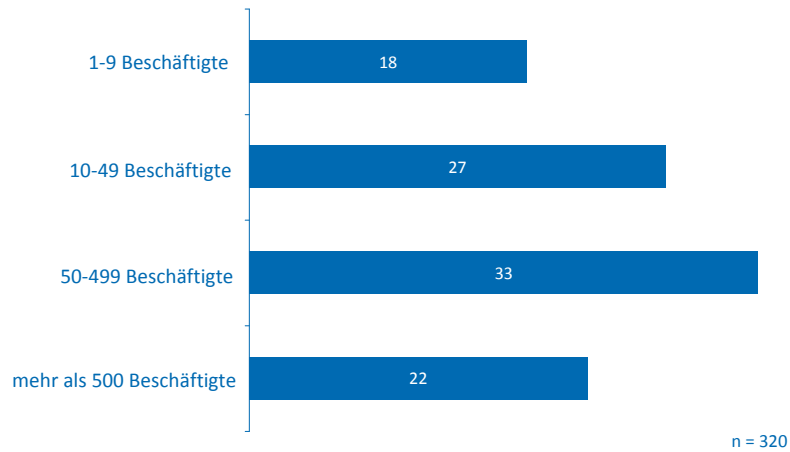


# Anrechnung und Hochschulweiterbildung aus betrieblicher Perspektive

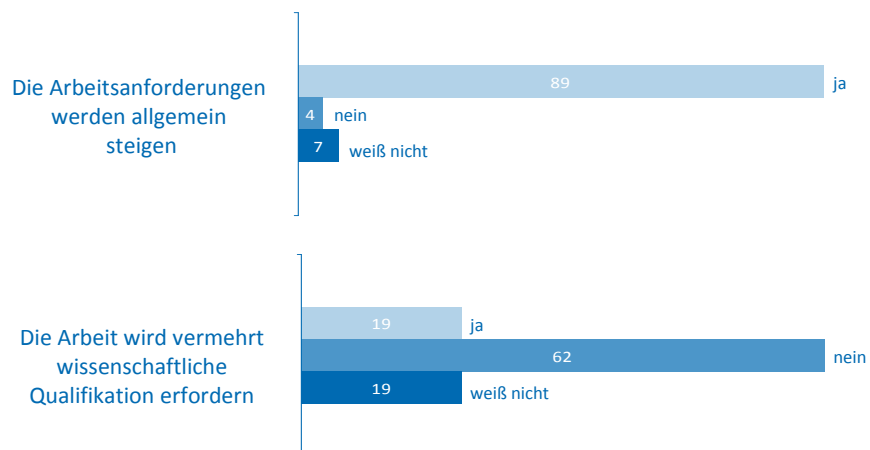
Hannover, den 02. Dezember 2008  
Daniel Völk

