Mit Weiterbildung voran

7. Umfrage unter Absolventen der IHK-Weiterbildungsprüfungen

DIHK
Deutscher
Industrie- und Handelskammertag

Inhalt

Das Wichtigste in Kürze	2
Fachkräfte für die Wirtschaft	4
Aufstiegsbildung mit Zukunft	6
Die Ergebnisse im Einzelnen	8
Ergebnisse für die Weiterbildungsprofile	30
Zur Methodik der 7. IHK-Weiterbildungserfolgsumfrage	35
Fragebogen zur Ermittlung des Berufserfolgs	37

Das Wichtigste in Kürze

Für die Weiterbildung haben sich die Absolventen entschieden, weil sie

- aufsteigen oder einen größeren Verantwortungsbereich erreichen wollten – 72 %,
- sich finanziell verbessern wollten – 49 %,
- ihre Beschäftigung sichern wollten – 28 %,
- ihre Kenntnisse erweitern oder vertiefen wollten – 25%,
- arbeitssuchend sind – 5%.

Knapp zwei Drittel der Absolventen erkennen nach der Prüfung positive Auswirkungen in ihrer beruflichen Entwicklung

- 73 % stiegen auf oder haben einen größeren Verantwortungsbereich,
- 66 % verbesserten sich finanziell,
- 28 % erhöhten die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes,
- 17 % bewältigen ihre Aufgaben besser als vor der Weiterbildung,
- gut 6 % fanden nach der Weiterbildung einen neuen Arbeitsplatz.

56 % profitieren gleich im ersten Jahr ihrer Prüfung, fünf Jahre nach der Prüfung sind es sogar 72 %.

- 78 % haben fünf Jahre nach der Prüfung eine höhere Position oder einen größeren Verantwortungsbereich.
- 71 % haben sich finanziell verbessert.

Leicht überdurchschnittlich profitieren 31 bis 40-jährige. Ältere profitieren auf andere Weise als Jüngere.

- Jüngere steigen häufiger auf (76 % gegenüber 50 %) oder erhalten eine Gehaltserhöhung (70 % gegenüber 47 %) als Ältere.
- Ältere geben an, häufiger einen sichereren Arbeitsplatz (42 % zu 24 %) zu haben oder ihre Arbeit besser bewältigen zu können (31 % zu 15 %).
- Außerdem finden Ältere erheblich häufiger einen Arbeitsplatz nach der Weiterbildung (18 % zu 4 %).

Personen mit Migrationshintergrund haben die gleichen Weiterbildungsmotive und -erfolge wie Personen ohne Migrationshintergrund.

- Sie wechseln genauso häufig in höhere Positionen, wie Personen ohne Migrationshintergrund.
- Auch bei den Gehaltsverbesserungen gibt es keine Unterschiede.

Aufstiegsbildung ermöglicht vor allem dual Ausgebildeten Karrieren, die auf der Ausbildung aufbauen.

- Die deutliche Mehrheit der Absolventen hat eine duale Ausbildung abgeschlossen (84 %). Absolventen dualer Studiengänge machen 5 % der Absolventenzahl aus und der Anteil der Hochschulabsolventen liegt bei 5 %.

- Die Weiterbildungsprofile entsprechen zumeist dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich der Arbeitsplätze (56 %). Allerdings ist der Anteil derer, die sich nach ihrer Prüfung überqualifiziert fühlen, gestiegen (33 %). Damit existiert ein Reservoir für anspruchsvollere Aufgaben in Unternehmen.

Der Weiterbildungserfolg spornt an: Mehr als drei Viertel der Absolventen wollen weitere Qualifizierungen besuchen.
Davon (Mehrfachnennungen waren möglich)**:**
- 46 % in ihrem Unternehmen,
- 61 % auf dem freien Markt,
- 23 % auf Hochschulniveau.

80 % würden sich wieder für das gleiche Weiterbildungsziel entscheiden.

Fachkräfte für die Wirtschaft

- Jährlich rund 50000 Personen absolvieren bei den IHKs eine Prüfung der Aufstiegsbildung zum Fachkaufmann, Fachwirt, Industrie- bzw. Fachmeister oder zum Betriebswirt nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). Die Absolventen sind in vielen Betrieben verantwortlich für Produktion und Dienstleistung und durch ihre praxisorientierte Qualifizierung optimal ausgebildet. Außerdem haben sie durch ihre Weiterbildung gezeigt, dass sie bereit sind, Initiative und Verantwortung zu übernehmen. Wer sich berufsbegleitend – z. T. über Jahre abends und am Wochenende – weiterbildet, zeigt Ehrgeiz, Leistungsbereitschaft und Zielstrebigkeit – also Eigenschaften, die von Unternehmen neben fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten gesucht werden.

- Mit der Aufstiegsbildung steht dual Ausgebildeten ein Karrieresystem zur Verfügung, das auf der Erstausbildung aufbaut und auf drei Ebenen kompetente und gefragte Fach- und Führungskräfte hervorbringt. Ein Weg, den auch Akademiker häufiger wählen.

- Für die Bildungswege kaufmännisch, IT und Medien, industriell-technisch sowie berufspädagogisch mit ihren spezifischen Anforderungen sind Abschlüsse auf drei Ebenen entwickelt worden. Dabei setzen sich die Abschlussbezeichnungen aller Abschlüsse aus den Grundbegriffen Meister, Fachkaufmann und Fachwirt mit den entsprechenden fachlichen Spezialisierungen zusammen.

- In der ersten Ebene können Personen mit Ausbildung und Berufspraxis sich z. B. zum Fachberater oder Servicetechniker weiterbilden. Sie sind dann fachlich versierte Außenvertreter ihrer Branchen.

- Die zweite Ebene bietet die Abschlüsse zu den Fachkaufleuten (Funktionen), Fachwirten (Branchen), Industrie- und Fachmeistern, IT-Operativen Professionals sowie zum Aus- und Weiterbildungspädagogen.

- Geprüfter Betriebswirt bzw. Geprüfter Technischer Betriebswirt, IT-Engineer oder Berufspädagoge sind die Abschlüsse der dritten Ebene. Absolventen dieser Ebene sind für die Übernahme selbstständiger Managementaufgaben qualifiziert.

- Ziel der öffentlich-rechtlichen Prüfungen ist es, den Bedarf der Unternehmen an erfahrenen Berufspraktikern mit einer breiten Handlungskompetenz zu decken. Deswegen werden Praktiker aus der Wirtschaft vom ersten Schritt an bei der Entwicklung neuer Weiterbildungsprofile eingebunden: Von der Bedarfserhebung über die Erstellung der Prüfungsordnungen und Rahmenpläne bis hin zur Erstellung von Prüfungsaufgaben sowie als Prüfer bei der eigentlichen IHK-Prüfung sind Experten aus der Praxis dabei. Dabei stellen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter gemeinsam die Qualität und Aktualität der fachlichen Anforderungen sicher.

- Im Mittelpunkt der Weiterbildungsprofile stehen die betrieblichen Arbeitsprozesse und die damit verbundenen Anforderungen an die Kenntnisse und Fertigkeiten der Mitarbeiter. So ist sichergestellt, dass die Absolventen genau die Kompetenzen erwerben, die in der betrieblichen Realität benötigt werden. Die Umfrage bei den Absolventen zeigt, dass dies gelingt und die Arbeitsmarktfähigkeit erheblich gesteigert wird.

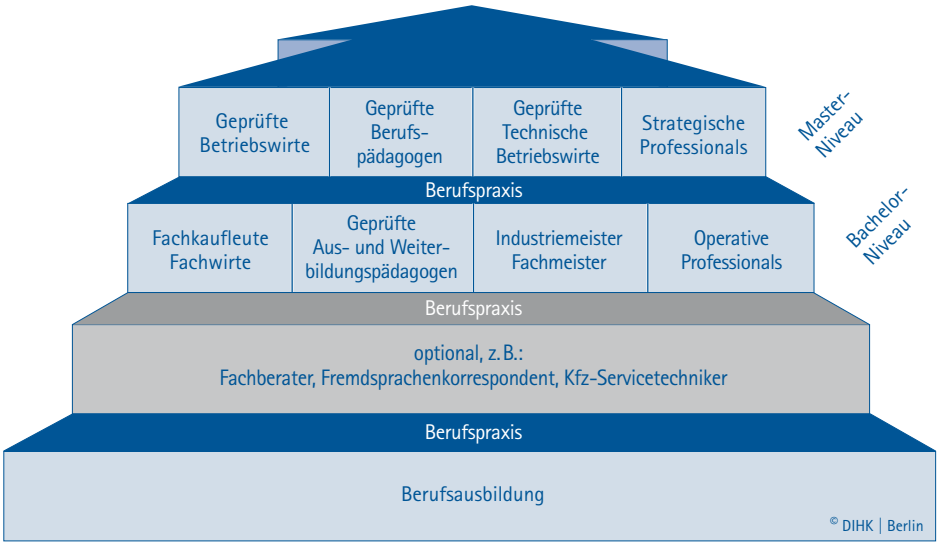
- Gut eine Million Personen haben zwischen 1990 und 2010 einen Abschluss der Aufstiegsfortbildung bei den IHKs erworben. Damit nimmt jeder fünfte dual Ausgebildete später an einer Prüfung der Aufstiegsbildung teil. Das belegt die Bedeutung der Aufstiegsfortbildung für Wirtschaft und Gesellschaft.

- Die Aufstiegsfortbildung nach BBiG stellt sich als öffentlich-rechtlicher Bildungsweg dem Urteil der Absolventen. Regelmäßig – bisher alle fünf Jahre und mit dieser Befragung erstmalig schon nach drei Jahren – werden sie gefragt, ob sich ihr Engagement ausgezahlt hat. Die Weiterbildungsanstrengungen lohnen sich – das zeigen die seit 1979 durchgeführten Erfolgsumfragen deutlich. So geben bis zu drei Viertel der Absolventen konstant an, dass sich die Prüfung positiv auf ihre berufliche Entwicklung ausgewirkt habe.

- Die beruflichen Verbesserungen zeigen zudem, dass auch die Unternehmen die Anstrengungen der Mitarbeiter und den Wert der Abschlüsse anerkennen. Häufig schon vor dem Bestehen der Prüfung durch Förderung der Weiterbildungsanstrengungen – finanziell, durch Freistellung oder durch die Aussicht auf eine bessere Position bzw. ein höheres Gehalt.

- Karriere mit Lehre funktioniert hervorragend, auch ohne Hochschulabschluss. Selbst Absolventen eines Hochschulstudiums, insbesondere eines dualen Studiums, kommen auf diesem Weg voran. Die Industrie- und Handelskammern versprechen also nicht zu viel, wenn sie auf die Aufstiegschancen der betrieblich Ausgebildeten und auch der Akademiker in den Unternehmen verweisen. Die am Bedarf der Betriebe orientierten und mit Experten aus Unternehmen maßgeschneiderten IHK-Weiterbildungsprofile ermöglichen den Sprung in Fach- und Führungspositionen oder in die Selbstständigkeit.

- Das bestätigen die Ergebnisse der 7. IHK-Weiterbildungserfolgsumfrage erneut in beeindruckender Weise.



Aufstiegsbildung mit Zukunft

▪ Die Fachkräftesicherung wird aufgrund der absehbaren Bevölkerungsentwicklung zu einer nationalen Aufgabe werden. Mit den Fortbildungsprüfungen bietet die IHK-Organisation einen Weg der beruflichen Qualifizierung. Aus gesicherter Beschäftigung und Selbständigkeit, aber auch aus Arbeitslosigkeit, können sich motivierte Fachkräfte den Einstieg in neue Tätigkeitsfelder eröffnen und so den neuesten Stand des Wissens aneignen.

▪ Der Wert des Modells Aufstiegsbildung zeigt sich auch an den politischen Initiativen, die in den letzten Jahren ergriffen wurden. Allesamt tragen zu einer Attraktivitätssteigerung des Modells bei:

‣ Die Bedingungen des wichtigsten Förderinstrumentes wurden mit der Novelle des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes Mitte 2009 optimiert. Die Anpassungen haben zu einer Ausweitung der Zielgruppe geführt. Die Förderkonditionen sind verbessert worden.

‣ Das zentrale Reformanliegen der EU-Kommission, die Schaffung eines Europäischen Qualifikationsrahmens (EQF), gibt dem Aufstiegsmodell eine neue Referenz: Denn die EQF-Philosophie stellt klar, dass Fach- und Führungspositionen nicht an den Königsweg Hochschule gebunden sind – jede Person soll an ihrem Leistungspotenzial gemessen werden können. Damit eröffnen sich auch für die Meister, Fachkaufleute und -wirte höhere Ränge im geplanten europäischen Transparenzrahmen.

‣ Die Durchlässigkeit hin zu einem Studienangebot der Hochschulen wird durch die von der Kultusministerkonferenz (KMK) in Stralsund getroffenen Beschlüsse vom März 2009 grundsätzlich ermöglicht. Fortgebildete Fachkräfte können auch zukünftig hochschulische Bildungsangebote annehmen, ohne ein Abitur absolviert zu haben.

‣ Schließlich nähern sich die internationalen Statistiken der Realität auf dem deutschen Arbeitsmarkt an: Anders als bisher sollen die Absolventen der Aufstiegsbildung künftig dem gleichen Niveau wie Hochschulabsolventen zugerechnet werden.

▪ Um die Aufstiegsbildung weiter als Modell zu bewerben, sollten alle beteiligten Akteure Anstrengungen unternehmen, um die Teilnehmerzahl anzuheben. Dazu gehören zunächst gezielte Werbemaßnahmen und Informationspakete, um die potenziellen Teilnehmer gewinnen und überzeugen zu können. Eine breit gefächerte Marketing-Kampagne würde den Nachholbedarf gegenüber der Hochschule verbessern helfen.

- Weitere Schritte sollten in mittelbarer Zukunft getan werden:

  - Die Unternehmen sollten die IHK-Prüfungen stärker als festen Bestandteil ihrer Personalentwicklung aufgreifen. Das gilt in besonderem Maße für die Großunternehmen, die noch stark auf Hochschulabsolventen setzen.

  - Um die Abschlüsse international lesbarer zu machen, sollten alle Absolventen die Übersetzungsmöglichkeit ‚Bachelor Professional' nutzen können. Vor allem die politischen Interessengruppen des Hochschulsektors sollten hier ihren Widerstand aufgeben.

  - Berufliche Vorkenntnisse sollten bei einer Anrechnung auf Zeit und Pensum eines anschließenden Hochschulstudiums stärkere Berücksichtigung finden. Statt auf komplizierte, zeitaufwändige und teure Einzelfallprüfungen zu setzen, wären pauschale Regelungen besser geeignet.

  - Beim Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) muss über eine Evaluierung geklärt werden, wieso die Zahl der Geförderten immer noch kleiner ist als die der tatsächlichen Teilnehmer. Damit könnten Hindernisse identifiziert und beseitigt werden.

  - Über eine weitere Erleichterung bei der Zulassung bei den Prüfungen wäre eine noch stärkere Integration von Personen aus dem Ausland in den Arbeitsmarkt möglich. Sinnvoll ist das auch, weil mit den abnehmenden Schulabsolventenzahlen die betriebliche Personalprobleme wachsen werden. Das ließe sich mit grundqualifizierten Personen aus dem Ausland lindern.

