

Aufstieg mit Weiterbildung

Umfrage-Ergebnisse 2014

8. Umfrage unter Absolventen der IHK-Weiterbildungsprüfungen



DIHK

Deutscher
Industrie- und Handelskammertag

Inhalt

Das Wichtigste auf einen Blick	2
Berufliche Bildung – ein vielversprechender Karriereweg	4
Das System der Aufstiegsfortbildung	5
Wissen für morgen – die Rolle der Aufstiegsfortbildung	8
Die Ergebnisse im Einzelnen	9
Ergebnisse für Weiterbildungsprofile	30
Methodischer Steckbrief	37
Zusammenfassung und Ausblick	38
Fragebogen zur beruflichen Laufbahn	40

Werden Personenbezeichnungen aus Gründen der besseren Lesbarkeit lediglich in der männlichen Form verwendet, so schließt dies weibliche Absolventinnen selbstverständlich mit ein.

Die im Text benannten „Absolventen“ beziehen sich auf die Gruppe der Teilnehmer einer Aufstiegsfortbildungsprüfung, denen die Umfrage durch eine IHK zugesandt worden ist und die die Fragen beantwortet haben.

Das Wichtigste auf einen Blick

50.000 Absolventen

Jährlich absolvieren rund 50.000 Personen bei den Industrie- und Handelskammern (IHKs) eine Prüfung der Aufstiegsfortbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) zum Beispiel zum Fachwirt, Industriemeister oder Betriebswirt. Zum achten Mal wurden über 10.000 Teilnehmer der Prüfungsjahrgänge 2008 bis 2013 nach ihren Motiven und Zielen für die Weiterbildung sowie ihren anschließenden Karriereweg befragt. Die Ergebnisse im Überblick:

Weiterbildungsgründe

Die Weiterbildungsgründe der befragten Absolventen sind:

- Aufsteigen oder einen größeren Verantwortungsbereich erreichen: 63 %
- Bessere Einkommensmöglichkeiten: 45 %
- Etwas Neues Lernen und den persönlichen Horizont erweitern: 24 %
- Arbeitsplatz sichern: 15 %
- Kenntnisse erweitern oder vertiefen: 15 %
- Sich ständig neuen Entwicklungen und Anforderungen anpassen: 13 %
- Beruflich weniger festgelegt sein und Ausweichmöglichkeiten haben: 11 %
- Arbeitssuchend: 3 %

Positive Auswirkungen

Für 62 % der Befragten hat die Weiterbildung positive Auswirkungen auf ihre berufliche Karriere. Dies zeigt sich folgendermaßen für diese Gruppe:

- 74 % stiegen auf oder haben einen größeren Verantwortungsbereich
- 69 % verbesserten sich finanziell
- 21 % erhöhten die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes
- 14 % bewältigten ihre Aufgaben besser als vor der Weiterbildung
- Gut 6 % fanden nach der Weiterbildung einen Arbeitsplatz

Weiterbildungserfolg

Für über die Hälfte dieser Gruppe stellte sich ein Weiterbildungserfolg schon im Prüfungsjahr ein. Fünf Jahre nach der Prüfung profitieren sogar über zwei Drittel von ihnen wie folgt:

- Finanzielle Verbesserungen erreichten in dieser Gruppe 65 % schon im Jahr nach der Prüfung und 74 % innerhalb von fünf Jahren nach dem Prüfungszeitpunkt.
- Eine höhere Position oder vergrößerten Verantwortungsbereich erreichten 70 % schon im Jahr der Prüfung und 81 % innerhalb von fünf Jahren nach dem Prüfungszeitpunkt.
- Den deutlichsten Anstieg gab es bei den Positionen der Meister und Abteilungsleiter. 2 % waren vor der Prüfung in Meisterpositionen und 11 % erreichten dies nach der Prüfung. Abteilungsleiterposition bekleideten 4 % der Absolventen vor der Weiterbildung und 11 % nach dem Abschluss.
- Besonders Meister und andere Führungskräfte sind zufrieden. Sie berichten über eine hohe Passung mit dem Profil ihrer abgeschlossenen IHK-Weiterbildungsprüfung und dem eigenem Verantwortungs- und Aufgabenbereich nach der Prüfung (Meister 83 % im Vergleich zum Durchschnitt 56 %).

Finanziell lohnenswert

Für 69 % aus der Gruppe die positive Auswirkungen angibt, lohnt sich das Engagement finanziell:

- Die Gehaltssprünge wurden größer im Vergleich zur Erhebung aus 2011. Für ein Viertel bedeutet dies eine deutliche Gehaltssteigerung von mindestens 750 Euro brutto und mehr im Monat.
- Gehaltszuwächse zeigen sich über alle Altersgruppen.
- Auch Absolventen mit Migrationshintergrund profitieren von höheren Gehältern.
- Jüngere Absolventen steigen häufiger auf (77 %) als ältere (53 %) oder profitieren in größerem Umfang von einer Lohnsteigerung (73 % gegenüber 48 %).
- Für jeden Zweiten der älteren Absolventen stellt sich eine höhere Position oder größerer Verantwortungs- und Aufgabenbereich ein. Für knapp die Hälfte erhöht sich das Gehalt.
- Ein Drittel der älteren Absolventen konnte die Arbeitsplatzsicherheit festigen und für 25 % verbessert sich die Bewältigung ihrer Aufgaben.