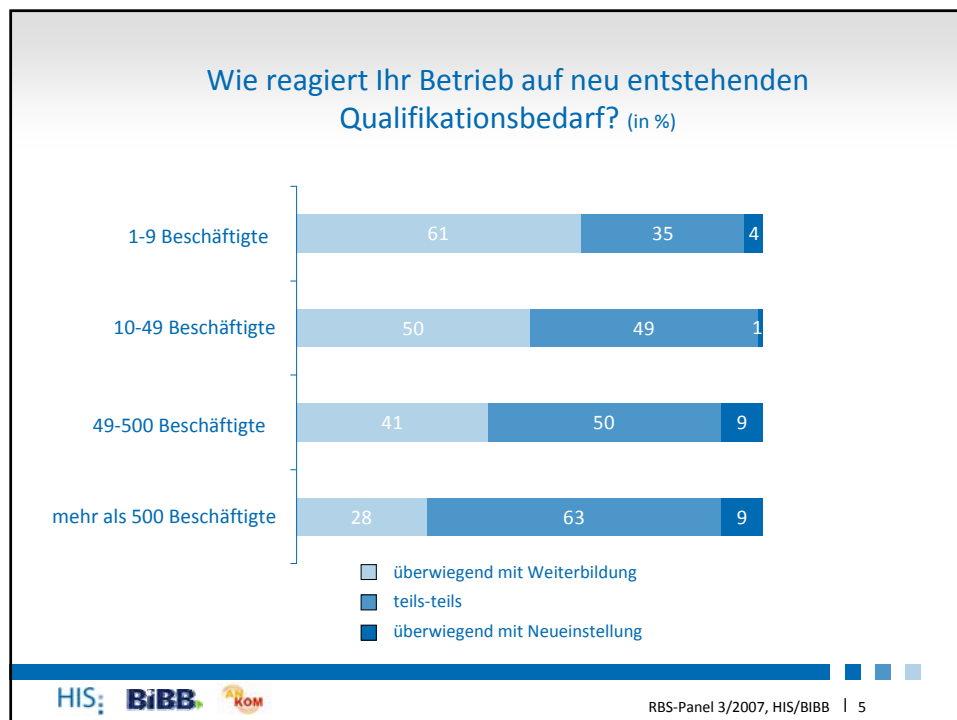
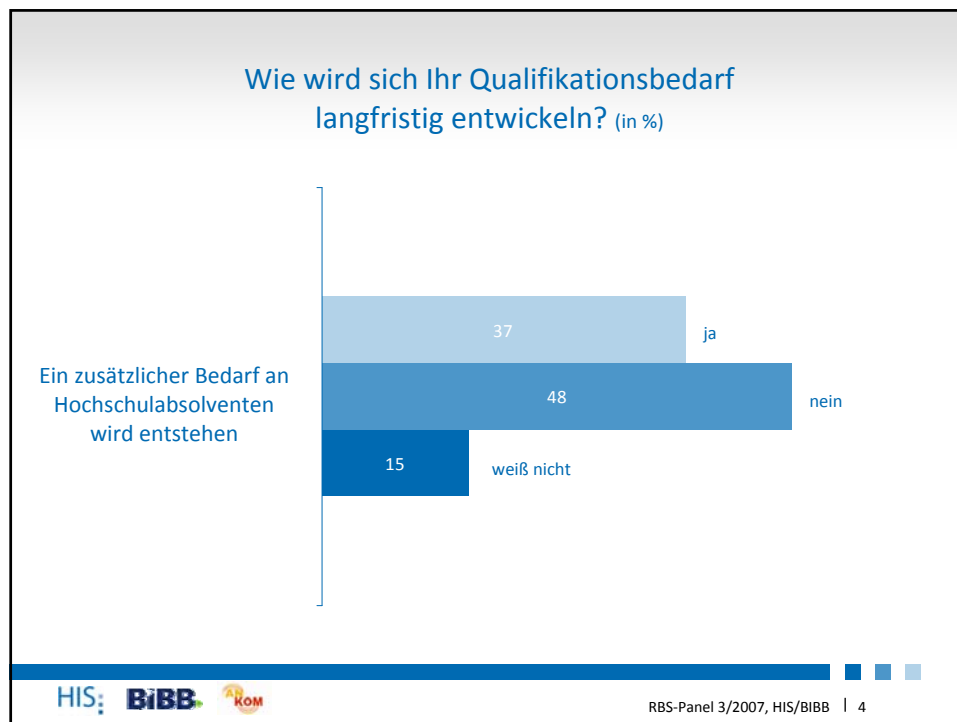


### Verteilung der Stichprobe nach Betriebsgrößenklassen (in %)



### Wie wird sich Ihr Qualifikationsbedarf langfristig entwickeln? (in %, Daten in Betriebsgewichtung)





## Qualifikationsbedarfe und betriebliche Reaktion

- Allgemein gibt es einen Trend zu steigenden Arbeitsanforderungen, in geringerem Umfang wird von einer Verwissenschaftlichung der Tätigkeiten ausgegangen und von einem Zusatzbedarf nach Hochschulabsolvent/innen.
- Für die überwiegende Mehrheit der Betriebe, auch für kleine, ist die Weiterbildung ein Konzept zur Deckung neu entstehenden Qualifikationsbedarfs.

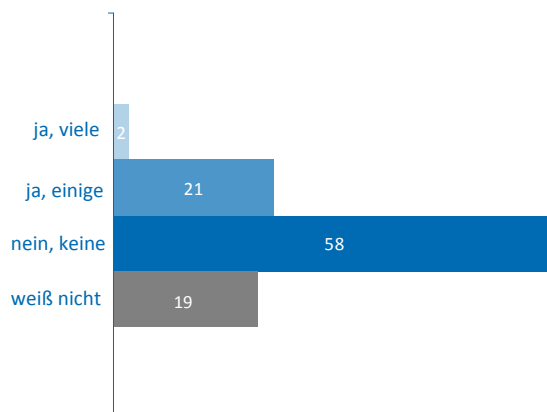
## Mit welchen Institutionen haben Sie die Höherqualifizierung Ihrer Beschäftigten durchgeführt bzw. möchten Sie sie durchführen? (Daten in Betriebsgewichtung)

