



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

Eing.: 06. Sep. 2013

Büro P/Büro StP

BIBB.  
Abt. 4

09. Sep. 2013

POSTANSCHRIFT Bundesministerium für Bildung und Forschung, 53170 Bonn

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Herrn Präsident Prof. Dr. Esser  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn

HAUSANSCHRIFT Heinemannstraße 2, 53175 Bonn

POSTANSCHRIFT 53170 Bonn

TEL +49 (0)228 99 57-2742

FAK +49 (0)228 99 57-82742

BEARBEITET VON Herrn Bischoff

E-MAIL Wolfgang.Bischoff@bmbf.bund.de

HOME PAGE www.bmbf.de

DATUM Bonn, 4.9.2013

GZ 312 - 27220  
(Bitte stets angeben)

**BETREFF Weisung nach § 90 Abs. 3 Nr. 1 lit a BBiG; Untersuchung zu Abschlussbezeichnungen der  
geregelt berufliehen Fortbildung**

Sehr geehrter Herr Prof. Dr. Esser,

in vielfältigen Diskussionen mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern über die Relevanz, Akzeptanz und Wirksamkeit der geregelten berufliehen Fortbildung in den Betrieben und bei den Beschäftigten wurde immer auf die Wirkungsmächtigkeit der Abschlussbezeichnungen hingewiesen.

Aus dem letzten Grundsatzgespräch zur berufliehen Fortbildung am 5.12.2012 ist der Wunsch erwachsen, das Bundesinstitut für Berufsbildung mit einer Untersuchung zu den Abschlussbezeichnungen in der geregelten Fortbildung zu beauftragen.

Ziel der Untersuchung soll sein, umsetzbare Hinweise zur besseren Positionierung und Verwertbarkeit der geregelten berufliehen Fortbildungen über die Abschlussbezeichnungen sowie zur Markenbildung zu geben. Die Ergebnisse sollen sich in der Ordnungsarbeit niederschlagen.

Unternehmen bzw. die Personalverantwortlichen in den Unternehmen sowie Absolventen unterschiedlicher Fortbildungen sollen nach ihren Erfahrungen zur Akzeptanz und zum Umgehen mit der Fortbildungsqualifikation in den Unternehmen und auf dem Arbeitsmarkt befragt werden. Dabei soll auch die Wirksamkeit und Bekanntheit der Bezeichnungen hinterfragt werden und ermittelt werden welche Alternativen wünschenswert wären. Die

TELEFONZENTRALE +49 (0)228 99 57-0 oder +49 (0)30 18 57-0  
FAX-ZENTRALE +49 (0)228 99 57-83601 oder +49 (0)30 18 57-83601  
E-MAIL-ZENTRALE bmbf@bmbf.bund.de

SEITE 2 zunehmende Bedeutung von international lesbaren Abschlussbezeichnungen ist hierbei zu berücksichtigen.

Auch soll untersucht werden, ob und ggf. welche übergeordneten Bezeichnungen für die Fortbildungsebenen gefunden und etabliert werden können.

Das genaue Untersuchungsdesign ist mit dem BMBF abzustimmen.

Wir behalten uns bei der Konzipierung der Fragestellungen vor, die Wirtschafts- und Sozialpartner einzubeziehen.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag



Bischoff

## Anlage 2 Leitfäden für die Befragungen sowie Erläuterung des methodischen Vorgehens der Befragungen

### Anlage 2.1. Erläuterung des methodischen Vorgehens

In den Unternehmen wurden qualitative Interviews mit Hilfe eines Leitfadens durchgeführt. Dieses Vorgehen bot sich deshalb an, weil es noch keine gesicherten Aussagen bzw. Hypothesen über das Bedingungsgefüge der Wirkung der Abschlussbezeichnungen gab. Die qualitativen Interviews folgten den Qualitätsmerkmalen der qualitativen Sozialforschung:<sup>1 2</sup>

- Prinzip des Alltagsgesprächs
- Prinzip der Zurückhaltung durch den Forscher („Qualitative Interviews lassen den Befragten zu Wort kommen. Es ist nicht nur Datenlieferant, sondern er determiniert als Subjekt das Gespräch qualitativ und quantitativ.“)
- Prinzip der Relevanzsysteme der Interviewpartner (keine Prädetermination durch den Forscher, sondern Wirklichkeitsdefinition durch den Interviewpartner). Das bedeutete auch, dass manchmal Fragen gestellt wurden, die im Leitfaden gar nicht gestellt sind, weil sie das Relevanzsystem des Befragten gerade unterstützten.
  - Prinzip der Kommunikativität: „Es gilt das "kommunikative Regelsystem" der Befragten.“ Deshalb ließen wir es zu, dass entgegen der Akquisebitte um Einzelgespräche in etlichen Unternehmen darauf bestanden wurde, das Interview der Personalverantwortlichen und des Qualifikationsinhaber gemeinsam durchzuführen.
- Prinzip der Offenheit: „Das Interview ist für unerwartete Informationen zugänglich.“
- Prinzip der Flexibilität: „Der Forscher reagiert auf die Bedürfnisse des Befragten.“ Deshalb wurde im Unternehmensfall 2 beispielsweise Informationsmaterial zur Fachwirte-Fortbildung zur Verfügung gestellt, obwohl das im Vorgehen nicht geplant war.
- Prinzip der Prozesshaftigkeit: „Das qualitative Interview ermittelt bevorzugt Deutungs- und Handlungsmuster der Befragten, die sich im Verlauf des Interviews entwickeln.“ Deshalb verlief jedes Gespräch anders, auch wenn immer der gleiche Leitfaden vorlag.
- Prinzip der datenbasierten Theorie: „Das Interview dient eher der Genese denn der Prüfung von Theorien.“ Das führte zu einer großen Offenheit in Bezug auf die angesprochenen Inhalte.
- Prinzip der Explikation: „die Aussagen im Interview emergierten“ dadurch zur Theorie (Typenbildung), indem sie im Interviewprozess bereits von den Interviewern interpretiert wurden.

Zum einen sind die qualitativen Interviews **informativ** angelegt. Dieser Teil dient der deskriptiven Erfassung von Tatsachen aus den Wissensbeständen der Befragten. Hier sollten alle Einflüsse benannt werden können, die bei der befragten Person oder im jeweiligen Unternehmen auf die Akzeptanz der Abschlüsse und Abschlussbezeichnungen wirken. Im **analytischen** Teil der Interviews ging es um die vier inhaltlichen Schwerpunkte: Bekanntheit, Akzeptanz, Transparenz und Alternativen für Abschlussbezeichnungen. Zur Entwicklung geeigneter Fragen wurden für diese Schwerpunkte Definitionen erarbeitet (siehe weiter unten).<sup>3</sup>

Die Befragungen in den Unternehmen sind nicht standardisiert, offen angelegt und ähneln damit in der Gesprächsführung einer eher alltäglichen Gesprächssituation.

Dieser Umstand musste bereits bei der Akquisition der Unternehmen berücksichtigt werden. Da das Thema „Abschlussbezeichnungen der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung“ nicht im alltäglichen Denken der Unternehmensvertreter oder Qualifikationsinhaber ist, wurde das Thema der Abschlüsse in den Fokus der Akquise gestellt.

<sup>1</sup> Vgl.: LAMNEK, S. (1989): Qualitative Sozialforschung, Band 2 Methoden und Techniken. München, Psychologie Verlags Union.

<sup>2</sup> alle folgenden Zitate aus ebenda, S. 64 ff.

<sup>3</sup> Ebenda, S. 38

Die Interviews folgten nicht einem vorgegebenen Frageschema, sondern dem Erzählfluss des Interviewten, aus dem alle subjektiven Informationen und Einschätzungen zu den o.g. vier inhaltlichen Befragungsschwerpunkten erfasst werden. Dazu wurde der jeweilige Gedankengang der Interviewten ggf. von den Interviewern unterstützt. Da keine inhaltliche Tiefenanalyse vorgesehen war, ist für die Auswertung der Interviews nicht relevant, aus welchem Gesprächszusammenhang eine Aussage getroffen wird.<sup>4</sup>

Neben der offenen Interviewführung wurden einige Standardaussagen erfragt (vgl. Anhänge zu den Leitfäden). In den Leitfäden wurden die vier o.g. Befragungsschwerpunkte definiert, mit Merkmalen untersetzt und durch Fragen operationalisiert.

## **Anlage 2.2. Definitionen der Befragungsmerkmale**

### **1. Merkmal Bekanntheit<sup>5</sup>**

**Definition:** Der Begriff „Bekanntheit“ steht für die gedankliche Präsenz der Marke bzw. des Themas bei den Bezugsgruppen. Gegenstand der Fragen zur Bekanntheit sind Bezeichnungen im Rahmen der „Fortbildungsabschlüsse der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung auf DQR Niveau 6“. Bekanntheit der Abschlussbezeichnung ist dann gegeben, wenn ein Begriff/eine Marke identifiziert wird und darüber informatorisch und wertend gesprochen werden kann<sup>6</sup>. Tendenziell gilt im Marketing: Je bekannter ein Produkt/Unternehmen/Abschluss ist, umso sympathischer gilt es (mere-exposure-effect)<sup>7</sup>. Bei einem Wettbewerb von gleichwertigen (austauschbaren) Abschlüssen könnte beispielsweise derjenige bevorzugt werden, der bekannter ist. Hohe Bekanntheit bedeutet aber nicht zwangsläufig, dass jemand über den Abschluss informiert ist oder eine dezidierte Meinung zu ihm hat: Bekanntheit bedeutet insofern nicht das Wissen um... Bekanntheit in dieser Untersuchung zu erfragen dient dazu, dass ein Meinungsbild darüber aufgebaut wird

- was die Abschlüsse der beruflichen Aufstiegsfortbildung kennzeichnet (konnotative Merkmale) sowie
- wie die Gruppe der Abschlüsse im Vergleich zu Hochschulabschlüssen, zur beruflichen Ausbildung, zu den Abschlüssen der Fortbildungsebenen 1 und 3 sowie zu dem Abschluss Meister positioniert ist (denotative Merkmale).

**Aspekte:** Im Projekt wurden folgende Aspekte von Bekanntheit bei den Bezugsgruppen (1) Qualifikationsinhaber, (2) Personalverantwortliche in Unternehmen sowie (3) Teilnehmer an Vorbereitungskursen auf die IHK-Prüfung erfragt:

- Intensität der Bekanntheit (passiv, aktiv, exklusiv)
- Kommunikation der Bezeichnung
- Bekanntheit des Systems der beruflichen Aufstiegsfortbildung und der kaufmännischen Hochschulausbildung
- Bekanntheit im Unternehmen bei verschiedenen Bezugsgruppen
- Bekanntheit im Wettbewerb mit Bachelor-Abschlüssen (und weiteren Abschlüssen)
- Bekanntheit in der Branche
- Bekanntheit in europäischen Niederlassungen bzw. am europäischen Arbeitsmarkt.

---

<sup>4</sup> ebenda, S. 56

<sup>5</sup> Unter Nutzung von: HERBST, Dieter-Georg (2014): Internationale Unternehmenskommunikation – weltweit wirkungsvolle interne Kommunikation, Werbung und Public Relations (PR) Verlag: eBook bei ePubli. Amazon.

<sup>6</sup> SPRINGER GABLER VERLAG (Herausgeber), Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Markenkenntnis, online im Internet: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/196/markenkenntnis-v8.html>. Abruf vom 28.10.2014

<sup>7</sup> HERBST, D.-G. (2014): ebenda. S. 41

## 2. Merkmal Transparenz<sup>8</sup>

Ethymologisch bedeutet Transparenz „Durchsichtigkeit“. Objekt der Transparenz ist in dieser Befragung die Abschlussbezeichnung, die Informationen transportieren soll.

**Definition:** Transparenz wird bezeichnet als freie Verfügbarkeit von verbindlichen Informationen zum System der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung, d.h. im vorliegenden Fall zu den Abschlussbezeichnungen der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung. Diese Informationen sind verständlich und klar und können als Wissen durch die verschiedenen Zielgruppen genutzt werden. Sie unterstützen und erleichtern, sich für oder gegen eine kaufmännische Aufstiegsfortbildung zu entscheiden. Im Gegensatz zur Bekanntheit (1. Merkmal) geht es hier um Wissen und um Zugang zu diesem Wissen.

**Aspekte:** Transparenz von Bezeichnungen wird erzeugt durch Standards/Standardwissen, Informationsgehalt für die Zielgruppen/aussagekräftige Bezeichnungen, klare Aussagen und Versprechen, die dem Befragten bekannt sind. Folgende Aspekte wurden in die Befragung einbezogen:

- Transparenz durch die Bezeichnung
- Transparenz der Wertigkeit des Abschlusses
- Informationsbedarf
- Wichtigkeit von Transparenz
- Internationale Verständlichkeit und Standards für Beschreibungen und Übersetzungen.

## 3. Merkmal Akzeptanz<sup>9</sup>

**Definition:** Akzeptanz bezeichnet die Bereitschaft, die befragte **Abschlussbezeichnung anzuerkennen und (positiv) zu bewerten**. Akzeptanz ist somit ein zustimmendes Werturteil, im Gegensatz zur Ablehnung. Die Bewertung orientiert sich an den eigenen Kriterien der Bezugsgruppen. Akzeptanz steht immer in einem konkreten Kontext von Objekt, Subjekt und deren Wechselwirkung. Daraus folgt die Fragestellung: „Akzeptanz von was (Objekt) durch wen (Subjekte) aus welchem Grund (Ursache) und unter welchen Voraussetzungen und Bedingungen (Umgebung)?“ Akzeptanz umfasste deshalb folgende Befragungsaspekte:

- Bewertung des Abschlusses als berufliche Qualifikation und Gründe
- Bewertung der Abschlussbezeichnung und Gründe
- Attraktivität der Bezeichnung
- Verbreitung und Förderung des Fortbildungsabschlusses im Unternehmen
- Chancen für den Aufstieg und am internationalen Arbeitsmarkt
- Renommee
- Bedingungen und Voraussetzungen für die Akzeptanz der Abschlussbezeichnung

## 4. Merkmal Zukunftstauglichkeit und alternative Abschlussbezeichnungen

**Definition:** Zukunftstauglichkeit ist die gedankliche Vorwegnahme der individuellen, aber auch gesellschaftlichen Entwicklung von Bekanntheit, Akzeptanz und Transparenz der Abschlussbezeichnungen in der Zukunft. Sie misst sich an den (hier im Unternehmen) erkennbaren Bezeichnungsbedarfen. Sie mündet gegebenenfalls Fall in Vorschlägen für andere/neue/zeitgerechtere Bezeichnungen.

**Aspekte:** Hier wurde folgenden Aspekten in den Interviews nachgegangen:

- Zukunft der Abschlussbezeichnung
- Trends bei der Bezeichnung von Abschlüssen und Funktionen
- Bedarf für Änderungen und internationale Lesbarkeit
- Ideen sammeln (ungestützt und gestützt).

---

<sup>8</sup> Unter Nutzung von KLENK, V.: Transparenzstudien 2011– 2012. Ergebnisbericht. <http://de.slideshare.net/volkerklenk/transparenz-studien-20112012-klenk-hoursch?related=2>. Abruf am 29.10.2014.

<sup>9</sup> Unter Nutzung von de.wikipedia.org/wiki/Akzeptanz, Abruf am 01.11.2014

## Anlage 2.3. Leitfäden für die Befragungen

### Abkürzungsverzeichnis

QI – Qualifikationsinhaber/in im Unternehmen

PV – Personalverantwortliche/r im Unternehmen

### Standardisierte Fragen

#### Einstieg oder Abschluss? – je nach Gesprächssituation

Schwerpunkt	Personalverantwortliche/-r	Qualifikationsinhaber/-in
Soziobiografische Daten	Alter	Alter:
	Geschlecht	Geschlecht:
	Schulischer Abschluss:	Schulischer Abschluss:
	Berufliche Abschlüsse:	Berufliche Abschlüsse:
	Tätigkeit/Verantwortungsbereich Personalmanagement (zentral, dezentral):	Aktuelle Tätigkeit:
Unternehmensbezogene Daten	Branche	
	Betriebsgröße	
	Rechtsform:	
	Niederlassungen im Ausland:	

#### Leitfaden zur Bekanntheit von Abschlussbezeichnungen

##### Bekanntheit<sup>10</sup>

##### Definition:

Der Begriff „Bekanntheit“ steht für die gedankliche Präsenz der Marke bzw. des Themas bei den Bezugsgruppen. Gegenstand der Bekanntheit ist die Bezeichnungskategorie „Fortbildungsabschlüsse der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung auf DQR-Niveau 6.“ Bekanntheit ist vorhanden, wenn ein Begriff/eine Marke identifiziert und darüber gesprochen werden kann<sup>11</sup>.

Bekanntheit dient dazu, dass ein **Vorstellungsbild** darüber aufgebaut wird

- was die Abschlüsse der beruflichen Aufstiegsfortbildung kennzeichnet (konnotative Merkmale)
- wie die Gruppe der Abschlüsse im Vergleich zu Hochschulabschlüssen, zur beruflichen Ausbildung, zu den Abschlüssen der Fortbildungsebenen 1 und 3 sowie zu dem Abschluss Meister positioniert ist (denotative Merkmale).

<sup>10</sup> Unter Nutzung von: HERBST, Dieter-Georg (2014): Internationale Unternehmenskommunikation – weltweit wirkungsvolle interne Kommunikation, Werbung und Public Relations (PR) Verlag: eBook bei ePubli. Amazon.

<sup>11</sup> SPRINGER GABLER VERLAG (Herausgeber), Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Markenkenntnis, online im Internet: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/196/markenkenntnis-v8.html>. Abruf vom 28.10.2014

**Merkmale:**

Im Projekt werden folgende Merkmale der Bekanntheit bei den Bezugsgruppen (1) Qualifikationsinhaber, (2) Personalverantwortliche in Unternehmen sowie (3) Teilnehmer an Vorbereitungskursen auf die IHK-Prüfung untersucht:

1. Intensität der Bekanntheit (passiv, aktiv, exklusiv)
2. Kommunikation der Bezeichnung
3. Bekanntheit des Systems der beruflichen Aufstiegsfortbildung und der kaufmännischen Hochschulausbildung
4. Bekanntheit im Unternehmen bei verschiedenen Bezugsgruppen
5. Bekanntheit im Wettbewerb mit Bachelor-Abschlüssen (und weiteren Abschlüssen)
6. Bekanntheit in der Branche
7. Bekanntheit in europäischen Niederlassungen bzw. am europäischen Arbeitsmarkt

<b>Merkmal</b>	<b>Personalverantwortlicher</b>	<b>Qualifikationsinhaber</b>
Intensität der Bekanntheit	Welche beruflichen Fortbildungsmöglichkeiten mit Abschlüssen gibt es für kaufmännisch-administrative Beschäftigte in der Wirtschaft? (ungestützt)	Welche beruflichen Fortbildungsmöglichkeiten mit Abschlüssen gibt es für kaufmännisch-administrative Beschäftigte in der Wirtschaft? (ungestützt)
	Ich zeige Ihnen eine Liste mit Abschlussbezeichnungen für kaufmännische Aus- und Fortbildung. Welche dieser Abschlüsse sind Ihnen bekannt? (gestützt, Anlage 1)	Ich zeige Ihnen eine Liste mit Abschlussbezeichnungen für kaufmännische Aus- und Fortbildung. Welche dieser Abschlüsse sind Ihnen bekannt? (gestützt, Anlage 1)
	Was sagt die Bezeichnung Fachwirt (FW) für Sie aus?	Was sagt die Bezeichnung Fachwirt (FW) für Sie aus?
	Was sagt die Bezeichnung Bachelor für Sie aus?	Was sagt die Bezeichnung Bachelor für Sie aus?
		Wenn Sie nach Ihrem Beruf gefragt werden, was antworten Sie dann? Nachfrage: Wenn Sie nach Ihrem Abschluss gefragt werden, was sagen Sie dann?
Kommunikation der Bezeichnung, Verbreitung	Wie wird in ihrem Unternehmen die Möglichkeit kommuniziert, den Fortbildungsabschluss zum ..... zu erwerben? Wenn ja, wie? Wenn nein, warum nicht?	Wie sind Sie auf den Fortbildungsabschluss aufmerksam geworden? Von wem? (Kollegen, Vorgesetzte, Freunde, Eltern....)
	Ist die kaufmännische Aufstiegsfortbildung ein Argument bei der Werbung für die Berufsausbildung?	War Ihnen bereits in der Berufsausbildung bekannt, dass es die Aufstiegsfortbildung, u.a. zum XY gibt? Hatte das Einfluss auf Ihre Berufswahl?
	Wie viele Fortbildungsabsolventen/ Fachwirte beschäftigen Sie? Ggf. schätzen, auch im Vergleich zu Bachelor, FobiEbene 1 und 3	Kennen Sie weitere Fachwirte im Unternehmen?
	Welche Bezeichnung steht auf der Visitenkarte der Fachwirte?	Welche Bezeichnung steht auf Ihrer Visitenkarte?
Bekanntheit des Systems der beruflichen Aufstiegsfortbildung und der kaufmännischen Hochschulausbildung	Wie bekannt ist für Sie das berufliche Fortbildungssystem für kaufmännische Aufstiegsfortbildung?	Wie bekannt ist für Sie das berufliche Fortbildungssystem für kaufmännische Aufstiegsfortbildung?
	Wie bekannt ist für Sie das Hochschulsystem für kaufmännische Berufe?	Wie bekannt ist für Sie das Hochschulsystem für kaufmännische Berufe?

<b>Merkmal</b>	<b>Personalverantwortlicher</b>	<b>Qualifikationsinhaber</b>
Bekanntheit im Unternehmen	<p>Wie schätzen Sie die Bekanntheit des jeweiligen Fortbildungsabschlusses bei Beschäftigten, im Management und bei der Personalvertretung ein?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• für die Spezialisten (Controller, Bilanzbuchhalter, Aus- und Weiterbildungspädagoge, IT-Ökonom)</li> <li>• für die Branchenfachwirte</li> <li>• den Generalisten „Wirtschaftsfachwirt“</li> </ul>	<p>Wie schätzen Sie die Bekanntheit des Fachwirts unter den Beschäftigten, bei Vorgesetzten, im Personalbereich und bei der Personalvertretung ein?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• für die Spezialisten (Controller, Bilanzbuchhalter, Aus- und Weiterbildungspädagoge, IT-Ökonom)</li> <li>• für die Branchenfachwirte</li> <li>• den Generalisten „Wirtschaftsfachwirt“</li> </ul>
Bekanntheit im Wettbewerb mit Bachelor-Abschlüssen	<p>Wie schätzen Sie diese Bekanntheit im Vergleich zu ... ein?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Absolventen Berufsausbildung</li> <li>• Bachelor-Absolventen</li> <li>• Gepr. Betriebswirt (o.Ä., Stufe 3)</li> <li>• ggf. Niveau 1 des FB-Systems wie Fachberater etc.</li> <li>• Meister?</li> </ul> <p>Woran machen Sie das fest? Wie kommen Sie zu dieser Einschätzung?</p>	<p>Wie schätzen Sie diese Bekanntheit im Vergleich zu ... ein?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Absolventen Berufsausbildung</li> <li>• Bachelor-Absolventen</li> <li>• Gepr. Betriebswirt (o.Ä., Stufe 3)</li> <li>• ggf. Niveau 1 des FB-Systems wie Fachberater etc.</li> <li>• Meister?</li> </ul> <p>Woran machen Sie das fest? Wie kommen Sie zu dieser Einschätzung?</p>
	<p>Was unterscheidet einen Fachwirt von einem Hochschulabsolventen (Bachelor)?</p>	<p>Was unterscheidet einen Fachwirt von einem Hochschulabsolventen (Bachelor)?</p>
Bekanntheit in Branche	<p>Wie schätzen Sie die Bekanntheit der Fortbildungsabschlüsse in der Branche ein?</p> <p>Woran machen Sie das fest? Wie kommen Sie zu dieser Einschätzung?</p>	<p>Wie schätzen Sie die Bekanntheit der Fortbildungsabschlüsse in der Branche ein?</p> <p>Woran machen Sie das fest? Wie kommen Sie zu dieser Einschätzung?</p>
Bekanntheit internationalen Niederlassungen bzw. am europäischen Arbeitsmarkt	<p>Wie schätzen Sie die Bekanntheit der Fortbildungsabschlüsse in den europäischen, internationalen Niederlassungen ein?</p>	<p>Wie schätzen Sie die Bekanntheit der Fortbildungsabschlüsse in den europäischen, internationalen Niederlassungen ein?</p>
	<p>Auf welche Positionen können sich die Fachwirte in internationalen Niederlassungen bzw. am europäischen Arbeitsmarkt bewerben? (ungestützt)</p>	<p>Auf welche Positionen können Sie sich als Fachwirt in internationalen Niederlassungen bzw. am europäischen Arbeitsmarkt bewerben? (ungestützt)</p>



## Leitfaden zur Transparenz von Abschlussbezeichnungen

### 2. Transparenz<sup>12</sup>

Ethymologisch bedeutet Transparenz „Durchsichtigkeit“ von etwas. Objekt der Transparenz ist in diesem Projekt der Abschluss, der mit seiner Bezeichnung Informationen transportieren soll.

#### Definition:

Transparenz ist allgemein die Verfügbarkeit von Informationen zu einem Thema. Hier wird jedoch einschränkend untersucht, auf welche Weise die Bezeichnung zur Transparenz beiträgt und wie wichtig dieser Aspekt ist. Im Gegensatz zur Bekanntheit (Punkt 1) geht es hier um Wissen und um Zugang zu Wissen.

Transparenz wird allgemein umgesetzt durch Standards, Information für die Zielgruppen, aussagekräftige Bezeichnungen, klare Aussagen und Versprechen.

#### Merkmale der Untersuchung:

1. Transparenz durch die Bezeichnung
2. Transparenz zur Wertigkeit des Abschlusses
3. Informationsbedarf
4. Wichtigkeit von Transparenz
5. Internationale Verständlichkeit und deutsche Erfahrungen bei Beschreibungen und Übersetzungen

Merkmal	Personalverantwortlicher	Qualifikationsinhaber
Transparenz durch die Bezeichnung	Wenn Sie sich noch mal vor Augen führen, was sie zum Fachwirt und zum Bachelor gesagt haben: Welche Informationen vermittelt die Bezeichnung „Fachwirt“ und welche Informationen die Bezeichnung „Bachelor“?	Wenn Sie sich noch mal vor Augen führen, was sie zum Fachwirt und zum Bachelor gesagt haben: Welche Informationen vermittelt die Bezeichnung „Fachwirt“ und welche Informationen die Bezeichnung „Bachelor“?
		Wie erklären Sie Freunden, Kollegen Ihren Abschluss, wenn danach gefragt wird?
Transparenz zur Wertigkeit des Abschlusses	Was haben die beiden Abschlüsse gemeinsam?	Was haben die beiden Abschlüsse gemeinsam?
	Kennen Sie den Qualifikationsrahmen (DQR, EQF)? Wenn ja, wo ordnen Sie den FW, die anderen Abschlüsse (des Projektes) und den Bachelor ein? Warum?	Kennen Sie den Qualifikationsrahmen (DQR, EQF)? Wenn ja, wo ordnen Sie den FW, die anderen Abschlüsse und den Bachelor ein? Warum?
	Wenn nein, dann DQR-Level einführen und einschätzen lassen	Wenn nein, dann DQR-Level einführen und einschätzen lassen
Informationsbedarf	Gibt es aus der Sicht des Personalbereichs Bedarf nach mehr Information zum Profil der Fortbildung XY?	Gibt es Ihres Erachtens Bedarf nach mehr Information zum Profil der Fortbildung XY?
	Worin sollten diese Informationen bestehen?	Worin sollten diese Informationen bestehen?
Wichtigkeit der Transparenz durch	Siehe Anlage 2 ausfüllen und kommentieren lassen	Siehe Anlage 2 ausfüllen und kommentieren lassen

<sup>12</sup> Unter Nutzung von Klenk, V.: Transparenzstudien 2011– 2012. Ergebnisbericht.

<http://de.slideshare.net/volkerklenk/transparenz-studien-20112012-klenk-hoursch?related=2>. Abruf am 29.10.2014.

Merkmal	Personalverantwortlicher	Qualifikationsinhaber
die Bezeichnung		
Internationale Verständlichkeit und Standards für Beschreibungen und Übersetzungen	Welche vergleichbaren Abschlüsse am europäischen Arbeitsmarkt sind Ihnen bekannt?	Welche vergleichbaren Abschlüsse am europäischen Arbeitsmarkt sind Ihnen bekannt?
	Welche Übersetzung des Fortbildungsabschlusses ins Englische/ Französische ist bei Ihnen üblich?	Welche Übersetzung Ihres Fachwirtsabschlusses ins Englische/ Französische ist bei Ihnen üblich? Oder haben Sie es selbst schon mal übersetzt?
	Brauchen wir einheitliche Sprachregeln für auch im Ausland verständliche Abschlussbezeichnungen?	Brauchen wir einheitliche Sprachregeln für veränderte, auch im Ausland verständliche Abschlussbezeichnungen?

## Leitfaden zur Akzeptanz von Abschlussbezeichnungen

### 3. Akzeptanz<sup>13</sup>

#### Definition:

Akzeptanz wird in diesem Projekt definiert als die Bereitschaft von Menschen, die **Abschlussbezeichnungen** der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung *anzuerkennen und positiv zu bewerten*. Akzeptanz ist somit ein zustimmendes Werturteil, im Gegensatz zur Ablehnung. Die Bewertung orientiert sich an den eigenen Kriterien der Bezugsgruppen, der Akzeptanzgrad kann höher oder niedriger ausfallen.

#### Hintergrund:

Untersucht wird ein Akzeptanzgrad, der die Abstufungen der Zustimmung zur Abschlussbezeichnung beschreibt. Die verschiedenen Stufen sind Ablehnung, Ignorieren, Verdrängen, resignative Annahme hin zur formellen Annahme, Zustimmung, Überzeugung/Förderung.

Akzeptanz steht immer in einem konkreten Kontext von Objekt, Subjekt und deren Wechselwirkung. Daraus folgt die Fragestellung: „Akzeptanz von was (Objekt) durch wen (Subjekte) aus welchem Grund (Ursache) und unter welchen Voraussetzungen und Bedingungen (Umgebung)?“

#### Merkmale

1. Bewertung des Abschlusses als berufliche Qualifikation und Gründe
2. Bewertung der Abschlussbezeichnung und Gründe
3. Attraktivität der Bezeichnung
4. Verbreitung und Förderung des Fortbildungsabschlusses im Unternehmen
5. Chancen für den Aufstieg und am internationalen Arbeitsmarkt
6. Renommee
7. Bedingungen und Voraussetzungen für die Akzeptanz der Abschlussbezeichnung

Merkmal	Personalverantwortlicher	Qualifikationsinhaber
Bewertung des Abschlusses als berufliche Qualifikation und Gründe	Für die Ausübung welcher beruflichen Tätigkeiten sind die in Rede stehenden Abschlüsse notwendig oder nützlich?	Ist Ihre Qualifikation als Fachwirt Voraussetzung für Ihre aktuelle Tätigkeit?

<sup>13</sup> Unter Nutzung von [de.wikipedia.org/wiki/Akzeptanz](http://de.wikipedia.org/wiki/Akzeptanz), Abruf am 01.11.2014

<b>Merkmal</b>	<b>Personalverantwortlicher</b>	<b>Qualifikationsinhaber</b>
	<p>Welchen Stellenwert hat der Abschluss in der PE-, Weiterbildungsarbeit des Unternehmens im Vergleich zu</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Absolventen Berufsausbildung</li> <li>• Bachelor-Absolventen</li> <li>• Gepr. Betriebswirt (o.Ä., Stufe 3)</li> <li>• Ggf. Fortbildungsebene 1</li> <li>• Meister?</li> </ul>	<p>Welchen Stellenwert hat der Abschluss in der PE-, Weiterbildungsarbeit des Unternehmens im Vergleich zu</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Absolventen Berufsausbildung</li> <li>• Bachelor-Absolventen</li> <li>• Gepr. Betriebswirt (o.Ä., Stufe 3)</li> <li>• Ggf. Fortbildungsebene 1</li> <li>• Meister?</li> </ul>
	Welchen Nutzen haben Beschäftigte, die diesen Abschluss machen?	Was hat sie bewogen, den Abschluss zu machen?
	Wie schätzen Sie die Chancen der Qualifikationsinhaber am Arbeitsmarkt ein?	Wie schätzen Sie Ihre Chancen am Arbeitsmarkt ein – als Inhaber der Qualifikation .....
Bewertung der Abschlussbezeichnung und Gründe	Beschreibt die Abschlussbezeichnung (der betreffenden Fortbildung) das Qualifikationsprofil und besonders das Niveau (vglw. Bachelor) treffend/brauchbar?(Begründung)	Beschreibt die Abschlussbezeichnung (der betreffenden Fortbildung) das Qualifikationsprofil und besonders das Niveau (vergleichsweise Bachelor) treffend/brauchbar?(Begründung)
	Warum fällt Ihre Bewertung so aus?	Warum fällt Ihre Bewertung so aus?
Attraktivität der Bezeichnung	Wie attraktiv klingt die Bezeichnung „Fachwirt“ heute für Sie?	Wie attraktiv klingt die Bezeichnung „Fachwirt“ heute für Sie?
Bewertung des Fortbildungsabschlusses im Unternehmen	Wie schätzen Sie die Akzeptanz des Abschlusses in Unternehmen ein?	Wie schätzen Sie die Akzeptanz des Abschlusses in Unternehmen ein?
	Woran machen Sie das fest?	Woran machen Sie das fest?
Chancen für den Aufstieg und am internationalen Arbeitsmarkt	Verbessert der Abschluss die Aufstiegschancen und wenn ja, in welcher Weise?	Verbessert der Abschluss die Aufstiegschancen und wenn ja, in welcher Weise?
	Wie ist die tarifliche Einordnung von Fortbildungsabschluss (im Lohn-, Gehaltsgefüge) im Vergleich zu <ul style="list-style-type: none"> <li>• Absolventen Berufsausbildung</li> <li>• Bachelor-Absolventen</li> <li>• Gepr. Betriebswirt (o.Ä., Stufe 3)</li> <li>• Ggf. Fortbildungsebene 1</li> <li>• Meister?</li> </ul>	Hat sich Ihr Gehalt mit dem Abschluss verbessert bzw. sind Ihre Chancen auf Gehaltsverbesserungen gestiegen?
	Werden die Fortbildungsabsolventen auch international eingesetzt und wenn ja, für welche Tätigkeiten? Welche Chancen haben die Fortbildungsabsolventen im europäischen Ausland?	Können Sie mit dem Abschluss auch im europäischen Ausland tätig werden bzw. verbessert er gar Ihre Chancen?
Renommee	<p>Welches Ansehen hat der Fortbildungsabschluss in Ihrem Unternehmen..... im Vergleich zu</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Absolventen Berufsausbildung</li> <li>• Bachelor-Absolventen</li> <li>• Gepr. Betriebswirt (o.Ä., Stufe 3)</li> <li>• Ggf. Fortbildungsebene 1</li> <li>• Meister??</li> </ul> <p>Woran wird das sichtbar?</p>	<p>Welches Ansehen hat der Fortbildungsabschluss in Ihrem Unternehmen..... im Vergleich zu</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Absolventen Berufsausbildung</li> <li>• Bachelor-Absolventen</li> <li>• Gepr. Betriebswirt (o.Ä., Stufe 3)</li> <li>• Ggf. Fortbildungsebene 1</li> <li>• Meister?</li> </ul> <p>Woran wird das sichtbar?</p>

<b>Merkmal</b>	<b>Personalverantwortlicher</b>	<b>Qualifikationsinhaber</b>
Bedingungen und Voraussetzungen für die Akzeptanz der Abschlussbezeichnung	Was spricht für die aktuelle Abschlussbezeichnung? Was spricht gegen die aktuelle Abschlussbezeichnung?	Was spricht für die aktuelle Abschlussbezeichnung? Was spricht gegen die aktuelle Abschlussbezeichnung?

## Leitfaden zur Zukunftstauglichkeit von Abschlussbezeichnungen

### 4. Zukunftstauglichkeit (alternative Abschlussbezeichnungen)

#### Definition:

Zukunftstauglichkeit ist die gedankliche Vorwegnahme der Entwicklung von Bekanntheit, Akzeptanz und Transparenz der Abschlussbezeichnungen in der Zukunft. Sie mündet im besten Fall in Vorschlägen für andere Bezeichnungen.

#### Merkmale:

1. Zukunft der Abschlussbezeichnung
2. Trends bei der Bezeichnung von Abschlüssen und Funktionen
3. Bedarf für Änderungen und internationale Lesbarkeit
4. Ideen sammeln (gestützt und ungestützt)

<b>Merkmal</b>	<b>Personalverantwortlicher</b>	<b>Qualifikationsinhaber</b>
Zukunft der Abschlussbezeichnung	Was sollte eine zeitgerechte Abschlussbezeichnung in ihrer Branche auszeichnen?	Was sollte eine zeitgerechte Abschlussbezeichnung in ihrer Branche auszeichnen?
	Können Sie sich vorstellen, dass die Bezeichnung XY auch in Zukunft noch attraktiv ist?	Können Sie sich vorstellen, dass die Bezeichnung XY auch in Zukunft noch attraktiv ist?
Trends bei der Bezeichnung von Abschlüssen	Welchen Trend erkennen Sie bei der Bezeichnung von Abschlüssen und Funktionen?	Welchen Trend erkennen Sie bei der Bezeichnung von Abschlüssen und Funktionen?
	Welchen englischsprachigen Positions-/ Funktionsbezeichnungen und Abschlussbezeichnungen sind gebräuchlich in Ihrem Unternehmen?	Welchen englischsprachigen Positions-/ Funktionsbezeichnungen und Abschlussbezeichnungen sind gebräuchlich in Ihrem Unternehmen?
Bedarf für Änderungen und internationale Lesbarkeit	Erachten Sie eine Änderung der Abschlussbezeichnung XY als sinnvoll? Warum? Wenn ja, für welche Bezeichnungen der Fortbildungsabschlüsse gilt das? Warum gilt dies für diese Abschlussbezeichnungen bzw. warum für andere nicht?	Erachten Sie eine Änderung der Abschlussbezeichnung XY als sinnvoll? Warum? Wenn ja, für welche Bezeichnungen der Fortbildungsabschlüsse gilt das? Warum gilt dies für diese Abschlussbezeichnungen bzw. warum für andere nicht?
	Welche Auswirkungen hätte aus Ihrer Sicht die Einführung einer neuen Bezeichnung (Graduate, Expert, Specialist, Professional, Bachelor Professional) auf die Wahrnehmung und Konkurrenzfähigkeit der Fortbildungsabschlüsse im Vergleich zur heutigen Situation?	Welche Auswirkungen hätte aus Ihrer Sicht die Einführung einer neuen Bezeichnung (Graduate, Expert, Specialist, Professional, Bachelor Professional) auf die Wahrnehmung und Konkurrenzfähigkeit der Fortbildungsabschlüsse im Vergleich zur heutigen Situation?
Ideen sammeln	Haben Sie Ideen, Vorschläge für eine	Haben Sie Ideen, Vorschläge für eine

<b>Merkmal</b>	<b>Personalverantwortlicher</b>	<b>Qualifikationsinhaber</b>
	andere Abschlussbezeichnung der Fortbildung X?	andere Abschlussbezeichnung der Fortbildung XY?
	Welche Bezeichnungen beschreiben die Qualifikation eines Fachwirts treffend? Anlage 3	Welche Bezeichnungen beschreiben die Qualifikation eines Fachwirts treffend? Anlage 3
	Was halten Sie von Bachelor Professional als Zusatz zur Abschlussbezeichnung? Warum?	Was halten Sie von Bachelor Professional als Zusatz zur Abschlussbezeichnung? Warum?

Leitfaden Anlage 1:

Wie bekannt sind für Sie folgenden Bezeichnungen für die Aus- und Weiterbildung?

Für mich sind die Bezeichnungen.....	<b>sehr bekannt</b>	<b>bekannt</b>	<b>teils teils</b>	<b>wenig bekannt</b>	<b>unbekannt</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Geprüfter Fachwirt					
Geprüfter Betriebswirt					
Staatlich geprüfter Betriebswirt					
Bachelor of.....					
Geprüfter Technischer Betriebswirt					
Bilanzbuchhalter					
Controller					
IT-Ökonom (IT Marketing Manager)					
Aus- und Weiterbildungspädagoge					
Meister					
Fachberater					

Leitfaden Anlage 2

Wie wichtig ist Ihnen in Bezug auf folgende Aspekte eine transparente Abschlussbezeichnung?

	<b>Sehr wichtig</b>	<b>wichtig</b>	<b>Nicht wichtig</b>	<b>Überhaupt nicht wichtig</b>
Zugangsvoraussetzungen				
Qualifikationsniveau				
Gleichwertigkeit mit einem Bachelor				
Gleichwertigkeit mit einem Meister				

Gleichwertigkeit mit einem staatlich geprüften Betriebswirt				
Unterscheidung zu kaufmännischer Ausbildung				
Unterscheidung zum Bachelor				
Unterscheidung zum Meister.....				
europäisch verständlicher Begriff				
europäisch anerkannter Begriff				

### Leitfaden Anlage 3

#### Bezeichnungsversuche in Englisch und Deutsch

Welche Bezeichnungen beschreiben die Qualifikation eines Geprüften ..... fachwirtes bzw. eines ..... (des in rede stehenden Abschlusses) zutreffend?

	Ja, treffend	Nein, unzutreffend	Teils-teils
Associate's Degree	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Business Degree	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Business Administration Manager	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Certified Specialist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Certified Expert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Business Administration Specialist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Graduate in..... management	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bachelor Professional in .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Senior Clerk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Business and Administration Expert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Business and Administration Manager	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Business Administrator for....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



LUMEN

Organisationsentwicklung. Inspiration. Coaching GmbH

Weydingerstr. 14 – 16 D - 10178 Berlin

## **Abschlussbericht zum Auftrag**

# **„Abschlussbezeichnungen für kaufmännische Aufstiegsfortbildungen“**

Dr. Gerda Jasper

Dr. Karin Denisow

Berlin, 15.03.2015

## Inhaltsverzeichnis<sup>1</sup>

1	Summary – Ergebniszusammenfassung .....	4
2	Warum gibt es diese Studie? .....	14
3	Ergebnisse: Umfeldbedingungen und Situation der Zielgruppen.....	17
3.1	Umfeldbedingungen und Situation aus Sicht der Qualifikationsinhaberinnen und Qualifikationsinhaber.....	17
3.2	Umfeldbedingungen und Situation aus Sicht der Personalverantwortlichen.....	19
3.3	Umfeldbedingungen und Situation aus Sicht von Fortbildungsteilnehmenden .....	22
3.4	Der Zusammenhang von Unternehmenskultur und Akzeptanz der Abschlüsse .....	24
4	Ergebnisse: Beurteilung der Abschlussbezeichnungen und Alternativen .....	30
4.1	Systembezüge aus Sicht der Qualifikationsinhaber und Personalverantwortlichen..	30
4.2	Bekanntheit der Abschlussbezeichnungen .....	36
4.3	Transparenz der Abschlussbezeichnungen .....	46
4.4	Akzeptanz der Abschlüsse .....	50
4.5	Akzeptanz der Abschlussbezeichnungen .....	69
4.6	Alternative Abschlussbezeichnungen .....	74
5	Epilog .....	80
6	Anhänge.....	80

## Abkürzungsverzeichnis

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung

QI – Qualifikationsinhaber/in im Unternehmen

PV – Personalverantwortliche/r im Unternehmen

UN X – Unternehmensfall mit Nummerierung

HS – Hochschule

KMU – Kleine und mittelständische Unternehmen

---

<sup>1</sup> Wir möchten Männer und Frauen gleichermaßen mit unserer Studie ansprechen und beide Geschlechter auch würdigen. Im Interesse der Lesbarkeit des Textes verzichten wir jedoch an vielen Stellen auf die Nennung der männlichen und weiblichen Form, sondern wählen eine aus. Sie steht dann für die Vertreter beiderlei Geschlechts.



## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: System der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung nach DIHK ( <a href="http://www.dihk.de">www.dihk.de</a> , Abruf am 29.10.2014) .....	14
Abbildung 2: Zuordnung von Abschlussbezeichnungen zu den Niveaustufen des DQR und des EQR .....	16
Abbildung 3: Teilnehmer an der Online-Befragung nach angezielten Abschlüssen (Angaben in %) .....	23
Abbildung 4: Einordnung der Unternehmensfälle nach Bekanntheit und Akzeptanz der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung .....	25
Abbildung 5: Antworten zur Bekanntheit des Abschlusses, der angestrebt ist .....	37
Abbildung 6: Bekanntheit des kaufmännischen Aufstiegsfortbildungssystems nach BBiG und des Hochschulsystems .....	40
Abbildung 7: Einschätzung der Bekanntheit des Klassifikationssystems DQR/EQR sowie der darin enthaltenen Aussagen .....	41
Abbildung 8: Erste Informationsquelle zum Abschluss .....	42
Abbildung 9: Bekanntheit der Abschlüsse bei verschiedenen Zielgruppen .....	45
Abbildung 10: Akzeptanz der Abschlüsse in Industrie, Handel und in der Dienstleistungswirtschaft .....	55
Abbildung 11: Gründe für die Entscheidung für den Vorbereitungskurs und gegen ein Studium .....	56
Abbildung 12: Erwartete Einsatzmöglichkeiten nach Unternehmensgrößen .....	60
Abbildung 13: Akzeptanz der Fortbildungsabschlüsse im Vergleich zu den Bachelor-Abschlüssen .....	67
Abbildung 14: Akzeptanz des Abschlusses bei den Teilnehmern der Vorbereitungskurse auf die IHK-Prüfungen .....	69
Abbildung 15: Aussagen der aktuellen Bezeichnung, die die Teilnehmer von Prüfungsvorbereitungslehrgängen erkennen .....	73
Abbildung 16: Antworten auf die ungestützte, offene Frage nach alternativen Vorschlägen .....	76
Abbildung 17: Treffende Bezeichnungen für Abschlüsse der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung .....	77
Abbildung 18: Zustimmung zu den Begriffen nach Alter .....	77
Abbildung 19: Zustimmung zu den Bezeichnungen nach Akzeptanz im eigenen Unternehmen .....	78

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Quadrant 1 „Akademisch Fokussierte“: Aufstiegschancen (nur) durch Studium .....	26
Tabelle 2: Quadrant 2 „Wachsend libertär“: Wachsende Aufstiegschancen durch kaufmännische Aufstiegsfortbildung .....	26
Tabelle 3: Quadrant 3 „Wachsend elitär“: Sinkende Aufstiegschancen durch kaufmännische Aufstiegsfortbildung .....	287
Tabelle 4: Quadrant 4 „Libertär“: Sehr gute Aufstiegschancen durch kaufmännische Aufstiegsfortbildung .....	28
Tabelle 5: Informationen in den Abschlussbezeichnungen der Fachwirte .....	49

## 1 Summary – Ergebniszusammenfassung

### ***Umfeldbedingungen und Situation der Qualifikationsinhaber oder -anwärter***

Die Abschlüsse der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung sind für Inhaber von Realschulabschlüssen und einem beruflichen Ausbildungsabschluss attraktiv. Durch die Zunahme der Abiturientenquote könnten sich die Chancen für diese Zielgruppe verschlechtern. Die Aufstiegsfortbildung wird in manchen Unternehmen als „Verlängerung“ der Ausbildung gestaltet, um die Wertigkeit der dualen Berufsausbildung zu erhöhen und sie zugleich für Abiturienten interessant zu machen.

Teilnehmer an Vorbereitungskursen sind überwiegend jung. Über die Hälfte der sich Fortbildenden ist im Alter zwischen 20 und 30 Jahren. Deshalb spielt es für die Bezeichnung eine Rolle, ob sie für junge Leute „im Trend“ liegt und „hipp“ ist oder „altbacken“ bzw. „sehr deutsch“.

Berufliche Bildungsplanung beginnt früh – unterstützt von den Eltern, Lehrern und Ausbildern. Gerade bei jüngeren Fortbildungsinteressierten spielt deren Akzeptanz eine große Rolle.

Es ist eine neue Bildungswelt entstanden. Die Zugangsmöglichkeiten zu einem akademischen Abschluss sind ausgeweitet worden. Mit dem berufsbegleitenden Bachelor-Studium ist eine konkurrierende Alternative zu einer Fachwirte-Fortbildung am Markt.

### ***Umfeldbedingungen und Situation aus Sicht der Personalverantwortlichen***

In den Unternehmen besteht die (neue) Wettbewerbssituation zwischen verschiedenen Möglichkeiten des Erwerbs höherwertiger kaufmännischer Bildung. Berufliche Ausbildung wird in vielen größeren Unternehmen durch ein duales Studium ersetzt oder ergänzt. Inhaber von Bachelor-Abschlüssen drängen auf die Stellen, die auch Fachwirte besetzen können. Ein berufsbegleitendes Bachelor-Studium ist eine verbreitete Form der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung geworden.

Bachelor-Absolventen stehen im Wettbewerb mit Fachwirten auf ähnliche Stellen. In manchen Unternehmen verdrängen die Bachelor-Absolventen die Fachwirte bei Stellenbesetzungen.

Bei einer Stellenbesetzung zählt die Qualifikation bzw. der Abschluss. Ein Abschluss ist jedoch hilfreich bei den Entscheidungen über die Besetzung

von unteren und mittleren Führungspositionen – den hauptsächlichlichen Zielpositionen der Absolventen der Aufstiegsfortbildung.

Für die Aufstiegsfortbildung interessieren sich vor allem Leiter der Aus- und/oder Weiterbildung in den größeren Unternehmen sowie die Prokuristen und Geschäftsführer in den KMU.

Abschlüsse sind nur bei Rekrutierung und Stellenbesetzung in den großen Unternehmen wichtig. In den anderen Beschäftigtenphasen wird die Kompetenz wichtig, die der Beschäftigte hat. Deshalb werden die Qualifikationsabschlüsse nicht zentral aufbereitet und können nicht so einfach gefunden werden.

**Motive der Kursteilnehmenden für eine Fortbildung**

Der Wunsch nach Aufstieg, besseren Chancen am internen und externen Arbeitsmarkt sowie Einkommenssteigerungen mit einem höherwertigen Abschluss sind die häufigsten Motive, einen Vorbereitungslehrgang auf eine Prüfung zu besuchen. Die Erwartung, in internationalen Arbeitsmärkten tätig zu werden, ist äußerst gering ausgeprägt.

Weiterbildung ist inzwischen selbstverständlicher Teil der Berufskarriere – auch nach der Fachwirt-Fortbildung. Die neue Durchlässigkeit zwischen den Systemen ist bekannt und wird im lebenslangen Lernen genutzt.

**Der Einfluss von Unternehmenskultur auf die Akzeptanz der Bezeichnungen**

Personalstrategie und Weiterbildungskultur sind die entscheidenden Einflussfaktoren auf die Akzeptanz der Abschlüsse und Abschlussbezeichnungen. Es gibt keine eindeutige Tendenz. Es wurden vier Typen von Unternehmen (nach den Merkmalen Bekanntheit, Transparenz und Akzeptanz der Abschlüsse bzw. ihrer Bezeichnungen) identifiziert.

**Akademisch fokussierte Unternehmen:** In diesen Unternehmen spielen die gesuchten Abschlüsse keine Rolle im System der Personalentwicklung. Die gesuchten Abschlüsse sind sehr wenig bekannt und nicht akzeptiert. Ein Aufstieg mit den Abschlüssen nach BBiG ist nur in Einzelfällen möglich.

**Wachsend fortbildungsoffene Unternehmen:** In diesen Unternehmen wächst das Interesse an einem Kompetenzprofil, das berufliche Erfahrung, Praxisorientierung und zusätzliches Wissen kombiniert. Die gesuchten Abschlüsse sind noch wenig bekannt. Das Kompetenzprofil der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung stößt auf großes Interesse als zusätzliche Alternative zu einem Bachelor-Studium. Die Abschlüsse werden in Zukunft stärker gefördert.

**Wachsend akademisch fokussierte Unternehmen:** Diese Unternehmen

sind fortbildungsoffen; sie schätzen die Wertigkeit der gesuchten Abschlüsse jedoch geringer ein als die Bachelor-Abschlüsse. Die kaufmännischen Fortbildungsprofile sind sehr bekannt und verbreitet. Sie dienen jedoch eher der fachlichen Qualifizierung denn der Aufstiegsqualifizierung. Aufstiegschancen werden zunehmend Absolventen von Bachelor-Studiengängen vorbehalten.

**Fortbildungsoffene Unternehmen:** Diese Unternehmen sind fortbildungsoffen. Die gesuchten Abschlüsse sind sehr bekannt, verbreitet und hoch akzeptiert. Sie dienen sowohl der fachlichen Qualifizierung (bzw. der Fachkarriere) als auch der Aufstiegsqualifizierung. Inhaber der gesuchten Abschlüsse haben ähnlich gute bzw. bessere Aufstiegschancen als Absolventen von Bachelor-Studiengängen.

Die Typisierung der Unternehmen offenbart, dass eine Änderung im System der Abschlussbezeichnungen in der Wirtschaft mit Sicherheit auf sehr widersprüchliche Resonanz stoßen wird.

#### **Systembezüge der Geprüften Fachwirte**

Die Geprüften Fachwirte haben meist den eigenen, speziellen Abschluss im Blick, nicht die Gruppe von Abschlüssen auf Stufe 2 des DIHK-Systems (ebenso auch die Personalverantwortlichen). Sie vergleichen sich am häufigsten mit dem Abschluss „Meister“. Der Begriff „Fachwirt“ ist für die meisten keine eigene Marke, sondern im Zusammenhang mit der Spezialisierung (Handels..., Immobilien... usw.) zu verstehen.

Jüngere Qualifikationsinhaber und Personalverantwortliche nehmen häufiger Bezug auf den Bachelor-Abschluss als Vergleich und mögliche Alternative.

Ein wachsendes Angebot konkurrierender praxisnaher Studienabschlüsse, wie die des dualen Studiums und berufsbegleitender Studiengänge, wird in den Entscheidungsprozess für oder gegen eine kaufmännische Ausbildung bzw. Aufstiegsfortbildung sowohl durch Beschäftigte als auch durch Personalverantwortliche zunehmend einbezogen.

Qualifikationsinhaber und Personalverantwortliche haben geringe Kenntnisse über das System der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung und stellen deshalb auch keinen Systembezug her. Einzelne Abschlüsse sind bekannt, aber nicht die Zuordnungen zu übergeordneten Kategorien, wie z.B. „zweite Ebene der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung“. Deshalb wird selten ein Bezug zu anderen Ebenen der Aufstiegsfortbildung hergestellt.

**Systembezüge  
der Bilanz-  
buchhalter und  
Controller**

Die befragten Geprüften Bilanzbuchhalterinnen und die Geprüfte Controllerin sehen sich als Qualifizierte für die Tätigkeitsfelder Rechnungswesen, Buchführung, Kalkulation, zunehmend aber auch für das innerbetriebliche Beraten und betriebswirtschaftliche Steuern. Einen Bezug zum System beruflicher Fortbildung (BBiG) oder dem hochschulischen System stellen sie – bezogen auf die eigene Abschlussbezeichnung – nicht her, da die Bezeichnung „für sich steht“.

**Systembezüge  
des Geprüften  
Aus- und Wei-  
terbildungspä-  
dagogen**

Der Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagoge sieht sich fachlich qualifiziert – für eine Tätigkeit in der Aus- und Weiterbildung sowie der Personalentwicklung. Er vergleicht seine Qualifikation mit einem Hochschulstudium der Wirtschaftspädagogik und sieht sie als gleichwertig an. In zwei weiteren Unternehmen (akademisch fokussiert) genießt dieser Abschluss die Anerkennung als praxisnahes „Bachelor-Studium der Pädagogik“. Es wurde kein Bezug zum „Meister“ und „Fachwirt“ hergestellt.

**Systembezüge  
der Geprüften  
IT-Projektleiter**

Der Abschluss „Geprüfter IT-Projektleiter“ wird von zwei Qualifikationsinhabern mit diversen Zertifikatsangeboten des Weiterbildungsmarktes (Projektmanagement) verglichen. Sie verfügten bereits über einen Studienabschluss, so dass die Wertigkeit des Abschlusses von untergeordneter Bedeutung war. Eine Qualifikationsinhaberin nutzte den Abschluss als berufliche Aufstiegsqualifizierung und sieht ihren Abschluss dem eines Bachelors gleichwertig. Es wurde kein Bezug zum „Meister“ und „Fachwirt“ hergestellt.

**Bekanntheit  
der Ab-  
schlussbe-  
zeichnungen**

Am bekanntesten ist der Begriff des „Bachelor“, gefolgt von den Bezeichnungen „Meister“ und „Fachwirt“, wobei meist nur der selbst gewählte Fachwirtabschluss bekannt ist. Im Bereich der kaufmännischen Fortbildung gibt es begriffliche Irritationen. Der Begriff „Betriebswirt“ ist z.B. bekannt; kann aber bezüglich der verschieden regulierten Abschlüsse nicht differenziert werden – auch nicht in Bezug auf den Begriff „Fachwirt“.

**Bekanntheit  
der Systeme**

Im Unterschied zu den Meisterqualifikationen sowie den Abschlüssen des Hochschulsystems sind für die kaufmännischen Aufstiegsfortbildungen die einzelnen Stufen der Entwicklung nicht bekannt. Die Abschlüsse werden eher einzeln wahrgenommen – als spezielle Begriffe, ohne Bezug zu einem übergreifenden System. Das Hochschulsystem ist den Befragten bekannt in seiner Stufung „Bachelor“ und „Master“. Das Wissen im Detail hat keinen Einfluss auf die Bekanntheit – weniger als 10 % der Befragungsteilnehmer kennen weder das System der Aufstiegsfortbildung noch das System der

Hochschulbildung im Detail.

**Bekanntheit  
der Klassifikationssysteme**

In den Unternehmen gibt es derzeit kein Wissen zu den Klassifikationssystemen DQR und EQR. Kursteilnehmer und Qualifikationsinhaber haben die Hoffnung, dass mit der zunehmenden Bekanntheit der Klassifikationssysteme auch die Akzeptanz des Abschlusses wächst.

**Kommunikation der Bezeichnung**

Die Kommunikation mit Kollegen ist der bei weitem wichtigste Einflussfaktor auf die Bekanntheit der Bezeichnungen. Diese Informationsquelle ist in Großunternehmen für Qualifikationsinhaber von höherer Bedeutung als in KMU. Ältere Qualifikationsinhaber informieren sich bei der IHK, jüngere in sozialen Netzwerken und in der Ausbildung. Die Information über Entwicklungs- und Fortbildungsmöglichkeiten während der beruflichen Ausbildung wird als wichtig, aber noch nicht ausreichend empfunden. Die Präsenz des Begriffes im öffentlichen Raum, das Vorbild der Eltern oder naher Verwandter, ähnliche Erfahrungen von Freunden sowie Informationsbereitstellung von Weiterbildungsträgern fördern die Bekanntheit der Abschlüsse.

Die direkte Empfehlung oder die Kommunikation mit Vorgesetzten spielt eine weniger bedeutsame Rolle bei der Bekanntheit der Abschlüsse.

Stellenausschreibungen können dazu beitragen, die Bekanntheit von Abschlüssen zu fördern. Jedoch werden in Stellenausschreibungen selten kaufmännische Fortbildungsabschlüsse benannt.

**Bekanntheit bei verschiedenen Bezugsgruppen**

Am bekanntesten sind die Abschlüsse bei den Vorgesetzten, den Personalbereichen sowie in der Branche selbst. Im persönlichen Umfeld wird wenig Bekanntheit gesehen. Demgegenüber wird die Fortbildung im persönlichen Umfeld höher akzeptiert als im beruflichen Umfeld.

**Bekanntheit in der Branche**

Die Bezeichnung „Fachwirt“ ist in der Branche bekannt, sofern die Branche Bestandteil der Abschlussbezeichnung ist. Das gilt auch zunehmend bzw. besonders für neuere Abschlüsse, wie z.B. den Medienfachwirt, IT-Projektmanager oder den Personaldienstleistungsfachwirt.

**Bekanntheit am internationalen Arbeitsmarkt**

Von allen Interviewpartnern und der Mehrzahl der Befragungsteilnehmer wird eingeschätzt, dass die Bezeichnung „Fachwirt“ am internationalen Arbeitsmarkt nicht bekannt ist.

**Transparenz zu Inhalten und Informationsbedarf**

Das Wissen zu den eigenen Abschlüssen und Abschlussbezeichnungen ist bei den Qualifikationsinhabern auch im Detail gegeben. Obwohl sie die Bezeichnung „Bachelor“ gut kennen, verfügen sie über keine weiteren Informationen zu diesem Abschluss, also keine Transparenz.

Das Wissen zu Abschlüssen und Abschlussbezeichnungen ist bei den Personalverantwortlichen allgemein vorhanden. Details zu Kompetenzprofilen, vermittelten Inhalten oder auch Aufwände sind nur den Personalverantwortlichen geläufig, die sich selbst fortgebildet haben oder in Prüfungsausschüssen arbeiten. Vereinzelt plädierten Qualifikationsinhaber und Personalverantwortliche für mehr Informationen zur kaufmännischen Aufstiegsfortbildung und den Perspektiven, die Inhaber der Abschlüsse in Unternehmen bzw. in der Wirtschaft allgemein haben.

**Information durch die Bezeichnung**

Die Abschlussbezeichnungen der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung rufen gedankliche Bilder hervor, die mit den Begriffen „Praxis- und Erfahrungsnähe“, „Zusatz- und Spezialqualifizierung“ sowie „Aufstiegsorientierung“ beschrieben werden. Die bisherigen Bezeichnungen vermitteln eine Vielzahl an Informationen, jedoch keine zur Wertigkeit.

**Internationale Verständlichkeit**

Die Bezeichnungen sind international nicht verständlich. Es ist notwendig, Bezeichnungen zu finden, die auch international verstanden werden. Eine englische Bezeichnung wäre für Unternehmen mit globaler Ausrichtung und englischem Sprachgebrauch akzeptanzförderlich. Die Qualifikationsinhaber und Personalverantwortlichen haben nur im Ausnahmefall versucht, ihren eigenen Titel ins Englische zu übersetzen, da sich die Qualifikationsinhaber überwiegend nicht am internationalen Arbeitsmarkt orientieren.

**Bekanntheit als Bedingung für Akzeptanz**

Es besteht ein klarer (statistischer) Zusammenhang zwischen der Einschätzung der Bekanntheit des angestrebten Abschlusses und der Einschätzung der Akzeptanz. Dies gilt für jede der abgefragten Gruppen (Freunde, Branche, Betriebsrat). Hohe Bekanntheitswerte gehen einher mit hohen Akzeptanzwerten (und vice versa).

**Bewertung des Abschlusses und Gründe**

Die Einschätzung von Aufwand und Dauer der Kurse in Vorbereitung auf die Prüfungen hat hohen Einfluss auf die Akzeptanz der Abschlussbezeichnung. In den akademisch fokussierten Unternehmen wird der Bachelor als aufwändiger, anspruchsvoller und „höherwertiger“ gesehen.

In den fortbildungsoffenen Unternehmen werden die Aufwendungen zum Erwerb beruflicher Erfahrungen berücksichtigt, so dass dort keine Unterschiede zwischen den beiden Abschlussarten bezüglich des Aufwands und der Wertigkeit gesehen werden. Praxisnähe und Anspruch der Prüfungen unterstreichen die Wertigkeit.



Bundesweit reguliert und IHK-geprüft sind die gesuchten Abschlüsse die Grundlage für vertikal und horizontal bessere Arbeitsmarktchancen als nur mit einer beruflichen Ausbildung.

Die Abschlüsse sind eine anerkannte und echte Alternative zu einem Studium. Qualifikationsinhaber schätzen diese Entscheidungsmöglichkeit, weil sie eher keine „Studiertypen“ sind. Sie bevorzugen die praxisorientierte Ausrichtung sowie die berufsbegleitende Form gegenüber anderen Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung. Die kaufmännische Aufstiegsfortbildung ist eine Möglichkeit, berufsbegleitend und inhaltlich passend einen Abschluss zu erwerben. Für 17 % der Prüfungskursteilnehmer (Online-Befragung) ist es auch attraktiv, den Abschluss eines „Fachwirts“ zu erhalten. Zudem zeigt diese Befragung, dass in Dienstleistungsunternehmen die Akzeptanz größer ist als in Industrieunternehmen.

Die Personalverantwortlichen schätzen die möglichen Alternativen zwischen Hochschulstudium und Aufstiegsfortbildung, weil die Beschäftigten die für sie passende Fortbildung wählen können, ohne sich zu überfordern. Die Personalverantwortlichen sehen den Nutzen in der höheren Leistungsfähigkeit und dem vertieften fachlichen Wissen der Absolventen, das nach Bedarf im Unternehmen abgerufen werden kann.

Akzeptierte Merkmale der Aufstiegsfortbildung sind (unverändert) die Praxisorientierung sowie die berufliche Erfahrung der Absolventen.

### **Chancen für den Aufstieg**

Das Kompetenzprofil der Absolventen kaufmännischer Aufstiegsfortbildung wird in fortbildungsoffenen Unternehmen als geeignet für Führungspositionen anerkannt. Typische Funktionen, die Fachwirte übernehmen, konnten nicht identifiziert werden.

In akademisch fokussierten Unternehmen wird das Kompetenzprofil der Fortgebildeten als fachliche Spezialisierung eingeordnet. Demzufolge kommen sie dort für Führungspositionen in der Regel nicht in Betracht.

Angestrebte Funktionen und Positionen der Teilnehmer der Online-Befragung sind: Spezialistenfunktionen, Führungspositionen und Projektleiterfunktionen.

Die Entlohnung nach Funktion gibt Fortgebildeten Chancen auf ähnliche Einkommen wie akademisch gebildete Beschäftigte. Qualifikationsinhaber haben unterschiedliche Erwartungen an den Nutzen (die Rendite) der Fort-



bildung. Die Übernahme verantwortungsvoller Positionen und/oder Einkommenssteigerung konstatierten vor allem Qualifikationsinhaber fortbildungsoffener Unternehmen.

#### **Chancen am internationalen Arbeitsmarkt**

Absolventen der Aufstiegsfortbildung sind derzeit nicht auf den internationalen Einsatz ausgerichtet.

Eine internationale (englische) Bezeichnung wäre insbesondere für Unternehmen mit globaler Ausrichtung und englischem Sprachgebrauch akzeptanzförderlich.

#### **Bedarf der Unternehmen**

Organisationaler Wandel verändert den Bedarf an den Qualifikationen der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung. Allerdings gibt es diesbezüglich keine eindeutige Tendenz. Es gibt Entwicklungen, die die Nachfrage nach den entsprechenden Abschlüssen erhöhen (können) und solche, die zu einer Bedarfsreduzierung führen. Kaufmännische Aufstiegsfortbildung ist die Basis (oder Begleitung) von Aufstieg oder Funktionswandel (Anpassungsqualifizierung). Der demografische Wandel erhöht zudem den Bedarf an mitarbeiterbindender Fortbildung für Absolventen der dualen Ausbildung.

#### **Förderung im Unternehmen**

Die strukturell-programmatische Förderung der Fortbildung im Unternehmen fördert die Bekanntheit von Bezeichnungen. Es gibt jedoch keinen engen Zusammenhang zwischen der Förderung und der Bekanntheit.

In vielen Unternehmen wird die Fortbildung gefördert, in anderen wiederum nicht. Die Förderung von Fortbildung im Unternehmen ist kein Faktor, der die Nachfrage nach den Abschlüssen direkt steuert, er fördert jedoch deren Bekanntheit. Der wichtigste Faktor der Akzeptanz ist die mögliche Verwertbarkeit im aktuellen Unternehmen oder am Arbeitsmarkt.

In einigen der untersuchten Unternehmen ging die Förderung der beruflichen Fortbildung auch zurück und wird mehr der „Eigenregie“ und Verantwortung der Fortbildungsinteressierten überlassen.

#### **Renommee**

Gesellschaftlich gesehen wird den akademischen Abschlüssen ein höherer Stellenwert eingeräumt als den Abschlüssen der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung. Für die Qualifikationsinhaber ist jedoch entscheidend, welches Renommee der eigene Abschluss im eigenen speziellen Unternehmen und am jeweiligen Arbeitsmarkt besitzt.

Auch bei den Teilnehmern an den Fortbildungskursen wird eine höhere Wertschätzung des Bachelor im Vergleich zu Abschlüssen der zweiten Stufe der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung wahrgenommen. Fast die Hälfte

te (44%) sieht den angestrebten Abschluss gleichwertig einem Bachelor.

Eine kaufmännische Aufstiegsfortbildung mit hohem Ansehen fördert das Ansehen der dualen beruflichen Ausbildung und umgekehrt.

Das Ansehen des Abschlusses ist auch davon abhängig, welche weiteren Bildungsmöglichkeiten damit eröffnet werden. Die Durchlässigkeit zwischen den Bildungswelten ist mittlerweile gegeben. Absolventen der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung können ein Bachelor-Studium aufnehmen. Kaum Antwort gibt es bislang auf die Frage, warum ein dem Bachelor gleichwertiger Abschluss nicht gleich zum Master-Studium führen kann. Noch ist die Durchlässigkeit zwischen beruflichem und akademischem Bildungssystem weitgehend eine Einbahnstraße.

***Bewertung der  
Bezeichnung***

Die Abschlussbezeichnung stellt einen Bezug zu kaufmännischer Ausrichtung und dem Erwerb von betriebswirtschaftlichem Spezialwissen her. Die begriffliche Anmutung der Abschlussbezeichnungen wird bezüglich des Begriffs „Fachwirt“ eher kritisiert. Die anderen, eher funktionsbezogenen Bezeichnungen werden voll akzeptiert.

***Bezeichnung  
und Branche***

Die „Branchen-Fachwirte“ sind mit ihren Abschlussbezeichnungen in der eigenen Branche sehr akzeptiert.

***Attraktivität  
der Bezeichnungen***

In den Unternehmen selbst zeigt sich eine abnehmende Bedeutung von Titeln und Abschlüssen – nicht jedoch bei den Kunden. Die aktuellen Bezeichnungen sind aus Sicht von einigen Qualifikationsinhabern ein Kompetenzausweis für Kunden.

***Wertigkeit in  
der Abschlussbezeichnung***

Die Abschlussbezeichnungen enthalten keine klaren Aussagen zum Qualifikationsniveau. Sie verweisen nur auf eine fachliche Orientierung nach Branche oder Funktionsfeld. Die Wertigkeit der Qualifikation sollte aus Sicht der (auch zukünftigen) Qualifikationsinhaber und Personalverantwortlichen in der Bezeichnung zum Ausdruck kommen.

***Änderungsbedarf der Bezeichnung***

Die Abschlussbezeichnung sollte sich ändern – meint nicht einmal die Hälfte der Teilnehmer an Prüfungsvorbereitungslehrgängen. Die in den Unternehmen Befragten stützen eine vorsichtige Modernisierung: Beibehalten der aktuellen deutschen Begriffe und Ergänzen durch einen Begriff, der das Qualifikationsniveau zum Ausdruck bringt sowie international verständlich ist.

Keiner der Personalverantwortlichen sowie der Qualifikationsinhaber hatte ungestützt Vorschläge für alternative Abschlussbezeichnungen. Nach In-

formation über DQR und EQR wuchs in den Interviews die Bereitschaft, über alternative Bezeichnungen gestützt nachzudenken. Die Verantwortung für diese Arbeit wird jedoch bei den regelnden Institutionen verortet.

#### **Mögliche Alternativen - ungestützt**

Die ungestützt unterbreiteten alternativen Vorschläge der Online-Befragung orientieren sich stark an der fachlichen Spezialisierung sowie am Einsatzgebiet „kaufmännischer Bereich“. Alle Bezeichnungen, die auf ein Qualifikationsniveau hinweisen, beinhalten die Begriffe „Bachelor“ oder „Fachwirt“. Selten wird der Begriff Manager bzw. Management vorgeschlagen.

In den Interviews sind einige wenige Vorschläge für alternative Bezeichnungen unterbreitet worden. Es zeigen sich weder ein klarer Trend noch wiederkehrende Vorschläge.

#### **Mögliche Alternativen - gestützt**

In der gestützten Nachfrage nach möglichen englischen Bezeichnungen wurden die Begriffe „Bachelor Professional“ und „Business Administration Specialist“ präferiert. Die Teilnehmer der Online-Befragung bevorzugten ebenfalls den Begriff „Bachelor Professional“ (65%) sowie „Business Administration Manager“ (60%). Mit zunehmendem Alter nimmt die Zustimmung zu diesen Bezeichnungen ab. Außerdem ist der Bedarf nach einer modernisierten Bezeichnung und damit die Zustimmung zu den oben präferierten Abschlüssen umso höher, je weniger akzeptiert der Abschluss im Vergleich zu einem Bachelor-Studium ist. Dahinter steckt die Hoffnung von Fortbildungsteilnehmern, mit einer veränderten Bezeichnung eine höhere Akzeptanz ihres Abschlusses zu erreichen.

Der Begriff „Bachelor Professional“ wurde von den Personalverantwortlichen und Qualifikationsinhabern in Abhängigkeit von der Akzeptanz der Abschlüsse in den Unternehmen diskutiert. Doch selbst in fortbildungsoffenen Unternehmen gibt es neben viel Zustimmung auch Befürchtungen, dass eine solche Bezeichnung zu mehr Verwirrung führt.

Als Alternativen wird die Bezeichnung „Bachelor Professional“ in den fortbildungsoffenen Unternehmen und ein Begriff im Zusammenhang mit „Business Administration“ in den eher akademisch fokussierten Unternehmen bevorzugt.



tativ höherwertige Berufstätigkeiten zu erweitern und beruflich aufzusteigen, z.B. auf die Ebene des Meisters, Fachwirts, Fachkaufmanns, Ausbilders oder eines sonstigen höherrangigen Abschlusses. Die berufliche Fortbildung soll letztlich die individuelle Position im Arbeitsleben, aber auch die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe fördern.“<sup>2</sup>

Doch die berufliche Aufstiegsfortbildung ist nicht mehr der einzige Weg, Qualifikationen für einen Aufstieg zu erlangen. Mit Macht drängen Weiterbildungsangebote auf den Markt, die die Möglichkeit eröffnen, akademische Bildung in der beruflichen Weiterbildung zu erwerben; einen Bachelor-Abschluss. Es ist ein Wettbewerb zwischen der akademischen beruflichen Weiterbildung und der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung entstanden.

Hinzu kommt, dass die in der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung angezielten „höherwertigen Berufstätigkeiten“ zunehmend mit Qualifikationsinhabern besetzt werden könnten, die in der Erstausbildung den akademischen Abschluss eines Bachelors erworben haben. Die stetig steigenden Studierendenzahlen belegen das.

Es ist bereits heute klar, dass die Bachelorabschlüsse die dominierenden Abschlüsse des Hochschulsystems sind und andere Abschlüsse (politisch gewollt) wie z.B. Diplome an Universitäten und Fachhochschule, verdrängen. Die Frage ist, ob Inhaber von Bachelor-Abschlüssen die Zielpositionen der Absolventen kaufmännischer Aufstiegsfortbildung in der Wirtschaft auch zunehmend besetzen und diese in Zukunft verdrängen können. Damit geriete das über Jahrzehnte gewachsene System der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung in Gefahr.

Die Folge einer solchen Verdrängung könnte ein Rückgang der Akzeptanz der Abschlüsse beruflicher Aufstiegsfortbildung sein. Wenn die Akzeptanz für bestimmte Abschlüsse in der Wirtschaft aber nicht mehr vorhanden ist oder zurückgeht, dann könnten sich auch immer weniger Menschen dafür entscheiden, diese Abschlüsse zu erwerben.

In diesem Wettbewerb könnten auch die Bezeichnungen der Abschlüsse eine Rolle spielen. Mit dem Bologna-Prozess ist es für das Hochschulsystem gelungen, sich auf europaweit einheitliche Begriffe der Hochschulabschlüsse zu einigen. Es sind Marken für alle Abschlüsse geschaffen worden; unabhängig von Fachrichtung oder Spezialisierung. Diese Begriffe sind „Bachelor“, „Master“ und „Promotion“. Sie kennzeichnen nur jeweils das Qualifikationsniveau. Eine solche Begriffsbildung ist für die Abschlüsse der beruflichen Ausbildung sowie der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung noch nicht gelungen. Im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) stehen auf Qualifikationsniveau 6 unter dem Begriff „Bachelor“ die vier verschiedenen Bezeichnungen der Aufstiegsfortbildung nach BBiG. Auf Qualifikationsniveau 7

---

<sup>2</sup> Götzhaber, J.; Jablonka, P.; Metje, U. (2011): Aufstiegsfortbildung und Studium – Bildungs- und Berufsbiografien im Vergleich. Band 10 der Reihe Berufsbildungsforschung des BMBF. Berlin. S. 10

des DQR wird sogar nur auf den Strategischen Professional (IT) verwiesen, nicht aber auf die Geprüften Betriebswirte und Geprüften Technischen Betriebswirte. (Abbildung 2)

DQR / EQR Niveau	Qualifikationen
1	Berufsausbildungsvorbereitung <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maßnahmen der Arbeitsagentur (BvB)</li> <li>• Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)</li> </ul>
2	Berufsausbildungsvorbereitung <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maßnahmen der Arbeitsagentur (BvB)</li> <li>• Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)</li> <li>• Einstiegsqualifizierung (EQ)</li> </ul> Berufsfachschule (Berufliche Grundbildung)
3	Duale Berufsausbildung (2-jährige Ausbildungen) Berufsfachschule (Mittlerer Schulabschluss)
4	Duale Berufsausbildung (3- und 3½-jährige Ausbildungen) Berufsfachschule (Assistentenberufe) Berufsfachschule (vollqualifizierende Berufsausbildung)
5	IT-Spezialist (Zertifizierter), Servicetechniker (Geprüfter)*
6	Bachelor Fachkaufmann (Geprüfter), Fachwirt (Geprüfter), Meister (Geprüfter), Operativer Professional (IT) (Geprüfter)* Fachschule (Staatlich Geprüfter...)
7	Master Strategischer Professional (IT) (Geprüfter)*
8	Promotion

\* Weitere Qualifikationen der beruflichen Aufstiegsfortbildung werden nach dem im „Gemeinsamen Beschluss“ beschriebenen Verfahren konsensual zugeordnet .

Abbildung 2: Zuordnung von Abschlussbezeichnungen zu den Niveaustufen des DQR und des EQR<sup>3</sup>

Hinzu kommt, dass mit der weiteren Entwicklung des europäischen Arbeitsmarktes für Qualifikationsinhaberinnen und -inhaber sowie für Unternehmen in Zukunft von Bedeutung sein wird, über international anerkannte, verständliche oder bekannte Qualifikationen zu verfügen. In der vorliegenden Untersuchung ging es aus all diesen Gründen darum, in der Wirtschaft nach den aktuellen Erfahrungen von Personalverantwortlichen, Qualifikationsinhabern und Teilnehmern an Vorbereitungskursen auf die Prüfungen im Umgang mit den in Rede stehenden Qualifikationen zu fragen. Diese Erfahrungen sollten sich auf die Bekanntheit, Transparenz und Akzeptanz der Abschlüsse und der Abschlussbezeichnungen beziehen. Dabei soll-

<sup>3</sup> Deutscher EQR-Referenzierungsbericht. BMBF. Vom 08.05.2013.  
[http://www.dqr.de/media/content/Deutscher\\_EQR\\_Referenzierungsbericht.pdf](http://www.dqr.de/media/content/Deutscher_EQR_Referenzierungsbericht.pdf). Abruf am 29.09.2014

te auch die Wirksamkeit der Bezeichnungen hinterfragt und ermittelt werden, welche Alternativen, insbesondere im Wettbewerb mit den Bachelor-Abschlüssen, wünschenswert wären. Die zunehmende Bedeutung von international lesbaren Abschlussbezeichnungen sollte hierbei berücksichtigt werden.

Für eine solche Untersuchung gab es bislang keine Referenz. Mit der vorliegenden Studie werden einerseits empirische Ergebnisse bezüglich der Abschlüsse kaufmännischer Aufstiegsfortbildung vorgelegt. Die zentralen Einsichten sind als Thesen formuliert, die verdeutlichen, wie stark die genannten Abschlüsse und deren Bezeichnungen in den Köpfen von Menschen und in den Strukturen verankert sind. Andererseits wird sichtbar, wie vielgestaltig und komplex die Wirkung von Abschlüssen und Abschlussbezeichnungen zu betrachten ist. Die Suche nach Alternativen bleibt ein steiniger Weg.

Dieser Bericht ist ein Ergebnisbericht. Untersuchungsdesign und -methodik, dokumentierte Unternehmensfallstudien sowie die Ergebniszusammenstellung der Online-Befragung sind im Anhang enthalten.

### **3 Ergebnisse: Umfeldbedingungen und Situation der Zielgruppen**

#### **3.1 Umfeldbedingungen und Situation aus Sicht der Qualifikationsinhaberinnen und Qualifikationsinhaber**

Die Abschlüsse der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung sind für Inhaber von Realschulabschlüssen und einem beruflichen Ausbildungsabschluss attraktiv. Durch die Zunahme der Abiturientenquote könnten sich die Chancen für diese Zielgruppe verschlechtern. Die Aufstiegsfortbildung wird in manchen Unternehmen als „Verlängerung“ der Ausbildung gestaltet, um die Wertigkeit der dualen Berufsausbildung zu erhöhen und sie zugleich für Abiturienten interessant zu machen.

Der überwiegende Teil der Qualifikationsinhaber in den Interviews verfügt über einen Realschulabschluss bzw. die mittlere Reife. In der Online-Befragung beträgt deren Anteil 51%. Die berufliche Aufstiegsqualifizierung ist offenbar für Inhaber dieser Schulabschlüsse sowie einer beruflichen Ausbildung attraktiv.

37% der Befragten haben ein Abitur oder eine Fachhochschulreife. Vergleichbare Anteile finden sich auch in der Weiterbildungserfolgsumfrage des DIHK von 2014.<sup>4</sup> Die Abschlüsse sind offenbar auch für Inhaber einer Studienzugangsberechtigung eine beliebte Form beruflicher Weiterbildung. Offen ist dennoch die Frage, wie sich der weiter steigende Anteil an Abiturienten auf die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung und den Besuch der Aufstiegs-

---

<sup>4</sup> DIHK (2014): Aufstieg mit Weiterbildung. [www.dihk.de](http://www.dihk.de). Abruf vom 26.02.2015, S. 12.



fortbildung auswirken wird. Zumindest die Absolventen des dualen Studiums sind eher keine potentiellen Teilnehmer an Aufstiegsfortbildungen. Sie planen gegebenenfalls noch ein Master-Studium.

Aufstiegsfortbildung wird oft direkt mit der Ausbildung verknüpft (UN 13, nur mit Abitur oder Fachabitur) oder an die Ausbildung angeschlossen (UN 4, UN 17). Auf diese Weise haben junge Leute nach 3 bis 5 Jahren sowohl einen Abschluss der dualen Ausbildung als auch der Aufstiegsfortbildung.

*UN 17 (PV): Jährlich beginnen 3 bis 5 junge Leute eine solche Fortbildung – häufig direkt nach der Ausbildung. Außerdem wird die Fortbildung bereits bei den Bewerbern für die Ausbildung als Marketing-Instrument genutzt. Dadurch verkürzt sich auch die Phase der Ausbildung.*

Das direkte Verknüpfen von Aus- und Fortbildung ist (oder war) jedoch in der Regel ein Angebot an junge Menschen mit Hochschulzugangsberechtigung (vgl. UN 13, 19 und 17).

**Teilnehmer an Vorbereitungskursen sind überwiegend jung. Über die Hälfte der sich Fortbildenden ist im Alter zwischen 20 und 30 Jahren. Deshalb spielt es für die Bezeichnung eine Rolle, ob sie für junge Leute „im Trend“ liegt und „hipp“ ist oder „altbacken“ bzw. „sehr deutsch“.**

Die Alterszusammensetzung der Teilnehmer an der Online-Befragung entspricht der der Weiterbildungsumfrage des DIHK: 59 % sind in der Altersklasse zwischen 20 und 30 Jahren (DIHK: 53%), 24% in der Altersklasse zwischen 30 und 40 Jahren (DIHK: 28%) und 17% ab 40 Jahre alt (DIHK: 21%). Die Aufstiegsfortbildung ist demzufolge zwar ein Angebot für alle Altersklassen. Sie hat aber den Schwerpunkt bei den jüngeren Absolventen einer dualen Berufsausbildung.

**Berufliche Bildungsplanung beginnt früh – unterstützt von den Eltern, Lehrern und Ausbildern. Gerade bei jüngeren Fortbildungsinteressierten spielt deren Akzeptanz eine große Rolle.**

Mehrfach wurde geschildert, dass bereits vor oder während der beruflichen Ausbildung von jungen Menschen die Perspektiven erfragt werden (UN 13, UN 14), die man mit einem beruflichen Abschluss hat. Dabei spielt der Verweis auf die Aufstiegsfortbildung eine wichtige Rolle.

*UN 13 (PV): Schon mit 15 oder 16 Jahren beginnen Jugendliche sich zu interessieren: wo kann denn die Reise hingehen. Auch Eltern interessieren sich und sind oft die Initialzündler.*

*UN 21 (PV): Hier in München läuft der Wandel so ab, dass die jungen Leute von ihren Eltern gedrängt werden oder selbst einfach auch motiviert sind, weiter zu lernen und schlussendlich auch zu studieren, um nicht abgehängt zu werden.*

Auch die Personalverantwortliche in Unternehmen 14 betont, dass die berufliche Entwicklung heute früher geplant werde. Deshalb fließe das Aufzeigen entsprechender Möglichkeiten zwar noch nicht in das „Schulmarketing“ ein, in die berufliche Erstausbildung aber schon.



Es ist eine neue Bildungswelt entstanden. Die Zugangsmöglichkeiten zu einem akademischen Abschluss sind ausgeweitet worden. Mit dem berufsbegleitenden Bachelor-Studium ist eine konkurrierende Alternative zu einer Fachwirte-Fortbildung am Markt.

Ältere Fortgebildete hatten noch keine Alternative zu einer Aufstiegsfortbildung. Sie konnten nicht studieren, also war dies die einzige Möglichkeit, um weiterzukommen. Mit der Erhöhung der Abiturientenquote sowie veränderten Zugangsbedingungen zu Bachelor-Studiengängen, dem dualen Studium in zunehmend mehr Unternehmen und den Möglichkeiten eines berufsbegleitenden Bachelor-Studiums wächst die Notwendigkeit, den Beschäftigten Orientierung und Beratung zu geben. Auch Marketing spielt eine Rolle. Bezeichnungen können dabei helfen.

*UN 8 (Azubi): Wir sind auch wenig informiert über diesen Abschluss. Dem Begriff „Bachelor“ begegnet man überall, dem Begriff „Fachwirt“ gar nicht. Es gibt so viele verschiedene Bachelor, man liest das in Bahnen und Bussen, im Internet, im Fernsehen, überall gibt es Werbung. Bachelor liegt im Trend. Ich finde aber, da gibt es schon ein Überangebot.*

*UN 11 (QI): Mit Bachelor und Master ist eine Wertewelt entstanden, die allgemein und international akzeptiert ist; dem muss man sich anpassen und nicht noch was Neues erfinden. Alles andere hat keinen Sinn.*

### 3.2 Umfeldbedingungen und Situation aus Sicht der Personalverantwortlichen

In den Unternehmen besteht die (neue) Wettbewerbssituation zwischen verschiedenen Möglichkeiten des Erwerbs höherwertiger kaufmännischer Bildung. Berufliche Ausbildung wird in vielen größeren Unternehmen durch ein duales Studium ersetzt oder ergänzt. Inhaber von Bachelor-Abschlüssen drängen auf die Stellen, die auch Fachwirte besetzen können. Ein berufsbegleitendes Bachelor-Studium ist vor allem in Großunternehmen eine verbreitete Form der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung (nicht nach BBiG) geworden.