- Gleichzeitig gilt es, die Aufstiegsbildung nicht gegen den grundsätzlichen Gedanken des lebenslangen Lernens auszuspielen. Denn immer wieder sind Stimmen aus der Politik zu hören, die das System und seine flankierenden Maßnahmen ausweiten wollen, um gering und niedrig qualifizierten Personen neue Möglichkeiten der Weiterbildung zu eröffnen. Die Aufstiegsbildung sollte vielmehr in ihrem Grundcharakter als Schmiede für hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte gesichert und gestärkt werden.

Die Ergebnisse im Einzelnen

▪ Vollbeschäftigung ist schon in einer Reihe von Regionen und Branchen Realität –vor allem bei den Hoch- und Höchstqualifizierten. Trotz gut drei Millionen Arbeitslosen haben Unternehmen in Deutschland schon Schwierigkeiten, geeignete Mitarbeiter zu finden. Umgekehrt dazu gaben in der aktuellen Weiterbildungserfolgsumfrage nur gut 2 % der Absolventen an, ohne Beschäftigung zu sein.

▪ Weiterhin gilt, dass in einer schrumpfenden und alternden Gesellschaft die Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit nur gesteigert werden können, wenn jeder Einzelne und jedes Unternehmen in die permanente Qualifizierung – auch nach der Erstausbildung – investiert. Über Einwanderung kann die Fachkräftelücke nicht geschlossen, sondern nur gemildert werden. Dies gilt auch, weil in den meisten Ländern in Europa die Bevölkerungsentwicklung der deutschen entspricht und sie somit vor den gleichen Herausforderungen stehen.

ALTER

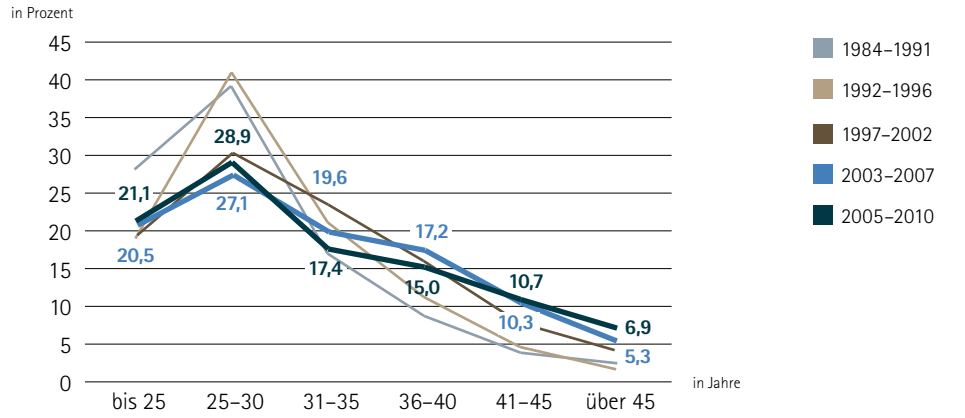
▪ Die Ergebnisse der IHK-Weiterbildungserfolgsumfrage belegen, dass es zu einem Bewusstseinswandel gekommen ist. Die einschneidenden Veränderungen in der Demografie sowie der Wandel in der Arbeitswelt beeinflussen das Weiterbildungsengagement. So hat sich der Anteil der über 40jährigen von sechs auf 18 % verdreifacht und der Anteil der unter 30-jährigen ist um ein Drittel auf knapp 50 % gesunken.

Wie alt waren Sie zum Zeitpunkt der Prüfung?
2005–2010

in Prozent	relativ
bis 25 Jahre	21,1
26–30 Jahre	28,8
31–35 Jahre	17,4
36–40 Jahre	15,0
41–45 Jahre	10,7
über 45 Jahre	6,9

Alter der Absolventen zum Zeitpunkt der Prüfung seit 1979
(Anmerkung: Daten zum Alter über 30 werden erst seit 1984 erhoben)

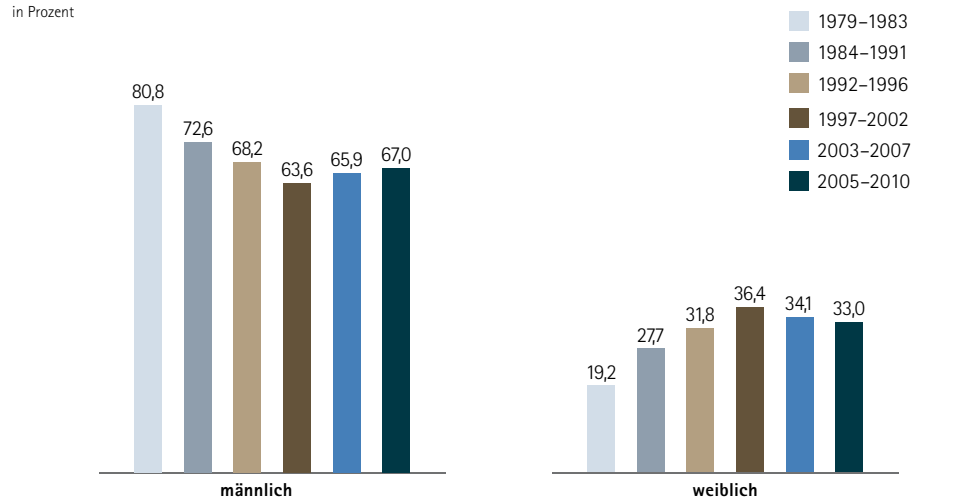
Grafik: DIHK 01|2011



GESCHLECHT

Ein knappes Drittel der Absolventen ist weiblich. Da ihr Anteil an den dual Ausgebildeten – der Hauptzielgruppe von Aufstiegsbildung – bei rund 40 % liegt, nehmen Frauen weiterhin eher unterdurchschnittlich an Weiterbildung teil.

Anteile männlicher und weiblicher Absolventen Grafik: DIHK 01|2011



▪ Frauen entscheiden sich erheblich häufiger für kaufmännische und Dienstleistungsprüfungen. 40 % der Betriebswirte, 53 % der Industriefachwirte und 47 % der Bankfachwirte sind weiblich. Noch höher ist ihr Anteil bei den Bilanzbuchhaltern (60 %), den Personalkaufleuten (76 %) und den Tourismusfachwirten (73 %). 84 % der Fremdsprachenkorrespondenten und 89 % der Übersetzer sind weiblich. Bei den Fachkaufleuten für Büromanagement sind 93 % Frauen.

TOP 10 der Abschlüsse mit hohem Frauenanteil.
in Prozent

	Frauenanteil
Büromanagement/Sekretariat	93,0
Übersetzer	90,6
Fremdsprachenkorrespondent	84,6
Personalfachkaufleute	76,3
Dolmetscher	75,0
Tourismusfachwirt	72,1
Marketingkaufleute	66,5
Fachwirt im Sozial- u. Gesundheitswesen	64,9
sonstige Fremdsprachenprüfungen	62,5
Bilanzbuchhalter	60,2

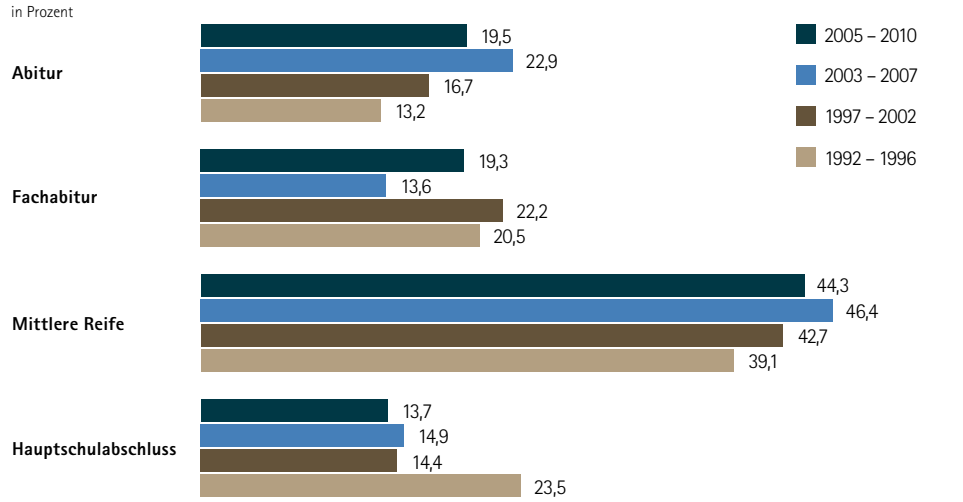
SCHULABSCHLUSS

▪ Der Anteil der Absolventen mit mittlerer Reife ging geringfügig auf 44 % zurück. Auch die Anteile der Abiturienten und Hauptschüler verringerten sich leicht. Dafür stieg der Anteil der Fachabiturienten deutlich um sechs Prozentpunkte auf 19 %. Wenn man den Anteil der Abiturienten und Fachabiturienten zusammenzählt, ergibt sich über die Jahre allerdings keine wesentliche Veränderung: Knapp 40 % haben eine Hochschulzugangsberechtigung.

Welchen höchsten Schulabschluss haben Sie? 2005–2010

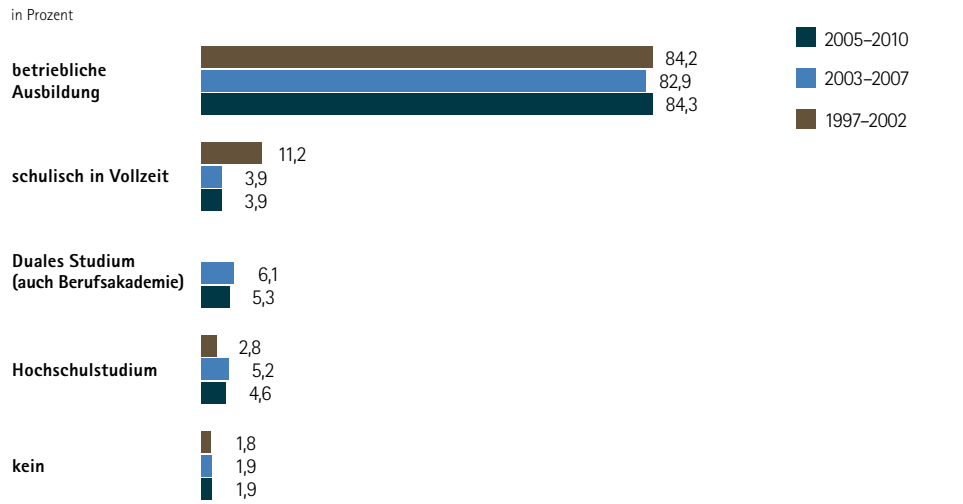
	absolut	relativ
Hauptschulabschluss	1553	13,7%
Mittlere Reife*	5017	44,3%
Fachabitur	2187	19,3%
Abitur	2207	19,5%
sonstiger Abschluss	335	3,0%
kein Abschluss	25	0,2%

Höchster Schulabschluss (ohne sonstiger und kein Abschluss) Grafik: DIHK 01|2011



▪ Wenige Änderungen gab es beim höchsten Berufsabschluss vor der Weiterbildung. 84 % der Teilnehmer haben eine duale Ausbildung abgeschlossen. Das ist eine logische Folge der Tatsache, dass die Aufstiegsbildung sich an diese Zielgruppe richtet und auf der betrieblichen Erstausbildung aufbaut.

Letzter Berufsabschluss Grafik: DIHK 01|2011



▪ Der Anteil derer, der nach einem Studium eine Aufstiegsbildung abschließt, liegt weiterhin bei rund 5 %. Die meisten Absolventen mit einem vorherigen Hochschulstudium hatten eine Prüfung der dritten Ebene (Geprüfte Technische Betriebswirte) oder eine Prüfung in Bereichen abgelegt, für die es nur wenige passende Hochschulabschlüsse mit ähnlich starker Praxisorientierung gibt (z. B. Personalfachkaufleute oder Bilanzbuchhalter).

BERUFSERFAHRUNG

- Von den 2 % der Absolventen, die angaben, dass sie keinen Berufsabschluss hatten, gab ein überdurchschnittlich hoher Anteil an, dass die Weiterbildung sich positiv auf die weitere berufliche Entwicklung ausgewirkt hätte (71 % zu 62 % bei allen).

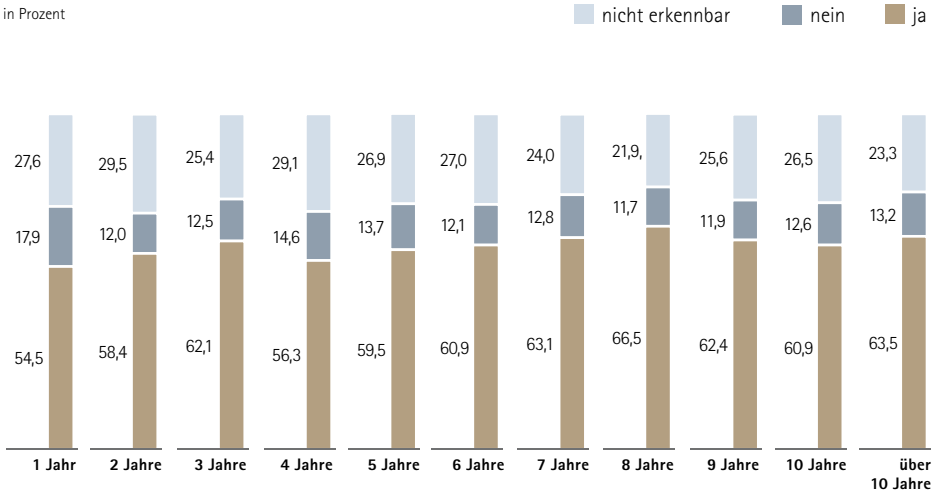
- Rund 50 % der Absolventen verfügten über mehr als neun Jahre Berufserfahrung, bevor sie die Prüfung abgelegt haben. Dabei gilt wie in den Vorbefragungen, dass die positiven Auswirkungen abhängig von der Berufspraxis sind: Je höher die Zahl der Berufsjahre vor der Prüfung, desto höher auch der Anteil derer, die positive Auswirkungen erkennen.