Institutionen	% der Nennungen		% der Fälle	
	bisher	zukünftig	bisher	zukünftig
Arbeitsagenturen	3	1	7	1
Kammern/Innungen	30	25	64	32
Berufsverbänden	21	18	45	22
Berufsakademien	9	9	19	11
beruflichen Schulen/Bildungszentren	16	17	34	22
sonstigen Weiterbildungseinrichtungen	9	11	20	14
Fachhochschulen	6	7	13	9
Wirtschafts- und Verwaltungsakademien	4	7	9	9
Universitäten	2	5	5	6

Mit welchen Institutionen möchten Sie die Höherqualifizierung  
Ihrer Beschäftigten zukünftig durchführen? (in %)  
(bisher nein, zukünftig ja)

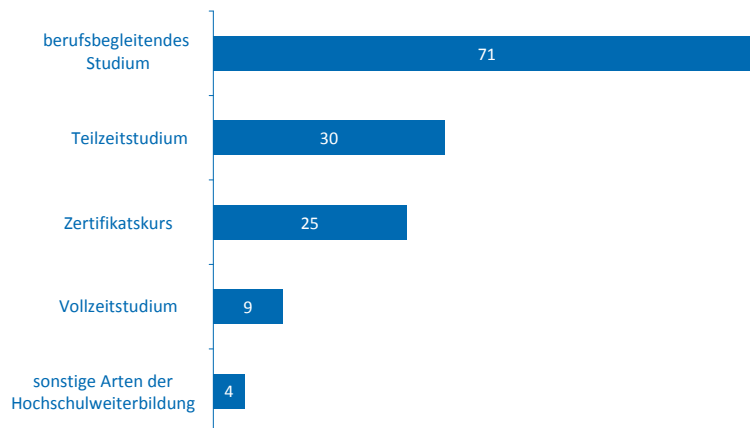


Gibt es in Ihrem Betrieb Beschäftigte, die nach einer  
wissenschaftlichen Weiterbildung ihre Aufgaben besser erfüllen  
könnten? (in %, Daten in Betriebsgewichtung)



## Welche Art der Weiterbildung an Hochschulen wäre für geeignete Beschäftigte sinnvoll?

(in %, Mehrfachnennung, Daten in Betriebsgewichtung)



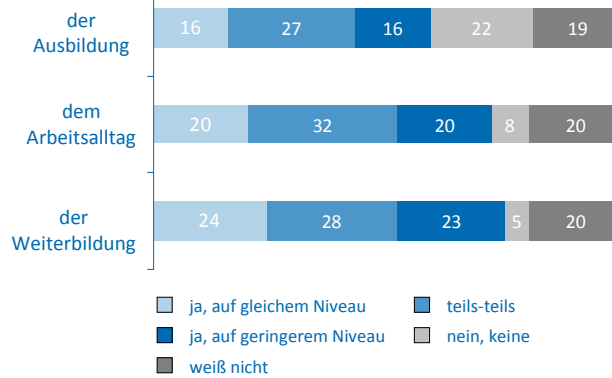
## Lebenslanges Lernen an der Hochschule in Zukunft

- Die Hochschulen werden als Ort lebenslangen Lernens zukünftig an Bedeutung zunehmen, trotz einer großen Unsicherheit der Betriebe über zukünftige Weiterbildungsaktivitäten.
- Die Angebotsgestaltung der Hochschulen sollte vor allem den Bedarf an berufsbegleitenden Studienangeboten berücksichtigen.

## In welchen Bereichen werden Inhalte und Kompetenzen auf dem Niveau eines Hochschulstudiums erworben?

(in%, Daten in Betriebsgewichtung)

Inhalte und Kompetenzen aus ...

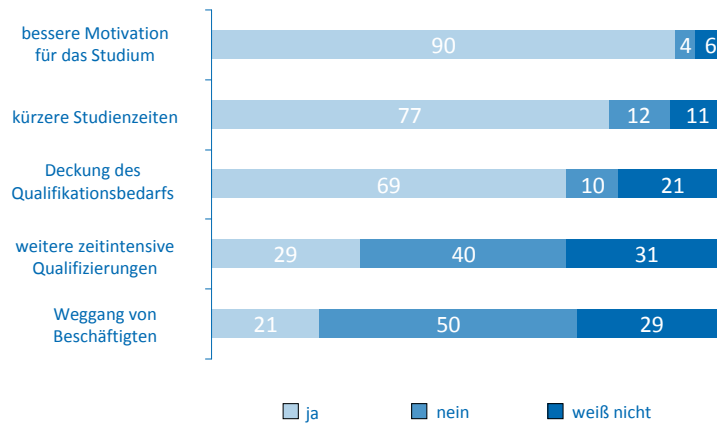


## Kompetenzäquivalenzen

- In der beruflichen Weiterbildung werden die meisten Anrechnungspotentiale gesehen, aber auch die Ausbildung sollte auf Anrechnungspotentiale hin überprüft werden.
- Die Anrechnungspotentiale im Bereich des Arbeitsalltags verweisen auf die Sinnhaftigkeit von individuellen Anrechnungsverfahren.