Personalverantwortliche haben inzwischen die Wahl, bei einer Stellenbesetzung einen Aufstiegsfortgebildeten auszuwählen oder einen Bachelor. Je nach betrieblicher Kultur, den speziellen Qualifikationsanforderungen der Stelle und dem Persönlichkeitsprofil des Stellenbewerbers wird diese Entscheidung gefällt. Es wurden aber auch Beispiele dafür gefunden, dass früher typische Positionen der Fachwirte nunmehr an Bachelor vergeben werden.

*UN 4 (PV): Generell gibt es im Unternehmen keine Tätigkeiten, für die Fachwirte besonders geeignet wären. Es gibt eine Stelle im Unternehmen, für die früher explizit und zwingend der Fachwirt gefordert war. Das ist der Teamleiter Mieterservice. Mittlerweile ist diese Qualifikation aber zu niedrig; diese Stelle würde ich bei einer Neuausschreibung für einen Bachelor (mit einschlägiger beruflicher Erfahrung in der Branche) ausschreiben. Das hängt mit den veränderten Anforderungen zusammen. Auf dieser Stelle sind die Anforderungen noch generalisierter geworden und es braucht auch mehr fachliche Expertise.*

Ein solches direktes Verdrängen findet insbesondere dort statt, wo betriebliche Verantwortliche keine besonderen Vorzüge und speziellen Kompetenzen bei kaufmännisch Fortgebildeten im Vergleich zum Bachelor sehen.

In einigen Unternehmen wird bereits die Tendenz reflektiert, dass die berufliche Ausbildung durch ein duales Studium ersetzt wird. Das wird von den Personalverantwortlichen überwiegend kritisch gesehen bzw. bedauert.

*UN 11 (PV): Das Kompetenzprofil des Fachwirtes ist nicht bekannt. Aber auch mehr Wissen darüber würde nicht wirklich helfen. Früher wurde die kaufmännische Ausbildung und daran anschließend eine Fortbildung z.B. zum Fachwirt angeboten. Das haben auch Abiturienten wahrgenommen. Heute bieten wir duales Studium an der Berufsakademie zum Bachelor an. Das dauert genauso lange, mit Praktikaphasen. Aber inhaltlich kann der Bachelor mit einem Fachwirt nicht mithalten. Dennoch ersetzt der Bachelor den Industriekaufmann. Dieses Ersetzen der dualen Ausbildung durch Studium ist sehr, sehr schade. Viele, die früher eine Lehre gemacht haben, streben jetzt ein Studium an. Das ist deshalb schade, da jemand, der einen kaufmännischen Beruf erlernt hat und dann Bilanzbuchhalter wird, den können wir überall hin stecken. Beim Bachelor geht das nicht, der kann da nicht mithalten.*

Einige Personalverantwortliche meinten, dass bei der weiteren Ausbreitung des dualen Studiums umso mehr darauf geachtet werden müsse, dass der dualen Ausbildung nicht der Boden entzogen werde.

Im UN 8 wiederum ergänzt das duale Studium die Möglichkeiten der beruflichen Ausbildung. Es ist dort v.a. für Abiturienten und Studienabbrecher attraktiv.

**Bachelor-Absolventen stehen im Wettbewerb mit Fachwirten. In manchen Unternehmen könnten die Bachelor-Absolventen die Fachwirte bei Stellenbesetzungen verdrängen.**

In vielen untersuchten Unternehmen werden den Inhabern von Abschlüssen nach BBiG sowie Inhabern von Bachelor-Abschlüssen dieselben Positionen und Stellen zugeordnet. Bei der Bewerbung auf eine adäquate Stelle stehen also Inhaber beider Abschlussarten im Wettbewerb. In fortbildungsoffenen Unternehmen ist dies ein offener Wettbewerb.

*UN 1 (PV): Also ich sehe das so: wenn ich einen Bachelor mit fünf Jahren Berufserfahrung habe, dann ist der einem Fachwirt gleichgestellt. Wenn ich einen Bachelor habe, der frisch von der Uni kommt, dann würde ich immer den Fachwirt vorziehen – für höhere Positionen. Der Bachelor, der frisch von der Uni kommt, den seh' ich auf der Sachbearbeiterstelle.*

*Es haben ihn einfach viele, den Bachelor-Abschluss. Da gibt es das Studium „Sportmanagement“, „Eventmanagement“..... – das sind alles Bachelor. Wenn wir eine Stelle „Messen, Kultur, Veranstaltungen“ ausschreiben, da haben wir wahnsinnig viele Bewerbungen; da hat jeder einen Bachelor. Wenn man da hervorstechen will, braucht man noch etwas Besonderes.*

In akademisch fokussierten Unternehmen ist es kein offener Wettbewerb, weil Stellen, die für ein Studium ausgeschrieben sind, auch nur mit Hochschulabsolventen besetzt werden. Dort wird nicht einmal eine Bewerbung von einem Absolventen der Aufstiegsfortbildung nach BBiG angenommen (UN 5, UN 7). In einem Unternehmen werden die Fachwirte anderen

Stellen zugeordnet als die Bachelor-Absolventen, zwei Tarifgruppen voneinander entfernt. (UN 14).

Bei einer Stellenbesetzung zählt mehr als die Qualifikation bzw. der Abschluss. Ein Abschluss ist jedoch hilfreich bei den Entscheidungen über die Besetzung von unteren und mittleren Führungspositionen – den hauptsächlichlichen Zielpositionen der Absolventen der Aufstiegsfortbildung.

In fast allen Unternehmen wird von den Personalverantwortlichen betont, dass über eine Stellenbesetzung nach drei Kriterien entschieden wird: die fachliche Qualifikation mit einem Abschluss, berufliche Erfahrung und persönliche Eignung. Deshalb besteht aus der Sicht der Personalverantwortlichen kein Automatismus zwischen einem Fortbildungsabschluss und einer bestimmten Position. „Fachwirte können alles werden – es hängt von jedem Einzelnen ab“ – haben wir in den vielen fortbildungsoffenen Unternehmen gehört.

Für die Aufstiegsfortbildung interessieren sich vor allem Leiter der Aus- und/oder Weiterbildung in den größeren Unternehmen sowie die Prokuristen und Geschäftsführer in den KMU.

In vielen Unternehmen der Untersuchung sind die interviewten Personalverantwortlichen in der Aus- und Weiterbildung bzw. dem Personalmanagement tätig. Sie interessieren sich für Qualifikationen und Abschlüsse und sind z.T. Mitgestalter der Qualifizierungsstrategie und Weiterbildungskultur der Unternehmen. Sie beraten Auszubildende bezüglich ihres weiteren Bildungsweges und entscheiden in den KMU neben den Fachvorgesetzten über Personaleinstellungen.

Personalverantwortliche setzen sich selten kritisch mit den Bezeichnungen auseinander.

Die Personalverantwortlichen waren aussagefähig bezüglich der Bekanntheit, Transparenz und Akzeptanz der untersuchten Abschlüsse. Keiner der Personalverantwortlichen hatte sich jedoch vor dem Interview jemals mit der Bezeichnung des Abschlusses kritisch auseinandergesetzt. Deshalb konnten die meisten Personalverantwortlichen zwar Anforderungen an eine neue Bezeichnung formulieren, aber keine Vorschläge entwickeln.

Abschlüsse sind nur bei Rekrutierung und Stellenbesetzung in den großen Unternehmen wichtig. In den anderen Beschäftigtenphasen wird die Kompetenz wichtig, die der Beschäftigte hat. Deshalb werden die Qualifikationsabschlüsse nicht zentral aufbereitet und können nicht so einfach gefunden werden.

Qualifikationsabschlüsse sind in den Unternehmen fast ausschließlich bei Rekrutierungsverfahren sowie Stellenneubesetzungen von Bedeutung. Deshalb sind sie nur den einzelnen Personalakten zu entnehmen; jedoch keinem zentralisierten Suchinstrument. Deshalb fanden angesprochene Personalverantwortliche in den Unternehmen nur dann einschlägige Inhaber kaufmännischer Fortbildungsabschlüsse, wenn sie in irgendeiner Weise persönliche Kontakte zu ihnen hatten.

Auch in keinem der Großunternehmen war es möglich, über eine zentrale Recherche Inhaber der gesuchten Abschlüsse zu suchen bzw. zu finden. Eine zentrale Erfassung von Qualifikationen existiert nicht. Vielmehr gibt es für Personalverantwortliche und Projektleiter Zugang zu Kompetenzprofilen, die Informationen zu den erworbenen beruflichen Erfahrungen, zu bisherigen Einsatzgebieten und zu sozialen Kompetenzen umfassen. Aussagen zu Qualifikationen sind dort nicht enthalten.

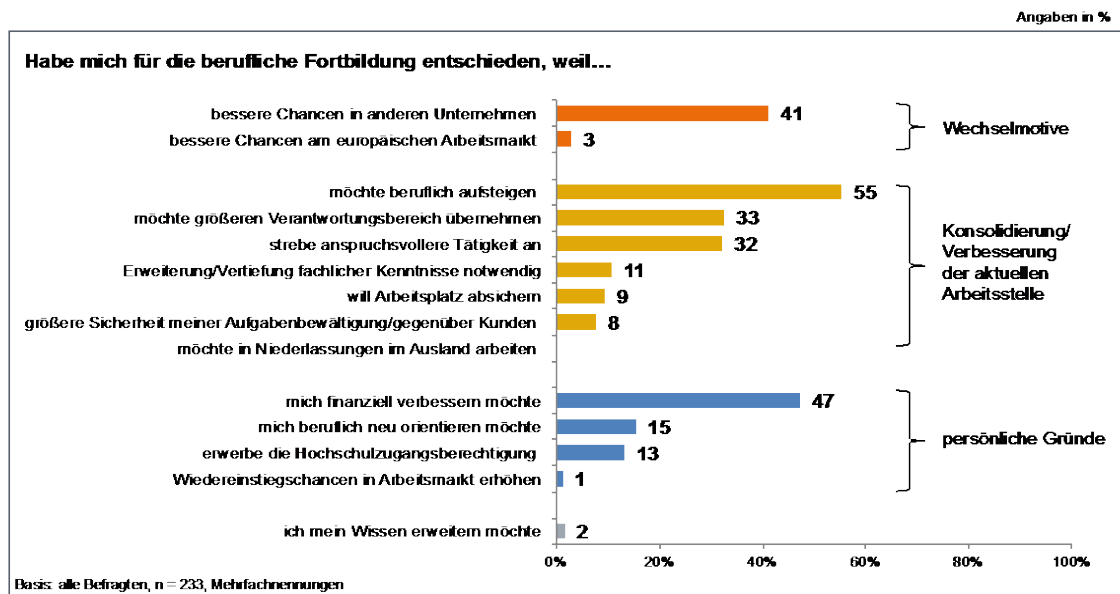
### 3.3 Umfeldbedingungen und Situation aus Sicht von Fortbildungsteilnehmenden

Der Wunsch nach Aufstieg, besseren Chancen am internen und externen Arbeitsmarkt sowie Einkommenssteigerungen mit einem höherwertigen Abschluss sind die häufigsten Motive, einen Vorbereitungslehrgang auf eine Prüfung zu besuchen. Die Erwartung ist sehr gering, in internationalen Arbeitsmärkten tätig zu werden.

In der Online-Befragung erfassten wir die Ansichten von Teilnehmern an Prüfungsvorbereitungskursen. In diesem Abschnitt werden ihre Einschätzungen dazu wiedergegeben, was sie zu der Fortbildung bewogen hat. Die Einschätzungen zu Informationsquellen Bekanntheit, Transparenz und Akzeptanz sowie zu ihrer zukünftigen Bedeutung und zu eventuellen alternativen Abschlussbezeichnungen werden im Kapitel 5 beschrieben.

Als Motiv wird der **berufliche Aufstieg** am häufigsten genannt (55%), gefolgt von einer **finanziellen Verbesserung** (47%) und **besseren Chancen in anderen Unternehmen** (41%). Der Abschluss als Voraussetzung für eine Tätigkeit im Ausland – in ausländischen Niederlassungen (0%) bzw. am europäischen Arbeitsmarkt (3%) – spielen kaum eine Rolle.

Für die unter 30-Jährigen ist die Karriere bzw. der berufliche Aufstieg das zentrale Motiv für die Fortbildung (63%). Für die Befragten ab 30 Jahren sind zusätzlich Motive, wie eine anspruchsvollere Tätigkeit (40%) und größere Sicherheit bei der Aufgabe bzw. im Umgang mit Kunden (13%) bedeutsam.



Frage 7. Aus welchen Gründen haben Sie sich für Ihre berufliche Fortbildung entschieden? (Maximal 3 Nennungen)

20

Abbildung 3: Teilnehmer an der Online-Befragung nach angestrebten Abschlüssen (Angaben in %)

Die Abbildung 3 zeigt, dass jene Motive, die einer anspruchsvolleren, verantwortungsvolleren Arbeit oder Funktion gelten, deutlich überwiegen. Zugleich haben die Kursteilnehmer ebenso wie die Qualifikationsinhaber im Blick, dass ein Abschluss im System der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung die Chancen nicht nur auf dem internen, sondern auch auf dem externen Arbeitsmarkt verbessern.

Das spiegeln auch die Antworten auf die Frage wider, warum sich die Befragten für die Fortbildung und nicht für ein Bachelorstudium entschieden haben. Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer hat sich gegen ein Bachelor-Studium entschieden, weil sie keine Möglichkeit haben zu studieren, d.h. nicht in Vollzeit studieren können oder keine Hochschulzugangsberechtigung haben.

**Weiterbildung ist inzwischen selbstverständlicher Teil der Berufskarriere – auch nach der Fachwirt-Fortbildung. Die neue Durchlässigkeit zwischen den Systemen ist bekannt und wird im lebenslangen Lernen genutzt.**

Sehr viele der Qualifikationsinhaber in den Interviews spielen mit dem Gedanken, sich weiter zu qualifizieren. Einige planen ein berufsbegleitendes Bachelor-Studium, andere wollen noch ein Master-Studium besuchen. Wieder andere erwerben eine weitere Qualifikation der Aufstiegsfortbildung – auch auf demselben Fortbildungsniveau, auf dem sie sich bereits befinden. So möchte die interviewte Wirtschaftsfachwirtin eventuell noch Geprüfte Controllerin (UN 14) werden – ebenso wie die Bilanzbuchhalterin (UN 16). Die Einordnung der Qualifikationen in einem einheitlichen Qualifikationsrahmen, wie dem DQR und dem EQR ist eine

Unterstützung bei der Orientierung in dieser Bildungswelt, insbesondere für die Beschäftigten bzw. Qualifikationsinhaber. Der Geprüfte Sportfachwirt im UN 1 ist von der Einordnung der Qualifikationen in den DQR und EQR etwas überrascht.

*UN 1 (QI): ..... Ich wusste aber, und das habe ich auf der Homepage der IHK gefunden, dass es mit dem Meister auf einer Ebene ist. Das wusste ich. Dass es mit dem Bachelor auf einer Ebene ist, wusste ich nicht. Mich überrascht, dass der Fachwirt auf einer Ebene mit dem Staatlich geprüften Fachwirt steht, da dachte ich, wäre der Fachwirt deutlich höher....*

*Ich bin auch Staatlich geprüfter Wirtschaftsinformatiker, das ist mein Berufskollegabschluss nach der 12. Klasse; aber dass der Fachwirt auf der gleichen Ebene ist, das überrascht mich sehr.....*

### 3.4 Der Zusammenhang von Unternehmenskultur und Akzeptanz der Abschlüsse

Personalstrategie und Weiterbildungskultur sind die entscheidenden Einflussfaktoren auf die Akzeptanz der Abschlüsse und Abschlussbezeichnungen. Es gibt keine eindeutige Tendenz. Es wurden vier Typen von Unternehmen (nach den Merkmalen Bekanntheit und Akzeptanz der Abschlüsse bzw. ihrer Bezeichnungen) identifiziert.

Zur Einordnung der Ergebnisse aus den Unternehmensuntersuchungen war es zunächst augenfällig, dass eine starke Bandbreite an Einschätzungen zu Bekanntheit und Akzeptanz gefunden wurde. Es gab offenbar einen starken Einflussfaktor, der alle Einschätzungen überstrahlte: die im Unternehmen typische Art und Weise des Umgangs mit den Abschlüssen: die Kommunikation der Fortbildungsmöglichkeiten, die zugemessene Wertigkeit, die Chancen bei der Besetzung von Stellen. Diese unterschiedlichen **Kulturen** der Unternehmen haben starken Einfluss auf Bekanntheit und Akzeptanz der Abschlüsse sowie der Abschlussbezeichnungen.

Deshalb wurden zunächst die Unternehmensfälle in einem Portfolio abgetragen, das sich aus den beiden Achsen „Bekanntheit“ und „Akzeptanz“ bilden ließ. Der folgenden Abbildung ist die Einordnung der Unternehmensfälle zu entnehmen.

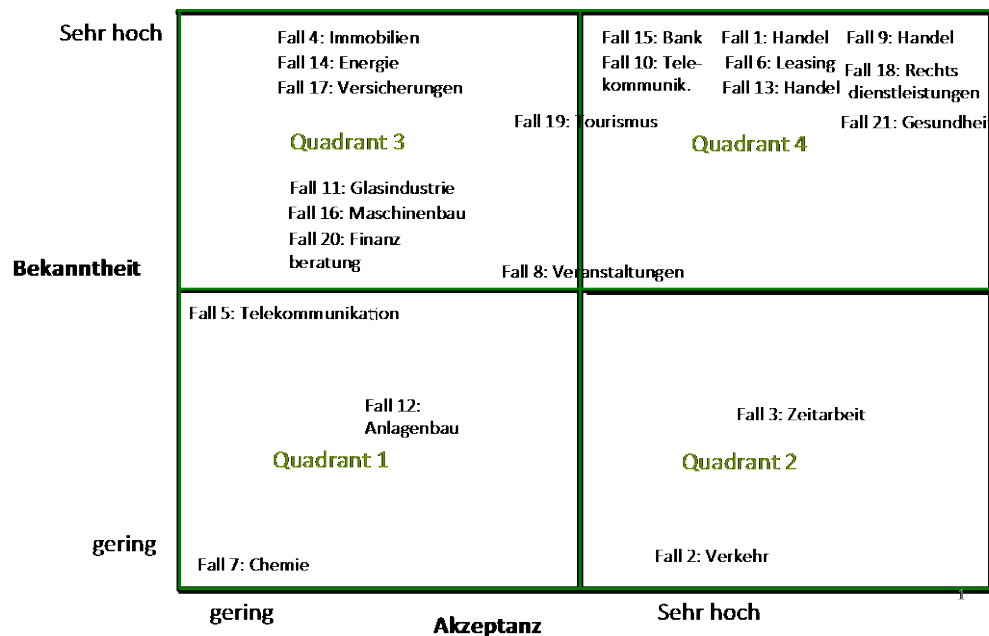


Abbildung 4: Einordnung der Unternehmensfälle nach Bekanntheit und Akzeptanz der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung

Hier werden nun die vier identifizierten Typen dargestellt, um im weiteren Verlauf der Studie auf sie verweisen zu können.

**Quadrant 1 Akademisch Fokussierte Unternehmen:** In diesen Unternehmen spielen die gesuchten Abschlüsse keine Rolle im System der Personalentwicklung. Die gesuchten Abschlüsse sind sehr wenig bekannt und nicht akzeptiert. Ein Aufstieg mit den Abschlüssen nach BBiG ist nur in Einzelfällen möglich.

Die Unternehmen, die diesem Quadranten zugeordnet werden konnten, sind dadurch charakterisiert, dass Absolventen der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung keine Aufstiegschancen haben. Aufstiegschancen sind hier an eine akademische Aus- bzw. Fortbildung geknüpft. Daran wird auch eine veränderte Bezeichnung der Aufstiegsfortbildung nichts ändern. Diese Unternehmen haben sich entschieden, einen Entwicklungsweg in den kaufmännischen Bereichen zu priorisieren: den des Bachelor-Studiums.

Vergleichskategorie	Typische Situationen, Aussagen, Meinungen
Akzeptanz des Abschlusses	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Akzeptanz der kaufmännischen Fortbildungsabschlüsse als relevante Qualifikation</li> <li>- Berufliche Fortbildung (fast) ausschließlich als Bachelor-Studium (berufsbegleitend)</li> <li>- Fortbildung nur als individuelle Eigeninitiative</li> <li>- Bachelor ist höher einzustufen als ein Fachwirt-Abschluss</li> </ul>
Aufstiegschancen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ein solcher Abschluss hat bei der Bewerbung auf Stellen mit gefordertem Bachelor-Abschluss (fast) keine Chance</li> <li>- Keine Aufstiegschancen</li> <li>- Keine typischen oder speziellen Tätigkeiten</li> </ul>

Vergleichskategorie	Typische Situationen, Aussagen, Meinungen
Akzeptanz der Abschlussbezeichnung, Ideen, Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- wenn Modernisierung, dann nur ein anderer Begriff als „Bachelor“</li> <li>- englischsprachig wäre gut</li> <li>- „Business Administration“, „Professional“, „Specialist“, „Certified“ sind gute Begriffe</li> </ul>
Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Das Hochschulsystem ist sehr transparent: hat einheitliche Bezeichnungen, Akkreditierungen, internationale Anerkennung.</li> <li>- Das Fortbildungssystem ist nicht transparent, ist unübersichtlich und hat keine Akkreditierung</li> </ul>
Einschätzungen zur Qualität der Fortbildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ein Studium hat viel mehr Stunden als eine Fortbildung</li> <li>- Was Bachelor in 3 Jahren schaffen, das kann man in der Fortbildung nicht in 2 Jahren schaffen</li> <li>- Ein Studium ist viel aufwändiger und anstrengender als eine Fortbildung</li> <li>- Studium schafft „komplexere“ Kompetenzen, bildet Grundlagenwissen und entwickelt strategische Kompetenz</li> </ul>
Bekanntheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Abschlüsse verlieren an Bekanntheit, sind unter den jungen Mitarbeitern weitgehend unbekannt</li> </ul>

Tabelle 1: Quadrant 1 „Akademisch Fokussierte“: Aufstiegschancen (nur) durch Studium

**Quadrant 2 Wachsende fortbildungsoffene Unternehmen:** In diesen Unternehmen wächst das Interesse an einem Kompetenzprofil, das berufliche Erfahrung, Praxisorientierung und zusätzliches Wissen kombiniert. Die gesuchten Abschlüsse sind noch wenig bekannt. Das Kompetenzprofil der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung stößt auf großes Interesse als zusätzliche Alternative zu einem Bachelor-Studium. Die Abschlüsse werden in Zukunft stärker gefördert.

In Unternehmen dieses Quadranten haben Absolventen der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung zukünftig gute Chancen, Spezialisten- oder untere Führungspositionen zu übernehmen. Eine modernisierte Bezeichnung wird als nicht wichtig angesehen. Vermutlich würden modernere Bezeichnungen die Attraktivität für junge Beschäftigte erhöhen.

Vergleichskategorie	Typische Situationen, Aussagen, Meinungen
Akzeptanz des Abschlusses	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Akzeptanz der kaufmännischen Fortbildungsabschlüsse als relevante Qualifikation</li> <li>- Ausweitung der Möglichkeiten, eine kaufmännische Fortbildung mit einem Abschluss der dualen Ausbildung zu absolvieren</li> <li>- Die Abschlüsse werden in Zukunft mehr kommuniziert und gefördert.</li> </ul>
Aufstiegschancen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geeignet für Führungspositionen, insbesondere auf Teamleiter-, Filialeiterebene</li> </ul>
Akzeptanz der Abschlussbezeichnung, Ideen, Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ein Begriff, der das Qualifikationsniveau zum Ausdruck bringt: z.B. Bachelor Professional</li> </ul>
Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wir brauchen Informationen, damit wir diesen Abschluss einführen können</li> </ul>



Vergleichskategorie	Typische Situationen, Aussagen, Meinungen
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wir müssen informieren, für mehr Bewerber</li> <li>- Das System der Fortbildung ist übersichtlich</li> <li>- Das Hochschulsystem ist nicht transparent (17 000 Abschlüsse)</li> </ul>
Einschätzungen zur Qualität der Fortbildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Verbindung von beruflicher Erfahrung und fundiertem Wissen ist hohe Qualität</li> <li>- Auch für Beschäftigte geeignet, denen ein Studium nicht liegt</li> <li>- Auch für ältere Beschäftigte, die ihre beruflichen Erfahrungen noch mal „grundieren“ sollten</li> </ul>
Bekanntheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Abschlüsse gewinnen an Bekanntheit, weil sie im Unternehmen und in der Ausbildung stärker kommuniziert werden.</li> </ul>

Tabelle 2: Quadrant 2 „Wachsend libertär“: Wachsende Aufstiegschancen durch kaufmännische Aufstiegsfortbildung

**Quadrant 3 Wachsend akademisch fokussierte Unternehmen:** Diese Unternehmen sind fortbildungsoffen; sie schätzen die Wertigkeit der gesuchten Abschlüsse jedoch geringer ein als die Bachelor-Abschlüsse. Die kaufmännischen Fortbildungsprofile sehr bekannt und verbreitet. Sie dienen jedoch eher der fachlichen Qualifizierung denn der Aufstiegsqualifizierung. Aufstiegschancen werden zunehmend Absolventen von Bachelor-Studiengängen vorbehalten.

In Unternehmen dieses Quadranten hatten Absolventen der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung bislang gute Aufstiegschancen. Ihre Chancen verringerten sich in den vergangenen zehn Jahren, weil

- Stellen, die früher mit Fachwirten besetzt wurden, heute zunehmend für Bachelor-Inhaber vorgesehen sind (UN 4, UN 11, UN 14, UN 20 ) oder/und
- früher die Fortbildung gefördert wurde und aktuell nicht mehr ( UN 11, UN 14, UN 16) oder/und
- sehr viele Beschäftigte über den Fortbildungsabschluss verfügen und es kein Unterscheidungsmerkmal mehr darstellt. (UN 4)

Eine modernisierte Bezeichnung wird hier als wichtig erachtet, um die Attraktivität der Abschlüsse auch in Zukunft zu sichern. Wenn es eine neue Bezeichnung geben sollte, muss sie sich aus Sicht dieser Unternehmen vom Begriff des „Bachelor“ unterscheiden.

Vergleichskategorie	Typische Situationen, Aussagen, Meinungen
Akzeptanz des Abschlusses	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Der Fachwirt und der Bachelor sind nicht gleichwertig. Die Qualifikation des Fachwirts ist weniger wert.</li> <li>- Die Abschlüsse der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung werden aus individueller Sicht manchmal noch als gleichwertig eingeschätzt – häufig von Qualifikationsinhabern</li> <li>- betrieblich jedoch weniger geschätzt bzw. gefördert als ein Studium</li> </ul>
Aufstiegschancen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Fortgebildeten sind sehr gute Mitarbeiter, aber für Führungspositionen nicht geeignet.</li> </ul>

Vergleichskategorie	Typische Situationen, Aussagen, Meinungen
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachwirte sind ausgezeichnete Spezialisten auf einem Gebiet</li> <li>- Beruflich Fortgebildete brauchen deutlich weniger Einarbeitung für ihre Tätigkeiten als Beschäftigte, die nur eine duale Ausbildung haben.</li> <li>- Keine typischen oder speziellen Tätigkeiten.</li> </ul>
Akzeptanz der Abschlussbezeichnung, Ideen, Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Deutsch, mit englischer Ergänzung</li> <li>- Kein Bachelor-Begriff</li> </ul>
Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Das Fortbildungssystem ist unübersichtlich und intransparent</li> <li>- Hochschulsystem ist transparent durch die einheitlichen Begriffe Bachelor und Master</li> </ul>
Einschätzungen zur Qualität der Fortbildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Fortbildung ist gut als Zusatz zur Ausbildung</li> <li>- Es gibt sehr viele Wiederholungen zur Ausbildung, keine Vertiefung</li> <li>- FW erwerben nur rudimentäres Wissen zu Management und Führung</li> <li>- Berufliche Fortbildung vermittelt Praxis, Studium mehr theoretische Grundlagen, was zu mehr Kompetenz führt.</li> </ul>
Bekanntheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berufliche Fortbildungsabschlüsse sind gut bekannt.</li> </ul>

Tabelle 3: Quadrant 3 „Wachsend elitär“: Sinkende Aufstiegschancen durch kaufmännische Aufstiegsfortbildung

**Quadrant 4 Fortbildungsoffene Unternehmen:** Diese Unternehmen sind fortbildungsoffen. Die gesuchten Abschlüsse sind sehr bekannt, verbreitet und hoch akzeptiert. Sie dienen sowohl der fachlichen Qualifizierung bzw. der Fachkarriere als auch der Aufstiegsqualifizierung. Inhaber der gesuchten Abschlüsse haben ähnlich gute bzw. bessere Aufstiegschancen als Absolventen von Bachelor-Studiengängen.

In Unternehmen dieses Quadranten haben Absolventen der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung sehr gute Aufstiegschancen. Die Abschlüsse sind einem akademischen Bachelor-Studium gleichwertig. Bei Stellenbesetzungen haben Fortgebildete die gleichen Chancen wie Inhaber von Bachelor-Abschlüssen. Manchmal werden sie auch bevorzugt.

Eine modernisierte Bezeichnung wird als sehr gut erachtet, jedoch unter Beibehaltung des bisher eingeführten und benutzten Begriffs. Eine neue Bezeichnung sollte die Wertigkeit zum Ausdruck bringen.

Vergleichskategorie	Typische Situationen, Aussagen, Meinungen
Akzeptanz des Abschlusses	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachwirt und Bachelor sind absolut gleichwertig.</li> <li>- In manchen Fällen ist ein Fachwirt höher einzuschätzen als ein Bachelor.</li> <li>- Wenn ein Bachelor Erfahrungen gesammelt hat, ist er einem Fachwirt ebenbürtig.</li> </ul>
Aufstiegschancen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortgebildete sind Führungskräfte auf allen Ebenen, wenn sie persönlich geeignet sind</li> </ul>

Vergleichskategorie	Typische Situationen, Aussagen, Meinungen
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine typischen oder speziellen Tätigkeiten</li> </ul>
Akzeptanz der Abschlussbezeichnung, Ideen, Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ein Begriff, der das Qualifikationsniveau zum Ausdruck bringt: z.B. Bachelor Professional</li> <li>- Aber auch: Den eingeführten deutschen Begriff beibehalten</li> <li>- Begriff nicht tätigkeitsbezogen fassen</li> </ul>
Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Der Abschluss ist seit langem bekannt und mit seinem Kompetenzprofil bewährt</li> <li>- Die anderen Abschlüsse oder das ganze FB/ HS- System kennen wir nicht – schön, es nun zu wissen</li> <li>- Hochschulabschlüsse sind nicht transparent</li> </ul>
Einschätzungen zur Qualität der Fortbildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortbildung ist ein qualitativ anderer Lernprozess als ein Studium – Verbindung von Theorie und Praxis</li> <li>- Man muss die berufliche Erfahrung und die Kursstunden zusammen sehen</li> <li>- So ein Kurs ist sehr anstrengend, erfordert sehr viel Einsatz (verweist auf Leistungsfähigkeit und Potenzial der Personen)</li> </ul>
Bekanntheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berufliche Fortbildungsabschlüsse sind gut bekannt.</li> </ul>

Tabelle 4: Quadrant 4 „Libertär“: Sehr gute Aufstiegschancen durch kaufmännische Aufstiegsfortbildung

Die Typisierung der Unternehmen offenbart, dass eine Änderung im System der Abschlussbezeichnungen in der Wirtschaft mit Sicherheit auf sehr widersprüchliche Resonanz stoßen wird.

Die Typisierung war notwendig, um die Aussagen der Unternehmensvertreter und Qualifikationinhaber zu den Abschlüssen und den Abschlussbezeichnungen differenziert einordnen zu können. Es ist keine Wertung einer bestimmten personalpolitischen Ausrichtung. Es zeigte sich hier jedoch, dass die Großunternehmen in der Regel keine starke Referenzgröße bei der Reformierung und Modernisierung von Abschlussbezeichnungen darstellen werden. In diesen Unternehmen, die fast ausschließlich akademisch fokussiert sind bzw. agieren, werden auch veränderte Bezeichnungen allein nichts an der (mangelnden) Akzeptanz der Fortbildungsabschlüsse ändern. Man muss dort sogar vorsichtig sein mit den Versprechen, dass eine Qualifikation auf Bachelor-Niveau erworben wird. In vielen Großunternehmen wird diese Qualifikation nicht nur auf Bachelor-Niveau nicht anerkannt; Bewerber mit Fortbildungsabschlüssen finden oftmals auch gar keine Stellen für diese Abschlüsse und müssen sich mit ihrem Ausbildungsberuf bewerben.

Bei den weiteren Aktivitäten zur Modernisierung von Abschlussbezeichnungen sollten v.a. die Unternehmen in den Blick genommen werden, die wir als „Fortbildungsoffen“ kennzeichnen. Da diese Unternehmen überwiegend klein oder mittelständisch sind, sind sie in Gremien der Berufsbildung nicht stark vertreten. Sie bilden jedoch aus unserer Sicht das Rückgrat der Fortbildungsberufe heute – und auch in Zukunft.

## 4 Ergebnisse: Beurteilung der Abschlussbezeichnungen und Alternativen

### 4.1 Systembezüge aus Sicht der Qualifikationsinhaber und Personalverantwortlichen

Eine seit langem eingeführte Abschlussbezeichnung wird von denjenigen, die den Abschluss kennen, in ein individuell vorhandenes, durch Kultur, Bildung und öffentlichen Diskurs beeinflusstes Bezeichnungssystem eingeordnet. Diese Einordnung ermöglicht es, Vergleiche zwischen verschiedenartigen Abschlüssen herzustellen, Analogien zu entwickeln und auch Unterschiede sichtbar zu machen. Von besonderem Interesse sind in diesem Zusammenhang die Systembezüge, die in den Interviews ungestützt (d.h. ohne Informationen durch die Interviewer) benannt wurden.

#### 4.1.1 Systembezüge der Geprüften Fachwirte

Die Geprüften Fachwirte haben meist den eigenen, speziellen Abschluss im Blick, nicht die Gruppe von Abschlüssen auf Stufe 2 des DIHK-Systems. Sie vergleichen sich am häufigsten mit dem Abschluss „Meister“. Der Begriff „Fachwirt“ ist für die meisten keine eigene Marke, sondern immer im Zusammenhang mit der Spezialisierung (Handels..., Immobilien... usw.) zu betrachten.

Einen immer wiederkehrender Bezug für die Fachwirtbezeichnung stellten viele Interviewpartner zur Abschlussbezeichnung „Meister“ her – sowohl Qualifikationsinhaber jeglichen Alters als auch Personalverantwortliche. Die Fachwirte wurden in mehreren Unternehmen übereinstimmend als „Meister der kaufmännischen Fortbildung“ bezeichnet.

*UN 4 (PV): Bei uns ist der Immobilienfachwirt so etwas wie der Meister im Handwerk. Wobei ich mittlerweile das Gefühl habe, dass Meister im Handwerk mehr drauf haben als Fachwirte in den kaufmännischen Berufen. Weil es auch möglich ist, als Quereinsteiger den Fachwirt zu machen, habe ich mittlerweile das Gefühl, dass wir in 50 % der Kurszeit noch mal die Basics aus der Ausbildung vermitteln müssen. Dennoch empfehlen wir, den Fachwirt zu machen, weil es mittlerweile so viele gibt, die ihn machen und man nur so mithalten kann.*

*UN 2 (PV 1): Ich würde die Analogie zur Werkstatt herstellen. Da haben wir auch die Ausbildung und dann den Meister. Ich würde den Fachwirt so ähnlich wie den Meister sehen.*

*UN 2 (PV 2): Das hätte ich jetzt auch gesagt. Für mich ist der Fachwirt der kaufmännische Meister.*

Mit dem Bezug zur Qualifikation des Meisters sind offenbar zwei Botschaften verknüpft:

Einerseits wird der Fachwirt in seiner Qualität auf der Ebene der Meister eingeordnet. Hier spielt vor allem eine Rolle, dass die Fachwirte – wie die Meister – diesen Abschluss nach Erwerb eines Berufsabschlusses in der dualen Ausbildung erworben haben. Aus dieser Sicht wird der Fachwirtsabschluss dem Meister ebenbürtig betrachtet, aber nicht als gleichartig. Andererseits wird er ganz eindeutig als Fortbildungsberuf des kaufmännischen Tätigkeitsfel-

des eingeordnet und von den gewerblich-technischen Fortbildungsabschlüssen unterschieden.

### Jüngere Qualifikationsinhaber und Personalverantwortliche nehmen häufiger Bezug auf den Bachelor-Abschluss als Vergleich und mögliche Alternative.

Einen zweiten Systembezug stellten die Interviewten zum Erwerb des Bachelorabschlusses her. Dies geschah aber ungestützt deutlich weniger als die Bezugnahme zum Meister. Insbesondere für Qualifikationsinhaber, die nicht studiert haben und schon älter sind, war der Bachelor bis zu den Interviews kein Teil ihres eigenen „Repertoires“ von Abschlussbezeichnungen (UN 6). Für deutlich jüngere Qualifikationsinhaber oder gar Auszubildende (UN 8) stellte der Bachelor ungefragt eine Bezugsgröße dar. Das wurde von den jungen Leuten (bis 25 Jahre) damit begründet, dass mittlerweile fast 50% der Schüler ein Abitur haben, nicht jeder von ihnen studieren will, aber sich mit der Studienfrage intensiv auseinandergesetzt hat. Folglich haben sehr viele junge Menschen die Wertigkeit des eigenen Berufes bzw. eines ihm entsprechenden Fortbildungsangebotes mit dem eines Bachelor-Studiums verglichen (UN 7, UN 8). Je nach individuellem Ergebnis ist das nicht immer ohne Risiko. Im Unternehmen 7 gab es z.B. eine Qualifikationsinhaberin, die einen Abschluss zur Staatlich geprüften Betriebsfachwirtin an einer Fachschule erwarb. Leider war es ihr nicht möglich, diese Qualifikation zu verwerten, weil dieser Abschluss im Unternehmen selbst nicht als Studienabschluss anerkannt wurde. Sie gab zu Protokoll:

*UN 7 (QI): Das war ein Angebot, das sogar von unserem Unternehmen auf den Weg gebracht worden war. Da sagte ich mir, prima, da brauche ich keine Studienzugangsberechtigung, muss nicht mit dem Job aufhören und habe trotzdem hinterher einen Studienabschluss. Die Schule vermittelte in ihrer Werbung, dass dieses Studium einem Bachelor-Abschluss ähnlich ist. Aber es wird ja nicht einmal in die Personalakte eingetragen, hier.*

Personalverantwortliche stellten den Bezug zu Bachelor-Abschlüssen ungestützt häufiger her. Sie haben zum einen bereits eine Reihe von Erfahrungen mit Bewerbungen von Bachelor-Absolventen. Zum anderen sehen sie – in Unternehmen des Typs 4 – Fachwirte und Bachelor als Wettbewerber auf ähnlichen Stellen (UN 1, UN 3, UN, 6, UN 8, UN 9).

### Ein wachsendes Angebot konkurrierender praxisnaher Studienabschlüsse, wie die des dualen Studiums und berufsbegleitender Studiengänge, wird in den Entscheidungsprozess für oder gegen eine kaufmännische Ausbildung bzw. Aufstiegsfortbildung sowohl durch Beschäftigte als auch durch Personalverantwortliche zunehmend einbezogen.

Die Ergebnisse zeigen: Bachelor- Abschluss ist nicht gleich Bachelor-Abschluss. Dem dualen Studium als Erstausbildung wurde eine stärkere Praxisorientierung attestiert als einem Bachelor-Studium als Erstausbildung. Aus der Sicht zweier Unternehmen befindet sich ein Absolvent des dualen Studiums sofort nach Beendigung seiner Ausbildung auf einer Stufe mit einem Fachwirt – und besitzt den Vorteil eines Studiums in der Praxis (UN 8, UN 11).

Das berufsbegleitende Bachelor-Studium als berufliche Weiterbildung verknüpft aus der Sicht einiger Unternehmen Praxiserfahrung mit theoretischer Fundierung (UN 4, UN 6, UN 7). In zwei Unternehmen wurde das berufsbegleitende Bachelor-Studium als der einzige Weg beruflicher Aufstiegsorientierung im kaufmännischen Bereich beschrieben (UN 5, UN 7), in einem Unternehmen dagegen als normale Alternative zu einer Fachwirt-Fortbildung (UN 6).

*PV (UN 6): Da muss man schauen, dass der Berg nicht zu groß ist. Für die Kollegin, die jetzt den Bilanzbuchhalter macht, ist der Kurs z.B. perfekt. Sie erwirbt Wissen für ihre aktuelle Tätigkeit, aber auch für das, was wir ihr zukünftig geben wollen. Das läuft ja alles berufsbegleitend, das kann auch schon mal too much sein, v.a. ein Studium..... Das muss jeder selbst sehen, wofür er geeignet ist.*

Je nach Art des Bachelor-Studiums wird also auch die Wertigkeit des Studiums unterschiedlich beurteilt. Absolventen eines dualen Studiums sowie eines berufsbegleitenden Studiums wird eine ebenso hohe Praxisnähe wie den Fachwirten attestiert – sofern die Fortbildung qualitativ gut ist (UN 11).

**Qualifikationsinhaber und Personalverantwortliche haben geringe Kenntnisse über das System der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung und stellen deshalb auch keinen Systembezug her. Einzelne Abschlüsse sind bekannt, aber nicht die Zuordnungen zu übergeordneten Kategorien, wie z.B. 2. Ebene der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung. Deshalb wird selten ein Bezug zu anderen Ebenen der Aufstiegsfortbildung hergestellt.**

Fachwirte werden von den Personalverantwortlichen immer mit ihrer jeweiligen Spezifik betrachtet bzw. betrachten sich selbst so. So meinte z.B. die Personalverantwortliche im UN 1, dass sie den Abschluss „Fachwirt für Marketing und Kommunikation (IHK)“ gut kenne, weil es viele Beschäftigte gibt, die den Abschluss realisieren. Den Abschluss „Geprüfter Sportfachwirt“ kannte sie bislang nicht, bevor ein Mitarbeiter diesen Abschluss erwarb. Dieser Mitarbeiter wiederum erwarb den Abschluss, weil er sich damit von den anderen Fachwirten im Unternehmen unterscheiden konnte. Hier wird also nicht eine Gruppe von Abschlüssen benannt, sondern stets die ganz spezielle Ausrichtung.

Äußerst selten wurde ein Bezug zu den beiden anderen Ebenen des Aufstiegsfortbildungssystems hergestellt: zu den Geprüften Betriebswirten bzw. Geprüften Technischen Betriebswirten sowie zu den Fachberatern. Selbst nach Vorlage der Übersichtsgrafik der DIHK gewann das Thema keine Relevanz. Ein Personalverantwortlicher vermutete sogar ein Abschaffen dieser Qualifikation.

*PV (UN 6): Der Betriebswirt? Gibt's das noch?*

Noch deutlicher formulierte es ein Betriebsleiter, der zugleich Handelsfachwirt ist.

*PV & QI (UN 13): Die Einordnung des Fachwirtes in das kaufmännische Fortbildungssystem ist längst nicht so transparent wie die Einordnung im gewerblich-technischen Bereich. Die breite Masse kann das im kaufmännischen Bereich nicht einsortieren. Wenn Sie 100 Leute in einer Fußgängerzone befragen, wäre das Ergebnis eindeutig: das Gros kennt den Meister und nicht den Fachwirt. Es ist besser*

*als vor 20 Jahren, aber immer noch schwierig. Denn es ist weithin unklar, was unterscheidet den Kaufmann vom Handelsassistenten und den wiederum vom Handelsfachwirt.*

Im Unternehmen 20 wurde der Bezug zur Fachberater-Qualifikation hergestellt, da der Geschäftsführer und Fachwirt für Versicherungen und Finanzen diese Fortbildung selbst durchlaufen hatte. Auch Qualifikationsinhaber, die aufgestiegen sind und eine führende Position im Unternehmen inne haben, betonen, dass die geringe Kenntnis über die Differenziertheit des Fortbildungssystems dessen Bekanntheit und Akzeptanz schmälert.