Wieviele Jahre Berufserfahrung haben Sie gesammelt nach dem Abschluss ihrer Berufsausbildung

in Prozent	1997–2002	2003–2007	2005–2010
1 Jahr	3,7	4,6	3,8
2 Jahre	3,7	5,1	4,2
3 Jahre	6,2	7,0	6,1
4 Jahre	5,2	6,0	6,8
5 Jahre	6,6	7,2	7,1
6 Jahre	6,3	5,8	5,6
7 Jahre	6,6	6,1	6,7
8 Jahre	6,5	4,9	6,1
9 Jahre	4,7	3,3	3,5
10 Jahre	8,7	6,0	6,5
über 10 Jahre	41,8	44,0	43,6

Zusammenhang Berufserfahrung und Erfolg

Grafik: DIHK 01|2011



Weitere berufspraktische Erfahrungen
Mehrfachnennungen möglich

in Prozent	1997–2002	2003–2007	2005–2010
Praktika	30,9	31,9	44,6
Auslandsaufenthalte für berufliche Zwecke	18,3	17,5	22,5
Sonstiges	50,7	50,6	59,1

MIGRATIONSHINTERGRUND

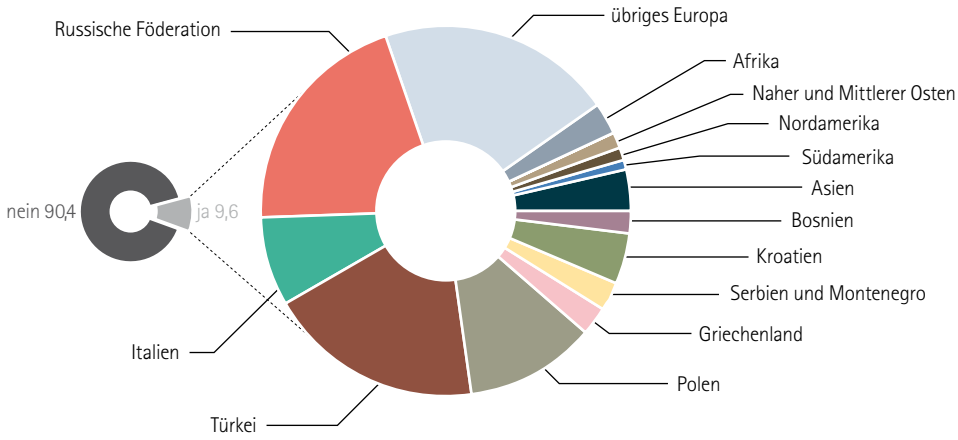
■ Neu war die Frage nach der Herkunft der Absolventen. Mit nur 9,6 % ist der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an den Absolventen der Aufstiegsbildung deutlich unter dem Anteil an der Gesamtzahl aller Einwohner Deutschlands (19 %)[1] – Chancen werden also nicht genutzt. Damit bietet die Aufstiegsbildung großes Potenzial zur Deckung des Fachkräftebedarfs in der Zukunft. Hier ist mehr Information und Beratung ein wichtiges Instrument, um die Weiterbildungsbeteiligung von Personen mit Migrationshintergrund zu erhöhen. Interessierte können sich dafür an die Weiterbildungsberater der IHKs wenden. Sie bieten Informationen rund um die Aufstiegsbildung, Anbieter von Lehrgängen und zu Fördermöglichkeiten.

HERKUNFT

■ Rund 2 % der Absolventen hat einen Hintergrund in der russischen Föderation. Mit 1,8 % folgen Personen mit türkischem und mit 1,1 % Personen mit polnischem Hintergrund.

Migrationshintergrund nach Ländern/Regionen Grafik: DIHK 01|2011

in Prozent



Verfügen Sie über einen Migrationshintergrund[2]?		
nein	10 246	90,4 %
ja	1 092	9,6 %
Davon aus:		
Bosnien	23	2,1 %
Kroatien	48	4,4 %
Serbien und Montenegro	28	2,6 %
Griechenland	25	2,3 %
Polen	126	11,5 %
Türkei	202	18,5 %
Italien	86	7,9 %
Russische Föderation	224	20,5 %
übriges Europa	222	20,3 %
Afrika	32	2,9 %
Australien und Ozeanien	1	0,1 %
Naher und Mittlerer Osten	14	1,3 %

[1] Vgl. Statistisches Bundesamt: „Anteil der Einwohner mit Migrationshintergrund leicht gestiegen", Pressemitteilung Nr.033 vom 26.01.2010, Berlin 2010. Werte für 2008.

[2] Migrationshintergrund: Sie sind nach Deutschland zugewandert oder wurden in Deutschland geboren, wobei mindestens ein Elternteil nach Deutschland zugewandert ist oder als Ausländer in Deutschland geboren wurde.

Verfügen Sie über einen Migrationshintergrund? Fortsetzung		
Nordamerika	13	1,2 %
Südamerika	9	0,8 %
Asien	39	3,6 %

SCHULISCHE BILDUNG

▪ Personen mit Migrationshintergrund haben leicht häufiger einen Hauptschulabschluss und deutlich seltener die mittlere Reife als die deutschstämmigen Absolventen. Gleichzeitig liegen sie bei der Abiturientenquote bei nahezu dem gleichen Wert und bei den Fachabiturienten sogar deutlich über dem jeweiligen Wert der Einheimischen. Auch bei den sonstigen Abschlüssen haben Sie einen erhöhten Wert.

in Prozent	**Mit MHG***	**ohne MHG***
Hauptschulabschluss	17,0	13,3
Realschule	34,2	45,4
Gymnasium	18,4	19,6
Fachhochschulreife	22,4	18,8
sonstiger Abschluss	6,7	2,6
kein Abschluss	0,2	0,2

GESCHLECHT

▪ Außerdem gibt es z. T. erhebliche Unterschiede bei den Frauenquoten nach Herkunftsländern. Die für eine Auswertung ausreichende Anzahl an Antworten wurde allerdings nur für einige Herkunftsländer und Regionen erreicht.

in Prozent	**Frauenanteil**
ohne Migrationshintergrund	33,2
mit Migrationshintergrund	31,8
übriges Europa	41,9
Polen	38,9
Russische Forderation	37,5
Italien	22,1
Türkei	14,4

WEITERBILDUNGSPRÜFUNG

▪ Personen mit Migrationshintergrund legen überdurchschnittlich häufig eine Prüfung im Fremdsprachenbereich ab (19,5 %). Deutlich unterdurchschnittlich ist ihr Anteil bei den IT- und Medienabschlüssen sowie bei den Betriebswirten (5,2 bzw. 8 %)

in Prozent	**Mit MHG***	**ohne MHG***
Betriebswirte	8,0	92,0
Industrie- und Fachmeister	11,1	88,9
Fachwirte	8,9	91,1
Fachkaufleute	8,6	91,4
Fachberater und industriell-technische Abschlüsse 1. Ebene	11,8	88,2
IT- und Medien	5,2	94,8
Fremdsprachen	19,5	80,5
Berufspädagoge	14,7	85,3

*Migrationshintergrund

MOTIVE FÜR DIE WEITERBILDUNG

▪ Personen mit Migrationshintergrund geben überdurchschnittlich häufig den beruflichen Aufstieg als Motiv für die Weiterbildung an. Gleichzeitig ist Arbeitsplatzabsicherung bei ihnen ein weniger wichtiges Ziel. Darüber hinaus gibt es aber keine bemerkenswerten Abweichungen bei den Motiven.

Motive der Weiterbildung nach mit oder ohne Migrationshintergrund

in Prozent	Mit MHG*	ohne MHG*
Weil ich beruflich aufsteigen wollte.	77,3	71,1
Weil ich mich finanziell verbessern wollte.	49,1	49,4
Weil ich meinen Arbeitsplatz absichern wollte.	22,4	29,1
Weil meine berufliche Position eine Erweiterung und Vertiefung der beruflichen Kenntnisse erforderlich machte.	22,3	25,3
Weil ich arbeitssuchend bin und meine Beschäftigungsfähigkeit erhöhen wollte	5,1	4,5

AUSWIRKUNG DER WEITERBILDUNG

▪ Positive Auswirkungen auf ihre weitere berufliche Entwicklung erkennen 62,5 % der Absolventen mit Migrationshintergrund. Das ist zwar leicht unterdurchschnittlich zu den nach Meinung der Personen ohne Migrationshintergrund erreichten Verbesserungen (66,2 %).

Auswirkungen Weiterbildung erkennbar...

in Prozent	Mit MHG*	ohne MHG*
Ja	62,5	67,0
Nein	14,4	11,3
Nicht erkennbar	23,1	21,7

ART DER POSITIVEN AUSWIRKUNGEN

▪ Bei den erreichten Verbesserungen (Aufstieg, Gehalt u. a.) sind die Werte aber deckungsgleich. Auch bei der Frage nach der Position vor und nach der Weiterbildung zeigen sich keine oder eher positive Abweichungen im Vergleich zum Personenkreis ohne Migrationshintergrund.

Art der positiven Auswirkungen

in Prozent	Mit MHG*	ohne MHG*
#1	72,2	72,5
#2	67,5	65,3
#3	24,5	28,0
#4	17,6	17,1
#5	6,7	6,3

#1 höhere Position oder größerer Verantwortungs- und Aufgabenbereich

#2finanzielle Verbesserung

#3 größere Sicherheit des Arbeitsplatzes

#4 bei gleicher Position bessere Bewältigung der gestellten Aufgaben

#5 habe einen Arbeitsplatz gefunden

*Migrationshintergrund

Anteile der Absolventen berufliche Stellung vor und nach der Prüfung mit und ohne Migrationshintergrund

	Mit MHG*		Ohne MHG*	
in Prozent	vorher	nachher	vorher	nachher
Sachbearbeiter	29,0	19,2	32,9	21,5
Facharbeiter	31,1	16,8	27,3	13,2
Hauptsachbearbeiter	3,5	4,9	3,7	6,3
Vorarbeiter	4,5	3,2	4,0	2,6
Gruppen- oder Teamleiter	6,1	9,8	6,4	9,7
Meister	2,5	9,8	2,1	9,6
Unterabteilungsleiter	1,4	2,6	1,7	2,7
Abteilungsleiter	3,5	9,6	4,5	10,9
Betriebsleiter	0,3	1,7	0,4	2,0
Geschäftsführer	0,4	0,5	0,5	1,1
Sonstiges	11,6	15,3	11,3	14,5

VERTEILUNG PERSONEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND NACH REGIONEN

▪ Die Anteile der Personen mit Migrationshintergrund variieren geschichtsbedingt in den Regionen sehr stark. Während der Anteil im Westen (11,9 %) und Süden (10,1 %) hoch ist, liegt er im Norden bei 7,3 % und im Osten sogar bei 4,3 %. Der letzte Wert wird auch nur erreicht, weil der Anteil in Berlin im Gegensatz zu den anderen Bundesländern im Osten relativ hoch ist. Damit entsprechen sie aber den Anteilen der Menschen mit Migrationshintergrund an der jeweiligen Bevölkerung.

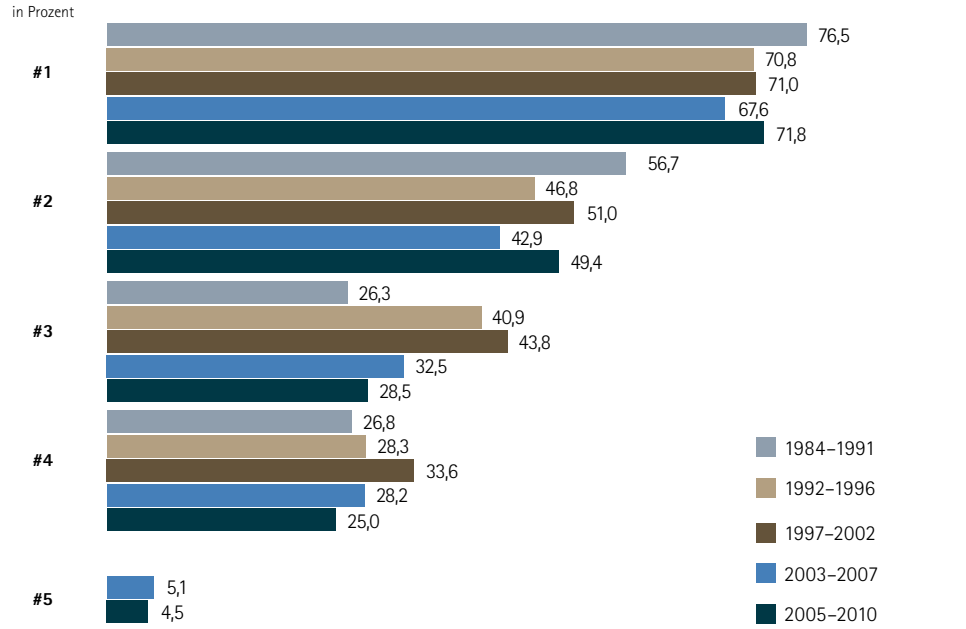
*Migrationshintergrund

WEITERBILDUNGSMOTIVE

▪ Das Hauptmotiv der Teilnehmer ist – passend zum Namen der Aufstiegsbildung – beruflicher Aufstieg und damit einhergehend finanzielle Verbesserungen. Aufstieg gaben erstmals wieder mehr Teilnehmer als Hauptmotiv an. Demgegenüber sanken die Motive „Arbeitsplatzsicherung" und „Erweiterung der beruflichen Kenntnisse" erneut stark.

Zum zweiten Mal wurde die Antwortoption „Arbeitssuchend" angeboten. Wieder gaben 5 % der Absolventen an, aus diesem Grund an der Weiterbildung teilgenommen zu haben. Nach der Prüfung reduzierte sich der Anteil um mehr als 40 %.

Aus welchen Gründen haben Sie sich für eine Weiterbildung entschieden? Grafik: DIHK 01|2011



#1 Weil ich beruflich aufsteigen wollte.

#2 Weil ich mich finanziell verbessern wollte.

#3 Weil ich meinen Arbeitsplatz absichern wollte.

#4 Weil meine berufliche Position eine Erweiterung und Vertiefung der beruflichen Kenntnisse erforderlich machte.

#5 Weil ich arbeitssuchend bin und meine Beschäftigungsfähigkeiten erhöhen wollte

▪ Mit steigendem Alter gewinnen aber Arbeitsplatzsicherung und Erweiterung und Vertiefung von Kenntnissen und Fertigkeiten an Wichtigkeit. So geben bei den über 40-jährigen nur noch 60 % an, dass sie aufsteigen wollen, aber bereits 41 %, dass sie ihre Kenntnisse und Fertigkeiten erweitern wollen. Bei der ältesten Gruppe ist es sogar knapp die Hälfte der Absolventen, die sich fitter für den Arbeitsplatz machen wollen, während nur noch 40 % der Gruppe aufsteigen wollen.

Motive der Weiterbildung nach Berufsabschluss

in Prozent	#1	#2	#3	#4	#5
betriebliche Ausbildung	73,5	51,5	29,0	23,6	3,3
schulisch in Vollzeit	67,0	41,7	26,1	25,0	12,7
Duales Studium (auch Berufsakademie)	71,8	46,3	25,2	28,7	6,2
Hochschulstudium	49,0	26,1	25,2	42,2	15,5
ohne Abschluss	58,8	36,0	29,4	34,1	11,8

#1 Weil ich beruflich aufsteigen wollte.

#2 Weil ich mich finanziell verbessern wollte.

#3 Weil ich meinen Arbeitsplatz absichern wollte.

#4 Weil meine berufliche Position eine Erweiterung und Vertiefung der beruflichen Kenntnisse erforderlich machte.

#5 Weil ich arbeitssuchend bin und meine Beschäftigungsfähigkeiten erhöhen wollte

#1 Weil ich beruflich aufsteigen wollte.

#2 Weil ich mich finanziell verbessern wollte.

#3 Weil ich meinen Arbeitsplatz absichern wollte.