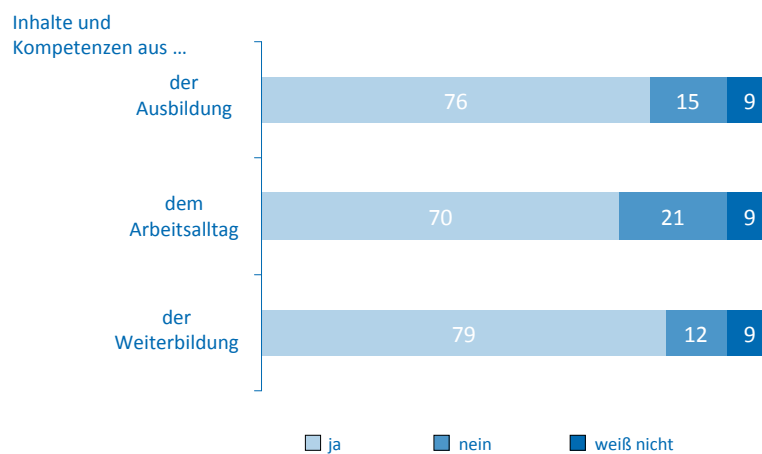
## Was erhoffen/befürchten Sie von der Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Studiengänge?

(in %, Daten in Betriebsgewichtung)



## Halten sie es für sinnvoll, das in der beruflichen Tätigkeit und Bildung erworbene Wissen bei einer Höherqualifizierung für Beschäftigte im Studium anzurechnen?

(in %, Daten in Betriebsgewichtung)



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



# Input: Studie „Quartäre Bildung“

Prof. Dr. Frank Ziegele  
2. Dezember 2008 | Hannover

- I. Unternehmensbefragung: Einführung
- II. Produkt-Bedarfe / Bedarfsentwicklung
- III. Produkt-Anforderungen
- IV. Erfahrungen mit Hochschulen
- V. Folgerungen

### Ziele der Studie:

- Was erwarten Unternehmen von Hochschulen in der Weiterbildung für ihre Mitarbeiter/innen?
- Was kann man Hochschulen empfehlen, wenn sie bei Unternehmen erfolgreich sein wollen (Strategie, Organisation, Marketing....)?
- das ist aber nur ein Ausschnitt aus den Anforderungen an „gute“ Weiterbildung, genauso wichtig Perspektive des Einzelnen auf lebenslangem Lernpfad

## I. Unternehmensbefragung: Einführung (2)



### ■ Zahlen, Daten

- Jahr der Befragung: 2007
- Durchführung: Deloitte
- 497 Mitgliedsunternehmen des StV angefragt
  - 107 nehmen teil an schriftlicher Befragung
  - ergänzende Telefoninterviews
- Unternehmensgrößen
  - 22 % KMU
  - 63 % bis 5.000 Mitarbeiter
  - 7 % über 100.000 Mitarbeiter
- Branchen
  - breiter Mix: u. a. 24 % Finanzdienstleistungen (!), 16 % Verarbeitende Industrie, 9 % Energie/Versorgung

## I. Unternehmensbefragung: Einführung (3)

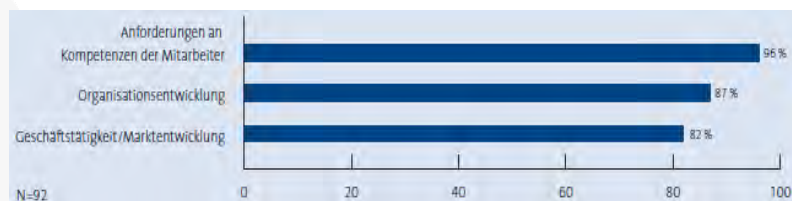


### ■ Methodik/Vorgehen



### ■ Weiterbildungsbedarf steigt

- je nach Themenfeld sehen 82 bis 96 % der Unternehmen steigenden Bedarf
- ein Großteil des Weiterbildungsbedarfs ist sehr situationsspezifisch
- zu beachten: Mitarbeiterbindung vs. betriebliche Prozesse