*PV & QI (UN 11): Das Nichtwissen um die Differenziertheit des beruflichen Fortbildungssystems bei meinen Kollegen (beispielsweise in Österreich) führt dazu, dass Abschlüsse wie Fachwirt einfach vom Tisch gefegt werden, obwohl sich gerade Leute mit dieser Qualifikation im Unternehmen viel smarter bewegen als Leute nach einem Studium.*

Dieser Zirkel bzw. Zusammenhang von Intransparenz – mangelnder Bekanntheit (und auch Akzeptanz – siehe Abschnitt 5.4) gilt natürlich auch umgekehrt: Kann der Systembezug hergestellt werden, da den Qualifikationsinhabern oder/und Personalverantwortlichen die Stufen des Fortbildungssystems bekannt sind, goutieren die Betroffenen dieses System. Mehrfach betonten vor allem Qualifikationsinhaberinnen (wie Wirtschaftsfachwirtin, Geprüfte Controllerin, Geprüfte Bilanzbuchhalterin), wenn sie sich noch einmal qualifizieren würden, dann um die nächste Stufe des beruflichen Fortbildungssystems zu erklimmen oder sich auf derselben Ebene wie bisher fortbilden (UN 16, UN 19). In einem Fall wurden bereits realisierte mehrfache kaufmännische Fortbildungen auf derselben Systemebene als gute und richtige Entscheidungen reflektiert (UN 12).

*PV QI (UN 12): Die Fortbildung vom Bankfachwirt zur Bilanzbuchhalterin habe ich gewählt, weil ich zum einen weiter lernen wollte, aber vor allem auch, um ein zweites Standbein zu haben. Auch im Nachhinein betrachte ich das als sehr gute Entscheidung. Auf der Basis dieses Abschlusses konnte ich bereits 2002 die Verantwortung für Buchhaltung und Controlling übernehmen. Das war damals noch sehr buchhaltungslastig. Auch die Entscheidung, auf den Geprüften Bilanzbuchhalter noch die Geprüfte Controllerin draufzusetzen hat sich als richtig erwiesen, denn inzwischen ist die Buchhaltung überwiegend in Stuttgart zentralisiert und wir erarbeiten im Controlling Kalkulationen, kontrollieren diese – wir arbeiten mehr steuernd-beratend.*

Die geringe Kenntnis zum beruflichen Fortbildungssystem im kaufmännischen Bereich erschwert die Zuordnung der vorhandenen Qualifikationen zu bestimmten Wertigkeiten oder Entwicklungsstufen.



#### 4.1.2 Systembezüge Geprüfter Bilanzbuchhalterinnen und Geprüfter Controllerinnen

Die Geprüften Bilanzbuchhalterinnen sowie die Geprüfte Controllerin sehen sich als Qualifizierte für die Tätigkeitsfelder Rechnungswesen, Buchführung, Kalkulation, zunehmend aber auch für das innerbetriebliche Beraten und betriebswirtschaftliche Steuern. Einen Bezug zum System beruflicher Fortbildung (BBiG) oder dem hochschulischen System stellen sie – bezogen auf die eigene Abschlussbezeichnung – nicht her, da die Bezeichnung „für sich steht“.

Die Geprüfte Controllerin, die in der Niederlassung eines Großunternehmens (UN 12) als Bereichsleiterin tätig ist, kennt das berufliche Fortbildungssystem gut; schließlich hat sie mehrere einschlägige kaufmännische Fortbildungen durchlaufen und ist in einer IHK-Prüfungskommission für Bilanzbuchhalter aktiv. Sollte sie noch einmal auf die Idee kommen, „die Schulbank zu drücken“ (Zitat), würde sie Geprüfte Betriebswirtin werden. Interessanterweise bemühen weder die Controllerin (eine Frau im Alter von ca. 45 Jahren) noch die Bilanzbuchhalterin (eine Frau im Alter von ca. 35 Jahren) die Abschlussbezeichnung Meister noch die des Bachelor als Referenzgröße. Ihre beruflichen Planungen beziehen sich nur auf den Fachbereich der Buchhaltung und des Controllings. Im Fall der Bilanzbuchhalterin (UN 16) wurzelt dies nicht im Wissen um das dreistufige Fortbildungssystem, sondern eher in der Attraktion des Abschlusses bzw. der Bezeichnung „Geprüfter Controller“, der ihr weitere Einsatzmöglichkeiten im Fachbereich „Finanzen“ ermöglicht. Sie wusste z.B. nicht, dass es einen „Geprüften Betriebswirt“ überhaupt gibt.

Überraschend ist, dass die Leiterin des Bereiches Controlling (UN 12), die selbst eine Geprüfte Bankfachwirtin und stolz auf ihre weiteren Abschlüsse als Bilanzbuchhalterin und Controllerin ist, über den Fachwirt sagt: „Fachwirt ist nichts Halbes und nichts Ganzes“. Auch Äußerungen in anderen Unternehmen legen den Schluss nahe, dass der Abschluss „Geprüfte Bilanzbuchhalterin“ und der Abschluss „Geprüfte Controllerin“ als Bezeichnungen gelten, die für sich selbst sprechen – im Unterschied zum Fachwirt. Fast die Hälfte aller Interviewpartner kannte diese beiden Abschlüsse.

#### 4.1.3 Systembezüge des Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen und der Geprüften IT-Projektleiter

Der Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagoge sieht sich fachlich qualifiziert – für eine Tätigkeit in der Aus- und Weiterbildung sowie der Personalentwicklung. Er vergleicht seine Qualifikation mit einem Hochschulstudium der Wirtschaftspädagogik und sieht sie als gleichwertig an. In zwei weiteren Unternehmen (akademisch fokussiert) genießt dieser Abschluss die Anerkennung als praxisnahes „Bachelor-Studium der Pädagogik“.

In einem Großunternehmen wurde der **Abschluss des Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen** (UN 9) mit einem Qualifikationsinhaber erörtert und in zwei weiteren Großunternehmen über diese Fortbildung gesprochen (UN 5 und UN 7).



Der Aus- und Weiterbildungspädagoge (AuW) stellte zwei Bezüge her: zum einen den Bezug zu einem Bachelor-Studium der Wirtschaftspädagogik. Er betrachtete seinen Abschluss als gleichwertig. Zum anderen erklärte er den Bezug zur weiteren Entwicklungsstufe Berufspädagoge: „Das ist dann auf Master-Niveau“ (Zitat AuW).

Der Aus- und Weiterbildungspädagoge verglich seinen Abschluss auch mit dem des Handelsfachwirtes; allerdings aus seiner Position als Betriebsleiter, der Mitarbeiterinnen mit diesen Abschlüssen führt. Er wusste, dass beide Abschlüsse auf einem Qualifikationsniveau liegen. Für den Abschluss hat er sich entschieden, weil er die spezielle fachliche Ausrichtung spannend und für das Unternehmen sinnvoll fand. Auch der Geschäftsführer war begeistert.

*UN 9 (PV): Ja, ich fand das Thema spannend: Fortbildungspädagoge. Es ist ja mit der Wertigkeit eines Abschlusses so, dass es in zwei Richtungen geht. Einerseits hat es eine Wertigkeit für das Unternehmen. Und Personalentwicklung im Mittelstand, das ist ein spannendes und oft unterbewertetes Thema. Gerade angesichts des demografischen Wandels. Auf der anderen Seite liegt die Wertigkeit beim Mitarbeiter selbst. Es ist ja erfreulich, wenn jemand von sich aus kommt und sagt, dass er darauf Lust hat und etwas machen will. Und wenn das auch noch im Interesse des Unternehmens ist und nützlich – umso besser.*

In den beiden Großunternehmen reflektierten der Personalverantwortliche bzw. der Betriebsrat den Abschluss des Aus- und Weiterbildungspädagogen. Sie betonten, dass dieser Abschluss eine gezielte und spezialisierte Fortbildung für Fachkräfte, Meister und Ingenieure darstellt, um sie mit den notwendigen Kompetenzen für die Arbeit in der Aus- und Weiterbildung auszustatten. Ein Bezug zum Studium wurde im Unternehmen 7 hergestellt und darüber nachgedacht, ob es sinnvoll wäre, Beschäftigten ein Studium der Berufspädagogik anzubieten. Diese Idee wurde nach einem Test als nicht praxisnah genug verworfen.

Die Abschlussbezeichnung „Aus- und Weiterbildungspädagoge“ wird in dem fortbildungsorientierten Unternehmen 9 auch mit einem Bachelor-Studium der Pädagogik verglichen und gleichgesetzt. Die Bezeichnung bringt das spezielle Know-How für das Berufsfeld „Aus- und Weiterbildung“ zum Ausdruck und ist aus dieser Sicht akzeptiert. Zugleich drückt diese Bezeichnung nicht klar aus, dass dieser Abschluss auf einem Qualifikationsniveau mit dem Abschluss des Fachwirts liegt.

**Der Abschluss „Geprüfter IT-Projektmanager“ wird von zwei Qualifikationsinhabern mit diversen Zertifikatsangeboten des Weiterbildungsmarktes (Projektmanagement) verglichen. Sie verfügten bereits über einen Studienabschluss, so dass die Wertigkeit des Abschlusses von untergeordneter Bedeutung war. Eine Qualifikationsinhaberin nutzte den Abschluss als berufliche Aufstiegsqualifizierung und vergleicht ihren Abschluss mit dem eines Bachelors.**

Im Rahmen der betrieblichen Erhebungen wurden auch drei **IT-Projektmanager** (UN 10) befragt. Zwei von ihnen hatten bereits ein Diplom als Ingenieur; eine IT-Projektmanagerin hat den Abschluss nach kaufmännischer beruflicher Ausbildung und Berufspraxis erworben. Bezüge ergaben sich in verschiedene Richtungen:

- a) Bezug **zu anderen Fortbildungen** als Projektleiter (z.B. Gesellschaft für Projektmanagement). Der Vorteil einer Fortbildung mit IHK-Abschluss gegenüber den anderen Fortbildungen wurde in der bundesweiten und branchenübergreifenden Anerkennung sowie den geringeren Kosten gesehen.
- b) Bezug **zu einem Bachelor-Studium**. Während die Diplom-Ingenieure den Abschluss „knapp unter dem Bachelor“ verorteten, vertrat die Fortgebildete die Ansicht, einen dem Bachelor gleichwertigen Abschluss erworben zu haben. Das bekunde sie auch in Verhandlungen mit Arbeitgebern.

Zu anderen Abschlüssen des Bildungssystems, u.a. des IT-Bildungssystems, wurde kein Bezug hergestellt.

Die Abschlussbezeichnung „IT-Projektleiter“ wird also in einem fortbildungsoffenen Unternehmen von akademisch Gebildeten als Zusatzqualifikation für den Einsatz als Projektleiter genutzt. Die Wertigkeit ist von untergeordneter Bedeutung, wenn bereits ein höherwertiger Abschluss vorliegt (wie Diplom oder Master). Die Bezeichnung bringt das spezielle Know-How für die Tätigkeit „Projektleiter“ zum Ausdruck. Dafür braucht es diese spezielle Bezeichnung. Die Bezeichnung vermittelt auch in diesem Fall nicht, dass der Abschluss auf einer Ebene mit der des Fachwirts liegt.

## 4.2 Bekanntheit der Abschlussbezeichnungen

Die Erhebungen bestätigten die Arbeitshypothese, dass der Grad der Bekanntheit von Abschlussbezeichnungen unter folgenden Aspekten betrachtet und unter bestimmt werden kann:

- Gedankliche Präsenz der Bezeichnung bei den Bezugsgruppen;
- Bekanntheit der Abschlüsse in Bezug auf a) das Niveau 6 des DQR, b) das System der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung sowie c) das System der hochschulischen Bildung;
- Das Benennen von Charakteristika des Abschlusses aus der Interviewtenperspektive.

### 4.2.1 Gedankliche Präsenz von Bezeichnungen

Am bekanntesten ist der Begriff des „Bachelors“, gefolgt von den Bezeichnungen „Meister“ und „Fachwirt“, wobei meist nur der selbst gewählte Fachwirtsabschluss bekannt ist. Im Bereich der kaufmännischen Fortbildung gibt es begriffliche Irritationen. Der Begriff „Betriebswirt“ ist z.B. bekannt; kann aber bezüglich der verschiedenen regulierten Abschlüsse nicht differenziert werden – auch nicht in Bezug auf den Begriff „Fachwirt“.

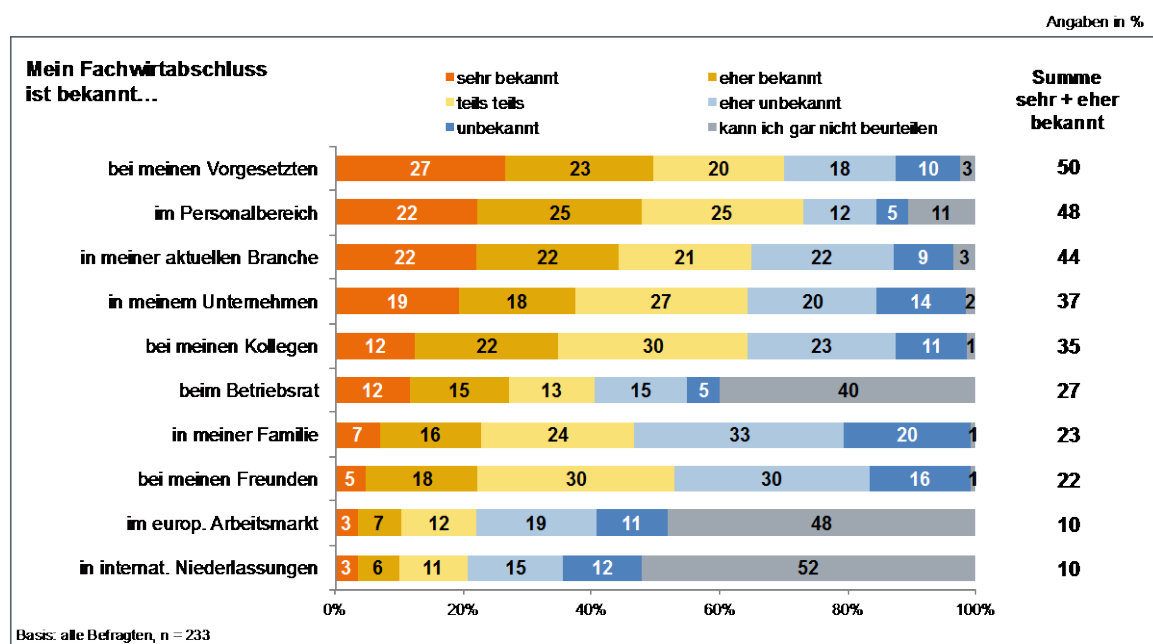
Die gedankliche Präsenz von Bezeichnungen ist ein überaus wichtiger Teil einer Markenbildung. In der Unternehmensbefragung zeigte sich folgende Rangfolge in der Bekanntheit der Bezeichnungen (gestützte Befragung):

1. Bachelor of....

2. Meister
3. Fachwirt
4. Bilanzbuchhalter
5. Controller (wobei hier oftmals Verwechslungen mit der Tätigkeit vorkamen)
6. Geprüfter Betriebswirt (auch hier wurden oft Betriebswirte verschiedener Ausbildungsformen assoziiert)
7. Geprüfter Technischer Betriebswirt

Die Abschlüsse Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge, Geprüfter IT-Projektleiter sowie Geprüfter Fachberater sind nur den Experten des jeweiligen Berufsfeldes bzw. Absolventen dieser Prüfungen bekannt.

In der Online-Teilnehmerbefragung wurde danach gefragt, welche Bekanntheit ihr angestrebter Abschluss als Fachwirt hat. Sowohl den Vorgesetzten als auch dem Personalbereich wird zugeschrieben, zu 50 % bzw. zu 48 % den Abschluss zu kennen.



Frage 10. Wie schätzen Sie die Bekanntheit des Abschlusses ein, den Sie anstreben?

Abbildung 5: Antworten zur Bekanntheit des Abschlusses, der angestrebt ist

Es gab jedoch auch Unternehmen, in denen die Abschlüsse unbekannt waren. Deshalb war es in der Untersuchung auch bei exakter Kommunikation der gesuchten Abschlussbezeichnungen (Geprüfter ..... ) war es nicht immer möglich, die gesuchten Abschlüsse zu finden bzw. fühlten sich auch andere Qualifikationsinhaber angesprochen. Im Unternehmen 7 wurde betrieblicherseits eine Betriebsfachwirtin (staatlich geprüft) identifiziert, obwohl ausdrücklich eine Geprüfte Fachwirtin gesucht war. Im Rahmen der Online- Befragung gab es eine Anfrage von einer Staatlich geprüften Betriebswirtin für Touristik, die sich an der Befragung

beteiligen wollte. Im UN 2 wurde angefragt, ob ein Wirtschafts-Diplom Betriebswirt (WA) zu den gesuchten Qualifikationen gehört<sup>5</sup>. Die Begriffe „Betriebswirt“, „Fachwirt“ oder die Kombination aus beidem, der Begriff „Betriebsfachwirt“, scheinen in länderregulierten Abschlüssen eine Rolle zu spielen. Die Qualifikationsinhaber haben aber offenbar keinen Einblick in die Unterscheidung von länder- oder bundesregulierten Abschlüssen.

Diese Bezeichnungunsicherheit und -verwirrung wiegt um so schwerer, als es dem Hochschulsystem in den vergangenen zehn Jahren gelungen ist, den Begriff „Bachelor“ als eine übergreifende „Marke“ für eine bestimmte Qualifikationsstufe aller Studienrichtungen zu etablieren. Im Industrie- und Handwerksland Deutschland ist auch der Begriff „Meister“ eine Marke, die für die zahlreichen und vielfältigen Meisterqualifikationen steht.

#### 4.2.2 Bekanntheit der Systeme

Im Unterschied zu den Meisterqualifikationen sowie den Abschlüssen des Hochschulsystems sind für die kaufmännischen Aufstiegsfortbildungen die einzelnen Stufen der Entwicklung nicht bekannt. Die Abschlüsse werden eher einzeln wahrgenommen – als spezielle Begriffe, ohne Bezug zu einem übergreifenden System. Das Hochschulsystem ist den Befragten bekannt in seiner Stufung „Bachelor“ und „Master“. Das Wissen im Detail hat keinen Einfluss auf die Bekanntheit – weniger als 10 % der Befragungsteilnehmer kennen sowohl das System der Aufstiegsfortbildung noch das System der Hochschulbildung im Detail.

In den befragten Unternehmen war das System der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung nach BBiG selten weder den Qualifikationsinhabern noch den Personalverantwortlichen bekannt. Man hatte höchstens davon gehört oder das Bild des DIHK gesehen; aber es war kein systematisches Wissen vorhanden. Die **Qualifikationsinhaber** wussten maximal den eigenen Bildungsweg, gebunden an den speziellen Fachwirtabschluss, zweistufig zu beschreiben. Für andere Abschlussbezeichnungen, selbst andere Fachwirtbezeichnungen, konnten sie das nicht. Es gibt keinerlei Anhaltspunkte, dass die Abschlüsse Fachwirte, Bilanzbuchhalter, Controller, IT-Kaufleute, Aus- und Weiterbildungspädagogen durch die Qualifikationsinhaber auf einem gleichen Qualifikationsniveau gesehen werden.

Hier das Beispiel eines Geprüften IT-Projektleiters, dem im Interview die Begriffe „Operativer Professional und Strategischer Professional“ im IT-Weiterbildungssystem gezeigt wurden. Dabei war der Begriff „Operative Professionals“ für den Qualifikationsinhaber vor dem Inter-

---

<sup>5</sup> Diesen Abschluss beschrieb der Beschäftigte mit „so etwas wie ein Fachwirt“. Mit dieser Fortbildung besitzt er die Studienzugangsberechtigung mit Anrechnung der Fortbildung für ein Studium an der Wirtschaftsakademie der IHK Potsdam, die in Kooperation mit der FH Südwestfalen sowie der VWA Hellweg Sauerland durchgeführt wird. Die Anrechnung beträgt zwei Jahre, so dass er nach einem einjährigen Studium über einen Bachelor-Abschluss verfügt.

view völlig unbekannt und wurde in Bezug auf den Begriff „operativ“ von ihm auch nicht akzeptiert. Der Begriff „Strategischer Professional“ würde aus seiner Sicht eher passen.

*UN 10 (QI): Den Begriff höre ich jetzt zum ersten Mal. Ich kann mir darunter nicht viel vorstellen. Ich finde aber, dass er nicht zum Profil passt, das ich erworben habe. Ich bin mit diesem Abschluss eher strategisch, leitend, führend unterwegs; operativ klingt halt wie operativ. An dem Begriff würde ich mich stoßen, das finde ich ein bisschen unrund. Bei dem Begriff „Strategischer Professional“ würde ich mich eher sehen. Der würde das Thema „Projektleitung“ besser beschreiben. Das kann ich aber nur für meinen Abschluss sagen. Aus meiner Sicht klingt das geeigneter; aber auch das habe ich in dem Zusammenhang noch nicht gehört. Professional ist zumindest ein treffender Begriff, der zum Ausdruck bringt, dass man eine fachliche Fortbildung gemacht hat und Fachmann ist.*

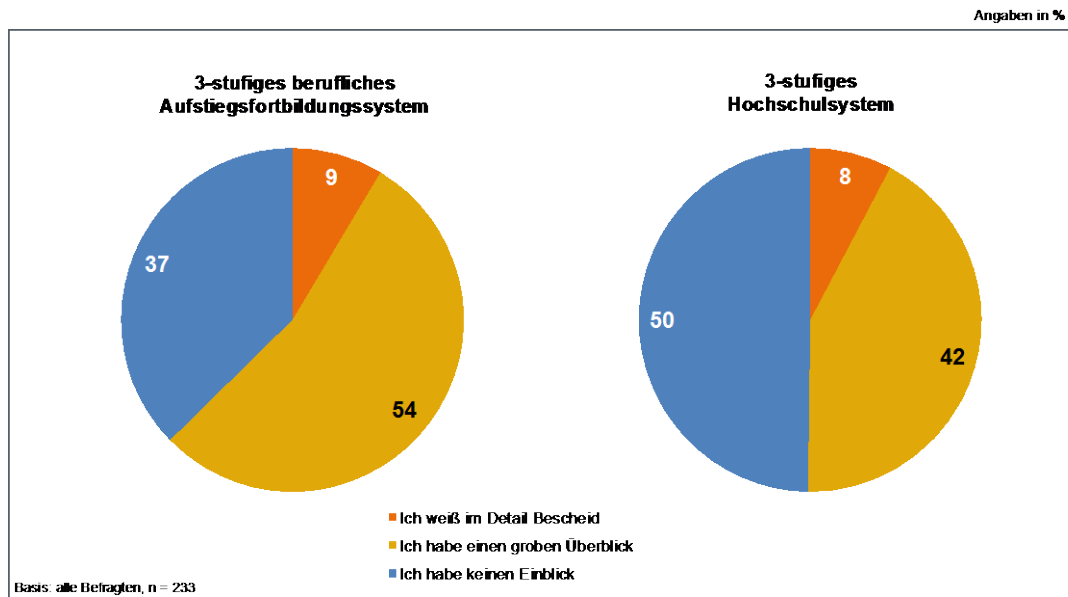
Auf dem Zeugnis des Qualifikationsinhabers war die Bezeichnung „Projektleiter/in (IHK)“ vermerkt. Zusatz: bundeseinheitlich geregelt. Es gab keinen Verweis auf die offizielle englische Bezeichnung (Certified IT Business Manager) und auch auf das Wort „Geprüft“ bzw. „Certified“ wurde verzichtet. Die Buchstaben „IT“ waren auch nicht auf dem Zeugnis vermerkt. Ein Bezug zum IT-Fortbildungssystem war also gar nicht hergestellt worden.

Andere Qualifikationsinhaber kannten zwar ihre weitere Stufe im Aufstiegsfortbildungssystem, aber auch nur in Bezug auf ihren speziellen Abschluss (z.B. der Aus- und Weiterbildungspädagoge im UN 9). Andere Beschäftigte sprachen über ihre Verwirrung.

*UN 7 (QI): ich finde das ganze System sehr verwirrend. Nachdem ich also recherchiert hatte und viele Bekannte gefragt hatte, meinte ich, dass es das Richtige ist. Ich dachte, dass „Fachwirt“ gleich „Fachwirt“ ist, ob an der IHK oder an der Schule. Das klang sehr ähnlich und da ich kurz nach meiner Ausbildung mit der IHK innerlich im Clinch war, war die Schule eine gute Alternative. Jetzt denke ich, dass es besser gewesen wäre, den Begriff „Betriebswirt“ beizubehalten. Das klingt näher nach dem früheren Diplom-Betriebswirt und das würde die Idee fördern, dass dieses Studium dem eines Bachelor-Studiums gleichwertig ist.*

Den meisten Fachwirten war auch nicht bekannt, dass sie noch einen Abschluss als Geprüfter Betriebswirt machen können – auf der dritten Ebene des Aufstiegsfortbildungssystems. Doch auch das Hochschulsystem war denjenigen nicht bekannt, die nicht studiert hatten.

Die mangelnde Bekanntheit des Aufstiegsfortbildungssystems als System muss jedoch nicht zu mangelnder Akzeptanz führen. Es reichen offenbar grobe Eindrücke, um sich in diesem System weiterbilden zu wollen. Das zeigt u.E. das Ergebnis der Teilnehmerbefragung, das bei nur ca. 10 % der Teilnehmer detaillierte Systemkenntnis und für 37 % keine Kenntnis zeigt. Dennoch nehmen sie an Prüfungsvorbereitungskursen teil.



Frage 14. Wie gut kennen Sie das berufliche Fortbildungssystem sowie das System der kaufmännischen Hochschulausbildung in deren verschiedenen Stufen?

Abbildung 6: Bekanntheit des kaufmännischen Aufstiegsfortbildungssystems nach BBiG und des Hochschulsystems

In den Unternehmen gibt es derzeit auch keine Bekanntheit zu den Klassifikationssystemen DQR und EQR. Kursteilnehmer und Qualifikationseinhaber haben die Hoffnung, dass mit der zunehmenden Bekanntheit der Klassifikationssysteme auch die Akzeptanz der Abschlüsse sowie der beruflichen Ausbildung wächst.

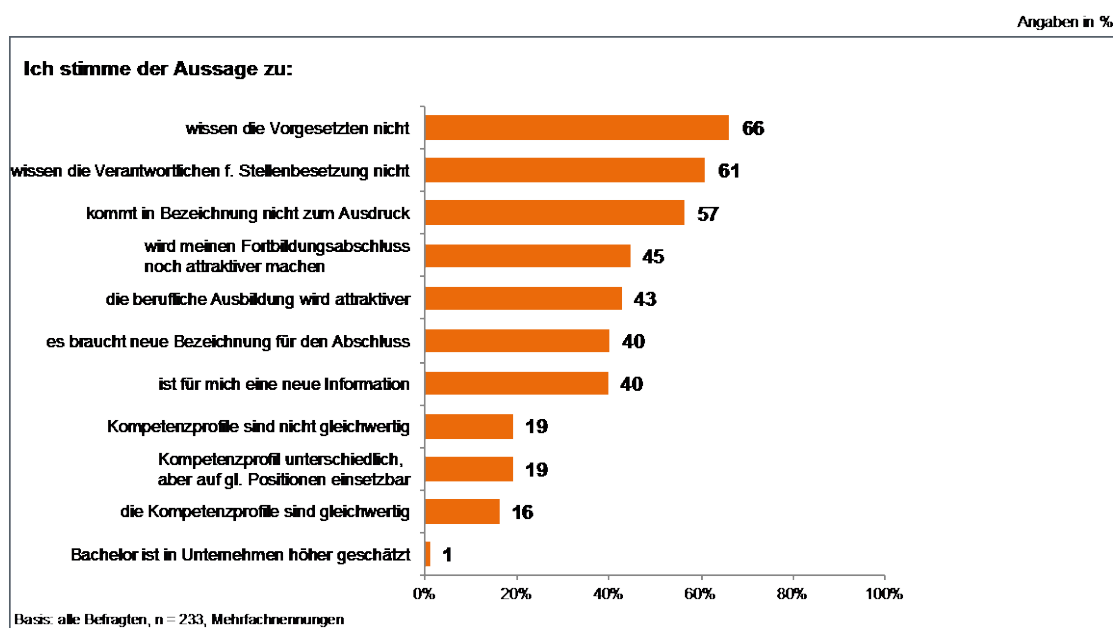
Systematisches Wissen um die Klassifikationssysteme DQR/EQR lag bei fast allen Interviewpartnern ebenfalls nicht vor. Ausnahmen waren Personalverantwortliche und Beschäftigte aus Weiterbildungseinrichtungen sowie Mitglieder von Prüfungsausschüssen der IHK.

Die im Interview vorgenommene Information über die Einordnung in die Klassifikationssysteme wurde von den meisten Gesprächspartnern als sehr interessant bezeichnet. An der jeweils vorhandenen Haltung zur Wertigkeit der Qualifikation änderte das nichts. Die Gesprächspartner, die der Meinung waren, dass ein Bachelor höher qualifiziert ist als ein Fachwirt, kritisierten die Einordnung in die Klassifikationssysteme bzw. brachten es nicht mit ihrem eigenen Bewertungssystem in Einklang. (UN 7, Ausbildungsberaterin: „Im Kopf ist es nicht auf dem gleichen Niveau, auch wenn es da steht.“)

Diejenigen, die im Gespräch die Gleichwertigkeit beider Abschlussarten zum Ausdruck brachten, fühlten sich durch die Übersichten bestätigt und gestärkt.

In der quantitativen Teilnehmerbefragung sind immerhin auch zwei Drittel der Befragten der Meinung, dass die Verantwortlichen für die Stellenbesetzung bzw. die Vorgesetzten nicht wissen, dass ihr angestrebter Abschluss gemäß DQR/EQR dem eines Bachelor gleichwertig ist. 40% der Befragten war diese Information bisher selbst nicht bekannt.

Immerhin 45 % der Befragten meinen, dass die DQR-Einstufung ihren Abschluss attraktiver machen kann und 43% meinen, dass die weitere Verbreitung des Klassifikationsrahmens auch der beruflichen Ausbildung nützen kann.



Frage 18. Im Jahr 2014 wurden die Abschlüsse „Fachwirte“, „Fachkauleute“, „IT-Professionals“, „staatlich geprüfte Betriebswirte“, „Techniker“ und „Meister“ auf Niveau 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) eingeordnet. Dort befindet sich auch der Bachelor-Abschluss. Damit sind all diese Abschlüsse gleichwertig, aber nicht gleichartig. Welchen der folgenden Aussagen stimmen Sie zu?

Abbildung 7: Einschätzung der Bekanntheit des Klassifikationssystems DQR/EQR sowie der darin enthaltenen Aussagen

#### 4.2.3 Kommunikation der Abschlüsse und Bezeichnungen

Die Kommunikation mit Kollegen ist der bei weitem wichtigste Einflussfaktor auf die Bekanntheit der Bezeichnungen. Diese Informationsquelle ist in Großunternehmen für Qualifikationsinhaber von höherer Bedeutung als in KMU.

In den Unternehmen wird von Qualifikationsinhabern an erster Stelle die Kommunikation mit Kollegen benannt, wenn es darum geht, wie man sich über die Möglichkeiten einer Fortbildung kundig macht hat. Die Erfahrung anderer, oftmals älterer Beschäftigter, ist der wichtigste Referenzpunkt für die Entscheidung, den Abschluss anzustreben. Auch 33 % der Befragten aus der Online-Befragung meinten, dass sie das erste Mal von der Fortbildungsmöglichkeit von Kollegen erfahren hätten. Dabei war die Kommunikation mit Kollegen in den Großunternehmen von weitaus höherer Bedeutung als in den KMU (46 % und 25 %) (Abbildung

8). Im Umkehrschluss heißt das auch, dass in Unternehmen, in denen keine Beschäftigten mit den Abschlüssen tätig sind, die Bekanntheit gegen Null tendieren kann.

Ältere informieren sich bei der IHK, Jüngere in sozialen Netzwerken und in der Ausbildung. Die Information über Entwicklungs- und Fortbildungsmöglichkeiten während der beruflichen Ausbildung wird als wichtig, aber noch nicht ausreichend empfunden.

In der Online-Befragung meinten 27 %, das erste Mal von der Fortbildung auf Veranstaltungen der IHK gehört zu haben. Der Anteil der Älteren ist hier signifikant höher als der der jüngeren. 34 % der über 30-jährigen erhielten die Information über die IHK; aber nur 20% der unter 30-jährigen. 25 % der Befragungsteilnehmer erhielten in sozialen Netzwerken die ersten Informationen; hier gibt es keine starke Differenz zwischen den Altersgruppen. Nur 21% der Befragten hörten das erste Mal in der beruflichen Ausbildung von dieser Fortbildungsmöglichkeit. Auch in der Altersgruppe unter 30 Jahren, also den Beschäftigten, die im Verlauf der letzten 10 – 14 Jahre einen beruflichen Abschluss erworben haben, erhielten 26% das erste mal in der Ausbildung Informationen zu den Abschlüssen.

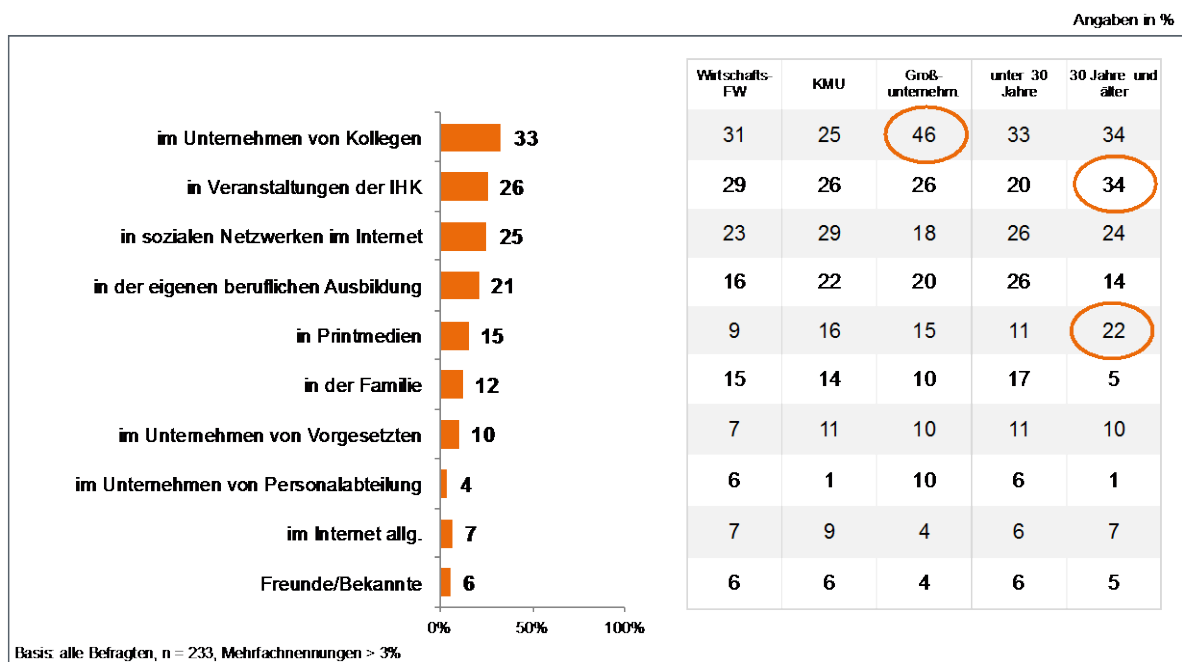


Abbildung 8: Erste Informationsquelle zum Abschluss

Die Präsenz des Begriffes im öffentlichen Raum, das Vorbild der Eltern oder naher Verwandter, ähnliche Erfahrungen von Freunden sowie Informationsbereitstellung von Weiterbildungsträgern fördern die Bekanntheit der Abschlüsse.

Aus **individueller Sicht** wurden in den Interviews zudem die folgenden Wege bzw. Informationsplattformen als entscheidend für das Bekanntmachen von Fortbildungsmöglichkeiten und –abschlüssen benannt:

- Präsenz des Begriffes im öffentlichen Raum
- Vorbild der eigenen Familie (Eltern, Verwandte)



- Erfahrungen in der peer-group
- Information bei Weiterbildungsträgern

Zu diesen Themen konnten natürlich nur die Qualifikationsinhaber ihre Erfahrungen schildern. Die Präsenz des Begriffes im öffentlichen Raum wurde nur in jenem Fall direkt thematisiert, in dem es noch keine Fachwirt-Entscheidung gab (UN 8). Die Auszubildenden reflektierten, dass der Begriff „Bachelor“ überall im öffentlichen Raum anzutreffen ist – ob in der Print-, Fernseh-, Straßenwerbung oder in der Werbung in öffentlichen Nahverkehrsmitteln. Sie meinten, dies trage dazu bei, die Bekanntheit und Akzeptanz eines Begriffes zu fördern. Dem gegenüber sahen sie den Begriff (in diesem Fall „Veranstaltungsfachwirt“) nicht im öffentlichen Raum.

*Azubi (UN 8): Wir sind auch wenig informiert über diesen Abschluss. Dem Begriff „Bachelor“ begegnet man überall, dem Begriff „Fachwirt“ gar nicht. Es gibt so viele verschiedene Bachelor, man liest das in Bahnen und Bussen, im Internet, im Fernsehen, überall gibt es Werbung. Bachelor liegt im Trend.*

Obwohl die Wirkung von Werbung vielmals bestritten wird, gräbt sich ein Begriff, dem man immer wieder begegnet, in die Bilder des Menschen ein und erhält Bedeutsamkeit durch die Wiederholung.

Oftmals – fast nebenbei – wurde von den Qualifikationsinhabern erwähnt, dass Mitglieder ihrer Familie über einen IHK-Abschluss verfügen. Offenbar fördert diese Situation Bekanntheit und Akzeptanz, insbesondere dann, wenn man sich dem eigenen familiären Milieu nahe fühlt.

*UN 10 (PV&QI): Mein Vater hat damals den Meister bei der IHK gemacht, deshalb war mir IHK ein Begriff. Und da habe ich gedacht, wenn die das zertifizieren, dann kann das auch nicht verkehrt sein. Und da IHK in ganz Deutschland sind, war mir klar, dass das auch deutschlandweit anerkannt ist. Und dann habe ich gedacht, wenn jemand den Abschluss nicht kennt, dann kann ich auf die IHK verweisen und sagen, dass man sich dort den Abschluss erklären lassen kann.*

Insbesondere bei jüngeren Menschen trägt zur Bekanntheit bei, wenn im eigenen Freundeskreis diese Abschlüsse vorgefunden werden.

*UN 4 (QI): Erstaunlicherweise haben viele in meinem Freundeskreis auch den Fachwirt. Da habe ich z.B. eine Freundin, die ist Bankfachwirtin.... die versteht das dann schon, was ich für einen Abschluss habe. Aber ich glaube, dass der Abschluss für junge Leute, die gleich nach dem Abitur zum Studium gegangen sind, der Fachwirt sehr viel weniger bekannt ist.*

Weiterbildungsanbieter sorgen für Bekanntheit durch Werbung, Informationen auf der website sowie Präsenztermine, wie z.B. Tage der „Offenen Tür“. Tendenziell hat die Information der IHK als zuständige Stelle mehr Gewicht als die der Weiterbildungsanbieter. Das Bewerben von kaufmännischen Fortbildungsabschlüssen gelingt umso mehr, wenn sich diese, z.B. in einer Branche, als Marken etabliert haben oder gerade etablieren.

**Die direkte Empfehlung oder die Kommunikation mit Vorgesetzten spielen eine weniger bedeutsame Rolle bei der Bekanntheit der Abschlüsse.**

Die Personalverantwortlichen betonten überwiegend die Eigenverantwortung der Beschäftigten bei der Entscheidung für ihre Berufswege und sahen sich höchstens als Berater bei der Entscheidungsfindung für die persönlich passende Qualifizierung (UN 6, UN 1). In Unternehmen mit einer akademischen Fokussierung richtet sich Weiterbildungsberatung von Absolventen der beruflichen Ausbildung auf den bevorzugten Abschluss des Bachelors (UN 5, UN 7). Auf der anderen Seite kann die Unterstützung von Vorgesetzten oder Personalbereichen helfen, vor allem in akademisch fokussierten Unternehmen, mit dem Abschluss auch einen Aufstieg realisieren zu können. Die kaufmännische Leiterin im UN 16 schätzt ein, dass sie selbst als Verwaltungsfachwirtin nur durch Zuspruch, Ermunterung und individuelle Förderung ihres Vorgesetzten in diese Leitungsfunktion gekommen sei. Strukturell seien Fachwirte nicht für Führungspositionen vorgesehen.

**Stellenausschreibungen können dazu beitragen, die Bekanntheit von Abschlüssen zu fördern. Jedoch werden in Stellenausschreibungen selten kaufmännische Fortbildungsabschlüsse benannt.**

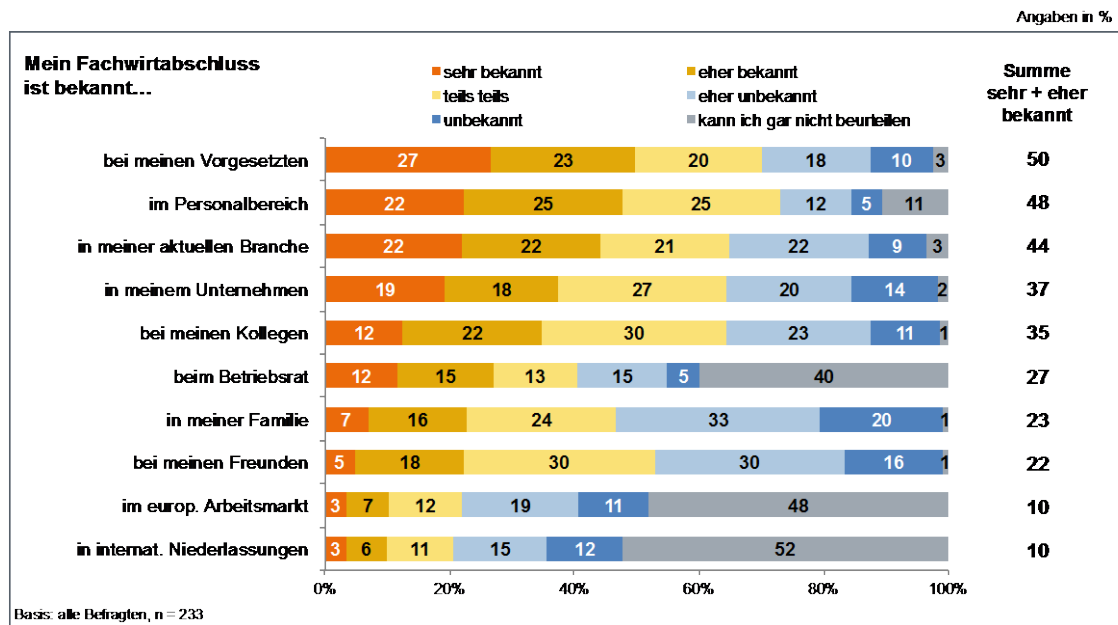
Wenn der gesuchte Abschluss in der Branche verbreitet ist, dann wird er auch explizit in Stellenausschreibungen erwähnt. Diese Situation fanden wir im Immobilienunternehmen in Bezug auf den Immobilienfachwirt (UN 4), in einem großen Handelsunternehmen (UN 13) bezüglich des Handelsfachwirts sowie im Leasingunternehmen bezüglich des Leasingfachwirts vor. Auch in einem Energieunternehmen (UN 14) richten sich Stellenausschreibungen, die Fach- oder Spezialistenkarrieren ermöglichen, beispielsweise gezielt an Technische Fachwirte; für Führungspositionen werden Absolventen von Hochschulen gesucht.

Auch der Bachelor-Abschluss wird oft nicht explizit erwähnt. Vorrangig wird in den Unternehmen jeglichen Typs – ob fortbildungsoffen oder akademisch fokussiert – die Formulierung verwendet: „Studium bzw. vergleichbare Qualifikationen“. Je nach Unternehmenstyp wird dann entschieden, was eine vergleichbare Qualifikation ist. Mehrfach sind wir in einer kleinen Internetrecherche sowie in der internen Arbeitsmarktdatenbank von UN 5 sogar auf Formulierungen gestoßen, die hießen „Studium oder berufliche Ausbildung zum .....“.