#4 Weil meine berufliche Position eine Erweiterung und Vertiefung der beruflichen Kenntnisse erforderlich machte.

#5 Weil ich arbeitssuchend bin und meine Beschäftigungsfähigkeiten erhöhen wollte

Motive der Weiterbildung nach Altersstufe

in Prozent	#1	#2	#3	#4	#5
bis 25 Jahre	82,1	60,2	22,8	15,2	1,7
26–30 Jahre	79,7	59,2	24,3	17,1	1,9
31–35 Jahre	73,1	48,1	28,3	26,6	3,8
36–40 Jahre	64,1	39,1	34,5	33,7	5,8
41–45 Jahre	57,3	32,8	35,3	38,0	9,3
über 45 Jahre	**42,0**	**26,8**	**40,1**	**45,0**	**15,9**

BERUFLICHE ENTWICKLUNG

▪ Ziele erreicht – so können die Ergebnisse der Befragung für die meisten Absolventen erneut zusammengefasst werden. Gut 62 % der Absolventen geben an, dass sie positive Auswirkungen auf ihre weitere berufliche Entwicklung erkennen können. Der Wert liegt damit unter dem Wert der Befragung von 2008. Das liegt aber an dem im Vergleich zu den Vorbefragungen deutlich höheren Anteil an Befragten, die ihre Prüfung erst in den letzten drei Jahren absolviert haben. Legt man die Verteilung der Befragten auf die Prüfungsjahre der letzten Befragung zugrunde, so entspricht die Erfolgsquote mit 66 % dem Wert des Jahres 2008.

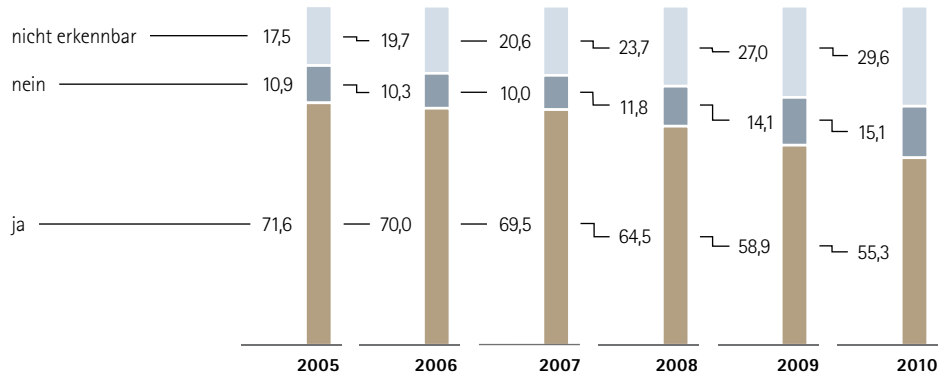
▪ Bestätigt wird das auch bei Betrachtung des Erfolgs nach Jahr der Prüfung. Es zeigt sich nämlich, dass der Anteil derer, die eine positive berufliche Entwicklung erkennen können, mit dem Abstand zur Prüfung deutlich steigt – von 55,3 % bei den „2010ern" hin zu 71,5 % bei den Absolventen des Jahrgangs 2005. Entsprechend sinkt auch der Anteil derer, die gar keine Auswirkungen erkennen können, von 15,2 auf 11 %.

Hat sich die Weiterbildung auf Ihre berufliche Entwicklung vorteilhaft ausgewirkt?
Betrachtet nach Jahr der Prüfung

in Prozent	ja	nein	nicht erkennbar
2005	71,5	11,0	17,6
2006	69,9	10,3	19,8
2007	69,5	10,1	20,4
2008	64,6	11,8	23,6
2009	59,0	14,1	26,9
2010	55,3	15,2	29,5

Erfolg in Relation zum Prüfungsjahr Grafik: DIHK 01|2011

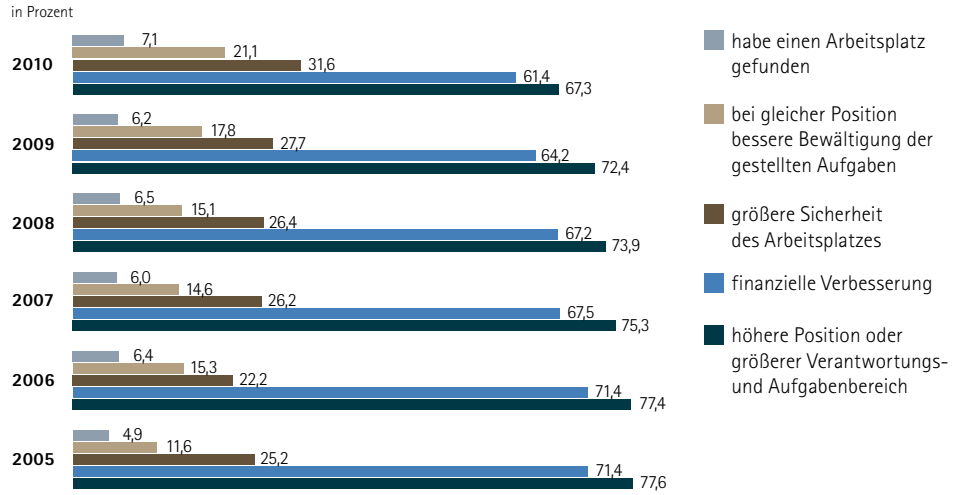
in Prozent



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

	2005–2010	
	absolut	**relativ**
Haben eine höhere Position oder größerer Verantwortungs-/Aufgabenbereich	5103	72,5%
Haben sich finanziell verbessert	4611	65,5%
Verspüren eine größere Sicherheit des Arbeitsplatzes	1949	27,7%
Können bei gleicher Position die gestellten Aufgaben besser bewältigen	1213	17,2%
Haben einen Arbeitsplatz gefunden	442	6,3%

Art der Verbesserung nach Prüfungsjahr Grafik: DIHK 01|2011



▪ Der Effekt, dass sich die am Arbeitsplatz gestellten Aufgaben nach der Weiterbildung besser bewältigen lassen, nutzt sich ab. Während das mehr als 21 % der Prüfungsteilnehmer aus dem Jahr 2010 als positiven Effekt erkannten, gaben das nur noch 11,6 % der Prüfungsteilnehmer von 2005 an. Gleichzeitig nimmt aber auch die Bereitschaft sich weiter zu bilden mit zunehmendem Abstand zur Prüfung von 78,5 auf nur noch 71,3 % ab.

▪ In der aktuellen Befragung waren die Unterschiede in der Bewertung der Auswirkungen erneut über alle Alterstufen nicht sehr groß. Trotzdem profitieren Personen zwischen 30 und 40 am stärksten von der Weiterbildung.

Auswirkungen der Weiterbildung nach Alter

in Prozent	**ja**	**nein**	**nicht erkennbar**
bis 25 Jahre	57,7	14,2	28,1
26–30 Jahre	62,5	11,8	25,7
31–35 Jahre	64,3	12,5	23,2
36–40 Jahre	64,4	12,9	22,8
41–45 Jahre	62,9	14,2	22,9
über 45 Jahre	58,6	16,5	24,9

▪ Wie in der letzten Weiterbildungserfolgsumfrage zeigt sich, dass sich die Weiterbildung bei Älteren anders auswirkt. Sie machen seltener einen Karrieresprung, geben dafür aber häufiger an, die gestellten Aufgaben besser bewältigen zu können und einen sichereren

Arbeitsplatz zu haben. Ebenso erhöht sich die Quote derer, die nach der Weiterbildung eine neue Beschäftigung gefunden haben, deutlich. Sie steigt von 3,7 % bei den 25-jährigen auf 9,3 % bei den 41- bis 45-jährigen. Bei den über 45-jährigen liegt sie dann sogar bei 17,7 %.

Art der Auswirkung der Weiterbildung nach Alter

in Prozent	#1	#2	#3	#4	#5
bis 25 Jahre	75,7	70,3	24,0	14,8	3,7
26–30 Jahre	76,6	73,0	23,0	13,5	3,9
31–35 Jahre	74,3	66,2	27,5	16,4	6,7
36–40 Jahre	70,6	59,4	32,9	19,1	6,7
41–45 Jahre	68,9	55,9	31,5	22,0	9,3
über 45 Jahre	50,0	46,7	41,7	31,2	17,7

#1 höhere Position oder größerer Verantwortungs- und Aufgabenbereich

#2finanzielle Verbesserung

#3 größere Sicherheit des Arbeitsplatzes

#4 bei gleicher Position bessere Bewältigung der gestellten Aufgaben

#5 habe einen Arbeitsplatz gefunden

- Absolventen mit Hauptschulabschluss erkennen am häufigsten positive Auswirkungen auf ihre berufliche Entwicklung. Unterdurchschnittlich geben Absolventen mit Hochschulreife an, von der Weiterbildung profitiert zu haben.

Auswirkung der Weiterbildung nach schulischer Vorbildung

in Prozent	ja	nein	nicht erkennbar
Hauptschulabschluss	66,1	14,4	19,5
Realschule	62,4	13,1	24,5
Gymnasium	58,7	12,5	28,9
Fachhochschulreife	61,2	12,4	26,4
sonstiger Abschluss	59,1	16,0	24,9
kein Abschluss	72,0	20,0	8,0

Art der Auswirkung der Weiterbildung nach schulischer Vorbildung

in Prozent	#1	#2	#3	#4	#5
Hauptschulabschluss	77,8	63,6	32,6	13,8	4,3
Realschule	74,7	67,5	25,9	16,1	5,3
Gymnasium	67,6	64,4	27,3	19,8	8,0
Fachhochschulreife	69,6	64,6	28,0	19,2	7,2
sonstiger Abschluss	61,1	58,6	28,8	22,2	13,6
kein Abschluss	61,1	50,0	38,9	27,8	11,1

#1 höhere Position oder größerer Verantwortungs- und Aufgabenbereich

#2finanzielle Verbesserung

#3 größere Sicherheit des Arbeitsplatzes

#4 bei gleicher Position bessere Bewältigung der gestellten Aufgaben

#5 habe einen Arbeitsplatz gefunden

- Unterschiede gibt es bei den Auswirkungen auf die weitere berufliche Entwicklung, wenn man den letzten Berufsabschluss betrachtet. Absolventen eines dualen Studiums erkennen leicht überdurchschnittlich, Hochschulabsolventen leicht unterdurchschnittlich positive Auswirkungen nach der Prüfung. Die geringsten Auswirkungen ergeben sich bei den vollzeitschulisch Ausgebildeten, bei denen nur gut die Hälfte (54 %) positive Auswirkungen erkennen kann.

■ Die höhere Erfolgsquote der dual Studierten hat zwei Ursachen: Zum einen setzt die Aufstiegsbildung auf den praktisch orientierten Kenntnissen und Fertigkeiten dieser Gruppe auf. Zum anderen zielen die Akademiker seltener auf einen beruflichen Aufstieg (49,1 %). Häufig haben sie bereits höhere Positionen erreicht und benötigen deshalb mehr und praktisch ausgerichtetes Wissen. Deswegen ist neben dem Aufstieg bei Hochschulabsolventen das Hauptmotiv, dass die berufliche Position eine Erweiterung und Vertiefung der beruflichen Kenntnisse erforderlich machte.

■ Akademiker geben aber auch deutlich überdurchschnittlich häufig an, dass sie arbeitssuchend sind und ihre Beschäftigungsfähigkeiten mit der Weiterbildung erhöhen wollten. Mit 15,5 % ist der Wert mehr als drei Mal so hoch wie der Durchschnitt.

Auswirkung der Weiterbildung nach Berufsausbildung

in Prozent	ja	nein	nicht erkennbar
betriebliche Ausbildung	62,1	13,1	24,8
schulisch in Vollzeit	54,5	15,8	29,7
Duales Studium (auch Berufsakademie)	63,0	13,8	23,2
Hochschulstudium	59,5	11,1	29,4
nein	68,7	12,3	19,0

BERUFLICHE POSITION VOR UND NACH DER WEITERBILDUNG

■ 94,1 % der Befragten sind Angestellte. Daran ändert sich nach der Prüfung wenig. Der Anteil derer, die ohne Beschäftigung sind, liegt bei nur noch 2,2 %. Der Anteil der Selbständigen steigt auf 3,7 %.

Berufliche Stellung nach der Weiterbildungprüfung

in Prozent	1992–1996	1997–2002	2003–2007	2005–2010
ohne Beschäftigung	2,5	1,9	1,2	2,2
selbstständig	4,0	5,4	4,7	3,7
Angestellt	93,5	92,8	94,2	94,1

■ Die von den meisten Absolventen genannte positive Entwicklung – der Aufstieg – zeigt sich bei der Frage nach der hierarchischen Stellung oder Funktion, in der die Absolventen vor und nach der Weiterbildungsprüfung beschäftigt sind, sehr deutlich. Die Zahl der Sach-, Fach- und Vorarbeiter ist gesunken, während die Zahl der Personen in Fach- und Führungspositionen deutlich angestiegen ist.

Berufliche Stellung nach der Weiterbildungsprüfung

in Prozent	1992–1996	1997–2002	2003–2007	2005–2010	Veränderung
Sachbearbeiter	25,0	23,6	22,1	21,5	-34,9
Facharbeiter	9,7	8,3	10,4	13,2	-51,6
Hauptsachbearbeiter	7,7	8,4	7,3	6,3	67,8
Vorarbeiter	3,2	2,2	2,8	2,6	-34,2
Gruppen- oder Teamleiter	5,8	11,4	8,6	9,7	51,9
Meister	12,3	10,3	10,7	9,6	354,8
Unterabteilungsleiter	3,5	1,9	3,6	2,7	65,1
Abteilungsleiter	12,1	12,8	10,9	10,9	138,9
Betriebsleiter	1,2	2,2	1,9	2,0	377,1
Geschäftsführer	1,1	1,9	1,6	1,1	131,5
Sonstiges	11,7	9,6	14,3	14,5	28,3

HÖHE DER FINANZIELLEN VERBESSERUNG

▪ Erstmals gefragt wurde nach der Höhe der Gehaltssteigerung nach der Weiterbildung. Von allen Befragten gaben 57 % an, dass sie sich finanziell verbessert hätten. Genau 60 % davon verbesserten sich nach der Prüfung um bis zu 450 Euro monatlich brutto. Die Unternehmen erkennen die Anstrengungen der Arbeitnehmer an. Mit den Gehaltssteigerungen bestätigen sie aber auch, dass die Abschlüsse der Aufstiegsbildung zu einer deutlichen Steigerung der Kompetenzen bei den Absolventen geführt haben.