Weiterbildungsbedarf: Anstieg in den nächsten 3 bis 5 Jahren

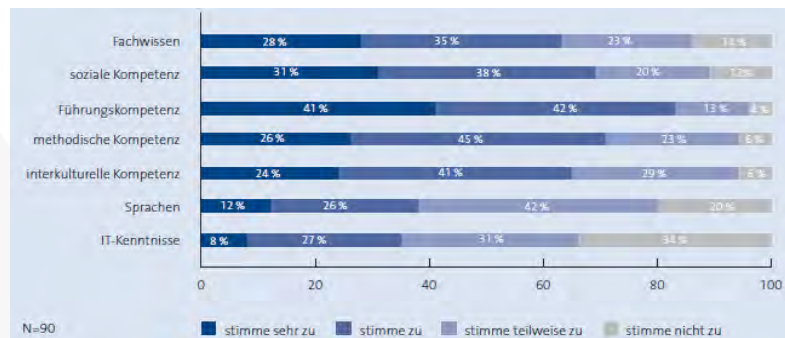
### ■ Weiterbildungsthemen: 3 große Bereiche

- 1. Neue Märkte
  - Marktkonkurrenz/-erschließung, Globalisierung
  - Technologisierung, Anhebung Qualifikationsniveaus
- 2. Organisationsentwicklung
  - Komplexität/Vernetzung von Wissensbereichen
- 3. Qualifizierungsanforderungen
  - Führungskompetenzen
  - soziale, persönliche, interkulturelle Kompetenzen

## II. Produkt-Bedarfe: Themen (2)



- Zukünftige Qualifizierungsbedarfe
  - fast alle wollen Führungskompetenzen steigern

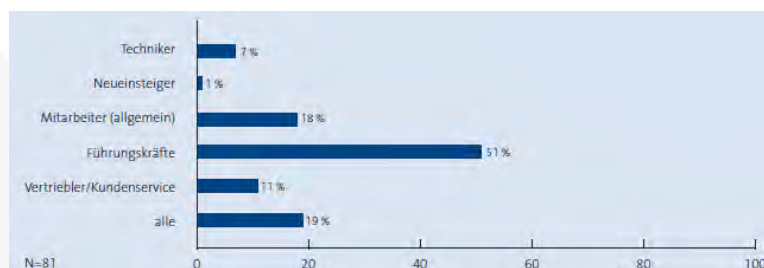


Zukünftige Qualifizierungsbedarfe von Unternehmen

## II. Produkt-Bedarfe: Zielgruppen



- Zielgruppen: Schwerpunkt Führungskräfte
  - nur von 1 % werden Neueinsteiger aber von 51 % werden Führungskräfte als wichtigste Zielgruppen hochschulischer Weiterbildung gesehen

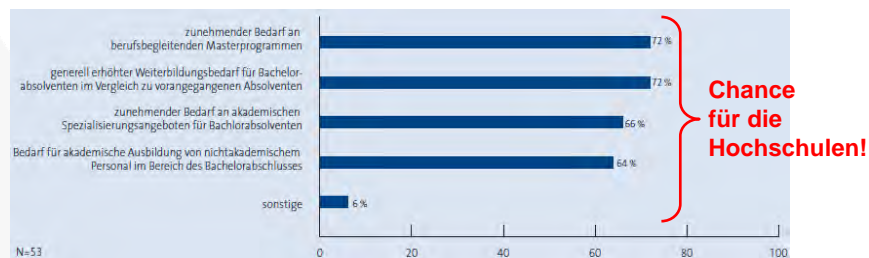


Qualifizierungsbedarfe nach Beschäftigtengruppen

## II. Produkt-Bedarfe: Neue Studienstruktur



- Bachelor/Master: höherer Qualifizierungsbedarf
  - 66 % bejahen zusätzlichen Qualifizierungsbedarf der Bachelorabsolventen
  - 64 % sehen Ausbildungsbedarf für Nichtakademiker



Auswirkungen der Umstellung auf Bachelor- und Masterabschlüsse

Quartäre Bildung | Frank Ziegele | 02.12.2008

10

## III. Produkt-Anforderungen: Methoden



- Weiterbildungsmethoden: Workshops gefragt
  - 94 % Präsenzseminare und Workshops
  - 51 % Vorträge
  - 48 % Coachings
  - 44 % Selbstlernmedien
  - 42 % E-Learning-Kurse