**Am bekanntesten sind die Abschlüsse bei den Vorgesetzten, den Personalbereichen sowie in der Branche selbst. Im persönlichen Umfeld wird wenig Bekanntheit gesehen. Demgegenüber wird die Fortbildung im persönlichen Umfeld höher akzeptiert als im beruflichen Umfeld.**

In der Teilnehmerbefragung wurde herausgearbeitet, dass in der Wahrnehmung der Befragten der angestrebte Abschluss im beruflichen Umfeld (Vorgesetzte, Personalbereich, Branche) bekannter ist als im persönlichen Umfeld (Kollegen, Freunde, Familie). Nur jeder Zehnte glaubt, der Abschluss sei auch international geläufig.

Im Gegensatz zur Bekanntheit ist die Akzeptanz des Abschlusses im persönlichen Umfeld größer (Kollegen: 51 %, Freunde: 48 %) als im beruflichen Umfeld. Am ehesten akzeptiert wird der Abschluss nach Einschätzung der Befragten von den Vorgesetzten (43%). Nur etwa ein Drittel der Befragten meint, dass der Abschluss in der Branche, im eigenen Unternehmen bzw. im Personalbereich anerkannt wird. Am schwächsten wird die Akzeptanz im internationalen Bereich eingeschätzt.



Frage 10. Wie schätzen Sie die Bekanntheit des Abschlusses ein, den Sie anstreben?

Abbildung 9: Bekanntheit der Abschlüsse bei verschiedenen Zielgruppen

Die Bezeichnung „Fachwirt“ ist in der Branche bekannt, sofern die Branche Bestandteil der Abschlussbezeichnung ist. Das gilt auch zunehmend bzw. besonders für neuere Abschlüsse, wie z.B. den Medienfachwirt, IT-Projektleiter oder den Personaldienstleistungsfachwirt.

Zur Bekanntheit in der Branche trägt bei, wenn die Abschlussbezeichnungen explizit in Stellenausschreibungen verwendet werden, wenn Beispiele erfolgreicher Karrieren mit den Abschlüssen bekannt sind und wenn die Branche selbst im Abschluss erwähnt wird. Das trifft vor allem auf den Handelsfachwirt, den Personaldienstleistungsfachwirt, den Leasingfachwirt, den Sportfachwirt, den Veranstaltungsfachwirt, den Tourismusfachwirt, den Medienfachwirt sowie den Immobilienfachwirt zu.

UN 4 (PV): Für Branchenkenner vermittelt die Abschlussbezeichnung Immobilienfachwirt eine Qualität, für Nicht-Branchenkenner nach Ansicht des Vorgesetzten „wahrscheinlich“ nicht.

Eine Gesprächspartnerin eines Weiterbildungsträgers, der den Kurs zum Personaldienstleistungsfachwirt anbietet, meinte sogar, dass die Bezeichnung „Fachwirt für die **Personaldienstleistungswirtschaft**“ besser wäre, weil sich dann auch Beschäftigte in Personalabtei-

lungen für den Abschluss interessieren würden und nicht nur Beschäftigte aus den Zeitarbeitsfirmen.

Der Abschluss Medienfachwirt steht für eine bestimmte Sparte von Tätigkeiten in der Mediengestaltung. Die Tätigkeit muss jedoch nicht ausschließlich in der Medienbranche angesiedelt sein; so fanden wir den Medienfachwirt in dem Tourismusunternehmen (UN 19). Auch hier wurde auf die förderliche Wirkung der Spartenbezeichnung (QI: „Medien ist ein modernes Wort, anders als Druckereimeister“) auf die Bekanntheit vom Qualifikationsinhaber benannt.

Den IT-Projektleitern war wichtig, nicht mit der IT-Branche verknüpft zu werden, sondern mit dem Tätigkeitsfeld „Projektmanagement“.

*UN 10 (QI): Die Bezeichnung sagt aus, dass ich überall, wo es Projekte gibt, also z.B. auch in der Baubranche, als Projektleiter arbeiten kann. Das war mir auch sehr wichtig, damit ich nicht so ausschließlich an die IT-Branche gebunden bin.*

Verweist die Bezeichnung auf eine ganz bestimmte Branche oder Sparte, fördert das die Bekanntheit in eben dieser Branche oder Sparte. Für die Abschlüsse „Industriefachwirt“ und „Wirtschaftsfachwirt“ trifft dies folglich nicht zu.

**Von allen Interviewpartnern und der Mehrzahl der Befragungsteilnehmer wird eingeschätzt, dass die Bezeichnung „Fachwirt“ am internationalen Arbeitsmarkt nicht bekannt ist und die Bezeichnung das auch nicht fördert.**

Der IT-Projektleiter führt hier beispielhaft auf, wie die Wirkung im internationalen Kontext eingeschätzt werden kann. Gleichzeitig verweist er auf die Schwierigkeit einer Begriffsbildung.

*UN 10 (PV & QI): Wie die Bezeichnung klingt? Ziemlich deutsch (Lachen). Ja, aber im Ernst, ich glaube, dass die Bezeichnung die Vergleichbarkeit hemmt. Sie bezeichnen genau, was es ist; aber im internationalen oder europäischen Vergleich tut man sich mit einem solchen Begriff schwer. Deshalb macht so eine Einstufung auf international bekannten und auch anerkannten Ebenen Sinn und wär' auch wünschenswert. Aber das geht mir mit dem Diplom-Ingenieur genauso. Wie übersetzt man Diplom-Ingenieur? Ein Master ist es ja eigentlich nicht. Das wäre dann nur ein Hilfsbegriff.*

Generell wird eingeschätzt, dass der Begriff im internationalen Kontext nicht bekannt ist und nicht verstanden wird, weil es eben ein deutscher Begriff ist.

### 4.3 Transparenz der Abschlussbezeichnungen

Zum Thema Transparenz haben wir folgende Punkte untersucht:

- Informiertheit zum Thema und Beitrag der Bezeichnung zur Transparenz
- Wissen um Kompetenzprofile und Einsatzmöglichkeiten der Abschlüsse
- Einordnung in Klassifikationssysteme

Es geht also um das vorhandene Wissen zu den Abschlüssen und Abschlussbezeichnungen sowie die Möglichkeit, die Abschlüsse zu erklären und zu bewerten.

Das Wissen zu den eigenen Abschlüssen und Abschlussbezeichnungen ist bei den Qualifikationsinhabern auch im Detail gegeben. Obwohl sie die Bezeichnung „Bachelor“ gut kennen, verfügen sie über keine weiteren Informationen zu diesem Abschluss, also keine Transparenz.

Naturgemäß war dem **Qualifikationsinhaber** sehr präsent, wie der Lernprozess für den eigenen Abschluss verlief, welche Inhalte vermittelt und welche Kompetenzen entwickelt wurden und welche Prüfungsinstanz zuständig war und ist. Auch Ressourceneinsatz und Stundenumfänge waren transparent. Für ein Studium zu einem Bachelor-Abschluss konnten sie das überwiegend nicht sagen. Das ist ein Indiz dafür, dass Bekanntheit und Transparenz nicht miteinander korrespondieren (müssen).

Das Wissen zu Abschlüssen und Abschlussbezeichnungen ist bei den **Personalverantwortlichen** allgemein vorhanden. Details zu Kompetenzprofilen, vermittelten Inhalten oder auch Aufwände sind nur den Personalverantwortlichen transparent, die sich selbst fortgebildet haben oder in Prüfungsausschüssen arbeiten.

Für die **Personalverantwortlichen** war aus den Abschlussbezeichnungen ersichtlich: die prüfende Institution (IHK-Abschluss), die Art der Qualifizierung (berufsbegleitend), das Kompetenzprofil einer Aufstiegsqualifikation („sie wollen und können dann auch aufsteigen“).

Präziseres Wissen zu den Kompetenzprofilen lag bei den Personalverantwortlichen nicht vor und wurde auch nicht für notwendig erachtet. Inhalte, Stundenumfänge und Kosten waren in Umrissen transparent. So wurde beispielsweise hin und wieder von einem Stundenumfang zwischen 500 und 800 Stunden gesprochen, ohne es genauer zu wissen. Allerdings zeigten die Interviews mit den Personalverantwortlichen auch, dass mehr Informationen für die Personalverantwortlichen nicht automatisch zu einer höheren Anerkennung führen. Im UN 4 arbeitete beispielsweise ein Prokurist, der selbst den Abschluss als Fachwirt und als Bachelor gemacht hat. Außerdem ist er Mitglied eines Prüfungsausschusses. Er hält die Fortbildung zum Fachwirt geringer wertig als ein Bachelor-Studium.

*UN 4 (PV): Als ich den Fachwirt gemacht habe, dachte ich, oh ist der anstrengend. Aber als ich dann im Studium war, da dachte ich, na, das war ja pille-palle. Wir haben jetzt eine Mitarbeiterin, die ich bewusst zu einem Studium geschickt habe; und da ist in den ersten Wochen schon spürbar, dass die ganz anders eingespannt ist als die Fachwirte. Das ist für mich ein wichtiger Teil der Höherwertigkeit. ....Wenn ich Bewerbungsunterlagen bekomme von jemandem, der einen Bachelor hat, dann weiß ich, dass der mehr geleistet hat als ein Fachwirt. Beim Bachelorstudium haben sie sechs Semester eine ganz andere fachliche Tiefe als bei der Fachwirtefortbildung. ....Ich bin nie auf die Idee gekommen, den Bachelor mit dem Fachwirt gleichzusetzen. Das ist für mich nicht nachvollziehbar.*

Die Abschlussbezeichnungen der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung rufen gedankliche Bilder hervor, die mit den Begriffen „Praxis- und Erfahrungsnähe“, „Zusatz- und Spezialqualifizierung“ sowie „Aufstiegsorientierung“ beschrieben werden. Die bisherigen Bezeichnungen vermitteln eine Vielzahl an Informationen, jedoch keine zur Wertigkeit.

Die Frage, wofür die jeweilige Abschlussbezeichnung steht, wurde sowohl aus der **Perspektive der Qualifikationsinhaber** als auch der Personalverantwortlichen beleuchtet. In den qualitativen Interviews wurde diese Frage den Vertretern beider Gruppen ungestützt gestellt. Die Antworten spiegeln zum einen eine deutliche gemeinsame Schnittmenge gedanklicher Bilder zu den Abschlussbezeichnungen. Nachfolgend wird das Spektrum der Bilder jeweils gruppiert für beide Gruppen dargestellt.

Die Abschlussbezeichnung „Fachwirt“ versteht.....	Perspektive Qualifikationsinhaber	Perspektive Personalverantwortliche
auf formelle Anerkennung des Abschlusses	IHK-Abschluss, d.h. ein Abschluss mit einer Prüfung von offizieller Seite (meist dokumentiert durch die Verweise auf „IHK“ oder „Geprüft“)	Ein offiziell anerkannter Abschluss, der bei Stellenbesetzungen für Führungspositionen hilfreich sein kann.
auf kaufmännischen Abschluss	Teilbezeichnung „-wirt“ steht für wirtschaftlich-kaufmännischen Abschluss. Geprüfter Bilanzbuchhalter und Geprüfte Controller zeigen durch ihre Bezeichnung das mögliche Einsatzfeld im kaufmännischen Bereich auf.	
auf Zusatzqualifizierung oder fachliche Spezialisierung	Hervorheben von <b>kaufmännischer</b> Zusatzqualifizierung bzw. <b>fachlicher</b> Spezialisierung: Fachwirt assoziiert fachliche Weiterentwicklung	Hervorheben von <b>kaufmännischer</b> Zusatzqualifizierung bzw. <b>fachlicher</b> Spezialisierung: Fachwirt assoziiert fachliche Weiterentwicklung und Spezialisierung
auf Nähe zur Ausbildung	Die Bezeichnungen sind nah an den Berufsbezeichnungen (Immobilienkaufmann – Immobilienfachwirt)	Höherwertigerer Abschluss als Ausbildungsberuf; Mehr Nähe zum Ausbildungsberuf; Distanz zu einem akademischen Abschluss
auf Praxisnähe und Berufserfahrung	Praxisnähe des Kompetenzerwerbs und der Wissensvermittlung	Praxisnähe des Kompetenzerwerbs und der Wissensvermittlung
auf (besondere) Lernform	Ist durch berufsbegleitendes Lernen mit vielen Lebenssituationen und -phasen verknüpfbar	Interessante Lernform, weil Wissensaneignung in Fortbildung und Lernen bei der Arbeit verknüpft werden (Formelles Lernen + informelles Lernen)
auf niedrige Zugangsschwelle	Zugang ohne HS-Berechtigung	Das können auch Beschäftigte machen, die eine duale Ausbildung durchlaufen haben. Damit haben sie auch eine Perspektive.

Die Abschlussbezeichnung „Fachwirt“ versteht.....	Perspektive Qualifikationsinhaber	Perspektive Personalverantwortliche
auf Aufstiegsförderlichkeit	Abschluss kann beruflichen Aufstieg fördern	Ist eine Aufstiegsqualifizierung oder fördert Fachkarriere.
auf Niveau der Weiterbildung	Weiterbildung auf Bachelor-Niveau, sofern in den letzten sechs Jahren absolviert (eher selten benannt)	Höherwertiger als eine Ausbildung, „auf Bachelor-Niveau“ in bestimmten Fachgebieten
auf Leistungsfähigkeit des Fortgebildeten	Ich zeige Engagement für mein Unternehmen und für mich selbst.	Abschluss signalisiert: hier hat sich jemand sehr für sein Fortkommen engagiert und viel Kraft und Zeit investiert
auf ein Studium	Ich hatte Studentenausweis, war eingeschrieben – habe ein Fernstudium gemacht.	

Tabelle 5: Informationen in den Abschlussbezeichnungen der Fachwirte

Vergleichbare Antworten wurden auch für die Abschlüsse „Bilanzbuchhalter“, „Controller“, „Aus- und Weiterbildungspädadagoge“ sowie „IT-Projektleiter“ gegeben. Auch für diejenigen IT-Projektleiter, die bereits ein Studium absolviert hatten, war der Abschluss Voraussetzung für die Übernahme von Leitungspositionen im Projektmanagement, also eine Aufstiegsqualifikation.

Interessant ist, dass in diesen Gedankensplittern bzw. Assoziationen zu kaufmännischen Fortbildungsabschlüssen häufig die besondere Lernform thematisiert wurde und nicht nur wegen des berufs begleitenden Lernens und der Kontinuität der Erwerbstätigkeit, sondern auch wegen des Verweises auf das Verknüpfen von formellem und informellem Lernen.

*UN 1 (PV): Für mich ist es schon mal die praktische Erfahrung, die so ein Fachwirt hat, sehr wichtig. Wenn ich direkt nach dem Abitur studiere, fehlt mir doch der praktische Input, um das Studium wirklich zu verstehen. Ich hör'dann viel in der Theorie, aber das zu übertragen ist dann die Aufgabe. Das kann ich dann auch erst im Praxissemester machen oder gleich erst nach dem ganzen Studium. Dann kann ich nur sagen: gut, das war jetzt die Theorie; jetzt muss ich mal schauen, was von der Theorie für das Unternehmen gut ist und was ich in den Wettbewerb einfließen lassen kann.*

*Als Fachwirt habe ich Praxiserfahrung und kann auch schon im Studium ganz anders vernetzt denken: so wird dann z.B. mir etwas erzählt; aber ich muss es anders beurteilen, weil so, wie es hier dargelegt wird, ist es bei uns gar nicht umsetzbar. Aus der Sicht hat für mich das Studium der Fachwirte eine tiefere Qualität. Weil die Teilnehmer in dieses Studium schon mehr einbringen und es anders verstehen.*

*UN 1 (QI): Dadurch, dass ich das Fachwirtstudium nach der Ausbildung gemacht habe, hatte ich schon vier Jahre hier gearbeitet. Da kann man sich schon ein bisschen rausselektieren, welche Bereiche des Fernstudiums (sechs Semester waren es) muss ich wohl besonders aufpassen, weil es mich auch betrifft und auf welche Bereiche muss man nicht so genau aufpassen, weil die im Arbeitsleben gar nicht so relevant sind.*

Die Bezeichnungen sind international nicht verständlich. Es ist notwendig, Bezeichnungen zu finden, die auch international verstanden werden. Eine englische Bezeichnung wäre für Unternehmen mit globaler Ausrichtung und engli-



schem Sprachgebrauch akzeptanzförderlich. Die Qualifikationsinhaber und Personalverantwortlichen haben nur im Ausnahmefall versucht, ihren eigenen Titel ins Englische zu übersetzen, da sich die Qualifikationsinhaber überwiegend nicht am internationalen Arbeitsmarkt orientieren.

Das Thema der internationalen Verständlichkeit bzw. Erklärbarkeit wurde fast ausschließlich anhand des Leitfadens für das Interview diskutiert. In 16 Unternehmensfällen spielte der Aspekt eigentlich keine Rolle, weil das Personal nicht international zum Einsatz kommt. In vier Unternehmen wurde ungestützt ein Bedarf nach internationaler Verständlichkeit formuliert, sowohl auf Seiten der Qualifikationsinhaber als auch der Personalverantwortlichen (UN 5, 7, 10, 11). So kann sich die IT-Projektleiterin, die derzeit als Selbständige arbeitet, vorstellen, sich mit der englischen Übersetzung des Begriffs (Certified IT Business Manager) im Ausland zu bewerben. Und in Unternehmen 11 betont ein Industriefachwirt, der zugleich leitend im eigenen Unternehmen tätig ist:

*UN 11: Ich habe schon versucht, meinen Abschluss selbst zu übersetzen. Wenn ich im Ausland nach meinem Abschluss gefragt werde, sage ich jetzt einfach "Ingenieur – und fertig". Es braucht eine Reformierung der Bezeichnung. Mit Bachelor und Master ist eine Wertewelt entstanden, die allgemein und international akzeptiert ist; dem muss man sich anpassen.*

Bei der **gestützten** Frage, was eine neue Abschlussbezeichnung vorrangig ausdrücken sollte, wurde die **internationale Verständlichkeit** fast ebenso häufig genannt wie das Merkmal **Qualifikationsniveau bzw. Wertigkeit**.

#### 4.4 Akzeptanz der Abschlüsse

Akzeptanz ist die Bereitschaft von Unternehmen und Qualifikationsinhabern, die **Abschlüsse** der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung anzuerkennen und positiv zu bewerten, bezogen auf: (a) die Wertigkeit gegenüber einem Bachelor-Abschluss und (b) auf Aufstiegschancen für Absolventen der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung

Im Folgenden werden die identifizierten Akzeptanzkriterien zunächst genannt und in den nachstehenden Abschnitten mit den empirischen Ergebnissen untersetzt:

1. Kriterien aus der Sicht von Aufwand, Anspruch und Nutzen der Qualifizierung (Art, Aufwand und Anspruch des Lernens, Karrieremöglichkeiten und Einfluss auf Gehalt, Qualifikationsweg und -abschluss der Personalverantwortlichen selbst)
2. Einflussfaktoren auf Unternehmensebene (Erfahrungen und Sichtweisen auf das Kompetenzprofil von Qualifikationsinhabern, Förderung der Fortbildung in Unternehmen)
3. Einflussfaktoren auf gesellschaftlicher Ebene (aktuelles Ansehen der Abschlüsse, prognostiziertes Ansehen)



#### 4.4.1 Zusammenhang von Akzeptanz und Bekanntheit

Es besteht ein klarer (statistischer) Zusammenhang zwischen der Einschätzung der Bekanntheit des angestrebten Abschlusses und der Einschätzung der Akzeptanz. Dies gilt für jede der abgefragten Gruppen (Freunde, Branche, Betriebsrat). Hohe Bekanntheitswerte gehen einher mit hohen Akzeptanzwerten (und vice versa).

In der Online-Befragung wurde anhand einer Korrelationsanalyse festgestellt, dass sowohl der Gesamtwert beider Merkmale Bekanntheit und Akzeptanz, als auch die Einzelwerte (Branche, Unternehmen, Freunde, ...) in einem statistisch signifikanten Zusammenhang stehen<sup>6</sup>. Hohe Bekanntheitswerte gehen einher mit hohen Akzeptanzwerten und niedrige Bekanntheitswerte gehen einher mit niedrigen Akzeptanzwerten. Man kann jedoch keine Aussage über die Richtung des Zusammenhangs bzw. kausale Annahmen treffen, z.B. je mehr – desto.

Bei der Typisierung der Unternehmen wurde festgestellt, dass auch hohe Bekanntheitswerte der Abschlüsse und -bezeichnungen nicht unbedingt mit einer hohen Akzeptanz im Sinne der Aufstiegsmöglichkeiten einhergehen muss (vgl. Abschnitt 3.4.)

#### 4.4.2 Akzeptanz durch Bewertung von Aufwand, Anspruch, Niveau, Regulierung und Nutzen des Abschlusses

Die Einschätzung von Aufwand und Dauer der Kurse in Vorbereitung auf die Prüfungen hat hohen Einfluss auf die Akzeptanz der Abschlussbezeichnung. In den akademisch fokussierten Unternehmen wird der Bachelor als aufwändiger, anspruchsvoller und „höherwertiger“ gesehen.

Nicht selten wurde die Wertung von Abschlüssen mit dem zeitlichen Aufwand und der Dauer der Kurse verknüpft. In Unternehmen, in denen die Abschlüsse nach BBiG keine Anerkennung genießen, wurde der zeitliche Aufwand und die Dauer eines Studiums als weitaus größer als bei Vorbereitungen auf die Prüfungen nach BBiG eingeschätzt.

*PV (UN 12): Wir betreuen auch die Bachelor-Studenten und sehen, welche Anforderungen an sie gestellt werden. Diese Anforderungen übersteigen die der früheren Diplombildung. Nicht nur bezüglich der beruflich-fachlichen, sondern auch bezogen auf die sozialen Fähigkeiten. Der Anspruch an die Studenten ist höher geworden. Es gibt knallharte Anforderungen in den technischen Fächern... Der Fachwirt ist mit weniger Aufwand zu realisieren. Auch die vorherige berufliche Ausbildung spielt da keine überragende Rolle. Im Unternehmen muss die Mindestqualifikation vorhanden sein. Danach sind Berufserfahrung und Leistung bzw. Leistungsbereitschaft wichtig. Fachwirt und Bachelor unterscheiden sich im Niveau der Inhalte.*

In einem Versicherungsunternehmen (UN 17) vertraten sowohl der Personalverantwortliche als auch die Qualifikationsinhaberin die Meinung, dass Fachwirt- und Bachelor-Abschlüsse,

---

<sup>6</sup> Korrelationskoeffizient = .5; Signifikanz:  $\alpha < .001$  (hoch signifikant)

u.a. aufgrund des unterschiedlichen Aufwands, nicht gleichwertig seien. Daran ändere für sie auch die Gleichwertigkeit laut EQR und DQR nichts.

*PV (UN 17): Der Unterschied besteht darin, dass der Bachelor-Abschluss überhaupt viel länger dauert und man zudem betriebswirtschaftlich viel mehr ein Unternehmen im Ganzen kennenlernt...Die Fachwirt- Fortbildung ist demgegenüber viel weniger aufwändig, sie geht aber auch weniger in die Tiefe und in die Breite. Auch wenn man die Fortbildung gemeinsam mit der Ausbildung betrachtet, bleibt die Fortbildung zum Fachwirt doch wesentlich spezialisierter. Es sind Fachspezialisten. Der Bachelor hat dagegen eine andere Flughöhe.*

Den Personalverantwortlichen und den Kollegen im Unternehmen 14 war sogar bekannt, dass es laut DQR eine „Gleichsetzung“ von Fortbildungs- und Studienabschlüssen gibt. Die Entscheidung des Unternehmens sei jedoch eine andere. Aus Gesprächen mit Kollegen aus anderen großen Energiekonzernen wissen sie zudem, dass es dort analog gehandhabt werde. Das habe aus ihrer Sicht folgende Gründe:

*PV (UN 14): Der Bachelor hat ein breiteres Grundlagenwissen als der Fachwirt. Der Fachwirt ist viel mehr spezialisiert als einer mit einem akademischen Abschluss. Die Dauer der Qualifizierung ist sehr unterschiedlich. Fachwirt wird man nach anderthalb Jahren, Bachelor aber erst nach acht Semestern.*

In einem Unternehmen (UN 8) wurde zudem auf die Vielzahl an Prüfungen verwiesen, die in einem Bachelor-Studium absolviert werden müssen. Deshalb sei die Fortbildungsprüfung dem Bachelor-Studium nicht gleichwertig.

Zudem wurde in akademisch fokussierten Unternehmen betont, dass das Studium wesentlich mehr theoretische Kenntnisse, Grundlagenwissen, strategische Kompetenzen und analytisches Denken hervorbringt und damit dem praxisnahen Lernen überlegen sei.

*UN 17 (PV): Der Fachwirt ist spezialisierter und eine gute Basis für die Fachlaufbahn. Der Hochschulabschluss ist breiter aufgestellt und generalistischer. Er bietet mehr betriebswirtschaftliches Know-how. Ein Bachelor muss komplexere Fachsituationen managen als ein Fachwirt. Er muss auch Fachkonzepte erstellen können...Ein Fachwirt hat einzelne Versicherungsfälle zu analysieren...Folglich ist er auch dem Bachelor nicht gleichwertig.*

*UN 15 (PV): Geht es um strategisch-konzeptionelle Aufgaben, wird dem Bachelor der Vorzug gegeben. Ist die Aufgabe jedoch weniger konzeptionell und mehr operationell würde ich den Fachwirt oder Betriebswirt vorziehen. Ansprechende Produktentwicklung ist eher eine Aufgabe für einen mit akademischem Abschluss. Aber das erfolgreiche Steuern des Verkaufs dieser Produkte kann jemand als Fachwirt sehr gut.*

Aufschlussreich ist, dass ein „modernisierter“ Fachwirt wie der Medienfachwirt (Print) seinerseits wiederum betont, dass sich mit seinem erweiterten Kompetenzspektrum sein Aufgabenspektrum deutlich verändert habe, es sei nicht mehr hauptsächlich Kataloggestaltung, sondern eine Produktentwicklung, die multivalent für verschiedene Medien genutzt werden könne (UN 19).

**In den fortbildungsoffenen Unternehmen werden die Aufwendungen zum Erwerb beruflicher Erfahrungen berücksichtigt, so dass dort keine Unterschiede zwischen den beiden Abschlussarten bezüglich des Aufwands und der Wertigkeit**

gesehen werden. **Praxisnähe und Anspruch der Prüfungen unterstreichen die Wertigkeit.**

In Unternehmen, in denen die Abschlüsse nach BBiG anerkannt sind oder zumindest der Personalverantwortliche sehr fortbildungsoffen ist, wurde meist darauf verwiesen, dass die zeitlichen Vorleistungen eines Fachwirtes mit der Ausbildung, seiner Berufserfahrung sowie dem Besuch des Vorbereitungskurses dem Aufwand eines Bachelor-Studiums nahe kommen.

*PV & QI (UN 13): Die Vergleichbarkeit des Fachwirtes mit dem Bachelor wird auch deshalb nicht wahrgenommen, weil die Fortbildung nicht im Paket mit der kaufmännischen Ausbildung gesehen wird. Beim Bachelorstudium wird automatisch registriert: wieviele Semester, wie viel Lernaufwand. Das wird beim Fachwirt nicht gesehen.*

*PV (UN 18): Das Gute am Rechtsfachwirt ist, dass hier auf die Reno-Ausbildung der Fachwirt draufgesetzt wird. Nebenbei hat jedoch die Reno-Fachfrau in der Kanzlei schon eine Menge dazugelernt. Und sie lernt weiter: nicht nur in der Fortbildung von den Dozenten, sondern die Teilnehmer lernen ja auch untereinander, voneinander. Da sitzen Junge neben Älteren mit Erfahrung. Und die vielgerühmte Theorie, die der Bachelor mitbringt, die ist inzwischen auch oberflächlich.*

In den UN 1, 2, 3, 6, 9, die wir als fortbildungsoffen bezeichnen, wurde festgestellt, dass die Bildungswege zwar unterschiedlich seien, sich aber vom Aufwand und der Qualität nicht wesentlich unterscheiden würden. Hier werden vor allem die Jahre beruflicher Erfahrung sowie die Ausbildungszeit als Teil der fachlichen und persönlichen Entwicklung berücksichtigt.

*UN 9 (QI): Ich denke mal, dass es viele gibt, die den Bachelor etwas höher bewerten. Ich selbst bewerte es aber gleich. .... Der Kurs baut auf den praktischen Erfahrungen auf – er ist auf die Bedürfnisse eines Unternehmens direkt zugeschnitten – das passt wie die Faust aufs Auge.*

*UN 9 (PV): Ich bin gar kein Freund vom Bachelor; ich finde man sollte gleich noch den Master machen. Sicher hört sich der Bachelor auf dem Papier wertiger an als der Fachwirt oder der Aus- und Weiterbildungspädagoge. Das geht ja auch so oft durch die Presse, ist in der Werbung und, und... Aber für mich ist das anders. Es gibt ja andere Grundvoraussetzungen. Und in diesem Segment, der Ausbildung, da braucht man auch Erfahrung und Reife. Die hat dann so ein AuW. Er kommt aus der Praxis, sagt aus der Praxis heraus, dass er das braucht – das ist für mich viel interessanter als ein Bachelor. Man muss ja auch die Person sehen, die dahinter steckt.... da ist man mit Erfahrung anders als ohne. Ja, wenn ein Bachelor mit 15 Jahren Berufserfahrung kommt, dann ist er ähnlich interessant; aber nicht, wenn er frisch von der Hochschule kommt.*

In einigen Fällen (UN 1 – Sportfachwirt, UN 6 – Leasingfachwirt) wurde der Wert der Qualifikation auch am hohen Anspruch der Fachwirtprüfungen gemessen. Das gilt auch für das Tourismusunternehmen:

*UN 19 (PV): „Ich weiß, dass den Tourismusfachwirten zum Beispiel nichts geschenkt wird. Ich bin Mitglied einer Prüfungskommission. Die Prüfung ist sehr anspruchsvoll. Aber im übrigen Unternehmen gelten letztlich Studienabschlüsse doch mehr als eine kaufmännische Aufstiegsfortbildung.“*

Ein weiterer Aspekt des Lernprozesses – die Praxisnähe – wurde ebenfalls in die Einschätzung der Akzeptanz einbezogen. In den fortbildungsoffenen Unternehmen wurde das Lernen

im Beruf als eine besondere Stärke des Fachwirtsabschlusses beschrieben. Das Verfügen über anwendungsorientiertes Wissen wird geschätzt.

*UN 11 (PV): Wenn ich jemand habe, der mehrere Jahre studiert hat, hat der zwar eine tolle Zeit gehabt, aber von der Praxis trotz aller Praktika wenig Ahnung. Demgegenüber ein Fachwirt, der eine Ausbildung hat und sich neben der Arbeit zum Fachwirt fortgebildet hat, dann sagt das doch schon etwas über die Leistungsfähigkeit der Person aus. Zugleich kommen auf einer Messe an unserer Haus-Uni Studenten mit fortgeschrittenem (wirtschaftswissenschaftlichem) Studium und fragen: was könnte ich denn bei Ihnen so machen...Die wissen nicht wofür sie studieren. Das werden Sie bei einem Fachwirt nicht erleben.*

**Bundesweit reguliert und IHK-geprüft sind die gesuchten Abschlüsse die Grundlage für vertikal und horizontal bessere Arbeitsmarktchancen als nur mit einer beruflichen Ausbildung.**

**Qualifikationsinhaber** schätzen am Abschluss, ihn bundesweit am Arbeitsmarkt einsetzen zu können, spezielle Kompetenzen für ein Fachgebiet erworben zu haben, sich für Aufstiegspositionen im eigenen Unternehmen oder sich am externen Arbeitsmarkt bewerben zu können. Je nach individueller Motivation für den Abschluss werden diese Aspekte unterschiedlich gewichtet. In diese Richtung argumentiert auch die Wirtschaftsfachwirtin (UN 14) und die Fachwirtin für Versicherungen und Finanzen (UN 17):

*QI (UN 14): Nach dem beruflichen Abschluss dachte ich, das kann doch noch nicht alles gewesen sein. Gemeinsam mit einer Freundin habe ich mich im Internet umgesehen. Der Wirtschaftsfachwirt gefiel uns gut, weil er so breit aufgestellt ist. Eigentlich brauchte ich die kaufmännische Fortbildung nicht, ich wollte mich beruflich ja nicht verändern. Ich dachte nur: ein zweites Standbein wäre gut. Ich wollte meine Fähigkeiten erweitern, breiter werden in meinem Kompetenzprofil, ja und mich vielleicht auch finanziell verbessern.*

*QI (UN 17): Ich wollte mich sicherer fühlen; ich wollte mich in andere Sparten innerbetrieblich einarbeiten und mich durch die Fortbildung auch für andere Standorte und eventuell auch für eine Tätigkeit in anderen Unternehmen rüsten. Ich wollte einfach mehr Möglichkeiten haben.*

**Die Abschlüsse sind eine anerkannte und echte Alternative zu einem Studium. Qualifikationsinhaber schätzen diese Entscheidungsmöglichkeit, weil eher keine „Studiertypen“ sind. Sie bevorzugen die praxisorientierte Ausrichtung sowie die berufsbegleitende Form gegenüber anderen Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung.**

Die **Qualifikationsinhaber** schätzen den Abschluss als eine Alternative zu einem Studium. Viele von ihnen wollten kein Studium absolvieren, weil es ihnen zu theoretisch war, zu weit weg vom Arbeitsplatz, sie sich ein Studium nicht zutrauten oder Geld verdienen mussten bzw. wollten. Sie sind eher keine Studiertypen.

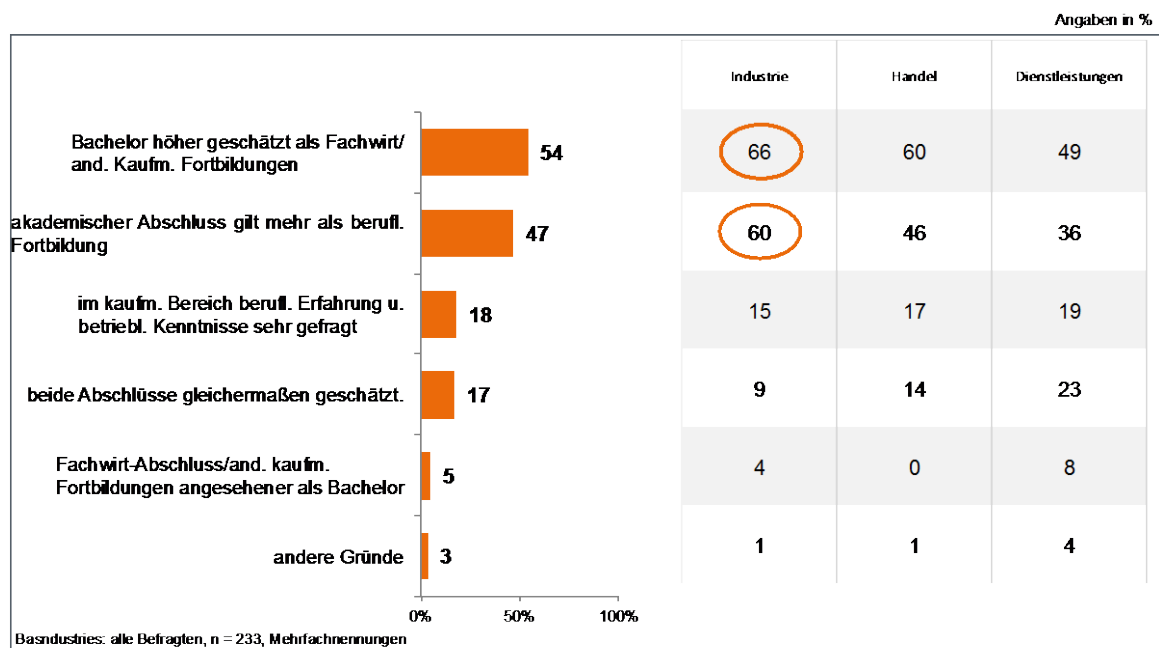
*QI (UN 13): Bei der Wahl der Fortbildung war mir nicht der Titel wichtig, sondern was ich lernte und was ich später damit anfangen konnte. Ich habe mich nie dafür interessiert, was ich außerhalb des Unternehmens mit dem Fachwirt anfangen kann. Die praktische Seite war für mich entscheidend. Die „Betriebsbindung“ war schon etwas Wichtiges. Hätte ich in diesem Unternehmen beginnen können, hätte ich wahrscheinlich doch im dualen Studium studiert.*

UN 10 (QI): Ich hatte das Gefühl, dass meine Motivation leidet, wenn ich nur von zu Hause studiere, es mir auf der Couch bequem mache .... also das konnte ich mir gar nicht vorstellen. Ich hab vermeiden wollen, dass der innere Schweinehund zuschlägt und man das dann über Jahre verschleppt. Ich wollte es kurz und knackig, das bot die Akademie an.

UN 4 (QI): Eigentlich habe ich mir nie darüber Gedanken gemacht, ob ich studieren möchte. Aber ich schätze mich auch so ein, dass ich nicht der Studiertyp bin; jemand der sich quält und zu Hause hinsetzt..... Ich gehe lieber arbeiten. Ich bin nicht so der Büffeltyp. Das war auch schon in der Ausbildung so – ich war lieber im Betrieb als in der Schule. Deshalb kam das für mich wohl auch gar nicht in frage. Es nebenbei zu machen, war auf jeden Fall eine Alternative.

**Die Befragung zeigt, dass in Dienstleistungsunternehmen die Akzeptanz der Abschlüsse höher ist als in Industrieunternehmen. Die Nachfrage nach Fachwirt-Abschlüssen der Industrie scheint rückläufig.**

Etwas mehr als die Hälfte aller Befragten gibt an, dass in ihrem Unternehmen der Bachelor höher bewertet wird als der Fachwirt (54%), bzw. insgesamt ein akademischer Abschluss mehr gilt, als eine berufliche Fortbildung (47%). Diese Meinung vertreten insbesondere Befragte aus der Industrie (66% bzw. 60%). Im Vergleich geben Befragte aus der Dienstleistungsbranche etwas häufiger an, dass beide Abschlüsse gleichermaßen geschätzt sind (23%), wengleich insgesamt auch hier die akademischen Abschlüsse als höherwertig eingestuft werden.



Frage 20: Gibt es in Ihrem Unternehmen einen Unterschied im Ansehen zwischen kaufmännischen Fortbildungsabschlüssen und Bachelor-Abschlüssen?

Abbildung 10: Akzeptanz der Abschlüsse in Industrie, Handel und in der Dienstleistungswirtschaft

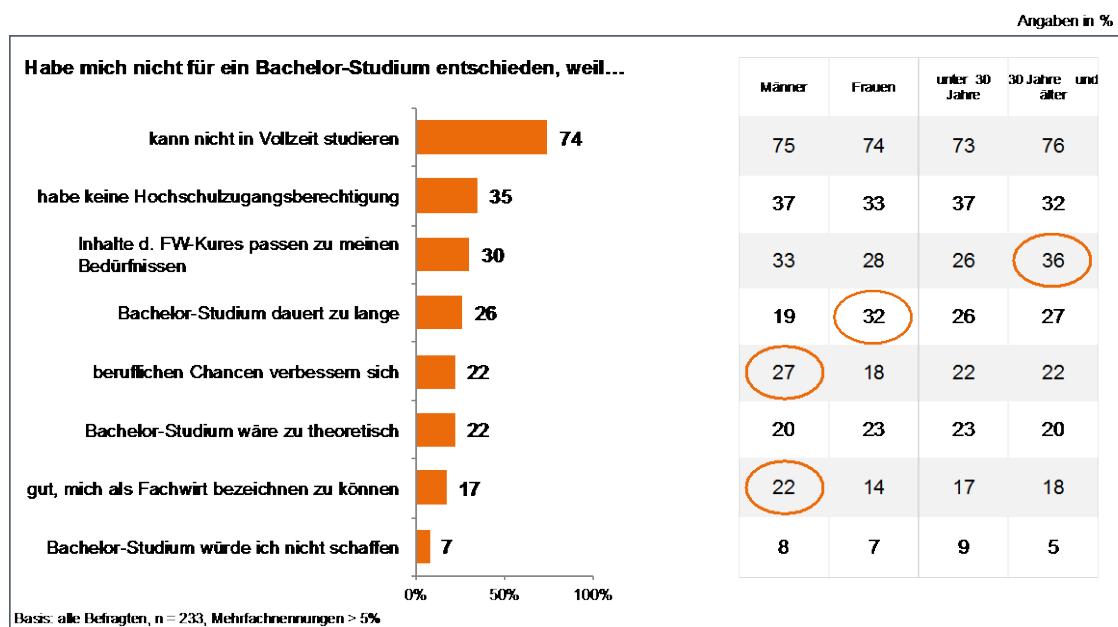
Ein Leiter einer Weiterbildungsakademie (Arbeitgeber der Fachwirtin für Gesundheits- und Sozialwesen) schätzt ein:

UN 21 (PV): Industriefachwirt ist rückläufig. Der war mal ein starker Renner. Die Industrie ist ja auch rückläufig. Der Industriefachwirt hat im Vergleich zum Wirtschaftsfachwirt den Nachteil, dass man in

der Industrie Berufserfahrung gesammelt haben muss. Beim Wirtschaftsfachwirt muss man nur irgendeine Berufserfahrung nachweisen; aber keine branchenspezifische.

Die kaufmännische Aufstiegsfortbildung ist eine Möglichkeit, berufsbegleitend und inhaltlich passend einen Abschluss zu erwerben. Für 17% der Befragten ist es auch gut, den Abschluss eines „Fachwirts“ zu erhalten.

Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer an der Online-Befragung hat sich gegen ein Bachelor-Studium entschieden, weil sie keine Möglichkeit haben zu studieren, d.h. nicht in Vollzeit studieren können (74%) oder keine Hochschulzugangsberechtigung (35%) haben. Zu denjenigen, die sich explizit für den Fachwirtkurs entschieden haben (Inhalte des Kurses passen gut zu meinen Bedürfnissen 30%, finde es gut, mich als Fachwirt bezeichnen zu können 17%), gehören vor allem Männer, die älteren Befragten und Personen, die glauben, dass der Fachwirt im Unternehmen besser angesehen ist als der Bachelor.



Frage 15. Warum haben Sie sich für die berufliche Fortbildung und nicht für ein Bachelor-Studium entschieden?

Abbildung 11: Gründe für die Entscheidung für den Vorbereitungskurs und gegen ein Studium

Die Personalverantwortlichen schätzen die möglichen Alternativen zwischen Hochschulstudium und Aufstiegsfortbildung, weil die Beschäftigten die für sie passende Fortbildung wählen können, ohne sich zu überfordern. Die Personalverantwortlichen sehen den Nutzen in der höheren Leistungsfähigkeit und dem vertieften fachlichen Wissen der Absolventen, das nach Bedarf im Unternehmen abgerufen werden kann.

Die Personalverantwortlichen schätzen, dass die Fortgebildeten hohes Engagement für ihre eigene Entwicklung zeigen, eigeninitiativ sind und ihre Leistungsfähigkeit auch im Sinne des Unternehmens weiterentwickeln. Auch sie sehen in den Abschlüssen nach BBiG eine Alternative zum Studium in der beruflichen Fortbildung. So können sie die Beschäftigten da-



bei unterstützen, den für sie richtigen und passfähigen Weg zu finden – für den einen kann es ein Studium sein, für den anderen die Fortbildung nach BBiG.

*UN 9 (QI): Aktuell haben wir eine frisch ausgelernte Kollegin, die macht gerade den Handelsfachwirt. Oder: ein Azubi, der gerade auslernt nach verkürzter Ausbildung, wird dann ein Fernstudium in Wirtschaftsjura anfangen. Das macht er berufsbegleitend. Er geht ins Rechnungswesen, wo das auch gebraucht wird und in ein paar Jahren aufgrund von Verrentung auch Personalbedarf entsteht. Das passt dann alles super gut.*

Im Unternehmen 2 wurden gleich mehrere Anwendungsbereiche des Abschlusses identifiziert: Werbung für die berufliche Ausbildung, (Nach-)Qualifizieren von Stelleninhabern, Aufstiegsqualifizierung für weniger berufserfahrene, jüngere Beschäftigte, Umstieg aus einem gewerblich-technischen Beruf, fachliche Spezialisierung der Büro-Kaufleute, alternativer Entwicklungsweg für Studienabbrecher.