WIRTSCHAFTSZWEIG

▪ Das produzierende Gewerbe beschäftigt wie in den Vorjahren die meisten Weiterbildungsabsolventen (41,9 %). Darauf folgen mit zusammen 41,6 % die Dienstleister, also z. B. Kredit- und Versicherungswirtschaft, Hotel und Gaststätten oder die sonstigen Dienstleistungen. Bei Einzelbetrachtung der Dienstleistungen, zeigt sich, dass der Anteil der Kreditwirtschaft sich jetzt bei 5,5 % eingependelt hat. Nochmals gestiegen ist der Anteil der Absolventen aus dem öffentlichen Dienst auf jetzt 7,4 %. Groß- und Einzelhandel liegen zusammen erneut bei gut 9 %.

in Prozent	1992–1996	1997–2002	2003–2007	2005–2010
Industrie	43,9	37,2	42,4	41,9
Handel	9,6	8,9	9,4	9,1
Dienstleistungen	41,3	47,9	41,5	41,6
Öffentlicher Dienst	5,2	5,9	6,6	7,4

BETRIEBSGRÖSSE

▪ Mehr als zwei Drittel der Absolventen ist in Betrieben mit mehr als 1000 Mitarbeitern beschäftigt. Nur 28 % der Absolventen kommen aus Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten. Damit hat sich die Verteilung der Absolventen auf die Betriebsgrößen seit der ersten Befragung nur geringfügig geändert.

Wie viele Beschäftigte hat das Unternehmen, in dem Sie tätig sind?

in Prozent	Prozent
1–9	7,7
10–19	4,5
20–99	15,9
100–199	10,3
200–499	15,2
500–999	9,2
1000 und mehr	37,1

FUNKTIONSBEREICH

▪ Weiterhin ist die Mehrheit der Befragten im kaufmännischen Bereich beschäftigt (63,8 %). 17,5 % im Bereich „Rechnungswesen oder Finanzen", 26,4 % im Bereich „Vertrieb, Verkauf, Logistik, Marketing". Der Anteil des Bereichs „Beratung oder Kundendienst" ist um einen Prozentpunkt leicht angestiegen. Knapp zehn Prozent der Absolventen ist im Bereich „Personal und Ausbildung" beschäftigt.

▪ Im technischen Funktionsbereich sind 21,6 % im Bereich „Instandhaltung" und 20,2 % im Bereich „Fertigungsplanung, -steuerung, -überwachung" beschäftigt. Der Anteil der im Bereich „Personal und Ausbildung" Beschäftigten ist von 5 auf 6,6 % leicht angestiegen.

In welchem Funktionsbereich Ihres Unternehmens üben Sie Ihre Tätigkeit aus?

kaufmännischer Bereich

in Prozent	1992–1996	1997–2002	2003–2007	2005–2010
Beratung oder Kundendienst	19,4	15,3	11,4	12,4
Beschaffung	7,9	5,0	6,0	6,3
Controlling	2,6	3,3	4,2	3,7
Organisation, EDV, IT	6,9	4,6	4,1	3,7
Personal und Ausbildung	12,0	9,6	9,5	9,8
Produktion	6,2	5,1	5,3	6,2
Rechnungswesen oder Finanzen	16,7	21,1	18,3	17,6
Vertrieb, Verkauf, Logistik, Marketing	15,6	20,2	26,9	26,4
Sonstiger Bereich	12,8	15,9	14,3	14,1

gewerblich-technischer Bereich

in Prozent	1992–1996	1997–2002	2003–2007	2005–2010
Beratung, Kundendienst	2,6	5,6	4,9	4,3
Fertigung, Montage	31,8	21,8	21,0	
Fertigungsplanung, -steuerung, -überwachung	13,3	14,9	15,7	20,3
Instandhaltung	16,2	13,0	15,1	21,6
Lager und Transport	7,5	4,9	4,2	6,9
Personal und Ausbildung	9,6	7,3	5,0	6,6
Planung und Konstruktion	4,3	8,3	7,8	7,7
Sicherheitstechnik, Umweltschutz	1,2	2,3	2,7	3,0
Qualitätskontrolle, Mess- und Prüftechnik	5,0	5,5	5,7	6,3
Sonstiger Bereich	8,6	16,6	17,9	23,4

FÖRDERUNG

▪ Knapp 80 % aller Absolventen geben an, dass sie eine Förderung erhalten haben. Es sind sowohl Unternehmen als auch der Staat, die die Aufstiegsbildung fördern.

Haben Sie eine Förderung erhalten?

in Prozent	1992–1996	1997–2002	2003–2007	2005–2010
Nein	51,5	37,6	20,9	20,3
Ja	48,5	62,4	79,1	79,7

▪ Betrachtet man die Förderanteile über die Jahre auf alle Absolventen, so kann man erkennen, dass sich der Anteil derer, die von ihrem Arbeitgeber finanziell unterstützt wurden, über die Jahrzehnte konstant bei etwas mehr als einem Drittel der Absolventen eingependelt hat. Ähnliches gilt für die Freistellung bzw. für ideelle Förderung. Demgegenüber hat sich der Anteil des Meister-Bafögs seit seiner Einführung Mitte der neunziger Jahre von zuerst 19 % auf inzwischen fast 50 Prozent erhöht.

Haben Sie eine Förderung erhalten über die Jahre auf ALLE Absolventen

in Prozent	1992–1996	1997–2002	2003–2007	2005–2010
Von denen, die angaben, eine Förderung erhalten zu haben, nannten als Quelle: Den Arbeitgeber, und zwar				
Finanziell	34,0	37,4	36,7	36,0
Durch Freistellung	18,4	23,7	25,7	24,8
Ideell	8,2	6,8	8,4	7,7
Durch Andere und zwar				
Meister-Bafög		19,0	38,5	48,2
SGB III			1,6	1,5
sonstiges			8,0	6,9

▪ Absolventen aus großen Unternehmen erhalten eher eine Förderung. Den niedrigsten Förderanteil über alle Kategorien haben Kleinbetriebe mit weniger als zehn Mitarbeitern. 72 % der Befragten erhielt in dieser Gruppe eine Förderung vom Staat oder vom eigenen Unternehmen. Bei den Großbetrieben mit über 1 000 Mitarbeitern waren es sogar 86 %. Der Unterschied bei den Förderarten betrifft die finanziellen Unterstützungen und die Freistellung. Hier haben Mitarbeiter von großen Unternehmen klare Vorteile. Aber auch beim Meister-Bafög profitieren – außer bei den ganz kleinen in erster Linie Mitarbeiter größerer Unternehmen.

Art der Förderung nach Betriebsgröße

in Prozent	#1	#2	#3	#4	#5	#6	#7
1–9	26,8	20,5	10,2	61,3	3,8	10,8	27,8
10–19	35,2	24,2	8,9	55,9	3,1	10,8	16,3
20–99	40,5	25,0	9,7	55,3	1,4	11,2	18,2
100–199	43,7	24,7	7,5	55,1	1,4	8,3	16,2
200–499	43,4	24,8	10,8	58,1	2,0	7,5	16,8
500–999	44,8	30,0	8,4	59,4	1,3	6,5	15,8
1000 und mehr	48,2	37,7	9,2	58,9	1,4	6,9	14,0

#1 finanziell
#2 Freistellung
#3 ideell
#4 AFBG/Meister-Bafög
#5 SGB III
#6 Sonstiges
#7 Keine Förderung

▪ Darüber hinaus zeigt sich, dass jüngere Teilnehmer (bis 30 Jahre) insgesamt häufiger eine Förderung erhalten als ältere Teilnehmer. Das liegt auch daran, dass die Unternehmen weniger fördern. Allerdings ist der Rückgang dabei relativ niedrig im Vergleich zum Rückgang beim Förderanteil Älterer durch das Meister-Bafög. Der mit dem Alter deutlich steigende Anteil der SGB III-Geförderten gleicht das nicht aus, da hier ein eingegrenzter Personenkreis mit erheblich weniger Fallzahlen gefördert wird.

Art der Förderung nach Altersstufen

in Prozent	#1	#2	#3	#4	#5	#6	#7
bis 25 Jahre	44,7	32,4	6,5	60,1	0,3	10,8	12,9
26–30 Jahre	43,0	29,1	8,8	62,2	0,7	8,0	14,9
31–35 Jahre	43,7	31,1	10,4	56,2	1,5	7,5	17,6
36–40 Jahre	41,8	28,9	10,7	56,6	2,3	6,3	19,9
41–45 Jahre	44,0	25,7	11,1	54,8	4,0	6,2	21,0
über 45 Jahre	40,7	28,9	11,3	42,1	9,0	10,8	22,2

#1 finanziell
#2 Freistellung
#3 ideell
#4 AFBG/Meister-Bafög
#5 SGB III
#6 Sonstiges
#7 Keine Förderung

▪ Auch heute noch erhalten Frauen insgesamt seltener eine Förderung als Männer. Wenn sie gefördert werden, werden sie vom Arbeitgeber häufiger finanziell unterstützt. Gleichzeitig werden sie aber seltener freigestellt oder ideell gefördert. Beim Meister-Bafög sind sie immer noch seltener Nutznießer, obwohl inzwischen weitere Fördertatbestände eingeführt wurden, die insbesondere auf Frauen abzielen, z. B. für die Kinderbetreuung.

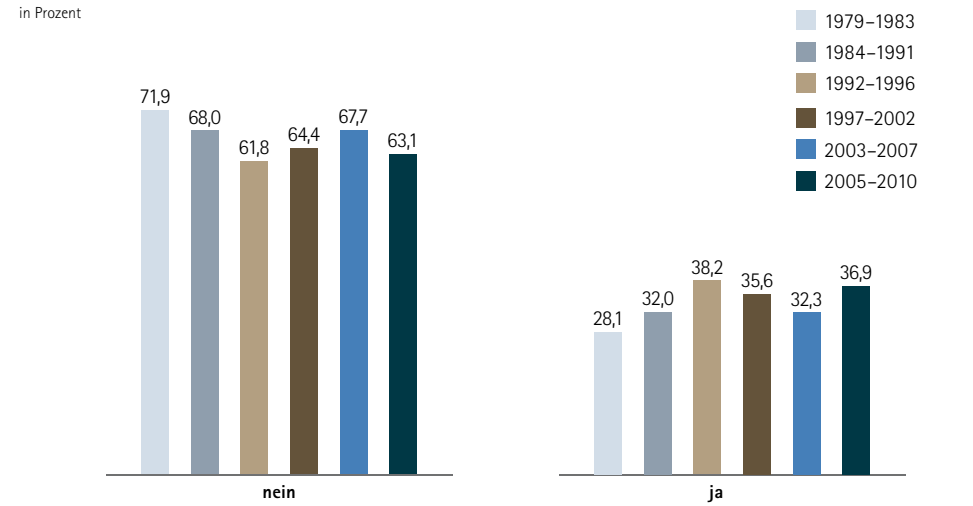
Anteile der Förderung nach Geschlecht

in Prozent	#1	#2	#3	#4	#5	#6	#7
weiblich	46,2	24,4	7,2	53,6	1,2	9,1	19,1
männlich	41,9	32,3	10,2	59,9	2,1	7,9	15,7

WECHSEL DES UNTERNEHMENS

▪ Der Anteil der Personen, für den ein Firmenwechsel notwendig war, um sich beruflich zu verbessern, ist leicht gestiegen. Die Änderung bewegt sich allerdings im Rahmen der Schwankungen der letzten Jahre. Immer noch ist es für jüngere Absolventen häufiger notwendig, die Firma zu wechseln, als für ältere.

Ist oder war ein Firmenwechsel nötig, um die berufliche Verbesserung zu erreichen? Grafik: DIHK 01|2011

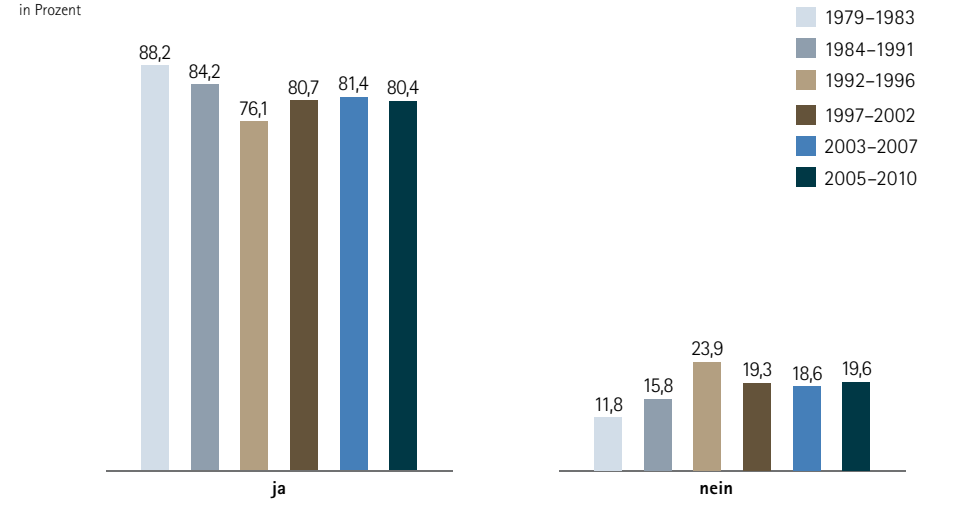


ERNEUTE ENTSCHEIDUNG

▪ Mehr als 80 % der Teilnehmer würden sich wieder für das gleiche Weiterbildungsziel entscheiden. Ein seit 1979 nahezu konstantes Ergebnis. Die hohe Zufriedenheit und die erreichten Ziele der Teilnehmer zeigen damit, dass mit Aufstiegsbildung eine Karriere mit Lehre möglich ist.

▪ Von denen, die sich nicht wieder für das gleiche Ziel entscheiden würden, kritisierte die Mehrheit, dass ein beruflicher Erfolg bei ihnen nicht erkennbar wäre. Auf Platz zwei folgt „Kosten und Aufwand im Vergleich zum Ertrag" zu hoch.