**Folgen von BMS wirklich erkannt?  
Mögliche Zielkonflikte individuelle und  
Unternehmensinteressen**

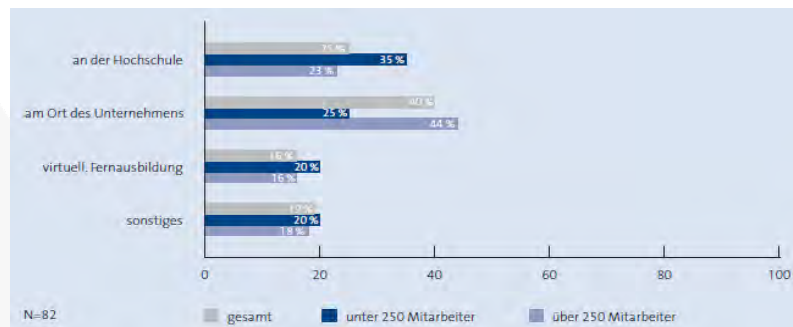
Quartäre Bildung | Frank Ziegele | 02.12.2008

11

### III. Produkt-Anforderungen: Orte



- Weiterbildungsorte: differenzierte Interessen
  - große Unternehmen wollen Angebote vor Ort, kleine eher an der Hochschule

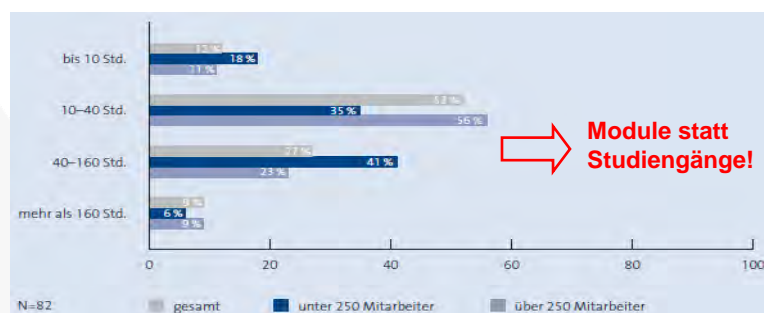


Gewünschter Ort der Weiterbildung

### III. Produkt-Anforderungen: Zeitdauer



- Dauer der Weiterbildung
  - berufsbegleitende Angebote deutlich bevorzugt



Dauer der Weiterbildung

#### ■ Zielkonflikt: Bedarf ↔ Anforderungen

Unternehmen sehen allgemein hohen Bedarf in Form berufs-  
begleitender Bachelor-  
und Masterabschlüsse



Unternehmen benennen konkrete Anforderungen:  
kürzere, berufsspezif.  
Weiterbildungen mit  
Zertifikat



**Bologna noch nicht in der Personalentwicklung verankert**

- Zusammenarbeit mit Hochschulen: Intensität
  - 80 Prozent der Unternehmen arbeiten im Bereich Quartäre Bildung mit Hochschulen zusammen
    - 70 % dieser Unternehmen kooperieren mit 6 oder weniger Hochschulen (hohe Anzahl strategischer Kooperationen)
  - hohes nichterschlossenes Potenzial bei KMU
    - 37 % betreiben noch keine Kooperation mit Hochschulen



- Zusammenarbeit mit Hochschulen: räumliche Aspekte / Internationalität
  - räumliche Nähe zur Hochschule spielt für nur für ca. 25 % der Unternehmen eine Rolle
  - 43 % kooperieren auch mit ausländischen Hochschulen
    - große Unternehmen wählen nach Reputation aus
    - kleinere Unternehmen wollen interkulturelle Kompetenz und sprachliche Fähigkeiten schulen



**Hochschulen konkurrieren auf nationalem bzw. internationalem Markt**

- Zusammenarbeit mit Hochschulen: Hochschultypik
  - Befragung ergab keine hochschultypspezifischen Muster der Kooperation
  - aber Zuschreibung der traditionellen Eigenschaften
  - parallele Kooperationen mit großer ausländischer Universität und lokaler Fachhochschule sind keine Ausnahme



**Erfolgspotenziale der Hochschulen nicht von Art, Größe oder Lage abhängig**

- Anbahnung von Kooperationen ist verbesserungsbedürftig
  - Knapp drei Viertel der Unternehmen bemängeln Organisation und Schnelligkeit administrativer Prozesse
    - Angebotserstellung dauert zu lange
    - Probleme mit Eingehen auf U-Bedürfnisse
    - Programmangebote werden durch Akkreditierung verzögert
    - danach läuft es gut



**Hochschulen müssen Vertrieb und Angebotsentwicklung effektiver gestalten**

- Verbesserungen bei Personaleinsatz und Didaktik erforderlich
  - Unternehmen kritisieren mangelndes Bewusstsein der Hochschullehrer für die spezifischen Bedürfnisse von Fach- und Führungskräften mit Bezug auf:
    - Serviceorientierung
    - Individualität/Aktualität der Angebote
    - Orientierung an individuellen Teilnehmerbedarfen