*UN 2 (PV): Auch Studienabbrecher könnten eine Zielgruppe sein. Wir haben da eine Kollegin, die ihr Studium abgebrochen hat; auch nie wieder eines aufnehmen will. Sie macht ihre Ausbildung ausgezeichnet; wird damit auf Dauer unterfordert sein. Der Fachwirt wäre eine gute Alternative für sie.*

*UN 6 (PV): Wir lassen uns den Ball zuspielen; greifen da nicht groß ein. Der eine oder andere hat auch keine Hochschulzugangsberechtigung, oder das Studium ist zu hart neben der Arbeit. Wenn jemand sagt, jetzt bin ich bereit für den Fachwirt, dann unterstützen wir das auch.*

In den akademisch fokussierten Unternehmen wurden keine dieser Argumente genannt, weil die Abschlüsse dort keine oder kaum Anerkennung erfahren.

Akzeptanzförderlich ist es, wenn der Personalverantwortliche selbst ein Absolvent des Fortbildungssystems ist bzw. wenn er im Unternehmen Karrieren miterlebt hat, die mit diesen Abschlüssen begleitet waren. Es ist aber keine bestimmende Variable für die Akzeptanz im Unternehmen. Viele Personalverantwortliche aus fortbildungsoffenen Unternehmen hatten studiert und maßen dem Abschluss dennoch eine hohe Anerkennung zu. Umgekehrt konnten Personalverantwortliche, die selbst Fachwirte waren, die strukturelle und kulturelle Präferenzierung akademischer Abschlüsse im Unternehmen nicht neutralisieren.

Andererseits werden die nunmehr vorhandenen beiden Wege als Ausweitung der Optionen betrachtet, die jemand hat, der eine kaufmännische duale Ausbildung absolviert hat. Im UN 6, in dem kein spezialisiertes Personalmanagement vorhanden ist, orientieren sich die Beschäftigten z.B. selbst am Weiterbildungsmarkt und wählen die Angebote aus.

#### **4.4.3 Akzeptanz durch erworbene Kompetenzprofile**

**Kernmerkmale der Aufstiegsfortbildung sind (unverändert) die Praxisorientierung sowie die berufliche Erfahrung der Absolventen.**

Für die Personalverantwortlichen unterscheidet sich ein Bachelor-Studium von einer Aufstiegsfortbildung fundamental. Während ein Studium für sie theoretisch, wissenschaftlich, grundlagenorientiert ausgerichtet ist, ist die Fortbildung anwendungsorientiert, praxisbezo-

gen und spezialisiert. Insbesondere diese Qualitäten werden bei der Stellenbesetzung berücksichtigt.

*UN 13: Die entscheidende Frage ist: Will ich einen Mann (oder eine Frau) der Praxis oder der Theorie.*  
Im Unternehmen 6 charakterisiert der Personalverantwortliche frisch von der Hochschule kommende Mitarbeiter als „allgemein theoretisch gerüstet“ ein, aber als „Anwendungszwerg“. Für ihn vermittelt sich mit dem Begriff des Fachwirts, dass man in einem bestimmten kaufmännischen Fachbereich über Kompetenzen verfügt, die dem eines Bachelors ebenbürtig sind.

*UN 6 (PV): Für mich ist der Fachwirt jemand, der in einem bestimmten Gebiet weit mehr Wissen und Fähigkeiten hat als jemand mit einer kaufmännischen Ausbildung. Die Gebiete, die vermittelt werden, die werden auf Bachelor-Niveau vermittelt. Viele Bereiche werden zwar nicht behandelt, aber der Fachwirt hat halt in diesem einen Feld Kompetenzen, die ich persönlich noch höher einschätze als bei einem Bachelor, weil sie so praxisnah sind. Und wenn man individuell noch Lust und die Fähigkeiten hat, kann man sich auch noch das andere Wissen als Bachelorwissen drum herumbauen. Das Wissen zu erwerben, wie die Finanzwelt funktioniert, wie die Zusammenhänge liegen – das ist schon der schwierigere Punkt, den die Bachelor bewältigen müssen und den die Fachwirte in den Berufsjahren bereits kennengelernt haben. Die Leasingfachwirte haben tiefes Branchenwissen und ein bisschen flacheres generalisiertes Wissen. Das kann man sich aber leichter aneignen als umgekehrt.*

Ansichten wie diese, die im Gros der Interviews vor allem mit den Personalverantwortlichen in ähnlicher Form geäußert wurden, meinen aber nicht nur Praxisbezug im Sinne trainierter fachlich-methodischer Kompetenzen. Sie meinen auch und nicht zuletzt Praxisnähe durch „verfügbare“ personale und soziale Kompetenz. Das zeigen Verweise darauf, dass sich Fortgebildete „smarter“ im Unternehmen bewegen oder man sie im Unterschied zum Bachelor sehr flexibel einsetzen könne (UN 11, UN 12, UN 15). Das ist doppelt interessant, weil aus anderen Untersuchungen zu Rekrutierungsstrategien von Unternehmen mit wissensintensiven Tätigkeiten<sup>7</sup> bekannt ist, dass Betriebe nicht nur den fachlich geeigneten Beschäftigten suchen, sondern den kulturell passenden. Fortgebildete kennen sich – durch betriebliches Eingebundensein während der Fortbildung – in betrieblichen Gegebenheiten aus und finden „die richtige Sprache und Ansprache“ für unterschiedliche Beschäftigtengruppen im Unternehmen. Diese Sicht ergänzte die Personalverantwortliche im Unternehmen 14 noch um einen weiteren Aspekt: ein Verzicht auf berufliche Aufstiegsfortbildung und ihre Absolventen würde die „betriebliche Einarbeitung sehr verlängern und verteuern“.

---

<sup>7</sup> Jasper, G.; Horn, J.; Jürgenhake, U.; Bode, S.; Schmidt, S. (2009): Untersuchung zum Rekrutierungsverhalten von Unternehmen mit wissensintensiven Dienstleistungen und Unternehmen mit wissensintensiven Tätigkeitsfeldern, Band 5 der Reihe Berufsbildungsforschung, BMBF-Studie.



Das Kompetenzprofil der Absolventen kaufmännischer Aufstiegsfortbildung wird in fortbildungsoffenen Unternehmen als geeignet für Führungspositionen anerkannt. Typische Funktionen, die Fachwirte übernehmen, konnten nicht identifiziert werden.

**In den fortbildungsoffenen Unternehmen** werden Fachwirten folgende Kompetenzen attestiert:

- Kompetenzen zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen
- Kompetenzen zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in einem beruflichen Tätigkeitsfeld oder in Betriebsfilialen
- Kompetenzen, Anforderungen aus Komplexität und häufigen Veränderungen begegnen zu können (Kompetenzbeschreibung auf DQR-Niveau 6)

Mit dem Anerkennen eines solchen Kompetenzprofils werden Fachwirte auch als geeignet für Teamleiterpositionen, mittlere Führungspositionen und Betriebsleiterfunktionen betrachtet. Die Besetzung in solche Funktionen erfolgt immer unter Berücksichtigung von insgesamt drei Komponenten: der Qualifikation, der beruflichen Erfahrung und der persönlichen Eignung. In den meisten Unternehmen haben die beiden letzteren Faktoren einen höheren Stellenwert als die Qualifikation bzw. der Abschluss.

*QI (UN 19): Ein Aufstieg im Unternehmen nach dem Abschluss war nicht sicher. Ich arbeitete 2010 zunächst weiter auf der Stelle, auf der ich vorher schon tätig war...Dann wurde die Abteilungsleiterstelle frei. Ich wurde angesprochen, ob ich diese Stelle nicht übernehmen wolle. Ich habe mich erstmal mit meinem künftigen Team beraten, ob ich zusagen soll... Mit 29 Jahren war ich dann Abteilungsleiterin Agentur Service. Das ist bei uns auch kein Einzelfall: ein Tourismusfachwirt hat eine Referentinnenposition inne. Ein Tourismusfachwirt sitzt auf einer Spezialistenstelle. Und eine war schon vorher Abteilungsleiterin – als Fachwirtin.*

**In akademisch fokussierten Unternehmen** wird das Kompetenzprofil der Fortgebildeten als fachliche Spezialisierung eingeordnet. Demzufolge kommen sie dort für Führungspositionen in der Regel nicht in Betracht.

**In akademisch fokussierten Unternehmen** wird das Kompetenzprofil der Fortbildungsabschlüsse vor allem aus der Perspektive der fachlichen Spezialisierung betrachtet, die auch durch andere Kurse und Zertifikate erreicht werden kann.

*PV (UN 5): Alles das, was die Fortbildungen zum Fachwirt, Industriemeister oder auch die IT-Weiterbildung leisten können, kann auch durch normale Seminare abgedeckt werden. Das sind Spezialistenprogramme, die sehr auf einen Geschäftsbereich zugeschnitten sind – das hat man bleiben lassen.*

Oder es wird in akademisch fokussierten Unternehmen klar festgelegt, in welchen Funktionen Fortgebildete (IHK) einerseits und Hochschulabsolventen andererseits eingesetzt werden.

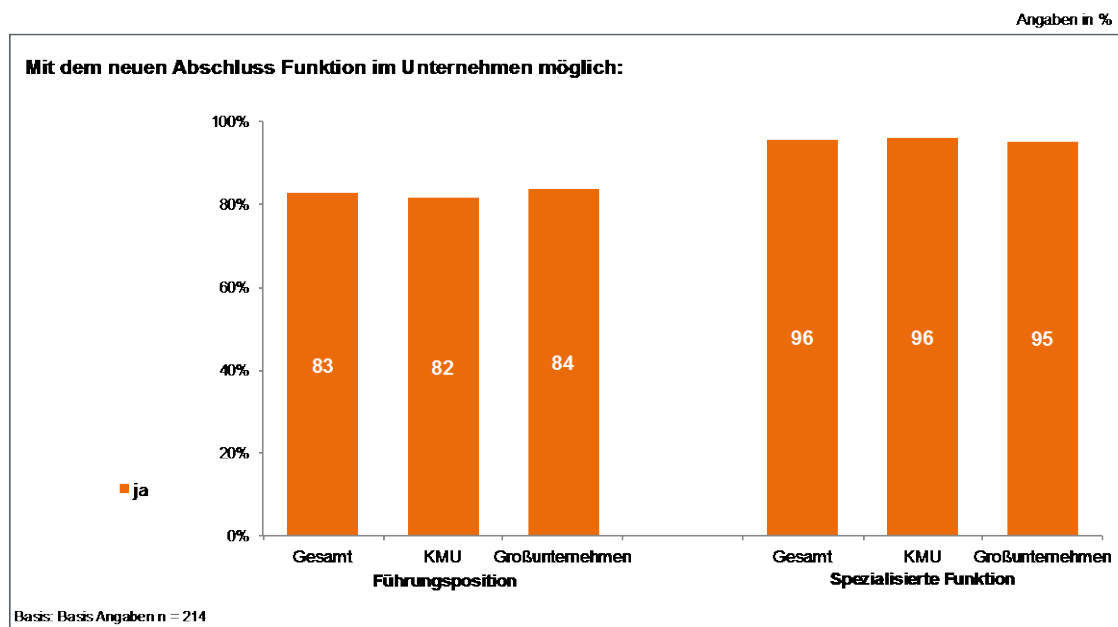
*PV (UN 4): Mitarbeiter/innen mit beruflichen Fortbildungsabschlüssen werden für Spezialistenfunktionen und untere Leitungsfunktionen, d.h. in der Regel für Fachkarrieren ausgewählt oder dafür*

vorgesehen. Studienabsolventen – und hier wird nicht nach Bachelor und Master unterschieden – sind potenzielle Führungskräfte für mittlere und höhere Leitungsebenen.

**Angestrebte Funktionen und Positionen der Teilnehmer der Online-Befragung sind: Spezialistenfunktionen, Führungspositionen und Projektleiterfunktionen. Keine Unterschiede in den verschiedenen Unternehmensgrößen.**

Funktionen, die mit dem zukünftigen Abschluss erreichbar sind (vorausgesetzt, sie sind im Unternehmen vorhanden), sind spezialisierte Funktionen (79%), Führungsfunktionen auf der unteren Leitungsebene (76%) und Projektleitung (72%). Eine Führungsfunktion in einer höheren Leitungsebene oder in einer ausländischen Niederlassung können sich nur wenige der Befragten vorstellen (15% bzw. 10%).

Es ist kein Unterschied in den erwarteten Einsatzmöglichkeiten nach Unternehmensgrößen festgestellt worden.



Frage 19. Was denken Sie: Welche Funktionen können Sie mit Ihrem zukünftigen Abschluss in Ihrem Unternehmen übernehmen?

39

Abbildung 12: Erwartete Einsatzmöglichkeiten nach Unternehmensgrößen

#### 4.4.4 Akzeptanz durch einkommenssteigernde Wirkung des Abschlusses

Die Akzeptanz im Unternehmen bezüglich der Gleichwertigkeit bzw. Nichtgleichwertigkeit von Fortgebildeten und Hochschulabsolventen spiegelt sich im Einkommen der Beschäftigten.

Im nur einem Unternehmen (UN 14) waren die Abschlüsse nach BBiG namentlich im Tarifvertrag verankert – jedoch zwei Tarifgruppen unterhalb der Inhaber von Bachelor-Abschlüssen. Im Rahmentarifvertrag Chemie gibt es keine explizite Erwähnung; dort kann man in der Tarifgruppe E 11 die Beschreibung finden „Studium oder gleichwertige Qualifika-

tion“. In den Unternehmen 8 und 5 werden Absolventen der dualen Ausbildung auf der einen Seite und Absolventen des dualen Studiums auf der anderen Seite nach der Ausbildung sofort unterschiedlich eingruppiert. Die Einkommensperspektiven sind damit von Anfang an unterschiedlich gesetzt. All diese Unternehmen zeigen eher akademische Fokussierung. In den fortbildungsoffenen Unternehmen richtet sich die Eingruppierung nach der besetzten Funktion. Eine explizite Verankerung der Abschlüsse in Tarifverträgen kann eine Abwertung gegenüber den Bachelor-Abschlüssen zementieren, wenn sie unterhalb von Studienabschlüssen eingeordnet werden. Sie kann aber auch die Gleichwertigkeit stützen, indem die Bezeichnung (als Gruppenbezeichnung) anstelle oder neben den Begriff „gleichwertige Qualifikationen“ in die Tarifgruppe des ersten akademischen Abschlusses eingeordnet wird.

### Die Entlohnung nach Funktion gibt Fortgebildeten Chancen auf ähnliche Einkommen wie akademisch gebildete Beschäftigte.

Wird in Unternehmen nach Funktionen und Funktionsebenen („Leistung“) entlohnt, gibt es die genannten Abstufungen nicht, dennoch schafft das Aufstiegssystem sie vermutlich indirekt.

*PV (UN 17): „Das Fach-Laufbahnmodell umfasst vier Stufen. Es gibt Fachberater der ersten, der zweiten, der dritten und der vierten Stufe, wobei die vierte Stufe bzw. Ebene die höchste ist. Einschlägige Fachwirte sind vor allem Kandidaten für dieses Modell. Sie können jedoch bei Eignung und Potenzial auch in den Pool der Führungskräfte gelangen. Die entsprechende Prüfung erfolgt durch Rollenspiele im Assessment-Center. Umgekehrt landen auch Mitarbeiter mit Bachelor-Abschluss in der Fachlaufbahn... Die Bezahlung sowohl der Hochschulabsolventen als auch der Fachwirte erfolgt entsprechend ihren Funktionen – und nicht nach Abschluss.“*

Qualifikationsinhaber haben unterschiedliche Erwartungen an den Nutzen (die Rendite) der Fortbildung. Dabei kann eine Erwartung durch das Erfüllen einer anderen Erwartung kompensiert werden. Die Erwartung nach Einkommenssteigerung und nach Übernahme verantwortungsvoller Positionen ist bei den Qualifikationsinhabern der fortbildungsoffenen Unternehmen eingetreten.

Aufseiten von Qualifikationsinhabern prägt die Nutzenerwartung an die Fortbildung die Akzeptanz des Abschlusses. Diese Akzeptanz ist hoch, wenn der Abschluss ermöglicht, über höhere Positionen oder anspruchsvollere Tätigkeiten ein höheres Gehalt zu bekommen. Mit dieser „Bildungsrendite“ rechnen auch fast 50% der Teilnehmer an der Online-Befragung. Auch ohne Gehaltsverbesserungen gilt es für viele Fortgebildete als lohnend, anspruchsvollere Positionen mit mehr Verantwortung zu übernehmen, also Karriere zu machen.

Die Personalverantwortlichen sehen den Nutzen in der höheren Leistungsfähigkeit und dem vertieften fachlichen Wissen der Absolventen, das nach Bedarf im Unternehmen abgerufen werden kann.

In den Unternehmen wird diese Erwartungshaltung etwas anders betrachtet. Positiv wird gesehen, dass die Beschäftigten – überwiegend in ihrer Freizeit – mehr Qualifikation erwerben, die sie auch für das Unternehmen gut einsetzen können, ob in Führungspositionen oder in ihren fachlichen Positionen. Das Unternehmen hat nicht viel Aufwand damit. Falls es je-

doch mehr Aufwand gibt, wie beispielsweise bei den IT-Berufen, dann leidet die Akzeptanz am mangelnden Nutzen für die Fortgebildeten. Das wurde im Unternehmen 5 beschrieben.

*UN 5 (PV): Das war als eine längerfristig begleitete Maßnahme angelegt, ein bis zwei Jahre, mit Lernprozessbegleitung und einem Preis, der kalkuliert war; und das hat nicht funktioniert. Das war zu aufwändig.*

Im Unternehmen 10, in dem IT-Projektleiter befragt wurden, erfolgt die Lernprozessbegleitung durch den Weiterbildungsträger nicht am Arbeitsplatz, somit entstand auch kein Aufwand für das Unternehmen.

#### 4.4.5 Keine akzeptanzfördernde Wirkung durch internationalen Arbeitsmarkt

**Absolventen der Aufstiegsfortbildung sind derzeit nicht auf den internationalen Einsatz und Aufstieg ausgerichtet.**

In den Unternehmen fanden wir unter den über 20 Beschäftigten nur zwei Qualifikationsinhaber, die am internationalen Arbeitsmarkt tätig sind oder tätig werden wollen. In der Online-Befragung gab es niemanden, der „in internationalen Niederlassungen“ arbeiten möchte. Deshalb spielte die Frage der internationalen Verständlichkeit für die Qualifikationsinhaber bislang keine Rolle. Während des Interviews wurde dann aber eingeräumt, dass es sinnvoll wäre, diesen Aspekt bei der Bezeichnungsfrage zu berücksichtigen. Der Industriefachwirt, der in Österreich seine Qualifikation vermitteln muss, nennt sich „Ingenieur – und fertig“ (UN 11). Er leitet den Bereich Engineering. Die andere Qualifikationsinhaberin ist selbständig (UN 10) und mit der Bezeichnung „Certified IT-Business Manager“ für Bewerbungen am europäischen Arbeitsmarkt sehr zufrieden.

#### 4.4.6 Akzeptanz durch Qualifikationsbedarf in den Unternehmen

**Organisationaler Wandel verändert den Bedarf an den Qualifikationen der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung. Allerdings gibt es diesbezüglich keine eindeutige Tendenz. Es gibt Entwicklungen, die die Nachfrage nach den entsprechenden Abschlüssen erhöhen (können) und solche, die zu einer Bedarfsreduzierung führen. Kaufmännische Aufstiegsfortbildung ist die Basis (oder Begleitung) von Aufstieg oder Funktionswandel (Anpassungsqualifizierung).**

In einigen Unternehmen (2, 12, 15, 17, 18) wurde beschrieben, dass Entwicklungen der Organisationsstrukturen sowohl förderlich als auch hinderlich für den Einsatz von Fortgebildeten nach BBiG wirken. Im Unternehmen 2 entstehen z.B. durch die stärkere **Verlagerung von Verantwortung** in die Disposition höhere Anforderungen an Kompetenzen für Führung, Steuerung und Verbesserung von Prozessen. Die Teamleiter bzw. Schichtleiter benötigen umfassendes Know-How für das Management in diesem Berufsfeld. Deshalb wurde von den Personalverantwortlichen dieses Unternehmens ein neuer Bedarf nach Fachwirten für Güterverkehr und Logistik identifiziert.

Im Unternehmen 17 wird sowohl vom Personalverantwortlichen als auch von der Fachwirtin für Versicherungen und Finanzen auf die widersprüchlichen Entwicklungen hingewiesen, die aus der **Standardisierung und Digitalisierung von Arbeitsprozessen** erwachsen.

*UN 17 (PV) : Im Versicherungswesen vollziehen sich zwei Entwicklungen: zum einen eine Standardisierung einfacher Tätigkeiten, die dadurch obsolet werde; zum anderen – und dadurch bedingt – wächst der Bedarf an Spezialisten. Die schweren und anspruchsvolleren Arbeiten bleiben. Ich hoffe, dass Fortgebildete beim Personalabbau eher eine Chance haben. Das wird bereits im Unternehmen diskutiert. Besonders der Innendienst hofft. Im Außendienst hat man mehr Angst vor der Konkurrenz durch Internetverkauf.*

In diesen Reflexionen kam stets die Hoffnung zum Ausdruck, mit dem Fortbildungsabschluss besser für den damit verbundenen Wandel von Arbeitsanforderungen gerüstet zu sein.

Eine ähnliche Entwicklung wird auch in Unternehmen 18, einer Rechtsanwaltskanzlei signalisiert. Zum einen würden die Rechtsgebiete immer differenzierter und komplexer, was das **Terrain für Spezialisierungen** bereite, die die Beratungsfunktion von Anwaltskanzleien flankieren und ein Einsatzgebiet für Rechtsfachwirte seien. Zum anderen würden bisherige einfache standardisierte Aufgaben automatisiert. Aus der Sicht der Rechtsfachwirtin birgt das die Gefahr, dass Reno-Gehilfinnen eingespart und stattdessen Rechtsfachwirte auf niedrigem Einkommensniveau beschäftigt würden. Schon jetzt gebe es eine Rechtsfachwirtschwemme und viele ihrer Fachkollegen hätten sich in eine mühselige Selbständigkeit geflüchtet.

Ein anderer Trend ist, dass kaufmännische **Funktionen** wie Rechnungswesen und Buchführung weiter **zentralisiert werden** und die entsprechenden Tätigkeitsfelder in den dezentralen Einheiten teilweise ganz verschwinden. Das reduziert auch den Bedarf an einschlägigen Fachwirten und Fachkaufleuten (wie in Unternehmen 12 und 15 dargestellt).

Auch der Medienfachwirt (UN 19) in einem großen Reiseunternehmen in der Medienagentur berichtet von Veränderungen im Produkt- und Organisationsbereich. Immer weniger gehe es um die Produktion von Reisekatalogen, als um ein vielgestaltiges Produktspektrum, das variabel in unterschiedlichen Medien einsetzbar sei und über socialmedia, Apps etc. ansprechend und effizient bereitzustellen seien. Wer da bezüglich seiner Kompetenzen nicht mit der Entwicklung mithalte, sei „weg vom Fenster“.

**Die strukturell-programmatische Förderung der Fortbildung im Unternehmen fördert die Bekanntheit von Bezeichnungen. Es gibt jedoch keinen engen Zusammenhang zwischen der Förderung und der Bekanntheit.**

Eine strukturell-programmatische Förderung von beruflicher Fortbildung findet sich nur in großen Unternehmen. Es existieren Laufbahn- und Weiterbildungsmodelle, die in entsprechenden Programmen abgebildet sind (z.B. UN 13, 14, 15, 17). In diesen Unternehmen wird überwiegend mit den Begriffen „Berufliche Ausbildung, Bachelor, Master, Promotion“ gearbeitet. Die strukturell-programmatische Förderung kaufmännischer Aufstiegsfortbildung ist in

großen Unternehmen **rückläufig** bzw. vollständig abgeschafft. (UN 5, UN 7, UN 11, UN 12, UN 19)

*PV (UN 11): Die kaufmännische Aufstiegsfortbildung wurde früher gefördert, jetzt nicht mehr. Früher wurde die kaufmännische Ausbildung mit anschließender Fortbildung unterstützt. Das wurde von vielen Abiturienten wahrgenommen. Jetzt wird im Konzern das duale kaufmännische Studium zum Bachelor gefördert.*

*PV (UN 19): Die berufliche Fortbildung zum Tourismusfachwirt ist nicht mehr direkt in das Qualifizierungssystem des Unternehmens integriert. Diese Fortbildung liegt jetzt in den Händen der interessierten Mitarbeiter und erfolgt gewissermaßen in deren Eigenregie. Grund für diese Entwicklung sind aber nicht nur die relativ hohen Kosten, sondern auch die Erwartungshaltung, die mit der Fortbildung zum Fachwirt bei den Mitarbeitern erzeugt wurde.*

Es ist in diesen Unternehmen zwar möglich, einen Abschluss der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung zu erwerben. Je weniger dies aber in Programmen kommuniziert wird, desto geringer ist die Bekanntheit.

In vielen Unternehmen wird die Fortbildung gefördert, in anderen wiederum nicht. Die Förderung von Fortbildung im Unternehmen ist kein Faktor, der die Nachfrage nach den Abschlüssen direkt steuert, er fördert jedoch deren Bekanntheit. Der wichtigste Faktor der Akzeptanz ist die mögliche Verwertbarkeit im aktuellen Unternehmen oder am Arbeitsmarkt.

In nicht wenigen Unternehmen geht die Förderung der beruflichen Fortbildung zurück und wird mehr der „Eigenregie“ und Verantwortung der Fortbildungsinteressierten überlassen. Ob ein Unternehmen den Erwerb eines Abschlusses finanziell und zeitlich fördert oder nicht, ist nicht die entscheidende Komponente der Akzeptanz durch Unternehmen und Qualifikationsinhaber. Es gibt z.B. akademisch fokussierte Unternehmen, in denen der Abschluss gefördert werden kann, wenn es einen Bedarf gibt (UN 5 und UN 7). Die für ein berufsbegleitendes Studium geltenden Regeln werden dann auf die Situation der Fortgebildeten übertragen (Gleichbehandlung). Es gibt auch fortbildungsoffene Unternehmen, in denen der Erwerb des Anschlusses nicht gefördert wird, weil generell keine berufliche Weiterbildung finanziell und zeitlich unterstützt wird (UN 1).

Aus der Sicht der Qualifikationsinhaber ist es sogar in einigen Fällen positiv bewertet worden, keine Förderung vom Unternehmen erhalten zu haben. Das mache sie „unabhängiger“ und lasse Spielraum, „sich auch in anderen Unternehmen bewerben zu können“ (UN 10).

Höheren Stellenwert hat die programmatische Förderung, weil sie direkt die Verwertung des Abschlusses im Unternehmen beeinflusst. In Unternehmen 5 und 7 werden jedoch nur Bachelor-Abschlüsse programmatisch gefördert; es wird dort keinem Beschäftigten empfohlen, den Abschluss eines Fachwirts zu erwerben. In den kleinen und mittelständischen Unternehmen gibt es diese programmatische Förderung nicht; dennoch genießen die Abschlüsse in den fortbildungsoffenen Unternehmen hohe Akzeptanz.

In einigen Unternehmen geht die Förderung der beruflichen Fortbildung zurück und wird mehr der „Eigenregie“ und Verantwortung der Fortbildungsinteressierten überlassen.

Es gibt bereits Unternehmen, die früher die Fortbildung zum Fachwirt bzw. den anderen Qualifikationen gefördert haben und dies mittlerweile nicht mehr tun. Sie setzen auf akademische Abschlüsse, die wiederum gefördert werden (UN 5, UN 7, UN 11, UN 19).

*UN 19 (QI): Die berufliche Fortbildung zum Tourismusfachwirt ist nicht mehr direkt in das Qualifizierungssystem des Unternehmens integriert. Diese Fortbildung liegt jetzt in den Händen der interessierten Mitarbeiter und erfolgt gewissermaßen in deren Eigenregie. Grund für diese Entwicklung sind aber nicht nur die relativ hohen Kosten, sondern auch die Erwartungshaltung, die mit der Fortbildung zum Fachwirt bei den Mitarbeitern erzeugt wurde.*

Die Personalverantwortliche des Unternehmens 19 schätzt zugleich ein, dass der Verzicht auf eine geförderte Fortbildung zum Tourismusfachwirt auch dem Trend der Akademisierung geschuldet sei. Das zeige sich auch darin, dass einige Tourismusfachwirte noch ein Studium zum Bachelor an ihre Fortbildung angeschlossen haben.

#### 4.4.7 Akzeptanz durch gesellschaftliche Anerkennung und Renommee des Abschlusses

Gesellschaftlich wird den akademischen Abschlüssen ein höherer Stellenwert eingeräumt als den Abschlüssen der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung. Für die Qualifikationsinhaber ist jedoch entscheidend, welches Renomme der eigene Abschluss im eigenen speziellen Unternehmen und am jeweiligen Arbeitsmarkt besitzt.

In fast allen Unternehmen, auch den fortbildungsoffenen, räumten Qualifikationsinhaber und Personalverantwortliche ein, dass das Ansehen von Fachwirten in der Gesellschaft niedriger erscheint als ein Bachelor-Abschluss. Das wurde mit dem Prestige einer akademischen Bildung begründet, das sich über lange Zeit in der Gesellschaft aufgebaut hat.

*UN 13 (PV & QI): Die Akzeptanz des Bachelors bei der Allgemeinheit ist deutlich höher als die eines Fachwirtes. Der Bachelor ist auch viel präsenter in der Öffentlichkeit.*

Für die Zukunft wurde mehrfach ein sinkendes Renommee des ersten akademischen Abschlusses prognostiziert. Nicht wenige Personalverantwortliche meinten, dass mit der steigenden Zahl an Inhabern von Bachelor-Abschlüssen deren Wertigkeit (wieder) sinkt und ein Drang entstehen wird, Master-Abschlüsse zu machen, um sich überhaupt noch von anderen unterscheiden zu können. Auch Fachwirte könnten mit ihrem besonderen Profil an Prestige gewinnen.

*UN 1 (QI): Bachelor hört sich irgendwie besser an, als ein Fachwirt – in meinen Augen. .... Ein qualitativ höherer Abschluss – das hätte ich so eingeschätzt.*

*UN 1 (PV): Das sehe ich ähnlich. Das ist der direktere Weg. Da seh' ich auch Jüngere; die direkt nach dem Abitur dann studiert haben; und beim Fachwirt ist es dann nach der Ausbildung, berufsbegleitend, on-top gemacht worden. Wobei ich das qualitativ nicht geringer wertig sehen würde, sondern ich da eher in die Richtung gehen würde der internen Strukturen – also das machen dann Mitarbeiter, die sa-*



*gen, ich möchte noch mal eine Stufe höher steigen. Also das ist ganz klar eine Botschaft vom Mitarbeiter, dass da auch eine Entwicklung intern gewünscht ist.*

*Das sehe ich bei einem Bachelor-Abschluss so nicht. Da stelle ich jemanden ein, und sag mal, setz ihn auf eine Position, wobei ich da noch nicht weiß, geht das in eine Führungsrichtung oder nicht.*

In Unternehmen mit einem geringen Renommee der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung wird sogar davor gewarnt, diesen Weg einzuschlagen.

*UN 7 (BR): Wenn man mit einem Bachelor-Studium alle Chancen hat, warum sollte man sich die Mühe machen und schauen, was es noch an IHK-Abschlüssen gibt? Beim Studium sind alle Regelungen im Unternehmen klar, es gibt vielfältige Erfahrungen. Man weiß, dass man das berufsbegleitend gut schafft, freitags über das Wochenende die Module zu besuchen, dass man ggf. die Arbeitszeit auf 70% reduziert. Beim IHK-Abschluss wäre man die Ausnahme, niemand wüsste so recht, wie das mit der IHK geht.*

Insbesondere in den akademisch fokussierten Unternehmen spielt es für die „Entscheider“ eine Rolle, ob ein Abschluss im Unternehmen Renommee hat oder nicht. Dies erleichtert die Entscheidung, ohne Detailwissen haben zu müssen.

*UN 7 (PV): Bei den Bezeichnungen geht es auch darum, was das Renommiertere, das Bekanntere ist. Das ist nun mal der Bachelor. Dann mache ich mir gar nicht mehr die Mühe, in dieses intransparente System zu schauen und herauszufinden, was es noch so alles gibt. Und den Entscheidern geht es doch genauso. Wenn ich eine Bewerbung von einem Fachwirt bekomme, frage ich mich, was ist das? Wenn ich eine von einem Bachelor bekomme, dann sage ich mir ‚Oh, das kenne ich, das nehm’ ich‘.*

**Auch bei den Teilnehmern an den Fortbildungskursen wird eine höhere Wertschätzung des Bachelors im Vergleich zu Abschlüssen der zweiten Stufe der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung wahrgenommen. Doch fast die Hälfte (44%) sieht den angestrebten Abschluss gleichwertig einem Bachelor.**

Etwas mehr als die Hälfte aller Befragten gibt an, dass in ihrem Unternehmen der Bachelor höher bewertet wird als der Fachwirt (54%), bzw. insgesamt ein akademischer Abschluss mehr gilt, als eine berufliche Fortbildung (47%). Diese Meinung vertreten insbesondere Befragte aus der Industrie (66% bzw. 60%). Im Vergleich geben Befragte aus der Dienstleistungsbranche etwas häufiger an, dass beide Abschlüsse gleichermaßen geschätzt sind (23%), wenngleich insgesamt auch hier die akademischen Abschlüsse als höherwertig eingestuft werden.

Der angestrebte Bildungsabschluss ist in seiner Wertigkeit am ehesten mit dem Meisterabschluss (67%) gleichzusetzen. Immerhin 44% empfinden ihren Abschluss als gleichwertig mit



dem Bachelor.

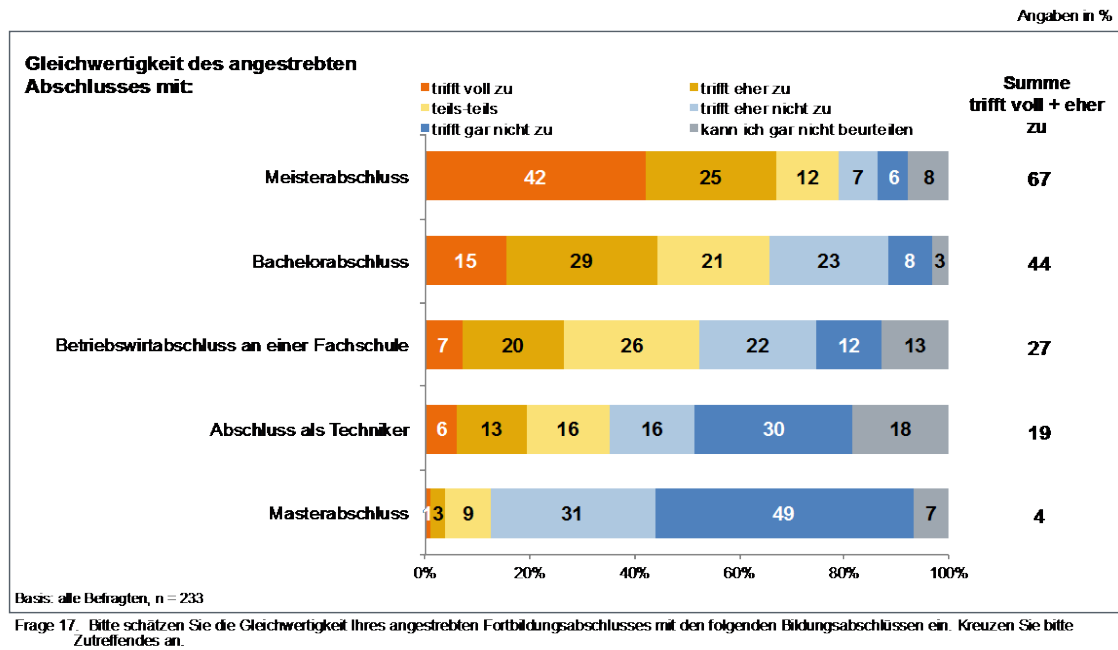


Abbildung 13: Akzeptanz der Fortbildungsabschlüsse im Vergleich zu den Bachelor-Abschlüssen

**Eine kaufmännische Aufstiegsfortbildung mit hohem Ansehen fördert auch das Ansehen der dualen beruflichen Ausbildung und umgekehrt.**

Inhaltlich und begrifflich werden die Abschlüsse nach BBiG nahe am Ausbildungssystem verortet. In Unternehmen mit hohem Ansehen für diese Abschlüsse wird das akzeptanzförderlich bewertet. In Unternehmen mit akademischer Fokussierung bedeutet Ausbildungsnahe auch geringere Wertigkeit der Qualifikation.

Viele Unternehmen des Typs 2, 3, 4 sehen die Fortbildungsabschlüsse auch als Teil der Attraktivität der beruflichen Ausbildung. Bereits während der Ausbildung wird von jungen Leuten nach möglichen Perspektiven gefragt. Die Abschlüsse nach BBiG sind mögliche Varianten, den Absolventen der Berufsausbildung eine Perspektive aufzuzeigen.

Umgekehrt kritisieren Personalverantwortliche, dass der Trend der Akademisierung teilweise auch zu Lasten der dualen Ausbildung gehe.

*PV (UN 11): Früher wurde die kaufmännische Ausbildung und daran anschließend eine Fortbildung z.B. zum Fachwirt angeboten. Das haben auch Abiturienten wahrgenommen. Heute bieten wir duales Studium an der Berufsakademie zum Bachelor an. Das dauert genauso lange, mit Praktikaphasen. Aber inhaltlich kann der Bachelor mit einem Fachwirt nicht mithalten. Dennoch ersetzt der Bachelor den Industriekaufmann. Dieses Ersetzen der dualen Ausbildung durch Studium ist sehr, sehr schade. Viele, die früher eine Lehre gemacht haben, streben jetzt ein Studium an. Das ist deshalb schade, da jemand, der einen kaufmännischen Beruf erlernt hat und dann Bilanzbuchhalter wird, den können wir überall hin stecken. Beim Bachelor geht das nicht, der kann da nicht mithalten.*

Das Ansehen des Abschlusses ist auch davon abhängig, welche weiteren Bildungsmöglichkeiten damit eröffnet werden. Die Durchlässigkeit zwischen den Bildungswelten ist mittlerweile gegeben. Absolventen der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung können ein Bachelor-Studium aufnehmen. Kaum Antwort gibt es bislang auf die Frage, warum ein dem Bachelor gleichwertiger Abschluss nicht gleich zum Master-Studium führen kann. Noch ist die Durchlässigkeit zwischen beruflichem und akademischem Bildungssystem weitgehend eine Einbahnstraße.

Der umgekehrte Umstieg vom beruflichen in das akademische Bildungssystem ist kaum ausgebaut. Es scheint ein Widerspruch, dass Abschlüsse nach BBiG einem Bachelor gleichwertig sind, aber ein Bachelor-Studium als nächste Entwicklungsstufe angeboten wird. Zum Teil können dort Einzelleistungen aus der Fortbildung angerechnet werden. Insbesondere die Qualifikationsinhaber, die ihre Qualifikationen einem Bachelorabschluss gleichwertig betrachten, fragen, ob es dann nicht auch möglich sein sollte, mit dem Fortbildungsabschluss ein Master-Studium aufzunehmen. Dazu hier eine der IT-Projektleiter, die als Werkvertragsnehmerin beschäftigt ist.

*UN 10 (QI): Das (der Abschluss zum IT-Projektleiter – d.A.) ist ja wie ein Meisterabschluss, mit dem man ja mittlerweile auch ohne Abitur ein Studium aufnehmen könnte. .... Vom Gefühl, was ich alles schon geleistet habe, ist das gleichwertig.... vom Gefühl... Es gibt meines Wissens mittlerweile technische Hochschulen, wo man dann das auch machen kann; an der Technischen Hochschule in Wien oder in Darmstadt, da habe ich gehört, würde man mit meinem Abschluss zu einem Master-Studium zugelassen. Aber in Bayern hat man da keine Chance..... Ja, ich bin gerade dabei zu überlegen, ob ich solch ein Studium noch in Angriff nehme. Wenigstens Fernhochschule.....*

**Die Akzeptanz des Abschlusses wird von Befragten aus Vorbereitungskursen im persönlichen Umfeld höher eingeschätzt als im Unternehmen oder in der Branche.**

In der Online-Befragung zeigt sich, dass (im Gegensatz zur Bekanntheit) die Akzeptanz des jeweiligen Abschlusses im persönlichen Umfeld höher ist (Kollegen: 51%, Freunde: 48%) als im beruflichen Umfeld. Am ehesten anerkannt ist der Abschluss nach Einschätzung der Befragten von den Vorgesetzten (43%). Nur etwa ein Drittel der Befragten meint, dass der Abschluss in der Branche, im eigenen Unternehmen bzw. im Personalbereich akzeptiert ist. Am schwächsten wird die Akzeptanz im internationalen Bereich eingeschätzt.

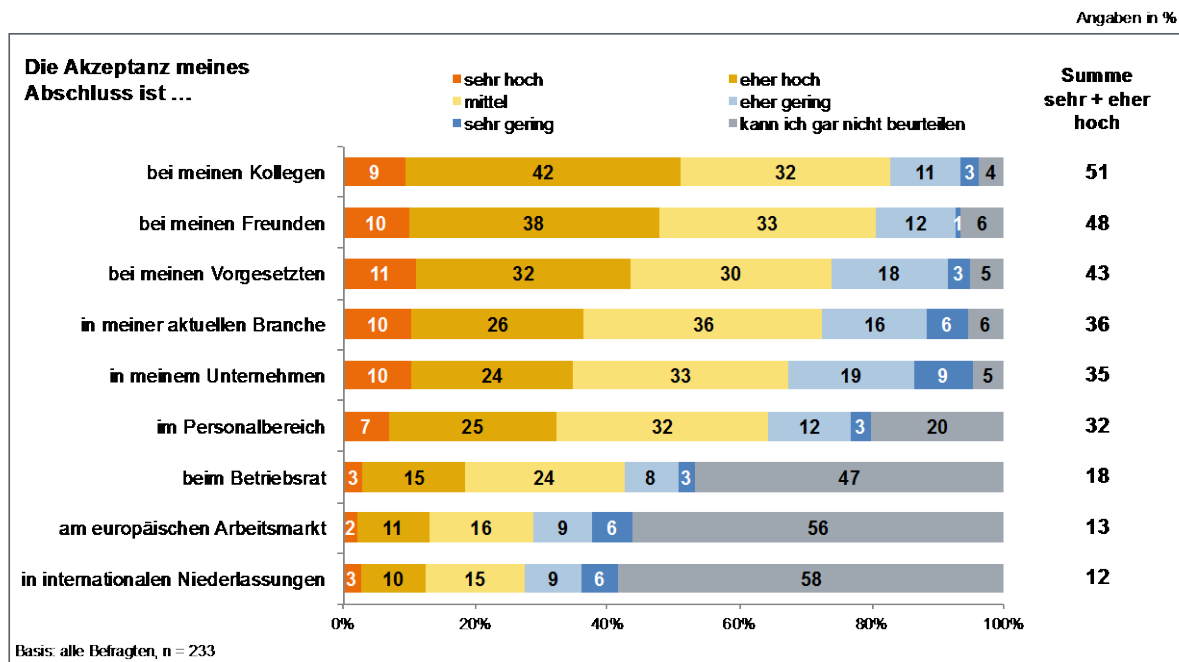


Abbildung 14: Akzeptanz des Abschlusses bei den Teilnehmern der Vorbereitungskurse auf die IHK-Prüfungen

## 4.5 Akzeptanz der Abschlussbezeichnungen

Diese Akzeptanz betrachten wir als Bereitschaft von Unternehmen und Qualifikationsinhabern, die **Abschlussbezeichnungen** der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung anzuerkennen und positiv zu bewerten, bezogen auf: (a) Relevanz und Tradition, (b) fachliche Aussage, (c) sprachliche Anmutung und (d) internationale Verständlichkeit.