Würden Sie sich heute wieder für das gleiche Weiterbildungsziel entscheiden? Grafik: DIHK 01|2011



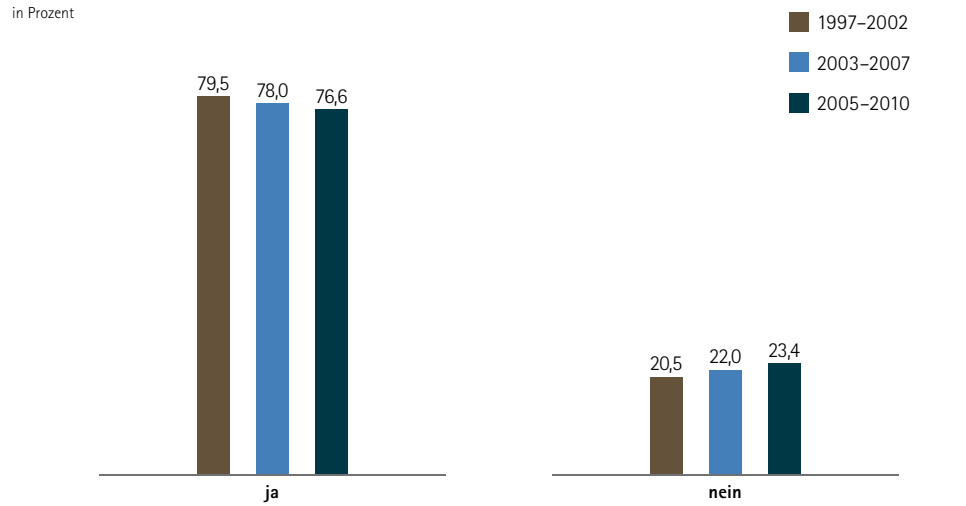
Würden Sie sich heute wieder für das gleiche Weiterbildungsziel entscheiden? Warum nicht?

in Prozent	Prozent
die Prüfungsinhalte sind praxisfern	36,8
der Lehrgang ist zu theoriebezogen	34,7
Kosten/Aufwand sind zu hoch	40,8
beruflicher Erfolg nicht erkennbar	82,0

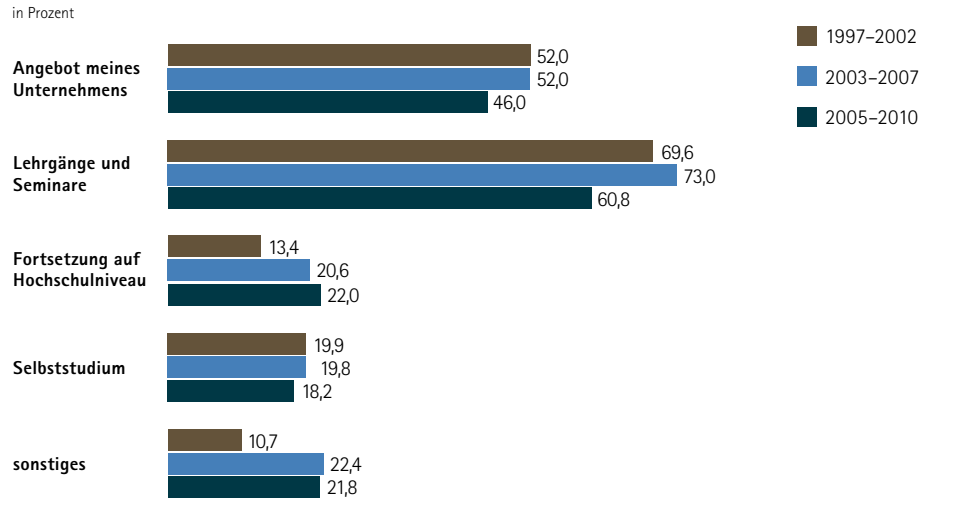
WEITERE WEITERBILDUNG

▪ Das erreichte ist Ansporn für mehr: Mehr als drei Viertel der Absolventen will sich weiter bilden. Lehrgänge und Seminare freier Bildungsträger stehen dabei an erster Stelle, gefolgt von Angeboten des eigenen Arbeitgebers. Interessant ist, dass der hohe Anteil derer, die sich auf Hochschulniveau weiterbilden wollen, weiter gestiegen ist. Mehr als jeder Fünfte möchte sich akademisch fortbilden. Der Anteil ist bei den Absolventen mit Hochschulreife naturgemäß höher. Allerdings ist auch der Anteil derer, die mit mittlerer Reife (21,4 %) oder Hauptschulabschluss (13,8 %) studieren wollen, noch mal gestiegen.

Streben Sie weitere Weiterbildungen an? Grafik: DIHK 01|2011



Weitere Weiterbildung und wenn ja, welche? Grafik: DIHK 01|2011

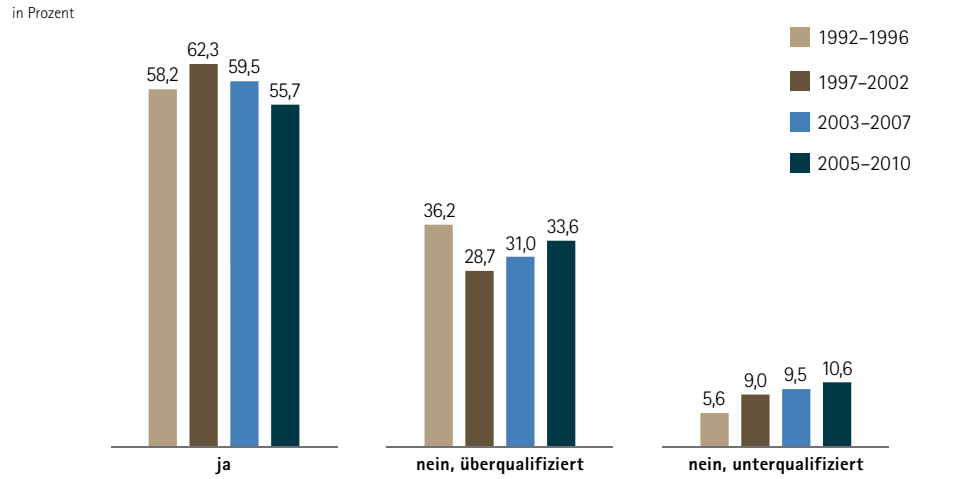


Wunsch nach Fortsetzung auf Hochschulniveau nach Schulabschluss

in Prozent	2003–2007	2005–2010
Abitur	28,0	27,1
Fachabitur	27,0	24,0
Mittlere Reife (Realschule)	18,2	21,4
Hauptschulabschluss	10,8	13,8

▪ Der Hochschulzugang für Absolventen der Aufstiegsbildung ohne Abitur ist in den letzten Jahren in vielen Bundesländern erleichtert worden. Das wirkt sich offensichtlich bereits auf die Wünsche der Teilnehmer aus. Eine höhere Anzahl an Absolventen könnte an die Hochschule gehen, wenn die immer noch sehr unübersichtlichen und z. T. stark eingeschränkten Wege dorthin weiter geräumt werden. Dann könnten engagierte und motivierte Fachkräfte, die bereits viel praktische Erfahrungen und Unternehmenswissen erworben haben, weitere Karriereschritte machen.

Entspricht Ihr heutiger Verantwortungs- und Aufgabenbereich dem Profil ihrer abgeschlossenen IHK-Weiterbildungsprüfung? Grafik: DIHK 01|2011



PRÜFUNGSJAHR

▪ Die Antworten verteilen sich wie folgt auf die Prüfungsjahrgänge.

	Anzahl	Prozent
2005	897	7,2 %
2006	1 080	8,7 %
2007	1 454	11,7 %
2008	2 587	20,7 %
2009	3 470	27,8 %
2010	2 989	24,0 %

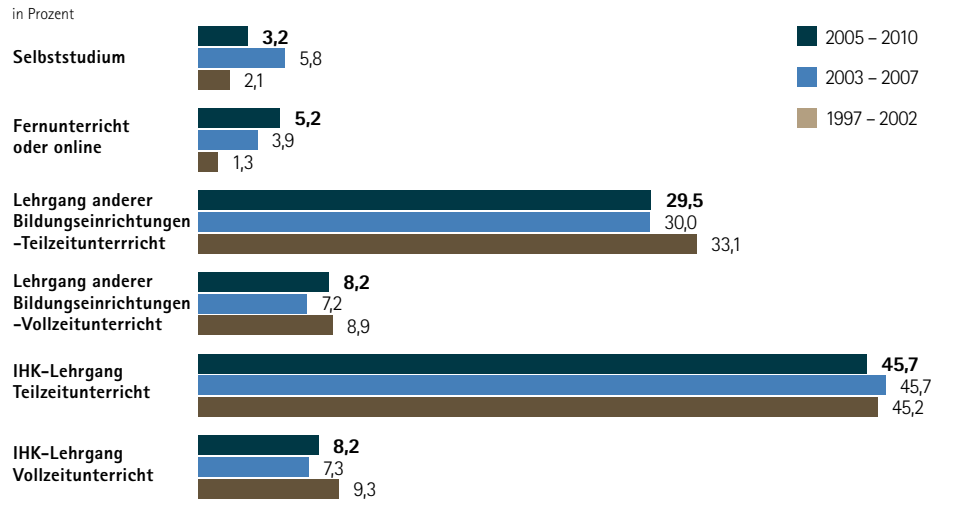
▪ Bei der vorliegenden Befragung wurde der Zeitraum zur Vorbefragung erstmals von fünf auf drei Jahre verkürzt. Befragt wurden aber trotzdem fünf Prüfungsjahrgänge. Wegen der Überschneidung bei den Befragten wurden von den IHKs vergleichsweise wenig Absolventen der Jahre 2005 bis 2007 angeschrieben. Dadurch kommt es bei einigen Ergebnissen zu Verschiebungen. Bei den Fragen wurde dann auch nach Prüfungsjahr einzeln ausgewertet.

PRÜFUNGSVORBEREITUNG

- Die meisten Teilnehmer bereiten sich berufsbegleitend auf die Prüfungen vor (83,6 %). 8,4 % machten das in Fern- oder Onlineunterricht oder im Selbststudium, 75,2 % in Teilzeitlehrgängen bei Bildungseinrichtungen der IHKs oder anderer Träger. Für Berufstätige, und das ist die Mehrheit der Absolventen, ist eine andere Lösung nur bedingt praktikabel. Insofern würde auch der Anteil derer, die nach der Weiterbildung ein Studium aufnimmt, nur steigen, wenn es praktikable berufsbegleitende Angebote von den Hochschulen gäbe.

- Auch wenn die Teilzeitlehrgänge der Königsweg zur Prüfung sind, geht ihr Anteil zurück. Das liegt auf der einen Seite daran, dass Vollzeitlehrgänge leicht zugelegt haben (14,6 auf 16,4 %). Auf der anderen Seite ist aber der Anteil der Fern- oder Online-Studierenden noch mal von 3,9 auf 5,2 % gestiegen.

Wie haben Sie sich auf die Prüfung vorbereitet? Grafik: DIHK 01|2011



Ergebnisse für die Weiterbildungsprofile

BETRIEBSWIRTE

▪ Die auf der dritten IHK-Weiterbildungsebene eingeordneten Abschlüsse Geprüfter Betriebswirt und Geprüfter Technischer Betriebswirt sowie die Strategischen Professionals haben ihre Fach- und Führungskompetenzen im kaufmännischen Bereich, im industriell-gewerblichen Bereich bzw. im IT-Bereich weiter entwickelt. Sie übernehmen als hochqualifizierte Spezialisten Führungspositionen in mittelständischen und auch in Großunternehmen.

IHK-Technische Betriebswirte *sind befähigt, mit der erforderlichen unternehmerischen Handlungskompetenz zielgerichtet Lösungen technischer sowie kaufmännischer Problemstellungen im betrieblichen Führungs- und Leistungsprozess zu erarbeiten. In diesem Zusammenhang stehende Aufgaben üben sie selbständig und eigenverantwortlich in den folgenden Arbeitsgebieten aus: Gestalten und laufendes Führen betrieblicher Prozesse unter Kosten-, Nutzen-, Qualitäts- und Terminaspekten, Leiten und technisch-wirtschaftliches Unterstützen von Projekten, Koordinieren technisch-wirtschaftlicher Prozessschnittstellen, Führen von Mitarbeitern und Prozessbeteiligten.*
Technische Betriebswirte verfügen über Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen, die sie in der Regel durch eine einschlägige Berufsausbildung, einer Fachmeister- oder Industriemeisterfortbildungsprüfung und mehrjährige Berufserfahrung erworben haben.

▪ Der Anteil der Betriebswirte ist bei der aktuellen Umfrage mit 1 666 Antworten weitgehend gleich geblieben. 138 Personen haben die neu eingeführte Prüfung zum Berufspädagogen absolviert. Bei den Strategischen Professionals gab es keine Antworten, weshalb sie in den Auswertungen nicht auftauchen.

	1992–1996	1997–2002	2003–2007	2005–2010
Betriebswirte	285	1 164	1 579	1 666
Berufspädagogen	0	0	0	138
Industrie-/Fachmeister	4 352	3 048	3 224	3 352
Fachwirte	3 806	3 629	3 538	4 239
Fachkaufleute	3 236	3 147	2 585	2 497
Fachberater	0	278	918	909
IT- und Medienfachkräfte	563	367	177	134
Fremdsprachen	0	0	524	339
Gesamt	12 242	11 633	12 545	13 136

Anmerkung: Teilnehmer haben z. T. zwei Prüfungen abgelegt. Deshalb ist die Zahl der Prüfungen gesamt höher als die Zahl der an der Umfrage beteiligten Absolventen.

▪ Von den kaufmännischen Betriebswirten haben weiter nahezu die Hälfte Abitur oder Fachhochschulreife (27,2 und 21,0 %). Nur noch 3,4 % verfügen über einen Hauptschulabschluss. Anders sieht es bei den Geprüften Technischen Betriebswirten aus, bei denen ein knappes Fünftel einen Hauptschulabschluss hat. Deutlich zurückgegangen von 45 auf nur noch 38,6 % ist der Anteil der Personen mit mittlerer Reife. Damit ist er erstmalig niedriger, als der Anteil der Personen mit Hochschul- oder Fachhochschulzugangsberechtigung (38,8 %).

▪ Bei den Berufspädagogen haben gut zwei Fünftel mittlere Reife (41,2 %) bzw. Abitur (39,9 %). 14,5 % haben einen Hauptschulabschluss.

- Von den Betriebswirten sind mehr als 40 % weiblich. Bei den Technischen Betriebswirten sind das nur 4,4 %. 36,2 % der Berufspädagogen sind Frauen.

- Wie bei allen anderen Abschlüssen auch, stehen bei beiden Geprüften Betriebswirten beruflicher Aufstieg und finanzielle Verbesserung als Hauptmotivation für die Weiterbildung auf Platz 1 und 2 (74,6 % und 51,9 %). Nach der Prüfung erkennen 65,8 % der technischen und 64,8 % aller kaufmännischen Betriebswirte positive Auswirkungen der Weiterbildung auf ihre weitere berufliche Entwicklung. Eine höhere Position oder einen größeren Verantwortungs- und Aufgabenbereich haben 74,4 % aller technischen Betriebswirte und 77,2 % aller Betriebswirte. Der derzeitige Verantwortungs- und Aufgabenbereich entspricht bei 52,2 % der Betriebswirte genau dem Profil der abgeschlossenen Weiterbildungsprüfung.

IHK-Betriebswirte *sind befähigt, unternehmerisch kompetent, zielgerichtet und verantwortungsvoll Lösungen für betriebswirtschaftliche Problemstellungen der Unternehmen, insbesondere im Zusammenhang mit den Herausforderungen des internationalen Wettbewerbs entwickeln zu können. Dabei sind die ökonomischen, ökologischen und sozialen Dimensionen eines nachhaltigen Wirtschaftens zu berücksichtigen. In diesem Zusammenhang üben sie folgende Aufgaben aus: Strategiefindung und -umsetzung im Rahmen einer nachhaltigen Unternehmensführung, Gestaltung der organisatorischen Rahmenbedingungen des Unternehmens unter Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechniken, Auswahl und Einsatz der personalwirtschaftlichen Instrumente zur Sicherung der Unternehmensziele, Leitung und Koordination der betrieblichen Leistungsprozesse unter Berücksichtigung der rechtlichen Rahmenbedingungen.*
IHK-Betriebswirte verfügen über Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen, die sie in der Regel durch eine einschlägige Berufsausbildung, einer Fachwirt- oder Fachkaufmannfortbildungsprüfung und mehrjährige Berufserfahrung erworben haben.

- Für das gleiche Weiterbildungsziel würden sich 86,6 % der Betriebswirte und 78,5 % der Geprüften Technischen Betriebswirte wieder entscheiden. Weitere Weiterbildungen streben 75,8 % aller Geprüften Betriebswirte an.