**Hochschulen müssen sich stärker auf neue Zielgruppen einstellen**

## IV. Erfahrungen mit Hochschulen



### ■ Zielkonflikt: Praxisbezug ↔ Wissenschaftlichkeit

Unternehmen bemängeln Fehlen geeigneter Angebote, zu geringe Mitsprachemöglichkeiten und unzureichenden Praxisbezug



Hochschulen betonen in ihrer Angebotsentwicklung Wissenschaftlichkeit und Vermittlung übergreifender Qualifikationen

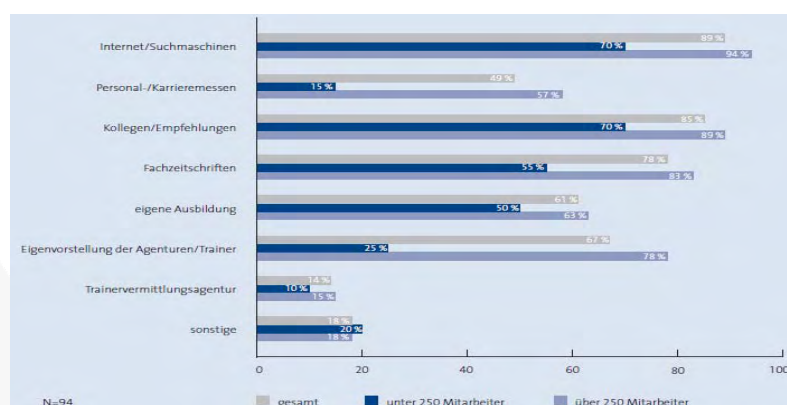


**Hochschulische Angebote müssen Wissenschaftlichkeit und Problemorientierung verbinden, Mitsprache bieten ohne Profil aufzugeben**

## IV. Erfahrungen mit Hochschulen



### ■ Informationsquellen der Unternehmen



Nutzung von Informationsquellen durch Unternehmen



**Unternehmen mit erstaunlich konventionellem Vorgehen (s.o. auch e-learning)**

## IV. Erfahrungen mit Hochschulen

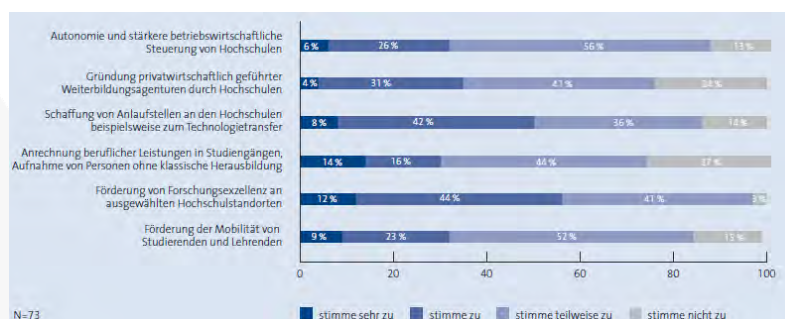


- Information und Marketing muss professionalisiert werden
  - breite Streuung von Informationen: Internet, persönliche Netzwerke, Zeitschriften, individuelle Ansprache
  - Kontaktaufnahme über Broschüren oder E-Mail
  - Marketing nicht primär über den Preis sondern über Service, Qualität und Kompetenz der Lehrenden
  - Wichtigkeit der vielfältigen Kontaktpflege
  - Außenkommunikation über zentrale Strukturen organisieren

## IV. Erfahrungen mit Hochschulen



- Stärken der Hochschulen in der Weiterbildung
  - Hochschulen müssen ihre erweiterte Autonomie und Steuerungsfähigkeit transparent machen



Stärken von Hochschulen in der Weiterbildung

eine Hochschule, die sich bei Unternehmen erfolgreich mit Weiterbildungsangeboten positionieren will, sollte entsprechend der Ergebnisse der Unternehmensbefragung.....

- eigene Stärken (Wissenschaftlichkeit) mit Unternehmensanforderungen koppeln
- „customized“ Programme für Unternehmensbedürfnisse schaffen, über Modularisierung mit offenen Angeboten koppeln
- über Modularisierung Ausgleich individuelle und Unternehmensinteressen ermöglichen
- sich klar werden, ob Unternehmen Weiterbildung für eigene Prozesse oder Mitarbeiterbindung will
- Zielgruppen aus Unternehmenssicht identifizieren

eine Hochschule, die sich bei Unternehmen erfolgreich mit Weiterbildungsangeboten positionieren will, sollte entsprechend der Ergebnisse der Unternehmensbefragung.....