### 4.5.1 Inhalt und Anmutung der Abschlussbezeichnungen

Die Abschlussbezeichnung stellt einen Bezug zu kaufmännischer Ausrichtung und dem Erwerb von betriebswirtschaftlichem Spezialwissen her. Die begriffliche Anmutung der Abschlussbezeichnungen wird bezüglich des Fachwirts eher kritisiert. Die anderen, eher funktionsbezogenen, Bezeichnungen werden voll akzeptiert.

Der Begriff „Fachwirt“ bringt aus der Sicht vieler Interviewpartner zum Ausdruck, dass es ein Abschluss mit einer kaufmännischen Ausrichtung ist. Der Begriffsteil „-wirt“ steht dafür. Ethymologisch könnte die Wurzel dieses Bezeichnungsteils in dem Begriff „Wirtschaft“ liegen.

Der Begriffsteil „Fach-“ bringt eine Spezialisierung zum Ausdruck. Je bedeutsamer spezielles Branchenfachwissen für die Tätigkeit in einer Branche ist, desto mehr Bedeutung hat auch die Spezialisierungsbenennung in der Abschlussbezeichnung. Das ist z.B. in der Leasingwirtschaft der Fall, in der es keinen einschlägigen Ausbildungsberuf gibt und der Titel „Leasingfachwirt“ zum Ausdruck bringt, dass man spezielles Leasingfachwissen erworben hat (UN 6). Wenn es jedoch eine zu starke Ähnlichkeit mit der Bezeichnung des Ausbildungsbe-

rufes der Branche gibt, dann entsteht die Frage, was denn ein Fachwirt mehr kann und weiß als ein Kaufmann. Diese Problematik wurde in der Personaldienstleistungswirtschaft diskutiert (UN 3). Hier heißt der Ausbildungsberuf „Personaldienstleistungskaufmann“ und der Fachwirt „Personaldienstleistungsfachwirt“.

Auch Begrifflichkeiten mit direkter Tätigkeitsrelevanz, wie „Aus- und Weiterbildungspädagoge“, „IT-Projektleiter“, „Bilanzbuchhalter“, „Controller“ werden als passend bezeichnet, weil sie bereits durch die Bezeichnung selbst die Kompetenz beschreiben, die man für ein bestimmtes Berufs- bzw. Tätigkeitsfeld mitbringt.

**Die „Branchen-Fachwirte“ sind mit ihren Abschlussbezeichnungen in der eigenen Branche sehr akzeptiert.**

Es gibt mehrere Branchen, in denen der Fachwirtsabschluss hohe Akzeptanz genießt, weil er auch durch die Bezeichnung eng an die Branche gebunden ist. Dazu gehören:

- Immobilienfachwirt in der Immobilienwirtschaft (UN 4)
- Handelsfachwirt im Handel (UN 13)
- Verkehrsfachwirt in der Logistikwirtschaft (UN 23)
- Tourismusfachwirt im Tourismus (UN 19)
- Fachwirt in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft (UN 22)
- Bankfachwirt in der Finanzwirtschaft (UN 15) – allerdings nur von seiten des QI
- Leasingfachwirt in der Leasingwirtschaft (UN 6)
- Personaldienstleistungsfachwirt in der Personaldienstleistungswirtschaft (UN 3)
- Sportfachwirt in der Sport- und Fitnessindustrie (UN 1)
- Medienfachwirt in der Druck- und Medienwirtschaft (UN 19)
- Fachwirt für Versicherung und Finanzen in der Versicherungswirtschaft (UN 17)

Diese begriffliche Bindung ist ein wesentlicher Teil des Selbstverständnisses der Fachwirte und sollte unbedingt beibehalten werden.

**Die begriffliche Anmutung der Abschlussbezeichnungen wird bezüglich des Fachwirts eher kritisiert. Die anderen, eher funktionsbezogenen Bezeichnungen werden voll akzeptiert.**

Je nach Lebensalter wurden die Bezeichnungen unterschiedlich bewertet. Überwiegend ältere Personalverantwortliche und Qualifikationsinhaber sprachen dem Begriff „Fachwirt“ folgende Anmutungen zu: bodenständig, praxisnah, deutsch (UN 1, UN 2, UN 3). Weitaus häufiger wurde jedoch von Vertretern aller Altersgruppen mit der Bezeichnung verbunden: altbacken, unmodern, verstaubt, nicht sexy (z.B. UN 11, 15, 20).

Der Begriff „Bachelor“ hingegen klingt übereinstimmend: international, modern, hip, angesagt, im Trend. Diese Worte wurden für die Bezeichnung „Fachwirt“ nie erwähnt.

Die anderen Bezeichnungen wie „Aus- und Weiterbildungspädagoge“, „IT-Projektleiter“, „Bilanzbuchhalter“, „Controller“ wurden hingegen bezüglich ihrer sprachlichen Anmutung nicht kritisiert.

#### 4.5.2 Relevanz von Titeln und Abschlussbezeichnungen

In den Unternehmen selbst zeigt sich eine abnehmende Bedeutung von Titeln und Abschlüssen – nicht jedoch bei den Kunden. Die aktuellen Bezeichnungen sind eher ein Kompetenzausweis für Kunden.

In den Unternehmen selbst nimmt die Bedeutung von Titeln und Abschlussbezeichnungen ab. In den meisten Unternehmen werden nur Tätigkeiten oder Fachgebiete auf Visitenkarten und in Email-Signaturen verwendet. Für die Qualifikationsinhaber ist es aber oftmals bedeutsam, mit dem Vermerk ihrer Fachwirt-Qualifikation auf ihren beruflich höheren Abschluss hinzuweisen – vor allem gegenüber Kunden und externen Kooperationspartnern (UN 4, UN 6, UN 9, UN 20).

*UN 20 (QI): Sie brauchen in unserer Branche einen akademischen Abschluss teilweise auch aus Imagegründen. Unsere Kursteilnehmer sagen: ich brauche diesen Abschluss für die Kunden, die selbst Akademiker sind, um seriös zu wirken. Aber ich möchte auch mehr wissen.*

*UN 9 (QI): Ich habe den Begriff auch auf meiner Visitenkarte vermerkt, da ich extern viel in Sachen Ausbildung unterwegs bin und den externen Partnern und Kollegen zeigen möchte, dass ich auf diesem Gebiet auch qualifiziert bin.*

*Un 6 (QI): Wenn ich dann z.B. bei der Sparkasse sehe, dass meine Ansprechpartnerin auch den Leasingfachwirt gemacht hat, dann spreche ich gleich auf Augenhöhe. Auch bei anderen Banken heißt es dann gleich, oh sie haben auch den Leasingfachwirt in XXX gemacht und dann tauscht man sich kurz aus – also das schlägt schon durch.*

In der Online-Befragung sagten, wie bereits ausgeführt, immerhin noch 17% der Teilnehmer, dass sie es gut fänden, sich als Fachwirt bezeichnen zu können.

Eine internationale (englische) Bezeichnung wäre für Unternehmen mit globaler Ausrichtung und englischem Sprachgebrauch sowie für das Gefühl im Trend zu sein, akzeptanzförderlich.

In den großen Unternehmen (wie UN 5, 7, 11, 12) sowie in einigen kleineren Unternehmen mit internationaler Ausrichtung (UN 1) werden Tätigkeiten, Positionen oder auch Geschäftsbereiche englischsprachig ausgedrückt. In diesen Unternehmen wäre eine englischsprachige Bezeichnung akzeptanzförderlich.

*UN 7 (PV): Der Bachelor ist erst einmal ..... englisch. Das ist schon mal ein Vorteil. Dann ist er europaweit einheitlich als Begriff eingeführt und vermittelt so die Idee eines international vergleichbaren Abschlusses. Das ist in einem so internationalen Unternehmen wie unseres ein großer Vorteil.*

Im Unternehmen 1 werden z.B. werden Funktionen oft mit englischen Bezeichnungen belegt. Eine englischsprachige Qualifikationsbezeichnung würde damit durchaus den aktuellen Gepflogenheiten auch dieses Unternehmens entsprechen. Dabei wird in allen zustimmenden Fällen bundeseinheitliche Regelung der Bezeichnung befürwortet.

Es gibt auch Unternehmensvertreter und Qualifikationsinhaber, die eine „Verenglichung“ ablehnen (z.B. UN 17, UN 14).

#### 4.5.3 Wertigkeit in der Abschlussbezeichnung

Die Abschlussbezeichnungen enthalten keine klaren Aussagen zum Qualifikationsniveau. Sie verweisen aber auf eine fachliche Orientierung nach Branche oder Funktionsfeld. Die Wertigkeit der Qualifikation sollte aus Sicht der (auch zukünftigen) Qualifikationsinhaber und Personalverantwortlichen in der Bezeichnung zum Ausdruck kommen.

Durch die Diskussion anhand der Klassifikationssysteme entwickelten viele Gesprächspartner aus den Unternehmen des Typs 4 und 2 die Meinung, dass die bisherigen Begrifflichkeiten das **Qualifikationsniveau** nicht adäquat widerspiegeln. Die Gesprächspartner, die eine Gleichwertigkeit zwischen den in Rede stehenden Abschlüssen nach BBiG und Bachelor-Abschlüssen anerkennen, sahen die Notwendigkeit, dass ein neuer Begriff dieses Niveau adäquat widerspiegeln müsste.

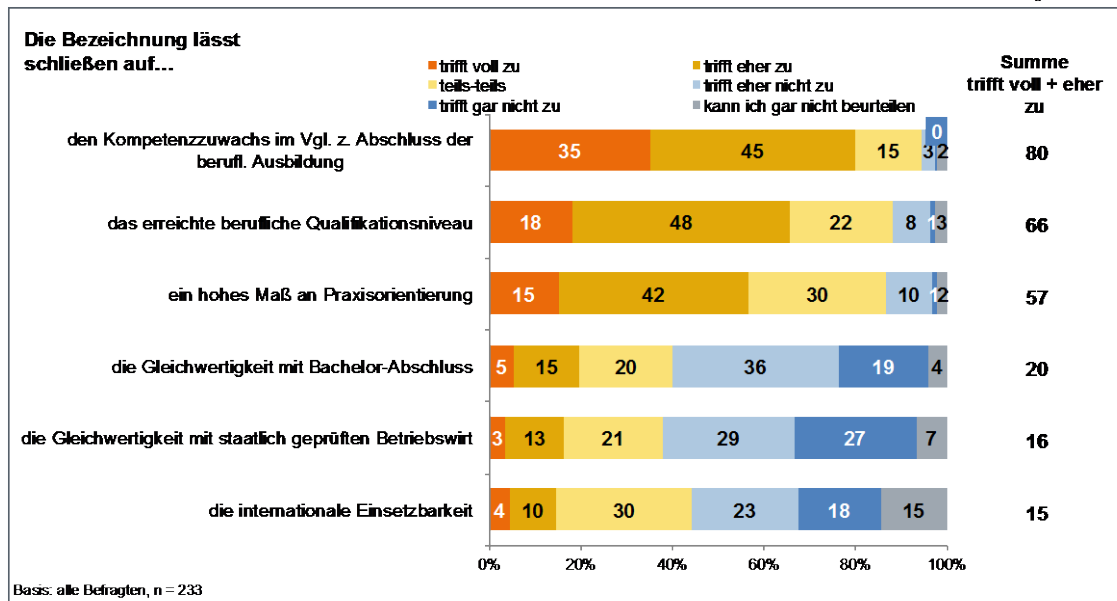
Im Unternehmen 1 würde das z.B. auch befürwortet. Die Bezeichnung „Fachwirt“ könnte aus Sicht der Gesprächspartner erneuert werden. Da die Bezeichnung derzeit das erreichte Qualifikationsniveau nicht zum Ausdruck bringt, sollte man über andere Bezeichnungen nachdenken, meinte insbesondere der Qualifikationsinhaber.

*UN 1 (QI): Den Bachelor gibt es auch noch nicht so lange und ist schon sehr verbreitet. Da kann der Fachwirt nachziehen.*

Diejenigen, die Unterschiede in den Wertigkeiten formulierten, stellten eher das Kriterium der Unterscheidbarkeit in den Mittelpunkt.

*UN 5 (PV): Aus der Sicht sind die Fachwirte doch ganz gut bezeichnet. Das hat auch noch eine Nähe zum Ausbildungsberuf und den dortigen Bezeichnungen. Das ist für mich schlüssiger als mögliche Überlegungen, den Begriff „Bachelor.... „ zu verwenden. Das würde absolute Verwirrung stiften, bei Entscheidern und bei Personalern. Der Begriff Bachelor bedeutet ganz klar: akademischer Abschluss an einer Hochschule.*

*Man kann ja schauen, wie man anders die Gleichwertigkeit zum Ausdruck bringt. Sonst kommt noch jemand auf die Idee und rechnet die Lernstunden gegeneinander auf und bekommt raus, dass 180 credits mal 30 Lernstunden doch etwas anderes ist als ein Fachwirt, der doch weniger Lernstunden hat. Diese Vermischung führt zu Verwirrung und nicht zu Klarheit.*



Frage 16. Was transportiert die gegenwärtige Bezeichnung Ihres Abschlusses an Informationen? Worauf lässt der gegenwärtige Name Ihres Abschlusses schließen?

Abbildung 15: Aussagen der aktuellen Bezeichnung, die die Teilnehmer von Prüfungsvorbereitungslehrgängen erkennen

## 4.6 Alternative Abschlussbezeichnungen

Die Abschlussbezeichnung sollte sich ändern – meint nicht einmal die Hälfte der Teilnehmer an Prüfungsvorbereitungslehrgängen. Die in den Unternehmen Befragten stützen eine vorsichtige Modernisierung: Beibehalten der aktuellen deutschen Begriffe und Ergänzen durch einen Begriff, der das Qualifikationsniveau zum Ausdruck bringt sowie international verständlich ist.

Auf die Frage nach einer Änderung der Bezeichnung des angestrebten Abschlusses geben etwas mehr als die Hälfte der Befragten (54%) an, dass die Abschlussbezeichnung so bleiben sollte, wie sie ist. Insgesamt 46% wünschen sich eine andere, modernere Bezeichnung.

Branchen und Unternehmen, die den Abschluss schätzen, finden auch die Bezeichnung überwiegend gut und warnen vor einer vollständigen Abschaffung eingeführter Begriffe.

Vor allem in den Branchen Handel, Immobilien, Leasing (UN 13, 4, 6) kam das zum Ausdruck. Bei neu regulierten Abschlüssen, wie der Abschluss zum Medienfachwirt (UN 19), zum Personaldienstleistungsfachwirt (UN 3), zum Aus- und Weiterbildungspädagogen (UN 9), zum IT-Projektleiter (UN 10), aber auch bei den Abschlüssen zum Bilanzbuchhalter und zum Controller sollte die Bezeichnung beibehalten werden.

*UN 3 (PV): Aus meiner Sicht ist die aktuelle Abschlussbezeichnung treffend und brauchbar. Aus meiner Sicht spricht nichts gegen die Abschlussbezeichnung. Der Begriff ist in Deutschland eingebürgert, jeder kann damit etwas anfangen, in vielen Bereichen gibt es den Begriff..... ich hätte auch keine andere Lösung.*

Die Qualifikationsinhaber und Personalverantwortlichen hatten nur im Ausnahmefall versucht, ihren eigenen Titel ins Englische zu übersetzen, da sich die Qualifikationsinhaber nicht am internationalen Arbeitsmarkt orientieren.

In fast keinem der in die Untersuchung einbezogenen Unternehmen wurden bislang Versuche unternommen, den Begriff ins Englische zu übersetzen. Es wurde kein Bedarf festgestellt. Bis auf eine IT-Projektleiterin und den für eine österreichische Firma tätigen Industriefachwirt hatte auch keiner der interviewten Qualifikationspartner Pläne, ins europäische Ausland zu gehen. Dennoch wurde festgestellt, dass es sehr wichtig wäre, eine international verständliche und anerkannte Bezeichnung bundeseinheitlich zu verwenden. Von den unterbreiteten Vorschlägen wurden insbesondere die Übersetzungsversuche „Certified Specialist“, „Bachelor Professional“ und der Bezeichnungsteil „Business Administration“ in unterschiedlichen Ausformungen unterstützt.

Keiner der Personalverantwortlichen sowie der Qualifikationsinhaber hatte unterstützt Vorschläge für alternative Abschlussbezeichnungen. Nach Information über DQR und EQR wuchs in den Interviews die Bereitschaft, über alternative Bezeichnungen gestützt nachzudenken. Die Verantwortung für diese Arbeit wird jedoch bei den regelnden Institutionen verortet.



Die Wertigkeit wird aus Sicht der Qualifikationsinhaber in der Abschlussbezeichnung derzeit deutlich durch den Begriff „Geprüft“ und den Zusatz IHK (wird oftmals auf Zertifikaten hinzugefügt).

Für die Gesprächspartner in den fortbildungsoffenen Unternehmen war es eine sehr interessante Information, dass die Abschlüsse auf DQR-Niveau 6 eingeordnet sind. Sie sahen diese Wertigkeit aktuell nicht in den Abschlussbezeichnungen dargestellt, sollte aber in einer modernisierten Bezeichnung zum Ausdruck kommen.

Die gewählte Bezeichnung sollte auch den anderen Bildungsweg verdeutlichen, den berufsbegleitenden Erwerb anwendungsorientierten Wissens nach einer beruflichen Ausbildung. Damit soll die Unterscheidung zum Bachelor-Abschluss verdeutlicht werden.

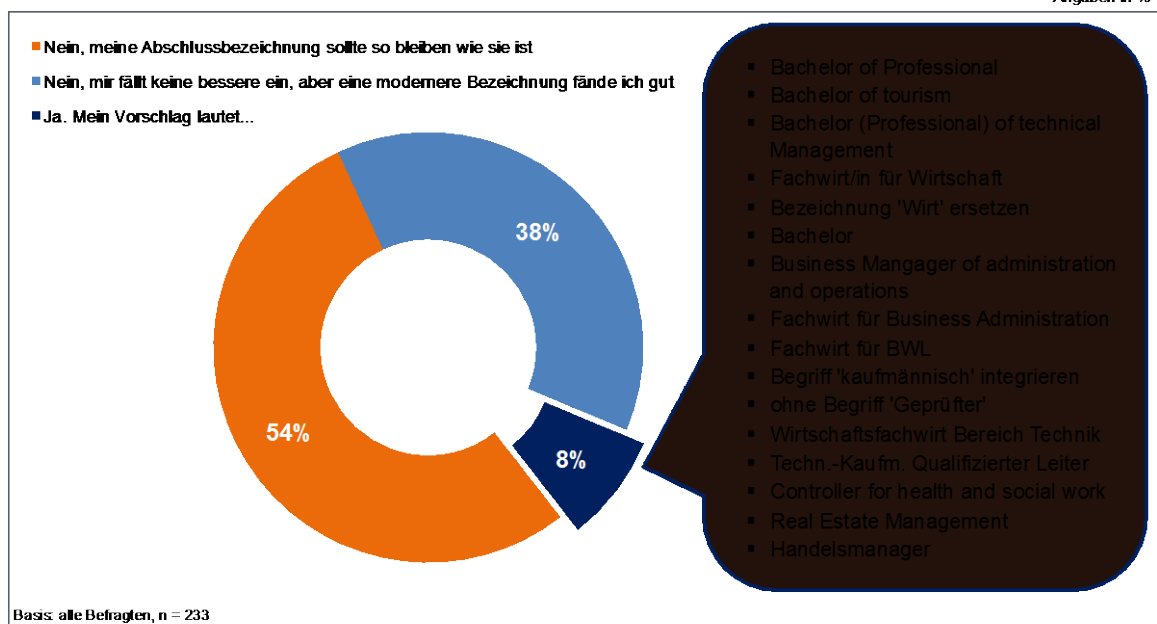
Gegenwärtig kommt aus Sicht der Beteiligten an Prüfungsvorbereitungslehrgängen mit der Bezeichnung zum Ausdruck, dass ein Kompetenzzuwachs im Vergleich zum Abschluss der beruflichen Ausbildung erreicht wurde (80% Zustimmung). Außerdem weist die Bezeichnung auf das erreichte berufliche Qualifikationsniveau hin (66% Zustimmung) sowie auf ein hohes Maß an Praxisorientierung (57% Zustimmung). Die Gleichwertigkeit mit einem Bachelor-Abschluss und auch die internationale Einsetzbarkeit kommt in der Bezeichnung eher nicht zum Ausdruck (Abbildung 15).

In den Unternehmen fanden wir die Situation vor, dass die Qualifikationsinhaber den regelnden Institutionen vertrauen, stolz sind auf die erreichte Kompetenzentwicklung und Karrieren und sich über die Bezeichnung des Abschlusses keine Gedanken machen.

Auch die Personalverantwortlichen nehmen das Bezeichnungssystem an als offiziell und akzeptiert. Sie sehen die Verantwortung für Regelungen und Änderungen der Bezeichnung bei den regelnden Institutionen. Durch die Reflexionen im Interview wurde jedoch oft herausgearbeitet, dass es Modernisierungsbedarf bei den Begriffen gibt.

Die ungestützt unterbreiteten alternativen Vorschläge der Online-Befragung orientieren sich stark an der fachlichen Spezialisierung sowie am Einsatzgebiet „kaufmännischer Bereich“. Alle Bezeichnungen, die auf ein Qualifikationsniveau hinweisen, beinhalten die Begriffe „Bachelor“ oder „Fachwirt“. Selten wird der Begriff Manager bzw. Management vorgeschlagen.

Die nachfolgend aufgeführte Fragestellung wurde im Fragebogen vor der Information über den DQR und EQR platziert. Umso bemerkenswerter ist der mehrfache Verweis auf den Begriff „Bachelor“.



Frage 9. Haben Sie evtl. einen Vorschlag für eine modernere, zeitgerechtere Bezeichnung des von Ihnen angestrebten Abschlusses?

Abbildung 16: Antworten auf die ungestützte, offene Frage nach alternativen Vorschlägen

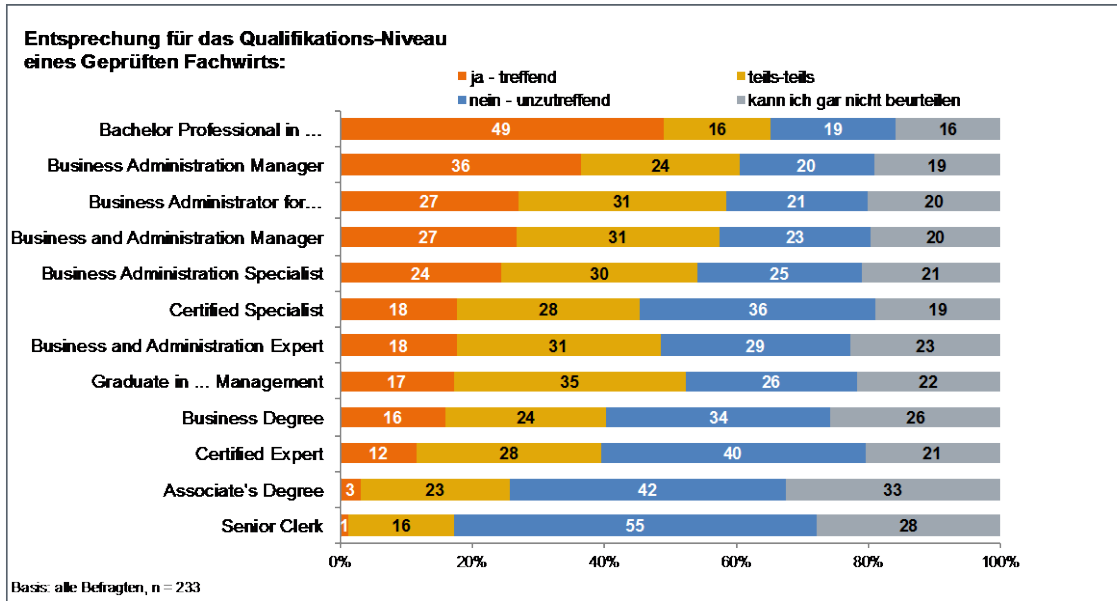
In den Interviews sind einige wenige Vorschläge für alternative Bezeichnungen unterbreitet worden. Es zeigen sich weder ein klarer Trend noch wiederkehrende Vorschläge.

Zu den genannten Ideen gehören Begriffe, wie „Professional“ (UN 1), „Specialist (UN 1), „Bachelor of Economic“ (UN 15), „Strategischer Professional“ (UN 10) oder „Certified Business Manager“ (mit Einschränkungen für den Begriff „Manager“, UN 10), „Certified Specialist in Finance“ (UN 16) sowie „etwas mit dem Begriff ‚advanced‘“(UN 5).

Die Teilnehmer der Online-Befragung bevorzugen die Begriffe „Bachelor Professional“ (65%) sowie „Business Administration Manager“ (60%). Mit zunehmendem Alter nimmt die Zustimmung zu diesen Bezeichnungen ab.

Von den unterbreiteten Vorschlägen wurden insbesondere die Übersetzungsversuche „Certified Specialist“, „Bachelor Professional“ und der Bezeichnungsteil „Business Administration“ in unterschiedlichen Ausformungen unterstützt.

Gestützt nach der Passfähigkeit von englischen Abschlussbezeichnungen gefragt, werden in der Online-Befragung *Bachelor Professional in ...* (65%) und *Business Administration Manager* (60%) als am besten passend wahrgenommen. Nach Meinung der Befragten sind *Associate's Degree* (3%) und *Senior Clerk* (1%) am wenigsten als Abschlussbezeichnung geeignet.

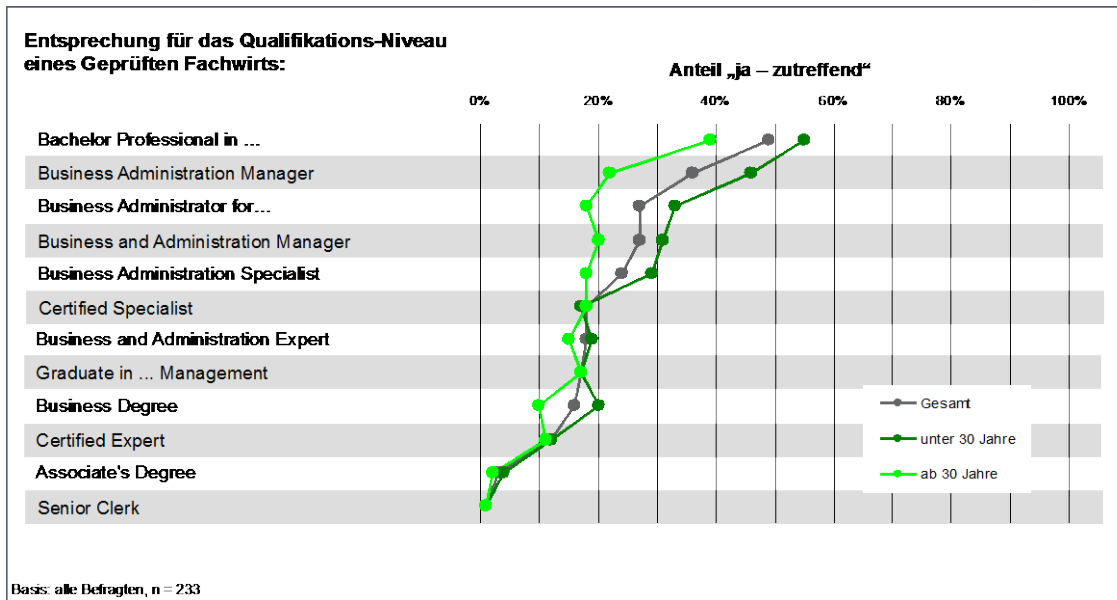


Frage 21. Nun haben wir noch Vorschläge. Welche Bezeichnungen beschreiben nach Ihrem Empfinden das Qualifikations-Niveau eines Geprüften Fachwirts bzw. des von Ihnen angestrebten Abschlusses in Englisch treffend? Gehen Sie bitte von Ihrem Eindruck aus und prüfen Sie nicht die exakte Übersetzung!

41

Abbildung 17: Treffende Bezeichnungen für Abschlüsse der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung

Je jünger die Befragungsteilnehmer, desto höher die Zustimmung zu den ersten beiden Bezeichnungen.



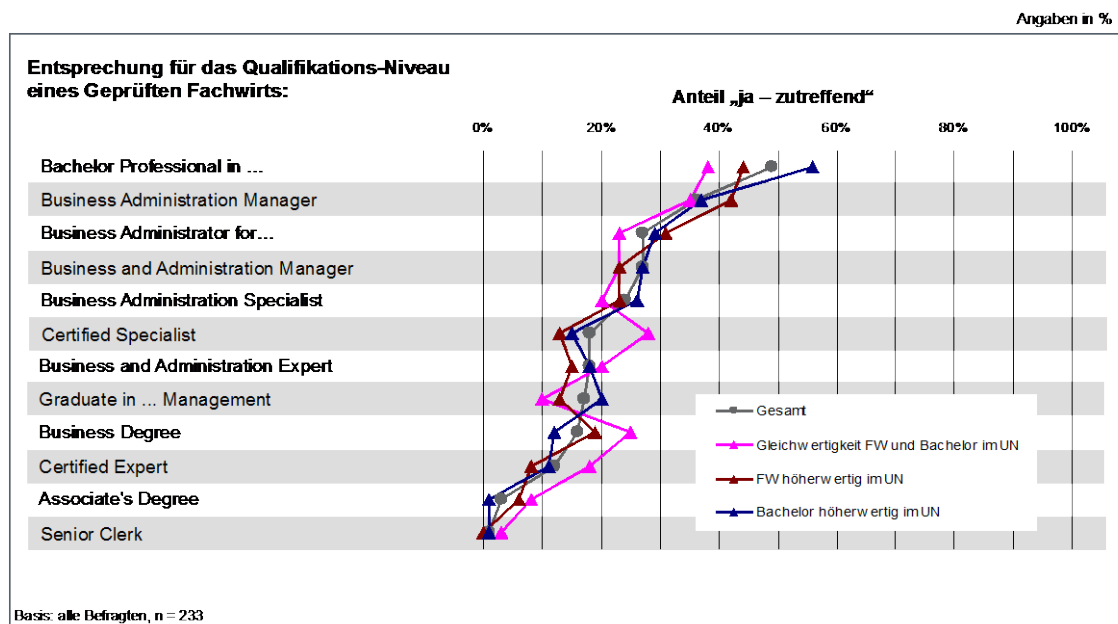
Frage 21. Nun haben wir noch Vorschläge. Welche Bezeichnungen beschreiben nach Ihrem Empfinden das Qualifikations-Niveau eines Geprüften Fachwirts bzw. des von Ihnen angestrebten Abschlusses in Englisch treffend? Gehen Sie bitte von Ihrem Eindruck aus und prüfen Sie nicht die exakte Übersetzung!

40

Abbildung 18: Zustimmung zu den Begriffen nach Alter

Der Bedarf nach einer modernisierten Bezeichnung und damit die Zustimmung zu den oben präferierten Abschlüssen ist umso höher, je weniger akzeptiert der Abschluss im Vergleich zu einem Bachelor-Studium ist. Dahinter steckt die Hoffnung von Fortbildungsteilnehmern, mit einer veränderten Bezeichnung eine höhere Akzeptanz ihres Abschlusses zu erreichen.

Überraschenderweise unterstützen weniger diejenigen Kursteilnehmer die beiden präferierten Bezeichnungen, die von einer hohen Anerkennung des Abschlusses sowie einer Gleichwertigkeit der Abschlüsse in ihrem Unternehmen ausgehen. Die meiste Zustimmung gaben Kursteilnehmer, die in ihren Unternehmen erkennen, dass ein Bachelor höherwertig betrachtet wird. Dahinter steckt offenbar die Vermutung, dass mit einem neuen Begriff, der das Qualifikationsniveau zum Ausdruck bringt, auch die Akzeptanz des Abschlusses im Unternehmen wächst.



Frage 21. Nun haben wir noch Vorschläge: Welche Bezeichnungen beschreiben nach Ihrem Empfinden das Qualifikations-Niveau eines Geprüften Fachwirts bzw. des von Ihnen angestrebten Abschlusses in Englisch treffend? Gehen Sie bitte von Ihrem Eindruck aus und prüfen Sie nicht die exakte Übersetzung!

Abbildung 19: Zustimmung zu den Bezeichnungen nach Akzeptanz im eigenen Unternehmen

In der gestützten Nachfrage nach möglichen englischen Bezeichnungen wurden die Begriffe „Bachelor Professional“ und „Business Administration Specialist“ präferiert. Der Begriff „Bachelor Professional“ wurde von den Personalverantwortlichen und Qualifikationsinhabern in Abhängigkeit von der Akzeptanz der Abschlüsse selbst diskutiert. Doch selbst in fortbildungsoffenen Unternehmen gibt es neben viel Zustimmung auch Befürchtungen, dass eine solche Bezeichnung zu mehr Verwirrung führt.

In mehr als der Hälfte der besuchten Unternehmen würde die Bezeichnung „Bachelor Professional“ begrüßt. Dabei war die Zustimmung der Qualifikationsinhaber noch größer als die der Personalverantwortlichen.

UN 1 (PV): Mir gefällt der Bachelor Professional am besten. Der sagt am meisten aus.

*UN 1 (QI): Das finde ich auch. Wenn man das liest, dann kann man sich etwas darunter vorstellen.*

Vor allem in den akademisch fokussierten Unternehmen wurde die Bezeichnung aber abgelehnt.

*UN 5 (QI): Mich überrascht, dass der Fachwirt mit dem Bachelor auf einer Stufe ist. Der Bachelor wird hier in der Tabelle sogar quasi als Überschrift geführt. Ich hätte das nicht mit dem Bachelor gleichgesetzt. Der technische Fachwirt ist doch nur eine Weiterbildungsmöglichkeit, und der Bachelor ein akademischer Abschluss. Bedingt ja auch ein Studium. Wenn ich das gleichsetzen würde, dann müsste ich den Bachelor abwerten, leichter machen oder so..... oder den Fachwirt aufwerten, anspruchsvoller machen. Und auch die Kosten sind doch ganz unterschiedlich..... die Inhalte sowieso.*

Gleichzeitig wurde selbst von Qualifikationsinhabern die Befürchtung geäußert, dass es zu Verwechslungen und Verwirrung führen könnte, da die Bezeichnung sehr nah am Begriff des „Bachelors“ liegt. Auch im fortbildungsoffenen Unternehmen 6 wurde das thematisiert.

*UN 6 (PV): Ich glaube, es wird zunehmend wichtiger, dass man ein Niveau definiert, dass dann auch Englisch ausdrückbar ist. Die Internationalisierung schreitet voran, da wären international verständliche Abschlüsse schon gut..... Bachelor Professional heißt für mich, man hat sich auf einem bestimmten Spezialgebiet Qualifikation auf Bachelor-Niveau angeeignet.*

*UN 6 (QI): Die Bezeichnung muss deutlich machen, was drin steckt, in welche Richtung es geht. Wenn da dann Bachelor steht, dann ist es auch wieder falsch. Das verwirrt doch eher.*

Insgesamt zeigt sich jedoch mehr Zustimmung als Ablehnung des Begriffs.

**Als Alternativen wurden „Bachelor Professional“ in den fortbildungsoffenen Unternehmen und ein Begriff im Zusammenhang mit „Business Administration“ in den eher akademisch fokussierten Unternehmen bevorzugt.**

Die Alternativen wurden aus der Sicht diskutiert, was ein neuer Begriff enthalten sollte, auch auf Englisch. Aus der fachlichen Sicht wurde betont, dass der Begriff „Geprüft=Certified“ wichtig ist, die Fachspezialisierung in dem Begriff „Expert“ oder „Specialist“ zum Ausdruck kommt, die kaufmännische Ausrichtung mit dem Begriff „Business Administration“ verknüpft werden könnte. Einige Gesprächspartner schlugen vor, den Begriff „Betriebswirt“ zu verwenden. Viele dieser Vorschläge wurden in den Unternehmen diskutiert, in denen die Abschlüsse nicht hoch akzeptiert sind (UN 4, 5, 7, 11, 14, 16, 17, 19, 20).

Aus der Perspektive der Wertigkeit der Qualifikation wurden zwei Vorschläge entwickelt oder unterstützt. Der Begriff „Bachelor Professional“ bringt aus der Sicht der Gesprächspartner, die die Abschlüsse akzeptieren, das Qualifikationsniveau klar zum Ausdruck (UN 1, 2, 3, 6, 9, 10, 13, 15, 18).

Eine Kombination aus beiden Überlegungen war die Bezeichnung „Certified Bachelor Professional of (Logistics, Leasing.....)“.

## 5 Epilog

Die kaufmännische Fortbildung zum Fachwirt und zu anderen Abschlüssen auf DQR/EQR-Niveau 6 ist ein Abschluss mit Potential. Was noch alles zu tun bleibt, um das auch für die Zukunft zu sichern, bringen u.E. die Bemerkungen zum Ausdruck, die offen auf die Frage nach den Wertigkeiten der Qualifikationen beantwortet wurden.

- „Vielleicht sollte es dann auch einen einheitlichen Titel geben! Z.B. Abitur bleibt Abitur, egal was es für ein Abitur ist. Sollte man bei Niveau 6 DQR auch einführen. z.B. Bachelor IHK, FH, Uni.“
- „Technikerausbildung dauert mehr als doppelt so lange wie Fachwirt. Wieso sollte das gleichwertig sein können?“
- „Nicht publik genug.“
- „Ich hoffe, das wissen auch die Vorgesetzten/Verantwortlichen für die Stellenbesetzungen.“
- „Gerade in Konzernen zählt ein Studium (Bachelor). Meine Erfahrung zeigt, dass ein 26jähriger Bachelor auf jeden Fall bevorzugt wird. Da, wo Fachwirte beruflich das Ende der Karriere erreicht haben, beginnt der Bachelor erst.“
- „Es wird noch viele Jahrzehnte dauern, bis die Gleichwertigkeit dieser Abschlüsse, d. h. Fachschule auf der einen Seite und Hochschule auf der anderen Seite, auch bei den Verantwortlichen für die Stellenbesetzung akzeptiert ist und nicht doch im Zweifel der Hochschulabsolvent einem Fachwirt vorgezogen wird.“
- „Die Betriebe wollen oft doch lieber Studierende, weil sie mit der Bezeichnung Fachwirt etc. nichts anfangen können, und gar nicht wissen was darinnen enthalten ist.“
- „Der Bachelor ist in meinem Unternehmen viel angesehener als der Fachwirt.“

Hinter diesen Bemerkungen steht die Hoffnung auf Situationsverbesserung. Möge es allen Beteiligten gelingen.

## 6 Anhänge

Die Anhänge sind in der gesondert nummerierten Beilage zu finden.

**Anlage 4 Schreiben des BMBF vom 30.03.2003 zur Verwendung der Bezeichnung Bachelor Professional**



**Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung**

POSTANSCHRIFT Bundesministerium für Bildung und Forschung,  
FT 53170 Bonn  
Kuratorium der Deutschen Wirtschaft  
für Berufsbildung  
Baunscheidtstr. 2  
**53113 Bonn**

HAUSANSCHRIFT Heinemannstraße 2, 53175 Bonn-Bad  
Godesberg  
POSTANSCHRIFT 53170 Bonn  
TEL +49 (0)1888 57-2742  
FAX +49 (0)1888 57-8 2742  
GZ 27222/18  
BEARBEITET VON Bischoff  
E-MAIL Wolfgang.Bischoff@bmbf.bund.de  
HOMEPAGE www.bmbf.de  
DATUM Bonn,30.10.03

**Entwurf**

Deutscher Industrie- und Handelskammertag - Weiterbildung – Breite Straße 29 <b>11052 Berlin</b>	
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit Referat VIII B 7 <b>53107 Bonn</b>	
Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand Abt. Berufl. Bildung Postfach 11 03 72 <b>10833 Berlin</b>	
Bundesinstitut für Berufsbildung Postfach 12 01 60 53043 Bonn	

BETREFF **Verwendung der Bachelor-Bezeichnung bei Fortbildungsabschlüssen**

BEZUG **Grundsatzgespräch zur Ordnung der beruflichen Weiterbildung am 11.07.03**

ANLAGE

Sehr geehrte Damen und Herren,

in dem o. g. Gespräch stieß hier das Anliegen, die Bachelor-Bezeichnung für Fortbildungsabschlüsse zu verwenden auf Verständnis. Voraussetzung ist aus Sicht des BMBF, dass dies dann eindeutig als Übersetzungshilfe deklariert wird und die Bachelor-Bezeichnung nicht im Verordnungstext und somit

auch nicht im von der Kammer nach der Verordnung ausgestellten Zeugnis verwendet wird. Diese Position haben wir hier noch einmal hausintern erörtert.

Das Thema des Gebrauchs der Bezeichnung „Bachelor“ für Abschlüsse, die außerhalb von Hochschulen erworben werden ist sensibel und geeignet Irritationen und Widerstände hervorzurufen. Das Meinungsspektrum und die heterogene Verwaltungspraxis z. B. auf Seiten der Länder ist Ihnen bekannt.

Das BMBF sieht es als praktikabel an, in Zeugnisübersetzungen in einer **Fußnote** eine englischsprachige Übersetzung der Abschlussbezeichnung unter Verwendung des „Bachelor“ mit dem Zusatz CCI zu verwenden, wenn dies ausdrücklich als Übersetzungshilfe deklariert wird. Dazu kann die folgende Formulierung verwandt werden:

„The qualification [...z.B. „Bachelor of Tourism (CCI)“...] is a translation aid and reflects the chamber of commerce and industry's (CCI's) assessment of how the qualification may be classified. It is not a University degree.“

Mit einer solchen Fußnote kann sowohl dem berechtigten Anliegen der Absolventen deutscher Fortbildungsabschlüsse nach einer angemessenen Positionierung auf ausländischen Arbeitsmärkten als auch den politischen und rechtlichen Vorbehalten bei der Verwendung des „Bachelor“ Rechnung getragen werden.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag

Bischoff



**Anlage 5 Liste der in den untersuchten europäischen Staaten für die höhere berufliche Bildung verwendeten Abschlussbezeichnungen (original englischsprachig oder deutsch übersetzt)**

Abschlusszeugnis der Berufsschule Niveau III (Certificat de Absolvire a Scolii Profesionale Polivalente de Treapta III / Tehnolog)

Abschlusszeugnis der höheren Berufsschule

Abschlusszeugnis der Kollegien (Diplomă de Studii Superioare de Scurtă Durată)

Applied Leaving Certificate; darauf aufbauend Post-Leaving Certificate (Irl.)

Berufszertifikat

Bachelor Degree (Fachhochschulabschluss Irl.)

Berufsbezogener Bachelor (Diploma o izobraževanje prve stopnje); (Profesinio bakalauro diplomas)

Fach-Bachelor (Diploma - Prvi stepen strukovnih studija)

Bachelor Professional (bachelier professionnalisant) für Kurzstudiengang (Belgien)

Professionsbachelorgrad (Dänem.)

Berufsakademiegrad (Ehrvervsakademiegrad)

Berufsdiplom (Diplome profesionale)

Berufsdiplom Niveau 4 (diploma beroepsonderwijs Niveau 4)

Diplom Business Management (diploma bedrijfsbeheer)

Diplom der mittleren Fachbildung

Diplom der ersten Stufe der höheren Berufsbildung

Diplom der höheren Berufsbildung

Diplom der höheren Berufsqualifikation (diploma di tecnico superiore)

Diplom Junior Spezialist

Diplom Spezialist (Diplomovaný specialista); diplomierter Spezialist (DiS) (diplomovaný špecialista)

Diplomierter Logistikmanager (Bsp. Österr.)