INDUSTRIE- UND FACHMEISTER

- An der Umfrage beteiligten sich 3 352 Industrie- und Fachmeister. Ihr Anteil liegt damit bei knapp 30 %. Die meisten Industriemeister haben die Fachrichtung Metall absolviert (1 417 Absolventen). Sie bildeten damit erstmals die größte Gruppe aller Absolventen in der Befragung. Auf den Plätzen zwei und drei folgen Elektrotechnik mit 469 Absolventen und Chemie mit 217 Absolventen.

- Rund die Hälfte aller Industriemeister hat einen Realschulabschluss. Einen besonders hohen Anteil an Hauptschulabsolventen haben die Fachrichtungen Kraftverkehr (39,4 %), Kunststoff und Kautschuk sowie Metall (38,8 und 37 %). Der Anteil der Meister mit Hochschulreife ist in den Fachrichtungen Textilwirtschaft (37 %), Druck-, Digital- und Printmedien (34,8 %) sowie Elektrotechnik (20,7 %) besonders hoch.

IHK-Industriemeister *sind berufserfahrene, industriell-technische Führungskräfte mit erweiterten und vertieften Kenntnissen der betrieblichen und betriebswirtschaftlichen Zusammenhänge, fachlich kompetente Manager in der Produktion mit Personal- und Ausbildungsverantwortung, Koordinatoren für reibungslose Abläufe und Qualität der Produkte, Mittler zwischen Betriebsleitung und Mitarbeitern, betriebliche Vorgesetzte mit besonderer Verantwortung für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung.*
Nach der Ausbildung in einem industriell-technischen Beruf und einer ein bis zweijährigen einschlägigen Berufspraxis ist die IHK-Weiterbildungsprüfung als Industriemeister in über 50 Fachrichtungen möglich, beispielsweise in den Bereichen: Bau, Chemie, Printmedien, Elektrotechnik, Kunststoff und Kautschuk, Mechatronik, Metall, Textilwirtschaft.

▪ Industriemeister sind überwiegend männlich, weniger als 5 % der Absolventen sind weiblich. Die einzige herausstechende Ausnahme sind die Industriemeister Druck-, Digital- und Printmedien mit 24,1 % Frauenanteil..

#1 Weil ich beruflich aufsteigen wollte.

#2 Weil ich mich finanziell verbessern wollte.

#3 Weil ich meinen Arbeitsplatz absichern wollte.

#4 Weil meine berufliche Position eine Erweiterung und Vertiefung der beruflichen Kenntnisse erforderlich machte.

#5 Weil ich arbeitssuchend bin und meine Beschäftigungsfähigkeiten erhöhen wollte

in Prozent	#1	#2	#3	#4	#5
Betriebswirte	74,6	51,9	29,2	22,7	3,8
Industrie- und Fachmeister	79,4	49,6	29,3	21,5	2,2
Fachberater	54,0	38,5	31,6	40,0	11,7
Fachwirte	71,5	51,4	27,4	21,0	2,9
Fachkaufleute	65,9	49,9	27,1	30,8	5,9
IT- und Medien	69,4	44,0	20,9	36,6	5,2
Berufspädagogen	63,0	37,7	29,7	38,4	4,3

▪ Das Meister-Bafög wirkt: Industriemeister erhalten überdurchschnittlich häufig eine Förderung. So erhalten knapp 90 % aller Industriemeister Metall eine Förderung. Hier zeigt sich die Wirkung der meist als Meister-Bafög bekannten AFBG-Förderung am deutlichsten. Während der Anteil der durch das eigene Unternehmen geförderten leicht unter dem Durchschnitt liegt, ist der Anteil der durch das Meister-Bafög geförderten bei 76 %.

IHK-Fachmeister *Im Bereich der Industrie- und Handelskammern gibt es neben den klassischen Industriemeistern wie "Industriemeister/in Elektrotechnik" und "Industriemeister/in Metall" auch die Fachmeister, die nicht mit der industriellen Fertigung beschäftigt sind. Sie legen in anderen Gewerken ebenfalls eine Meisterprüfung vor einer IHK ab. Fachmeister sind zum Beispiel: Küchenmeister, Floristmeister, Logistikmeister, Meister für Schutz- und Sicherheit, Wassermeister, Hotelmeister, Meister für Veranstaltungstechnik.*

▪ Beruflicher Aufstieg nennen 8 von 10 Industrie- und Fachmeistern als Hauptmotiv für die Weiterbildung, so häufig, wie bei keiner anderen Gruppe. Diese Erwartung wird überdurchschnittlich erfüllt: 69,3 % aller Industrie- und Fachmeister erkennen positive Auswirkungen bei ihrer weiteren beruflichen Entwicklung. 86 % aller Meister sind aufgestiegen oder haben einen größeren Verantwortungsbereich.

▪ Größere Unternehmen beschäftigen die Mehrheit der Industriemeister Chemie und Elektrotechnik sowie Metall. Industriemeister Bau, Druck, Digital- und Printmedien sowie die Küchenmeister arbeiteten vorrangig in kleinen und mittelgroßen Unternehmen.

Positive Auswirkungen der Weiterbildung auf die weitere berufliche Entwicklung sind erkennbar.

in Prozent	ja	nein	nicht erkennbar
Betriebswirte	65,4	10,9	23,6
Industrie- und Fachmeister	69,3	12,2	18,5
Fachberater	65,3	11,9	22,8
Fachwirte	53,2	14,8	28,9
Fachkaufleute	66,3	10,7	22,9
IT- und Medien	55,2	20,1	24,6
Berufspädagogen	58,7	14,5	26,8

FACHWIRTE

- Mit 4239 Antworten stellen die Fachwirte weiterhin die größte Absolventengruppe. Unverändert ist der weiterhin zumeist höhere Schulabschluss gegenüber den Industrie- und Fachmeistern (43,4 zu 18,9 %). Hier setzt sich die schon bei der dualen Ausbildung einsetzende Entwicklung fort, dass kaufmännisch Ausgebildete heute mehrheitlich einen Realschulabschluss oder das Abitur vorweisen. Nachdem schon bei der vorhergehenden Befragung der Anteil der technischen Fachwirte mit Hauptschulabschluss deutlich von über 50 % auf nur noch 31 % zurückgegangen ist, fiel er noch weiter auf nur noch 27 %. Demgegenüber stieg der Anteil der Hochschulzugangsberechtigten auf 16,5 %.

IHK-Fachwirte *sind berufserfahrene Branchenspezialisten mit erweiterten und vertieften betriebswirtschaftlichen Kenntnissen, branchenspezifisch qualifiziert, um als Fach- und Führungskräfte insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen bestehen zu können, qualifizierte Mitarbeiter, die innerbetriebliche Zusammenhänge und gesamtwirtschaftliche Abhängigkeiten beurteilen können, aufstiegsbewusste Mitarbeiter, die vorankommen wollen. Nach der kaufmännischen Ausbildung und zwei- bis dreijähriger Berufspraxis ist die IHK-Weiterbildungsprüfung als Fachwirt in über 30 Fachrichtungen möglich, zum Beispiel: Bankfachwirt, Handelsfachwirt, Immobilienfachwirt, Industriefachwirt, Sozial- und Gesundheitswesen, Technischer Fachwirt, Tourismusfachwirt, Veranstaltungsfachwirt, Verkehrsfachwirt, Versicherungsfachwirt, Wirtschaftsfachwirt.*

- Die Bank- (63,5 %), Immobilien- und Versicherungsfachwirte (jeweils 66,5 %) sowie die Tourismusfachwirte (75,5 %) haben die höchsten Anteile an Absolventen mit Hochschulzugangsberechtigung. Mittlere Reife haben insbesondere Energiefachwirte (50 %), Handelsfachwirte (51 %) und Technische Fachwirte (53 %) sowie Industriefachwirte (57 %) und der noch relativ neue Wirtschaftsfachwirt (56 %).

- Insgesamt sind 40,5 % der Fachwirte weiblich. Erneut ist der Tourismusfachwirt der Abschluss mit dem höchsten Frauenanteil: Knapp 72 % der Absolventen war weiblich. Inzwischen sind aber auch andere Fachwirte mehrheitlich weiblich, so der Fachwirt im Sozial- und Gesundheitswesen (65 %), der Wirtschafs- und der Immobilienfachwirt (je 54 %) sowie der Industriefachwirt (51 %).

- Beruflicher Aufstieg ist für 71,5 % der Fachwirte das Hauptmotiv. Aber auch finanzielle Verbesserungen sind ihnen wichtig (51,4 %).

- Fachwirte erkennen mit 53,2 % deutlich seltener positive Auswirkungen. Der Wert hat sich im Vergleich zur letzten Befragung (58,8 %) noch ein Mal deutlich nach unten bewegt. Damit hat sich auch der Abstand zu den beiden anderen großen Prüfungsgruppen der zweiten Ebene (Fachkaufleute sowie Industrie- und Fachmeister) weiter vergrößert. Besonders schlecht schneiden der Wirtschaftsfachwirt (46,2 %), der Versicherungsfachwirt (48,1 %) sowie der Fachwirt im Sozial- und Gesundheitswesen (50,8 %) ab.

FACHKAUFLEUTE

- Mit 2.497 Personen haben die Fachkaufleute einen Anteil von 22 %. Erstmals waren die Bilanzbuchhalter mit 1.107 Absolventen nur die zweitgrößte Gruppe eines einzelnen Abschlusses. Bei der Zahl aller Prüfungsabsolventen der IHKs ist der Bilanzbuchhalter allerdings weiterhin der häufigste Weiterbildungsabschluss.

- Der Frauenanteil bei den Fachkaufleuten liegt mit 62,5 % deutlich über dem Durchschnitt aller Absolventen (40,5 %). Spitzenreiter sind geprüfte Fachkaufleute für Büromanagement mit 92,5 % Frauenanteil.

- Für Fachkaufleute ist Aufstieg als Motiv für die Weiterbildung unterdurchschnittlich häufig der Grund (65,9 %). Dafür ist eine Erweiterung und Vertiefung der beruflichen Kenntnisse aufgrund ihrer beruflichen Position häufiger Grund für die Weiterbildung.

IHK-Fachkaufleute *sind berufserfahrene Funktionsspezialisten mit vertieften betriebswirtschaftlichen Kenntnissen, qualifizierte Fachkräfte mit umfassender Sachkompetenz in betrieblichen Funktionsbereichen, Spezialisten mit organisatorisch-methodischem und dispositivem Wissen, aufstiegsbewusste Mitarbeiter, der in ihrem Tätigkeitsfeld vorankommen wollen. Nach der Ausbildung in einem kaufmännischen oder verwaltenden Beruf und dreijähriger Berufspraxis ist die IHK-Weiterbildungsprüfung als Fachkaufmann in fast 20 Fachrichtungen möglich, zum Beispiel: Außenwirtschaft, Bilanzbuchhalter, Controller, Einkauf und Logistik, Marketing, Organisation, Personal, Büromanagement .*

- Zwei Drittel der Fachkaufleute erkennen positive Auswirkungen der Weiterbildung. Hier schneiden die Bilanzbuchhalter erneut deutlich überdurchschnittlich ab: 75 % gaben das an. Die finanzielle Verbesserung war bei den Bilanzbuchhaltern mit 74,5 % die häufigste Auswirkung, erst danach kam beruflicher Aufstieg (63,3 %).

FACHBERATER UND INDUSTRIELL-TECHNISCHE ABSCHLÜSSE DER ERSTEN EBENE:

- 909 Absolventen haben einen Abschluss der ersten Weiterbildungsebene z. B. zum Fachberater oder zu den industriell-technischen Abschlüssen. Das entspricht einem Anteil von 8,0 %.

IHK-Fachberater *sind qualifizierte Fachkräfte mit umfassender Sachkompetenz für einen betrieblichen Aufgabenbereich mit direktem Kundenkontakt. Es handelt sich um zielorientierte Mitarbeiter, die sich in ihrem Beruf entwickeln wollen und dafür insbesondere vertieftes organisatorisch-methodisches und dispositives Wissen nutzen.*
Fachberater sind qualifiziert, die folgenden Aufgaben eigenständig und verantwortlich wahrzunehmen: Systematisches und strukturiertes Planen, Steuern sowie Regeln des eigenen Tätigkeitsbereiches, Vorbereiten, Anbahnen und Durchführen von Beratungsgesprächen, individuelle und bedarfsgerechte Konzepte im Kundenkontakt – unter Beachtung der Schnittstellen zu weiteren Funktionsbereichen sowohl des eigenen Unternehmens als auch des Kundenunternehmens – ausarbeiten, sachgerechtes Aufbereiten zielbezogener Informationen aus dem Kundenkontakt für die Rückkopplung an das eigene Unternehmen.
Nach der Ausbildung in einem kaufmännischen oder verwaltenden Beruf und einer mindestens sechsmonatigen Berufspraxis ist die IHK-Weiterbildungsprüfung zum Fachberater in beispielsweise folgenden Tätigkeitsschwerpunkten möglich: Finanzdienstleistung, Vertrieb, Bau- und Heimwerkermärkte.

- Fachberater für Finanzdienstleistungen haben überdurchschnittlich häufig Abitur oder Fachhochschulreife. KfZ-Servicetechniker und Werkschutzfachkräfte bzw. Schutz- und Sicherheitskräfte haben dagegen zumeist Hauptschulabschluss oder Mittlere Reife.

- Für Fachberater und die Absolventen der industriell-technischen Abschlüssen der ersten Ebene ist beruflicher Aufstieg zwar das Hauptmotiv für die Weiterbildung (54 %). Aber die Notwendigkeit der Erweiterung und Vertiefung von beruflichen Kenntnissen ist bei ihnen sehr viel wichtiger, als bei anderen Abschlüssen (40 % gegenüber 24,9 %). Ebenso geben überdurchschnittlich viele aus diesem Kreis an, dass sie arbeitssuchend sind und ihre Beschäftigungsfähigkeit erhöhen wollen (11,7 % gegenüber 4,5 % bei allen).

- Für alle Absolventen der ersten Weiterbildungsebene gilt, dass die Erwartungen sich erfüllen. 65,3 % können positive Auswirkungen der Weiterbildung auf die eigene berufliche Entwicklung erkennen. Höhere Position erreichten aber nur 54 % und finanziell verbesserten sich auch nur 56,4 %. Dafür gaben aber 41 % an, dass sich die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes verbessert hätte und 22,6 % könnten ihre Aufgaben besser bewältigen. Ganze 13 %, mehr als doppelt so viel, wie der Durchschnitt, gaben an, einen Arbeitsplatz gefunden zu haben.