- Unternehmen eine klare Produktidee + Profil vermitteln
- Unternehmen die Folgen von Bologna näherbringen
- vielfältige Kontakte mit Unternehmen pflegen und koordinieren (Stichwort „CRM“)
- „beratenden Vertrieb“ professionalisieren
- den Unternehmen Gesamtpakete anbieten
- Qualität vor den Preis stellen
- Chancen innovativer Lösungen vermitteln (z.B. e-learning)
- Internationalität aus erster Hand bieten

eine Hochschule, die sich bei Unternehmen erfolgreich mit Weiterbildungsangeboten positionieren will, sollte entsprechend der Ergebnisse der Unternehmensbefragung.....

- die qualifizierten Wissenschaftler identifizieren und unterstützen
- strategische Allianzen mit Unternehmen bilden
- veraltetes Hochschulbild der Unternehmen korrigieren
- konventionelle Kommunikationswege nutzen (u.a. Wichtigkeit Webauftritt)
- Systemakkreditierung anstreben
- eigene Grenzen erkennen (z.B. infolge Reputation, Rolle ausländischer und privater Hochschulen)
- selbst versuchen Zukunftstrends für Unternehmen aufzuspüren (begrenzte Originalität bei den Unternehmen)

- wenig direkte Anhaltspunkte zu den Anrechnungsfragen
- akademische Qualifikation beruflich Gebildeter ein Aspekt unter vielen aus Unternehmenssicht (s. Strategieprofile)
- wesentliche Erkenntnis: Was muss man außer Anrechnung noch alles tun und bedenken, wenn man will, dass Unternehmen die Durchlässigkeit fördern?

## Teilnehmer/innen des Expertengesprächs „Nachfrage nach Durchlässigkeit“ am 2. Dezember 2008 in der IGBCE Hannover

Name	Institution	Ort	E-Mail
Breuker, Gertrud	Initiative für Beschäftigung OWL e. V./Leibniz-Universität Hannover	Bielefeld	g-breuker@t-online.de
Buhr, Dr. Regina	VDI/VDE/IT	Berlin	buhr@vdivde-it.de
Dettleff, Henning	BDA	Berlin	h.dettleff@bda-online.de
Freitag, Dr. Walburga	HIS GmbH	Hannover	Freitag@his.de
Gehlenborg, Eugen	MWK Niedersachsen	Hannover	eugen.gehlenborg@mwk.niedersachsen.de
Grimm, Bernd	OSZ Banken und Versicherungen	Berlin	bernd-grimm@gmx.net
Häger, Kaja	HRK	Bonn	haeger@hrk.de
Hanft, Prof Dr. Anke	Carl von Ossietzky Universität Oldenburg	Oldenburg	anke.hanft@uni-oldenburg.de
Hartmann, Prof. Dr. Ernst	VDI/VDE/IT	Berlin	hartmann@vdivde-it.de
Knigge, Gisela	Universität Bremen	Bremen	gisela.knigge@uni-bremen.de
Koch-Bantz, Joachim	DGB Bundesvorstand	Berlin	joachim.koch-bantz@bundesvorstand.dgb.de
Krekel, Dr. Elisabeth M.	BIBB	Bonn	Krekel@bibb.de
Kuper, Jan	DIHK	Berlin	kuper.jan@dihk.de
Lohkamp-Himmighofen, Dr. Marlene	BMBF	Berlin	Marlene.Lohkamp@bmbf.bund.de
Meyer, Prof. Dr. Rita	Universität Trier	Trier	rmeyer@uni-trier.de
Minks, Karl-Heinz	HIS GmbH	Hannover	minks@his.de
Sachse, Dietrich	OSZ Banken und Versicherungen	Berlin	dietrich.sachse@osz-buv.de
Schade, Hans-Joachim	BIBB	Bonn	Schade@bibb.de
Schanné, Kurt	Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur MV	Schwerin	k.schanne@bm.mv-regierung.de
Schröder, Ann-Katrin	Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft	Essen	ann-katrin.schroeder@stifterverband.de
Stamm-Riemer, Ida	HIS GmbH	Hannover	stamm@his.de
Vießmann, Dr. Peter	Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt	Magdeburg	peter.viessmann@mk.lsa-net.de
Völk, Daniel	HIS GmbH	Hannover	voelk@his.de
Ziegele, Prof. Dr. Frank	CHE/Fachhochschule Osnabrück	Gütersloh	Frank.Ziegele@CHE-Concept.de