Diplom über die technische Spezialisierung (Diploma de Especializacao Tecnologica – DET)

Diplom über die Erlangung des Berufstitels (dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe)

Diplomas in Higher Education; Diplomas (Foundation, Higher, Advanced) (GB)

Fachhochschuldiplom (Diploma o stečenom višem stručnom obrazovanju)

Technisches Hochschuldiplom (Diplome universitaire de technologie (DUT))

Diplom der Künste (Diplome de metiers des Arts (DMA))

Fachhochschul-Spezialist (Veleuciliste specijalist)

Höheres Fachschuldiplom –Diplom HF

Eidgenössischer Fachausweis

Eidgenössisches Diplom

Höherqualifizierte Fachkraft (Certifikate – punetore me kualifikim te larte profesional)

Higher National Certificates (GB)

higher vocational qualification (högre yrkesutbildning examen)

advanced higher vocational qualification (avancerad högre yrkesutbildning examen)

Ingenieur (österr. Standesbezeichnung)

Meister, Meisterbrief, Meisterdiplom, Werkmeister

Techniker/-in

Vocational Leaving Certificate (Senior Cycle)

Abschluss der höheren beruflichen Bildung (Título de Técnico de Grado Superior“) bzw. Zeugnis über einen höheren Abschluss (Título de Grado Superior)

Zeugnis über die Berufsqualifikation Niveau 3+ (certificat de competențe profesionale nivel 3+)

Zeugnis über den Erwerb des Associate Degree; streng: Vorlizenz (Ön Lisans Diplomasi)

Zeugnis der höheren beruflichen Spezialisierung (certificato di specializzazione tecnica superiore)

## Legende

Diplom (lat.) ... „Handschriften auf zwei zusammengelegten Blättern“; Urkunde

Bachelor (lat.) ... Bakkalaureus; „Junggeselle“; niedrigster akad. Abschluss in engl.sprachigen Ländern; historisch: Ritter; beachte: baccalaureat (franz.)...Abitur/Matura

Professional (engl.) ... beruflich, berufsmäßig, gelernt, fachlich, freiberuflich tätig...  
professional employee... höherer Angestellter

baccalaureat technologiques oder baccalaureat professionnels (franz.) ... technologie- oder berufsbezogene Hochschulreife

Associate Degree ... ist ein Abschluss unterhalb des Bachelor; entstammt dem amerikanischen Collegesystem.

## Anlage 6 Die Abschlussbezeichnungen der höheren beruflichen Bildung in den europäischen Staaten im Einzelnen

### Albanien:

Im Berufsbildungssystem ausschließlich vollzeitschulische Ausbildungsgänge:

- 3-jährige Shkollë Professionale: praxisorientierte Bildungsgänge mit Zertifikat und Bescheinigung
- 5-jährige Shkollë Teknike: doppelt qualifizierende Bildungsgänge (Berufsabschluss + HS-Reife)

Im tertiären Bildungsbereich gibt es neben den Universitäten (**Universitetet**) und Akademien (**Akademitetë** sogenannte 3-jährige Berufscollages (**Kolegjet profesionale**), die in diversen Fachrichtungen vollzeitschulische Berufsausbildungsgänge auf Bachelorniveau mit dem Abschluss (**Diplomës të ciklit të parë**) anbieten.

### Belgien:

Die drei Gemeinschaften haben unterschiedliche Berufsbildungssysteme. Insgesamt weist die Berufsausbildung in den Gemeinschaften große Ähnlichkeit mit der deutschen Ausbildung im Dualen System auf.

- sekundäre Abschlüsse Berufsausbildung „Diploma secundair onderwijs“.

In der beruflichen Weiterbildung sind im Wesentlichen folgende Abschlüsse möglich:

- Meister- oder Unternehmersausbildung (ondernemersopleiding) (2 Jahre) mit Zeugnis „diploma bedrijfsbeheer“
- seit 2009 höhere berufliche Bildung (unterhalb des Bachelorniveaus) mit Zeugnis „diploma bedrijfsbeheer“
- (Kurzstudiengänge nichtuniversitärer Hochschulen zum „bachelier professionnalisant“ als **branchenbezogene Studiengänge**. Beruflich fachlich orientierte Bachelorprogramme an Universitäten zum Professional Bachelor vs. Academic Bachelor)

### Bosnien und Herzegowina:

Berufsausbildung erfolgt in 4-jährigen berufsbildenden Schulen mit Abschluss „Diploma o završenju srednjoj školi“ oder „Diploma o završenju srednjoj stručnoj školi“.

Ausbildung erfolgt überwiegend in Vollzeit an Schulen mit Praxisphasen.

Im postsekundären und tertiären Bereich sind folgende Abschlüsse möglich:

- Meisterausbildung mit Meisterdiplom „Diploma o završenju petom stepenu stručne“
- Beruflich tertiäre Bildung an Fachhochschulen mit Abschlüssen „Bachelor“ nach drei Jahren oder „Diploma“ nach vier Jahren oder Studium an Universitäten

### Bulgarien:

Die berufliche Bildung erfolgt auf vier Qualifikationsstufen:

- Die ersten beiden Qualifikationsstufen befähigen zur Berufsqualifikation im Rahmen von Facharbeitertätigkeiten.
- Die dritte Qualifikationsstufe der beruflichen Bildung (für Aufgaben mit Übernahme von Verantwortung für die Tätigkeit anderer Personen) führt zum Abschluss „Zeugnis der höheren beruflichen Bildung“.
- Die vierte Qualifikationsstufe der beruflichen Bildung (für Aufgaben mit Personen- und Ressourcenverantwortung) führt zum Abschluss „Diplom“.

### **Dänemark:**

Die Berufsausbildung gliedert sich in zwei aufeinander folgende Abschnitte:

- Vollzeitschulisches Basisprogramm
- Duales Hauptprogramm

Im tertiären Bereich sind folgende Abschlüsse nach der Berufsausbildung möglich:

- Abschlüsse der Berufsakademie: „Ehrvervsakademiegrad“ oder
- berufsbezogene Bachelorabschlüsse: „Professionsbachelorgrad“ vs. „Bachelorgrad“ (beides sind Abschlüsse der beruflichen Hochschulbildung)

### **Estland:**

Das Berufsbildungssystem hat eine große Variantenvielfalt mit verschiedenen Startniveaus.

In der Berufsausbildung unterscheiden wir zwischen:

- Berufsausbildung mit allgemeiner Schulbildung
- Berufsausbildung ohne allgemeine Schulbildung

Absolventen der Berufsausbildung ohne allgemeine Schulbildung können einen Abschluss der höheren Berufsschule im postsekundären Bereich „Abschlusszeugnis der höheren Berufsschule“ oder im Rahmen einer Qualifikationsprüfung ein „Berufszertifikat“ erwerben. Danach können sie genau wie die Absolventen der Berufsausbildung mit allgemeiner Schulbildung sowie die Absolventen des Gymnasiums an beruflichen Hochschulen oder Universitäten mit dem Abschluss „rakenduskorgharidusoppe diplom“ studieren.

### **Finnland:**

Es gibt ein System der Berufsausbildung.

Weiterführende Bildungswege mit Abschlüssen begrenzen sich auf das Hochschulangebot (Fachhochschulen und Universitäten).

### **Frankreich:**

In Frankreich können folgende berufsbildende Abschlüsse erworben werden:

- Duale Ausbildung mit Abschluss Berufsbefähigungszeugnis (CAP)
- Berufliches Gymnasium mit Abschluss Berufsbefähigungszeugnis (CAP)

Nach der beruflichen Erstausbildung und dem Ablegen des CAP gibt es die Möglichkeit, sich durch verschiedene darauf aufbauende Qualifikationen (z.B. 2-jährige höhere duale Ausbildung) sog. Brevets, beruflich weiter zu qualifizieren und z. B. Managementkenntnisse (Abschluss Brevet de Maitrise) zu erwerben.

An Fachhochschulen mit 2-jährigen Kurzstudiengängen werden für Inhaber der beruflichen oder allgemeinen Hochschulreife Techniker und Assistenten ausgebildet mit dem Abschluss: Diplome universitaire de technologie (DUT) bzw. Diplome de metiers des Arts (DMA).

Daneben bieten auch Lyceen und private Einrichtungen Kurzstudiengänge an mit dem staatlich anerkannten Abschluss Bsp. „Brevet de techniciens superieur (agricole) (BTS(A)).

Diese Angebote werden schrittweise ersetzt durch die Angebote und Abschlüsse „baccalaureat technologiques“ oder baccalaureat professionnels“ (Bac Pro), welches technologie- oder berufsbezogene Abiturabschlüsse sind. Das baccalaureat ist vom Niveau oberhalb der Berufsausbildung und unterhalb der Abschlüsse der Kurzstudiengänge eingestuft.

### **Griechenland:**

Das Berufsbildungssystem Griechenlands ist zentralstaatlich und weitgehend schulisch organisiert. Im Rahmen der beruflichen Erstausbildung können die Jugendlichen Griechenlands zwischen einer Ausbildung

- an einem beruflichen Lyzeum mit Maturabschluss (Doppelqualifizierung)
- an einer beruflichen Schule
- mit dualem Charakter (duale Berufsausbildung)

wählen.

Absolventen der beruflichen Lyzeen steht ein breites Spektrum an weiteren Bildungs- und Berufswegen offen:

- Fortsetzung der Ausbildung an einer Hochschule (Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, AEI) oder Fachhochschule (Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, TEI);
- Besuch von postsekundären Berufsbildungsinstituten (Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης, IEK); führt zum Abschluss „Diploma“, welches auf ISCED-Level 4 zugeordnet ist.

### **Großbritannien:**

Das Berufsbildungssystem Englands ist dezentral organisiert und modular aufgebaut.

Im Rahmen der beruflichen Bildung können die Jugendlichen in GB zwischen einer

- dualen Ausbildung im Betrieb
- Schulen der fortgesetzten Bildung/tertiären Bildung und
- Oberstufenschulen der Sekundarstufe II

wählen.

„Vocational A-Level“ an Oberstufenschulen und weiterführenden Sekundarschulen als Zugangsberechtigung für Fachhochschulen und Higher/Further Education Colleges. Dort können höhere berufsbezogene Abschlüsse „Diplomas in Higher Education“ oder „Higher National Certificates“ erworben werden. Seit 2008 werden „Diplomas“ (Foundation, Higher, Advanced) in 14 beruflichen Fachrichtungen angeboten. An Universitäten und Fachhochschulen werden in der Regel „Degrees“ erworben, z.T. auch fachbezogene „Diplomas“.

### **Irland:**

Im Bereich der Sekundarstufe II führt der Besuch der berufsbildenden Sekundarschule (Eintritt in den Senior Cycle) zum Abschluss „Vocational Leaving Certificate“. Der Abschluss berechtigt zum Eintritt in Hochschulen: Technische Institute i.S. von Fachhochschulen und Universitäten.

Diejenigen, die nicht an Hochschulen studieren wollen, können im Programm Leaving Certificate Applied (LCA) den arbeitsmarktorientierten Abschluss „Applied Leaving Certificate“ und darauf aufbauend weiterführende Ausbildungsabschlüsse „Post-Leaving Certificate“ erwerben, die wiederum das Studium an Hochschulen ermöglichen.

An den Institutes of Technology können Schüler/innen eine berufliche Erstausbildung auf tertiärem Niveau absolvieren. Das Studium dauert 3 bis 4 Jahre und führt zum Erwerb eines „Bachelor Degree“ (Fachhochschulabschluss).

### **Italien:**

Italiens Berufsbildungssystem gliedert sich in staatlich und regional verwaltete Bildungsangebote.

Die berufliche Ausbildung an staatlichen Schulen ist meist an der Bezeichnung Schulbildung („istruzione“) zu erkennen. Die Berufs(aus)bildung in regionaler Verantwortung wird in der Regel als „formazione professionale“ bezeichnet.

Auf post-sekundärer, nicht-tertiärer Ebene gab es in Italien lange Zeit kein Bildungsangebot mit systemischem Charakter, sondern lediglich vereinzelte Angebote unterschiedlicher regionaler Träger. Seit 1999 gibt es Angebote höherer technischer Bildung, die zu dem Abschluss „certificato di specializzazione tecnica superiore“ (Zeugnis der höheren beruflichen Spezialisierung) führen. Seit 2008 kann in höheren technischen Instituten der Abschluss „diploma di tecnico superiore“ (Diplom der höheren Berufsqualifikation) erworben werden.

#### **Kosovo:**

Nach insgesamt vier Jahren schulischer Berufsausbildung können Abschlüsse als höherqualifizierte Fachkraft „Certifikate – punetore me kualifikim te larte profesional“, als Berufsdiplom „Diplome profesionale“ und ein berufliches Abitur „matura profesionale“ erworben werden.

An privaten Berufscollegs können ein- oder zweijährige Zusatzqualifikationen erworben werden; der Abschluss dafür ist noch nicht festgelegt.

#### **Kroatien:**

Es stehen berufsbezogene Bildungsgänge (vollzeitschulische und duale Ausbildungsgänge) an folgenden Schulen zur Auswahl

- an den technischen Schulen
- an den Kunstschulen
- an den Handwerks- und Industrieschulen.

Nach vierjähriger Ausbildung an technischen Schulen kann an Fachhochschulen sowie Colleges für angewandte Wissenschaften die Abschlüsse Diplom wie auch Bachelor erworben werden; dies sind Angebote neben dem regulären Hochschulangebot. Darauf aufbauend gibt es ein(e) berufsbezogene(s) Aufbaustudium/Spezialisierung (professional postgraduate studies von ein bis zwei Jahren mit dem Abschluss „Veleuciliste specijalist“ (Fachhochschul-Spezialist).

Für Absolventen der dreijährigen Ausbildung an Handwerks- und Industrieschulen gibt es eine Meisterausbildung mit dem Abschluss „Meister“ (majstorskom zvanjun oder majstorskom diploma).

#### **Lettland:**

Die berufliche Erstausbildung sowie die beruflichen post-sekundären Bildungsgänge finden überwiegend vollzeitschulisch statt mit praxisbezogenen Lernphasen an den Schulen oder in den Unternehmen.

Das lettische Berufsbildungsgesetz unterteilt die Berufsbildung in drei Bereiche: berufliche Grundbildung, mittlere berufliche Bildung, berufliche Sekundarbildung und höhere Berufsbildung. Die höhere Berufsbildung ist ebenfalls in zwei Stufen unterteilt.

Die **postsekundären Programme der Berufsbildung** richten sich in erster Linie an Absolventen der allgemeinbildenden Schulen. Sie zielen auf die Vermittlung berufsbezogener Kenntnisse und Fähigkeiten ab und weisen eine kürzere Laufzeit auf. An Colleges können mit 2- bis 3-jährigen Ausbildungen das „Diplom der ersten Stufe der höheren Berufsbildung“ auf dem ISCED Niveau 5B sowie an Berufsfachhochschulen mit 4- bis 6-jährigen Ausbildungen das „Diplom der höheren Berufsbildung“ erworben werden. (Daneben gibt es die universitäre Bildung.)

### Litauen:

Derzeit werden in Litauen ausschließlich vollzeitschulische Berufsausbildungen angeboten. Dort werden Ausbildungsgänge auf vier Niveaustufen unterbreitet. Die formalen Ausbildungsgänge enden – unabhängig vom jeweiligen Niveau des Ausbildungsganges – entweder mit einem *kvalifikacijos pažymėjimas* (Qualifikationsnachweis) oder mit einem *profesinio mokymo diplomas* (Berufsausbildungsabschlusszeugnis).

Das Zertifikat „brandos atestatas“ (Berechtigung für den Zugang zur Hochschule) wird an technischen Gymnasien und Jugendschulen in Verbindung mit einer beruflichen Qualifikation erworben. Die angebotenen Berufsausbildungen haben vier Niveaus. Das höchste Niveau richtet sich an Inhaber einer Hochschulzugangsberechtigung, die eine höhere berufliche Qualifikation erwerben wollen. Zertifikate dafür sind ein „Qualifikationsnachweis“ (*kvalifikacijos pazymejimas*) oder ein „Abschlusszeugnis der Berufsausbildung“ (*profesinio mokymo diplomas*).

An Kollegs (*kolegija*) kann ein berufsbezogener Bachelorabschluss auf ISCED-Niveau 5 erworben werden: „Profesinio bakalauro diplomas“. (Daneben gibt es das reguläre Hochschulangebot.)

### Mazedonien:

Im mazedonischen Berufsbildungssystem existieren **drei relevante Niveaustufen** des mazedonischen Rahmenqualifikationssystems. Fachliche Befähigung (2 Jahre), berufliche Bildung mit Abschlusszeugnis (3 Jahre) und berufliche Bildung (4 Jahre). Mit einer 4-jährigen beruflichen Ausbildung kann das Fachabitur erworben werden. Damit ist neben dem allgemeinen Hochschulzugang ein fachhochschulisches Grundstudium möglich, das nach 3 Jahren zum Abschluss „Fachbachelor“ (*Diploma*) führt und nach einem weiteren Jahr Fachstudium zum Abschluss „Fachspezialist“ (*Specijalista drugog stepena strukovnih studija*).

Seit Neuem kann auf der Basis einer Berufsausbildung der Abschluss als **Meister** erworben werden. Weitere anerkannte Fortbildungen sind vorgesehen.

### Moldawien:

Mit dem Abschluss der Sekundarstufe I haben Schüler die Möglichkeit, die Sekundarschule Stufe II (*Lyceum*) oder den berufsbildenden Zweig zu besuchen. Neben Gewerbeschulen für reine Berufsausbildung gibt es ein Bildungsprogramm für berufliche Bildung, in welchem parallel auch Allgemeinbildung vermittelt wird. Dieses Programm hat drei Niveaustufen: 2-jährige Berufsausbildung, 2-jährige Meisterausbildung mit dem Abschluss „Abschlusszeugnis der Berufsschule II“ (*Certificat de Absolvire a Scolii Profesionale Polivalente de Treapta II / Maistru*) sowie 1-jährige weitere Spezialisierung mit dem Abschluss „Abschlusszeugnis der Berufsschule III“ (*Certificat de Absolvire a Scolii Profesionale Polivalente de Treapta III / Tehnolog*).

Neben der regulären universitären Bildung gibt es Kurzstudiengänge von 2 bis 3 Jahren, die an Fachhochschulen, Universitäten und privaten Kollegien (*Colegii*) angeboten werden. Dort wird der Abschluss „Abschlusszeugnis der Kollegien“ (*Diplomă de Studii Superioare de Scurtă Durată*) erworben.

### Montenegro:

Die Berufsbildung in Montenegro gliedert sich in die Berufsgrundbildung (zwei Jahre), die berufliche Sekundarbildung (drei oder vier Jahre, Niveau III und IV) und die berufliche Post-Sekundarbildung (bis zu zwei Jahre, aufbauend auf der beruflichen Sekundarbildung). Die berufliche Post-Sekundarbildung umfasst die Meisterprüfung **Diploma o položenom majstorskom ispitu** und ein zweijähriges Fachhochschulstudium, das nach erfolgreichem Bestehen zum Abschluss **Diploma o stečenom višem stručnom obrazovanju** führt. (Daneben gibt es das reguläre Hochschulsystem.)

### **Niederlande:**

Das Berufsbildungssystem der Niederlande ist national einheitlich geregelt aber dezentral verwaltet und gesteuert. Es gibt im Berufsausbildungssystem (MBO) vier Ausbildungsniveaus. Niveau 3 „vakopleiding“ (berufliche Fachbildung) qualifiziert, um selbständig Tätigkeiten auszuführen und auch die Arbeit Anderer zu begleiten und zu kontrollieren (Dauer: 2 – 4 Jahre), Niveau 4 hat zwei Bildungsangebote: „middenkaderopleiding“ (Ausbildung für das mittlere Management), um selbständig Tätigkeiten in einem breiten Einsatzgebiet auszuführen, Verantwortung für einen organisatorischen Bereich zu übernehmen und Aufgaben zu delegieren (Dauer: 3 – 4 Jahren) sowie „specialistenopleiding“ (Spezialistenausbildung), um selbständig Tätigkeiten mit einem speziellen Einsatzbereich auszuführen, Verantwortung für einen organisatorischen Bereich zu übernehmen und Aufgaben zu delegieren. Zugangsvoraussetzung dieser Qualifikation ist ein „diploma beroepsonderwijs“ auf Niveau 3 oder 4 (Dauer 1 – 2 Jahre). Die Abschlussbezeichnung für Niveau 4 lautet „diploma beroepsonderwijs Niveau 4“.

Daneben gibt es Fachhochschul- und Hochschulangebote.

Seit 2008 werden MBO- und fachhochschulintegrierte Angebote erprobt, in denen MBO-Absolventen einen kleinen Fachhochschulabschluss „Associate Degree“ erwerben können.

### **Österreich:**

Das österreichische Berufsbildungssystem ist dem deutschen und dem schweizerischen System sehr ähnlich. Im Sekundarbereich II gibt es neben dem 3- bis 4-jährigen Berufsausbildungsangebot das Angebot der „berufsbildenden höheren Schule (BHS)“, welches zu einem Berufsabschluss und zugleich zur Hochschulreife mit dem Abschluss „Reife- und Diplomprüfungszeugnis“ führt.

Im postsekundären und tertiären Bereich gibt es berufliche Fortbildungsangebote an Bauhandwerkerschulen und Werkmeisterschulen, die in 1 bzw. 2 Jahren zum Abschluss „Meister“ bzw. „Werkmeister“ führen sowie an Akademien, an denen das Reife- und Diplomprüfungszeugnis erworben werden kann und mit dem zusätzlichen Nachweis dreijähriger Berufserfahrung die Standesbezeichnung „Ingenieur“ zuerkannt werden kann. Private Akademien bieten neben Hochschulabschlüssen privat zertifizierte Diplomabschlüsse an; bspw. „Diplomierter Logistikmanager“.

Die Wirtschaftskammer schlägt aktuell vor, das Diplom an BHS als ersten akademischen Abschluss „associate degree“ (auf NQR Niveau 5) zu gestalten.

Bestehende Abschlüsse der Berufsbildung auf hohem Niveau: Meister, Werksmeister, Befähigungsprüfungen, etc. sollen unter einem gemeinsamen Dach „Berufsakademie“ (NQR-Niveau 6) konsolidiert werden. Zusätzlich soll qualitätsgesichert und extern akkreditiert ein neuer Abschluss „Bachelor Professional“ angeboten werden.

### **Polen:**

In Polen existieren sowohl vollzeitschulische als auch duale Berufsausbildungsgänge. Das polnische Berufsbildungssystem umfasst ein breites Spektrum an unterschiedlichen Bildungsgängen mit einer Vielzahl an Abschlüssen.

Im Bereich der postsekundären und tertiären Bildung führt eine 4-jährige berufliche Ausbildung am Technikum („technikum“) oder an post-lyzealen Schulen zu dem Abschluss „Techniker“ verbunden mit der allgemeinen Hochschulreife. Der Abschluss wird als Abschlusszeugnis und als „Diplom“ über die Erlangung des Berufstitels (dyplom potwierdzajacy kwalifikacje zawogowe) dokumentiert.

Darüber hinaus kann aufbauend das „Meisterdiplom“ (diplom mistrowski) erworben werden. Daneben gibt es das reguläre Hochschulangebot.



### **Portugal:**

Das Bildungsangebot im Sekundarbereich umfasst allgemeinbildende und beruflich orientierte Kurse. Die rein allgemeinbildenden Kurse sind die sogenannten wissenschaftlich-humanistischen Bildungsgänge (Cursos Científico-Humanísticos), die mit dem **Diploma do Ensino Secundário** abschließen. Die übrigen Bildungsgänge sind doppelt qualifizierend, d.h. sie führen sowohl zu einem schulischen als auch zu einem beruflichen Abschluss, dem **Diploma de Qualificação Profissional**.

Im postsekundären Bereich können nach einem Sekundarabschluss technisch orientierte Ausbildungsgänge (Cursos de Especialização) mit dem Abschluss „Diploma de Especialização Tecnológica – DET“ absolviert werden. Der Abschluss ist auf ein Hochschulstudium anrechenbar. Daneben gibt es das reguläre Hochschulangebot.

### **Rumänien:**

Das Berufsbildungssystem ist vollzeitschulisch organisiert und in vier Niveaus gegliedert:

1, 2, 3 und 3+. An technischen Lyzeen (rum. liceele tehnologice) oder beruflichen Lyzeen (rum. liceu vocațională) können berufliche Befähigungsnachweise auf Niveau 3 („atestat profesional“ bzw. „atestat de competențe profesionale“) erworben werden.

Seit 2003 können akkreditierte Einrichtungen der Erwachsenenbildung Berufsbildungsmaßnahmen der o.g. Niveaus anbieten. Die Abschlüsse heißen "certificat de calificare profesionala". Auf der dazugehörigen Erläuterung "supliment descriptiv al certificatului" sind die Kerndaten des Bildungsgangs beschrieben.

Im post-sekundären Bereich gibt es Meisterschulen (rum. școala de măștri) sowie postlyzeale Schulen (rum. școala postliceală). Dort werden nach 1 bis 3-jähriger Ausbildung Berufsqualifikationen auf dem Niveau 3+ verliehen (certificat de competențe profesionale nivel 3+).

### **Schweden:**

In Schweden wird zwischen der beruflichen Erstausbildung für Jugendliche und der Berufsausbildung für Erwachsene unterschieden.

In der beruflichen Erstausbildung für Jugendliche gibt es insgesamt 18 landesweite Ausbildungsprogramme im Rahmen der Sekundarschule, die auf eine anschließende Hochschulbildung abzielen.

Angebote der Berufsbildung für Erwachsene existieren in vielen verschiedenen Formen und werden von diversen Betreibern angeboten.

Im postsekundären Bereich hat Schweden eine „Berufshochschulausbildung“, die von Universitäten, höheren Berufsbildungseinrichtungen, Kommunen und privaten Bildungsanbietern angeboten wird und nach 1-jähriger Maßnahme zum Abschluss „higher vocational qualification“ (högre yrkesutbildning examen) sowie nach 2 Jahren zum Abschluss „advanced higher vocational qualification“ (avancerad högre yrkesutbildning examen) führt. Daneben gibt es das reguläre Hochschulangebot.

### **Schweiz:**

Die Berufsbildung in der Schweiz ist hauptsächlich dual organisiert. Diese dauert 2, 3 oder 4 Jahre.

Im Sekundarbereich wird mit der 2-jährigen Berufsausbildung der Abschluss „Eidgenössisches Berufsattest – EBA“ und mit der 3 bis 4-jährigen Berufsausbildung der Abschluss „Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis EFZ“ erworben. Im Postsekundarbereich gibt es den Abschluss der höheren Fachschule (HF): „Höheres Fachschuldiplom –Diplom HF“ sowie Abschlussbezeichnungen aus einem Berufsprüfungsverfahren: „Eidgenössischer Fachausweis“ sowie darauf aufbauend und gleichwertig

mit dem Fachschuldiplom aus einem Verfahren „Höhere Fachprüfung“ die Abschlussbezeichnung „Eidgenössisches Diplom“. Daneben gibt es das reguläre Hochschulangebot.

Die Einführung des „Bachelor Professional“ wurde abgelehnt; dagegen wird der Qualifikationsbezeichnungszusatz „Diplom“ favorisiert.

#### **Serbien:**

Die berufliche Bildung ist einheitlich auf Landesebene geregelt. Die berufliche Ausbildung findet an Sekundarschulen statt und ein Teil des Praktikums wird zudem in Unternehmen absolviert. Sie kann 3 oder 4 Jahre umfassen, wodurch jeweils das dritte bzw. vierte Qualifikationsniveau erreicht wird. Nach einer dreijährigen Ausbildung wird eine Abschlussprüfung abgelegt und ein Zeugnis **Diploma o stečenom srednjem obrazovanju** ausgestellt.

Nach einer erfolgreich absolvierten 4-jährigen Ausbildung erhält der Schüler/die Schülerin das (Fach-) Abitur **Diploma o stečenom srednjem obrazovanju** (Hochschulzugangsberechtigung).

Nach 3-jähriger Ausbildung und 2 Jahren entsprechender Berufserfahrung kann eine weitere Ausbildung angestrebt werden, wodurch das fünfte Ausbildungsniveau erreicht wird.

Im Postsekundar- und Tertiärbereich kann an beruflich orientierten Fachhochschulen in 3 Jahren ein Fach-Bachelor („Diploma - Prvi stepen strukovnih studija“) und in einem weiteren Jahr Fachstudium der Abschluss Fachspezialist („Specijalista drugog stepena strukovnih studija“) erworben werden. Derzeit (2014-2017) wird die Meisterausbildung mit dem Abschluss „Specijalističko ili majstorsko obrazovanje“ eingeführt. Daneben gibt es das reguläre Hochschulangebot.

#### **Slowakei:**

Das Berufsbildungssystem der Slowakei ist vollzeitschulisch organisiert. Die berufliche Erstausbildung ist in 3 Zweige unterteilt:

Die einfache berufliche Sekundarbildung (2 Jahre), die berufliche Sekundarbildung mit Lehrbrief (3 Jahre) sowie die berufliche Sekundarbildung mit Reifezeugnis (4 bis 5 Jahre).

Letztere führt zu einem Berufsabschluss auf ISCED-Niveau 3A mit Reifezeugnis („úplné stredné odborné vzdelanie, Sek. II“).

Im postsekundären Bildungsbereich gibt es neben Angeboten zum Erwerb des Reifezeugnisses (Maturita) Bildungsangebote der sogenannten Höheren Fachschulen (vyššie odborné vzdelanie), die zum Abschluss Diplomierter Spezialist (DiS) („diplomovaný špecialista“) auf ISCED-Niveau 5B führen.

#### **Slowenien:**

Die berufliche Erstausbildung findet überwiegend vollzeitschulisch an Berufsschulen statt.

Es existieren 4 berufliche Bildungswege:

- die Kurzzeitberufsschule (2 Jahre),
- die Berufliche Vollzeitschule mit dem Abschluss Mittlere Berufsbildung
- die 2-jährige beruflich-technische Schule
- der berufliche Zweig der Sekundarschule (vergleichbar den deutschen Berufsgymnasien).

Absolventen der beiden höheren Abschlüsse (technische Sekundarschule und Berufsgymnasium) können die sogenannte Berufsmatura (berufsorientierte Hochschulreife) (Srednje strokovno izobraževanje) erwerben sowie Abschlüsse der höheren Berufsbildung in Verbindung mit der Berufsmatura („Poklicno-tehniško izobraževanje“).

Im postsekundären und tertiären Bereich können Weiterbildungen besucht werden, die mit dem Abschluss als Meister („Mojstrski izpiti“) sowie nonformalen Zertifikaten der beruflichen Weiterbildung ("Višješolsko izobraževanje") enden.

Inhaber der Berufsmatura können darüber hinaus an Hochschulen in berufsqualifizierenden Studiengängen den Abschluss Beruflich orientierter Bachelor („Diploma o izobraževanje prve stopnje“) oder Master "**Diploma o strokovnem magisteriju**" erwerben. Daneben gibt es das reguläre Hochschulangebot.

### **Spanien:**

Das spanische Berufsbildungssystem kennt neben der Hochschulreife an Gymnasien 2 Abschlussarten.

Eine im Sekundarbereich II, den Título de Técnico oder Técnico de Grado Medio, der in 1½ - bis 2-jährigen Ausbildungsgängen an Berufsschulen erworben werden kann und eine berufliche Erstausbildung ist (Mittlerer Berufsabschluss).

Im postsekundären und Tertiärbereich gibt es Abschlüsse der höheren Berufsbildung, die als Fortbildung gilt („Título de Técnico de Grado Superior“) bzw. höhere Abschlüsse (Título de Grado Superior). Diese Abschlüsse werden durch Sekundarschulen und Berufsschulzentren vermittelt. Zugangsvoraussetzung sind das Abitur („Bachillerato“) oder ein "Técnico de Grado Medio". Daneben gibt es das reguläre Hochschulangebot.

### **Tschechien:**

Die berufliche Bildung erfolgt in 3 verschiedenen Schultypen, die Berufsausbildungsgänge mit einer Dauer zwischen 2 und 4 Jahren anbieten:

In der Regel werden an den Berufsmittelschulen 2- bis 3-jährige Ausbildungsgänge angeboten, die vorwiegend in den handwerklichen Bereich fallen. Absolventen dieser Ausbildung erhalten ein **Výuční List (Lehrbrief)**.

An den 3- bis 4-jährigen Berufsoberschulen können sowohl Ausbildungsgänge in technischen Berufen als auch in Dienstleistungs- und kaufmännischen Berufen) ausgewählt werden.

3-jährige Bildungsgänge schließen mit einem **Vysvědčení o závěrečná zkouška** ab, nach insgesamt 4 Jahren können die Schüler/-innen auch gleichzeitig die Hochschulzugangsberechtigung (Vysvědčení o maturitní zkouška) erwerben.

Absolventen einer 3-jährigen Ausbildung einer Berufsmittelschule oder Berufsoberschule können an sogenannten Aufbauschulen (tsch. Nástavbové studium) binnen 2 Jahren das Reifezeugnis (**tsch. Vysvědčení o maturitní zkouška**) erwerben.

In Tschechien existiert kein formalisiertes berufliches Weiterbildungssystem, das auf berufliche Erstausbildungsgänge aufbaut. Weiterbildungskurse werden von diversen Organisationen und Einrichtungen angeboten.

Im postsekundären und Tertiärbereich können Inhaber der Hochschulreife an den sogenannten höheren Berufsfachschulen in 2 bis 3 ½ Jahren berufliche Bildungsgänge belegen, die in etwa dem deutschen Fachschulniveau entsprechen. Als Abschluss (Absolutorium) wird der Titel "**Diplomovaný specialista**" (DiS) verliehen.

Daneben gibt es das reguläre Hochschulangebot.

### **Türkei:**

Die Türkei verfügt über ein modular aufgebautes Berufsbildungssystem, welches vorwiegend schulisch und zentralstaatlich organisiert ist. Daneben gibt es auch eine duale Berufsausbildung, die systemisch der deutschen gleicht.

In der Sekundarstufe II wird neben einer 2 bis 3-jährigen Berufsausbildung an beruflichen bzw. technischen Gymnasien in 4 Jahren eine abgeschlossene Berufsausbildung und die allgemeine Hochschulreife mit dem Abschluss „Diplomasi, bei denen jeweils der Schultyp im Titel angeführt ist - Technik Lise Diplomasi, Anadolu Teknik Lise Diplomasi, Meslek Lise Diplomasi oder Anadolu Meslek Lise Diplomasi“, erworben. Die Inhaber dieser Qualifikation können sich unmittelbar zur Meisterprüfung anmelden und einen Meisterbrief erwerben.

Im tertiären Bereich kann der Meisterbrief („Ustalik Belgesi“) erworben werden. Daneben bieten Höhere berufliche Schulen, Fachhochschulen und Universitäten 2-jährige höherqualifizierende Berufsbildungsgänge unterhalb des Bachelorniveaus an, die zum Abschluss Diplom („Ön Lisans Diplomasi“) führen.

### **Ukraine:**

In der Sekundarstufe II gibt es drei Berufsausbildungsstufen:

Die erste Stufe vermittelt kursartig eine berufliche Anfangsausbildung.

Die zweiten Stufe der Berufsbildung vermittelt technisches Wissen, Theorietransfer und die Fähigkeit zur Durchführung komplexer operativer Prozesse. Sie ermöglicht die Ausübung eines Berufs.

Die dritte und höchste Stufe wird mit dem Diplom „Junior Spezialist“ [диплом молодшого спеціаліста/diplom molodshogo spetsialista] abgeschlossen. Die Ausbildung findet an höher spezialisierten Colleges statt. Zugangsvoraussetzung zur dritten Stufe ist der Abschluss der Sekundarstufe II nach der 11. Klasse.

Die dritte Stufe gehört bereits zum Hochschulniveau.

Im Postsekundar- und Tertiärbereich gibt es bislang nur den Hochschulbereich. Inhaber des Diplom „Junior Spezialist“ haben hier bereits die erste Stufe der Hochschulbildung (3 bis 4 Jahre) absolviert.

### **Ungarn:**

Im ungarischen Berufsbildungssystem stehen neben dem Besuch des 4-jährigen Gymnasiums (gimnázium) verschiedene berufliche Bildungsgänge zur Verfügung:

- Besuch einer berufsbildenden Sekundarschule (szakközépiskola – SZKI), führt zur Doppelqualifikation
- Absolvieren einer dualen Berufsausbildung an einer Berufsschule (szakiskola – SZI)
- Teilnahme an einem Übergangsprogramm (Híd I) sowie
- Besuch einer Spezialfachschule (speciális szakiskola)

Die Schüler/innen erhalten bei bestandener Abschlussprüfung (szakmai vizsga) entsprechendes Zertifikat (**bizonyítvány**).

Auf den Abschlüssen einer berufsbildenden Sekundarschule aufbauend, gibt es 2-jährige fortgeschrittene Bildungsgänge (felsőoktatási szakkepzés – FSZ), in denen eine höhere Qualifikation, z.B. Technikerqualifikation erworben werden kann. Die Bildungsgänge werden seit 2013 ausschließlich von Hochschulen und Universitäten angeboten. Darüber hinaus kann der Meisterbrief („mesterlevel“) erworben werden.

Daneben gibt es das reguläre Hochschulangebot; dabei auch hochschulische Berufsbildungsgänge (felsöoktatasi szakkepzés), die neben dem Erwerb eines akademischen Grads auch zu einem Berufsabschluss (Bescheinigung über eine Berufsqualifikation – szakkepesítés) führen.

**Weißrussland:**

Es werden zwei berufliche nichtakademische Qualifikationsebenen angeboten:

- Beruflich-technische Bildung in beruflichen Lyzeen und beruflich-technischen Colleges. Sie führen zum Abschluss „Diplom der beruflich-technischen Bildung“.
- Mittlere Fachbildung in Colleges. Sie führen zu dem Abschluss „Diplom der mittleren Fachbildung“. Die mittlere Fachbildung dient der Ausbildung von Fachspezialisten und Fachkräften für das mittlere Management. Daneben gibt es das reguläre Hochschulangebot.

## Anlage 7

Liste der englischsprachigen Übersetzungen der BBiG-geregelten Fortbildungsberufsbezeichnungen beim Anerkennungsportal ([www.anererkennung-in-deutschland.de](http://www.anererkennung-in-deutschland.de): Englischsprachige Übersetzungen von Fortbildung\_BBIG\_EN\_Berufsbezeichnungen\_Anerkennungsportal.xls)

Berufsbezeichnung Englisch	Berufsbezeichnung Deutsch
Vessel and equipment constructor (master craftsman qualification)	Behälter- und Apparatebauermeister/in
Funeral director	Bestattermeister/in
Master craftsman in cast stone and terrazzo manufacture	Betonstein- und Terrazzoherstellermeister/in
Business economist in the craft trades (certified)	Betriebswirt/in nach der Handwerksordnung (Gepr.)
Bow maker (master craftsman qualification)	Bogenmachermeister/in
Cooper (master craftsman qualification)	Böttchermeister/in
Brewer and maltster (master craftsman qualification)	Brauer- und Mälzermeister/in
Bookbinder (master craftsman qualification)	Buchbindermeister/in
Broom and brush maker (master craftsman qualification)	Bürsten- und Pinselmachermeister/in
Turner (ivory carver) and wooden toy maker (master craftsman qualification)	Drechsler-/ Elfenbeinschnitzer- und Holzspielzeugmachermeister/in
Printer (master craftsman qualification)	Druckermeister/in
Precious stone engraver and cutter (master craftsman qualification)	Edelsteinschleifer- und Edelsteingraveurmeister/in
Screed layer (master craftsman qualification)	Estrichlegermeister/Estrichlegermeisterin
Specialist construction manager in joinery (certified)	Fachbauleiter/in (Gepr.) im Tischlerhandwerk
Precision optician (master craftsman qualification)	Feinoptikermeister/Feinoptikermeisterin
Production planner in joinery (certified)	Fertigungsplaner/in (Gepr.) im Tischlerhandwerk
Flexographer (master craftsman qualification)	Flexografenmeister/Flexografenmeisterin
Tile, slab and mosaic layer (master craftsman qualification)	Fliesen-, Platten- und Mosaiklegermeister/in
Photographer (master craftsman qualification)	Fotografenmeister/Fotografenmeisterin
Electroplater (master craftsman qualification)	Galvaniseurmeister/in
Industrial cleaner (master craftsman qualification)	Gebäudereinigermeister/Gebäudereinigermeisterin
Violin maker (master craftsman qualification)	Geigenbauermeister/Geigenbauermeisterin
Scaffolding foreman	Gerüstbaukolonnenführer/in
Design advisor in the interior decoration trade (certified)	Gestaltungsberater/in im Raumausstatter-Handwerk (Gepr.)
Glass and china painter (master craftsman qualification)	Glas- und Porzellanmalermeister/in
Glass finisher (master craftsman qualification)	Glasveredlermeister/in
Goldsmith and silversmith (master craftsman qualification)	Gold- und Silberschmiedemeister/in
Engraver (master craftsman qualification)	Graveurmeister/in
Maker of reed-organ musical instruments (master craftsman qualification)	Handzuginstrumentenmachermeister/in
Woodwork and building protector (master craftsman qualification)	Holz- und Bautenschutzmeister/in
Wood sculptor (master craftsman qualification)	Holzbildhauermeister/in

<b>Berufsbezeichnung Englisch</b>	<b>Berufsbezeichnung Deutsch</b>
Maker of woodwind musical instruments (master craftsman qualification)	Holzblasinstrumentenmachermeister/in
Ceramist (master craftsman qualification)	Keramikermeister/in
Piano and harpsichord maker (master craftsman qualification)	Klavier- und Cembalobauermeister/in
Wicker worker (master craftsman qualification)	Korb- und Flechtwerkgestaltermeister/in
Service technician for motor vehicles	Kraftfahrzeug-Servicetechniker/in
Customer advisor in joinery (certified)	Kundenberater/in (Gepr.) im Tischlerhandwerk
Furrier (master craftsman qualification)	Kürschnermeister/in
Custom tailor/tailor and dressmaker (master craftsman qualification)	Maßschneidermeister/in; Damen- und Herrenschneidermeister/in
Senior specialist for pipe, sewer and industrial service (certified)	Meister/in für Rohr-, Kanal- und Industrieservice (Gepr.)
Metal and bell foundry (master craftsman qualification)	Metall- und Glockengießermeister/in; Glockengießermeister/in
Metal former (master craftsman qualification)	Metallbildnermeister/in
Metal wind instrument maker (master craftsman qualification)	Metallblasinstrumentenmachermeister/in
Model builder (master craftsman qualification)	Modellbauermeister/in
Milliner (master craftsman qualification)	Modistenmeister/in
Miller (master craftsman qualification)	Müllermeister/in
Organ and harmonium maker (master craftsman qualification)	Orgel- und Harmoniumbauermeister/in
Parquet layer (master craftsman qualification)	Parkettlegermeister/in
Interior decorator (master craftsman qualification)	Raumausstattemeister/in
Roller shutter and sunshade mechatronic technician/shutter and Venetian blind maker (master craftsman qualification)	Rollladen- und Sonnenschutztechnikermeister/in; Rollladen- und Jalousiebauermeister/in
Saddler (master craftsman qualification)	Sattler- und Feintäschnermeister/in
Luminous advertisement maker/sign and luminous advertisement maker (master craftsman qualification)	Schilder- und Lichtreklameherstellermeister/in
Lock and security technician (certified)	Schließ- und Sicherheitstechniker/in (Gepr.)
Cutting tool mechanic (master craftsman qualification)	Schneidwerkzeugmechanikermeister/in
Shoemaker (master craftsman qualification)	Schuhmachermeister/in
Sailmaker (master craftsman qualification)	Segelmachermeister/in
Screen printer (master craftsman qualification)	Siebdruckermeister/in
Textile designer (master craftsman qualification)	Textilgestaltermeister
Textile cleaner (master craftsman qualification)	Textilreinigermeister/in
Watchmaker (master craftsman qualification)	Uhrmachermeister/in
Gilder (master craftsman qualification)	Vergoldermeister/in
Wax chandler (master craftsman qualification)	Wachsziehermeister/in
Wine cellarman (master craftsman qualification)	Weinküfermeister/in
Maker of plucked musical instruments (master craftsman qualification)	Zupfinstrumentenmachermeister/in
Print setter (master craftsman qualification)	Schriftsetzer-(Buchdrucker)Meister
Motor cycle service technician specialising in motorised technology	Zweirad-Servicetechniker/in FR motorisierte Zweiradtechnik
Cycle service technician specialising in non-motorised technology	Zweirad-Servicetechniker/in FR nicht-motorisierte Zweirad-technik