IT Operative Professionals *bilden die zweite Karriereebene und sind öffentlich-rechtliche Fortbildungsabschlüsse. Sie bereiten auf die Übernahme beruflicher Positionen der mittleren Führungsebene vor und verfügen damit gegenüber der Ebene der Spezialisten über einen deutlich erweiterten Verantwortungsumfang. Vier verschiedene Profile werden unterschieden: IT Systems Manager (IT-Entwickler), IT Business Manager (IT-Projektleiter), IT Business Consultant (IT-Berater), IT Marketing Manager (IT-Ökonom), Bestandteile der Qualifizierung, in jeweils profilspezifischer Ausprägung, sind: IT-Kompetenz, Personalmanagement, Budgetmanagement, Technical Engineering, Process Engineering, Projektmanagement und Marketing.*

▪ 134 Absolventen der DV- und IT-Abschlüsse sind erneut zu wenig, um über alle Fragebereiche repräsentative Einzelauswertungen zu erstellen. Bei den Motiven für Weiterbildung geben 69,4 %aller IT-Absolventen an, dass Aufstieg ihr Ziel war. Überdurchschnittlich häufig (36,6 % gegenüber 24,9 % bei allen) war eine Erweiterung und Vertiefung der beruflichen Kenntnisse erforderlich. Deutlich unterdurchschnittlich mit nur 55,2 % gaben IT-Absolventen an, dass sie positive Auswirkungen auf die weitere berufliche Entwicklung erkennen konnten.

Art der positiven Auswirkungen

in Prozent	#1	#2	#3	#4	#5
Betriebswirte	75,5	66,9	25,7	18,2	4,4
Industrie- und Fachmeister	86,1	67,3	28,9	11,5	4,2
Fachberater	54,2	56,4	41,1	22,6	13,1
Fachwirte	72,8	67,7	25,3	17,0	4,8
Fachkaufleute	65,0	68,7	26,1	21,1	8,1
IT- und Medien	77,0	54,1	17,6	27,0	5,4
Berufspädagogen	39,6	26,4	13,9	18,1	4,9

#1 höhere Position oder größerer Verantwortungs- und Aufgabenbereich

#2finanzielle Verbesserung

#3 größere Sicherheit des Arbeitsplatzes

#4 bei gleicher Position bessere Bewältigung der gestellten Aufgaben

#5 habe einen Arbeitsplatz gefunden

Zur Methodik der 7. IHK-Weiterbildungserfolgsumfrage

ZIEL

Informationen zu den Ergebnissen von Weiterbildung bei Absolventen einer Aufstiegsfortbildungsprüfung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) bei einer Industrie und Handelskammer erheben.

ZIELGRUPPE

An der Umfrage beteiligten sich 74 IHKs. Angeschrieben wurden insgesamt 97 411 Absolventen der Jahrgänge 2005–2010. Das entspricht rund 50 % der Absolventen der beteiligten IHKs. Bei den Jahrgängen 2005 bis 2007 wurde z. T. Personen befragt, die bei der 6. IHK-Weiterbildungserfolgsumfrage schon befragt wurden. Der Anteil lag bei rund sechs Prozent.

MEDIUM

Die Umfrage wurde komplett online durchgeführt. Unter www.weiterbildungserfolg.de stand den Teilnehmern ein Fragebogen mit insgesamt 24 Fragen zur Verfügung. Die Teilnehmer wurden von den IHKs per Brief bzw. per E-Mail angeschrieben und gebeten, sich an der Umfrage zu beteiligen.

ZEITRAUM

Die Befragung fand zwischen dem 30. November 2010 und dem 16. Januar 2011 statt.

RÜCKLAUF

Ausgewertet wurden die Antworten von 11.387 Personen. Das entspricht einer Rücklaufquote von 12,3 %. Ungültige Fragebögen waren aufgrund der Befragungstechnik nicht möglich.

Beteiligung an den IHK-Weiterbildungserfolgsumfragen seit 1979

	IHKs	Antworten
2005–2010	74	11 387
2003–2007	50	10 869
1997–2002	61	10 764
1992–1996	45	12 633
1984–1991	32	10 701
1979–1983	22	8 764

Fragebogen zur Ermittlung des Berufserfolgs

Zutreffendes bitte ankreuzen bzw. eintragen. Antworten mit möglichen Mehrfachnennungen sind gesondert gekennzeichnet.

1. Haben Sie bereits an der 6. Weiterbildungserfolgsumfrage teilgenommen?

☐ Ja ☐ Nein

2. Wie alt waren Sie zum Zeitpunkt der Prüfung?

☐ bis 25 Jahre ☐ 31-35 Jahre ☐ 41-45 Jahre
☐ 26-30 Jahre ☐ 36-40 Jahre ☐ über 45 Jahre

3. Geschlecht

☐ weiblich ☐ männlich

4. Welchen höchsten Schulabschluss haben Sie?

☐ Hauptschule ☐ Fachhochschulreife
☐ Realschule ☐ sonstiger Abschluss
☐ Gymnasium ☐ kein Abschluss

5. Haben Sie eine Berufsausbildung abgeschlossen?
(letzten Abschluss angeben)

☐ ja,
- ☐ betriebliche Ausbildung
- ☐ schulisch in Vollzeit
- ☐ Duales Studium (auch Berufsakademie)
- ☐ Hochschulstudium

☐ nein

6. Wie viele Jahre Berufserfahrung haben Sie gesammelt?

a) nach dem Abschluss Ihrer Berufsausbildung

☐ 1 Jahr ☐ 4 Jahre ☐ 7 Jahre ☐ 10 Jahre
☐ 2 Jahre ☐ 5 Jahre ☐ 8 Jahre ☐ über 10 Jahre
☐ 3 Jahre ☐ 6 Jahre ☐ 9 Jahre

b) weitere berufspraktische Erfahrungen

☐ Praktika ☐ Auslandsaufenthalte für berufliche Zwecke
☐ Sonstiges

7. Verfügen Sie über einen Migrationshintergrund[1]?

☐ nein ☐ *ja, und zwar aus Europa:*
- ☐ Bosnien
- ☐ Griechenland
- ☐ Italien
- ☐ Kroatien
- ☐ Polen
- ☐ Russische Föderation
- ☐ Serbien und Montenegro
- ☐ Türkei

Andere:
- ☐ Afrika und Ozeanien
- ☐ Australien
- ☐ Asien
- ☐ Nordamerika
- ☐ Südamerika
- ☐ Naher und Mittlerer Osten

[1] Migrationshintergrund: Sie sind nach Deutschland zugewandert oder wurden in Deutschland geboren, wobei mindestens ein Elternteil nach Deutschland zugewandert ist oder als Ausländer in Deutschland geboren wurde.

8. Welche IHK-Weiterbildungsprüfung haben Sie abgelegt?
(Mehrfachnennungen möglich)

a) Betriebswirte

☐ Betriebswirt ☐ Technischer Betriebswirt

b) Industriemeister und Fachmeister

☐ Bau (Polier) ☐ Lagerwirtschaft
☐ Chemie ☐ Mechatronik
☐ Druck/Digital- u. Printmedien ☐ Metall
☐ Elektrotechnik ☐ Netzmeister
☐ Kraftverkehr ☐ Textilwirtschaft
☐ Küche ☐ Veranstaltungstechnik
☐ Kunststoff u. Kautschuk ☐ sonstige Meister

c) Sonstige industriell-technischen/Fach-Abschlüsse

☐ Baumaschinenführer ☐ KfZ-Servicetechniker
☐ Diätkoch ☐ Schutz- u. Sicherheitskraft
☐ Hafenfacharbeiter ☐ sonstige

d) Fachwirte

☐ Bank ☐ Industrie
☐ Energie ☐ Pharmareferent
☐ Finanzberatung ☐ Sozial- u. Gesundheitswesen
☐ Gastgewerbe ☐ Technischer Fachwirt
☐ Handel ☐ Tourismus
☐ Immobilien ☐ Verkehr
☐ Versicherung ☐ Wirtschaft
☐ sonstige Fachwirte

e) Fachkaufleute

☐ Bilanzbuchhalter ☐ Personal
☐ Büromanagement/ Sekretariat ☐ Einkauf u. Logistik
☐ Marketing ☐ Controller
☐ sonstige Fachkaufleute

f) Fachberater

☐ Finanzdienstleistungen ☐ sonstige Fachberater
☐ Vertrieb

g) IT und Medien

☐ IT-Berater ☐ IT-Projektleiter
☐ IT-Entwickler ☐ Medienfachwirt
☐ IT-Ökonom ☐ sonstige IT- und Medienfachkräfte

h) Fremdsprachen

☐ Dolmetscher ☐ Übersetzer
☐ Fremdsprachenkorrespondent ☐ sonstige Fremdsprachenprüfungen

i) Berufspädagogik

☐ Berufspädagoge

9. In welchem Jahr haben Sie die Prüfung abgeschlossen?
(Mehrfachnennungen für mehrere Prüfungen möglich)

☐ 2005 ☐ 2008
☐ 2006 ☐ 2009
☐ 2007 ☐ 2010

---

10. Wie haben Sie sich auf die Prüfung vorbereitet?

☐ IHK-Lehrgang
☐ Vollzeitunterricht ☐ Teilzeitunterricht

☐ Lehrgang anderer Bildungseinrichtungen
☐ Vollzeitunterricht ☐ Teilzeitunterricht

☐ Fernunterricht/Online-Lehrgang
☐ Selbststudium

---

11. Aus welchen Gründen haben Sie sich für eine Weiterbildung entschieden?
Kreuzen Sie bitte die zwei wichtigsten Motive an!

☐ Weil ich beruflich aufsteigen wollte.
☐ Weil ich mich finanziell verbessern wollte.
☐ Weil ich meinen Arbeitsplatz absichern wollte.
☐ Weil meine berufliche Position eine Erweiterung und Vertiefung der beruflichen Kenntnisse erforderlich machte.
☐ Weil ich arbeitssuchend bin und meine Beschäftigungsfähigkeiten erhöhen wollte.

---

12. Hat sich die Weiterbildung auf Ihre berufliche Entwicklung vorteilhaft ausgewirkt?

☐ ja ☐ nein ☐ nicht erkennbar

---

13. Wenn ja (Mehrfachnennungen möglich)
Kreuzen Sie bitte die zwei wichtigsten Vorteile an!

☐ höhere Position/größerer Verantwortungs- und Aufgabenbereich
☐ finanzielle Verbesserung
☐ größere Sicherheit des Arbeitsplatzes
☐ bei gleicher Position bessere Bewältigung der gestellten Aufgaben
☐ habe einen Arbeitsplatz gefunden

---

14. Falls eine finanzielle Verbesserung eingetreten ist, in welchem Umfang hat sich Ihr Brutto-Monatsgehalt erhöht?

☐ um bis zu 150 € ☐ von 450 € bis 600 €
☐ von 150 € bis 300 € ☐ von 600 € bis 750 €
☐ von 300 € bis 450 € ☐ um 750 € und mehr

15. Welche Position im Betrieb haben Sie zuletzt vor der Weiterbildungsprüfung eingenommen? Und wie bezeichnen Sie Ihre berufliche Stellung heute?

a) berufliche Stellung vor der Weiterbildungsprüfung:

☐ ohne Beschäftigung ☐ selbstständig
☐ angestellt als:
☐ Sachbearbeiter ☐ Meister
☐ Facharbeiter ☐ Unterabteilungsleiter
☐ Hauptsachbearbeiter ☐ Abteilungsleiter
☐ Vorarbeiter ☐ Betriebsleiter
☐ Gruppenleiter/Teamleiter ☐ Geschäftsführer
☐ Sonstiges

b) berufliche Stellung heute:

☐ ohne Beschäftigung ☐ selbstständig
☐ angestellt als:
☐ Sachbearbeiter ☐ Meister
☐ Facharbeiter ☐ Unterabteilungsleiter
☐ Hauptsachbearbeiter ☐ Abteilungsleiter
☐ Vorarbeiter ☐ Betriebsleiter
☐ Gruppenleiter/Teamleiter ☐ Geschäftsführer
☐ Sonstiges

---

16. Welchem Wirtschaftszweig bzw. Bereich gehört das Unternehmen an, in dem Sie tätig sind?

☐ Industrie
☐ Groß- und Außenhandel
☐ Einzelhandel
☐ Kreditwirtschaft
☐ Versicherungswirtschaft
☐ sonstige Dienstleistungsunternehmen
☐ Hotel- und Gaststättengewerbe
☐ Handwerk
☐ Verkehrswirtschaft
☐ Freie Berufe
☐ Öffentlicher Dienst
☐ sonstiger Bereich

---

17. Wie viele Beschäftigte hat das Unternehmen, in dem Sie tätig sind?

☐ 1-9 ☐ 200-499
☐ 10-19 ☐ 500-999
☐ 20-99 ☐ 1000 und mehr
☐ 00-199

18. In welchem Funktionsbereich Ihres Unternehmens üben Sie Ihre Tätigkeit aus?

a) Für im kaufmännischen Funktionsbereich Tätige:

☐ Beratung/Kundendienst
☐ Beschaffung
☐ Controlling
☐ Organisation/EDV/IT
☐ Personal und Ausbildung
☐ Produktion
☐ Rechnungswesen/Finanzen
☐ Vertrieb/Verkauf/Logistik/Marketing
☐ sonstiger Bereich

b) Für im technischen Funktionsbereich Tätige:

☐ Ausbildung/Personal
☐ Beratung/Kundendienst
☐ Fertigungsplanung, Prüftechnik -steuerung, -überwachung
☐ Sicherheitstechnik, Umweltschutz
☐ Planung und Konstruktion
☐ Qualitätskontrolle, Mess- und
☐ Lager und Transport
☐ Instandhaltung Fertigung/Montage
☐ Sonstiger Bereich

19. Haben Sie eine Förderung erhalten?

(Mehrfachnennungen möglich)

ja, Unterstützung durch Ihr Unternehmen

☐ finanziell ☐ Freistellung ☐ ideell

ja, durch Andere

☐ AFBG/ „Meister-Bafög" ☐ SGB III ☐ Sonstiges

☐ nein

20. Ist oder war ein Firmenwechsel notwendig, um die berufliche Verbesserung zu erreichen?

☐ ja ☐ nein

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

☐ ja ☐ nein ☐ überqualifiziert ☐ unterqualifiziert

22. Hätten Sie Ihren heutigen Verantwortungs- und Aufgabenbereich auch ohne Weiterbildungsprüfung erreicht?

☐ ja ☐ nein

23. Würden Sie sich heute wieder für das gleiche Weiterbildungsziel entscheiden? (Mehrfachnennungen möglich)

☐ ja ☐ nein,
☐ die Prüfungsinhalte sind zu praxisfern
☐ der Lehrgang ist zu theoriebezogen
☐ Kosten/Aufwand sind zu hoch
☐ beruflicher Erfolg nicht erkennbar

24. Streben Sie weitere Weiterbildungen an?

(Mehrfachnennungen möglich)

☐ nein ☐ ja,
☐ Angebote Ihres Unternehmens
☐ Lehrgänge und Seminare
☐ Fortsetzung auf Hochschulniveau
☐ Selbststudium
☐ Sonstiges

Impressum

Herausgeber	DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. Breite Strasse 29 | 10178 Berlin Tel. +49 30 20308 - 0
Internet	www.dihk.de
Stand	Januar 2011
ISBN-Nr.	978-3-933150-91-2
Autoren	Jan Kuper, Dr. Knut Diekmann (S. 6-7)
Projektleitung und Redaktion	Jan Kuper
Grafik Design	Ricardo Müller
Druck	DCM | Druckcenter Meckenheim