Migrationshintergrund

Personen mit Migrationshintergrund profitieren gleichermaßen:

- Über die Hälfte berichtet von Gehaltserhöhungen.
- Höhere Positionen erreichen sie genau so oft wie Personen ohne Migrationshintergrund.

Karrierestartschuss

Ausbildung als Startschuss für weitere Karriere:

- Mit 84 % hat die große Mehrheit der Befragten eine duale Ausbildung abgeschlossen. 6 % absolvierten duale Studiengänge und 4 % waren Hochschulabsolventen.

Zukünftige Weiterbildung

Lebensbegleitendes Lernen ist selbstverständlich und wird als Investition für die eigene Karriere eingeplant. 72 % der Teilnehmer streben zukünftig Weiterbildungen an, davon (Mehrfachnennungen möglich):

- 59 % auf dem freien Markt
- 44 % in ihrem Unternehmen
- 18 % an einer Hochschule

Hohe Zufriedenheit

Die Zufriedenheit der Teilnehmer ist hoch:

- 76 % der Befragten würden sich heute wieder für das gleiche Weiterbildungsziel entscheiden.

Berufliche Bildung – ein vielversprechender Karriereweg

Trend zur Akademisierung

Zahlreiche Hochschulen in Deutschland platzen angesichts der aktuellen Studierendenzahlen aus allen Nähten: Mit über 500.000 Erstsemestern gibt es derzeit fast so viele Studien- wie Ausbildungsanfänger. Zugleich melden Unternehmen in Branchen und Berufen Ausbildungsplätze, die nicht besetzt werden können. Das jahrelang bedarfsgerechte Verhältnis von beruflich qualifizierten Fachkräften auf der einen Seite und Akademikern auf der anderen Seite gerät dadurch in eine Schieflage.

Die damit einhergehenden Probleme dürften weiter zunehmen: Schätzungen zufolge fehlen in Deutschland bis Ende 2020 allein im MINT-Bereich (d. h. in den Fachbereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) 1,4 Millionen Facharbeiter, aber nur 150.000 Akademiker. Um Wachstum und Wohlstand hierzulande auch künftig zu sichern, ist es wichtig, den einseitigen Trend zur Akademisierung zu bremsen und gerade junge Leute wieder stärker für den Karriereweg der beruflichen Bildung zu begeistern.

Werben für berufliche Bildung

Wirtschaft, Politik und Gewerkschaften müssen gemeinsam junge Menschen, Eltern und Lehrer davon überzeugen, dass sich berufliche Bildung lohnt und hervorragende Beschäftigungsperspektiven bieten. Berufliche Bildungswege müssen an Gymnasien gleichwertig neben akademischen beworben werden. Auch die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung muss weiter erhöht werden – in beide Richtungen. Das heißt zum einen mehr und bessere Beratungsangebote für Studienaussteiger. Zum anderen muss auch beruflich Qualifizierten der Übergang an eine Hochschule noch weiter erleichtert werden.

Dass ein Studium für viele Jugendliche so oft die erste Wahl ist, fußt nicht selten auf Missverständnissen und falschen Vorstellungen – häufig auch auf Seiten der Eltern. Akademiker verdienen mehr Geld, sind seltener arbeitslos und haben die besseren Jobs, so die gängige Meinung. Doch lohnt es sich, genauer hinzuschauen: Die Einstiegsgehälter vieler beruflich gebildeter Fachkräfte können mit denen von Akademikern mithalten oder liegen teilweise sogar darüber. So verdient ein Architekt am Beginn seines Berufslebens im Schnitt 2.400 Euro. Kaufleute für Versicherung und Finanzen können hingegen mit einem durchschnittlichen Einstiegsgehalt von 3.000 Euro rechnen. Wer eine duale Ausbildung mit anschließender Aufstiegsfortbildung absolviert hat, ist zudem besser vor Arbeitslosigkeit geschützt als der durchschnittliche Akademiker. Und schließlich haben beruflich gebildete Fachkräfte seltener befristete Jobs als ihre akademisch qualifizierten Kollegen.

Karrierewege durch Aufstiegsfortbildung

Mit einer dualen Ausbildung als Einstieg und insbesondere mit den darauf aufsetzenden Möglichkeiten der Aufstiegsfortbildung eröffnen sich beruflich Qualifizierten vielversprechende Karrierewege. Die Umfrage leistet einen Beitrag dazu, diese detaillierter aufzuzeigen. Insofern unterstreichen die Umfrageergebnisse nicht nur, dass sich eine Aufstiegsfortbildung individuell bezahlt macht. Die Resultate können auch helfen, etwaige Vorurteile gegenüber der beruflichen Bildung abzubauen, um letztlich wieder zu einer besseren Balance zwischen akademisch und beruflich qualifizierten Fachkräften zu kommen.

Die Rahmenbedingungen müssen stimmen, damit die Aufstiegsfortbildung und lebensbegleitendes Lernen attraktiv bleiben. Hier ist auch die Politik gefordert:

- Die neu geschaffenen Möglichkeiten zur Frühverrentung verzerren die demografische Realität und blenden die Notwendigkeit längerer Lebensarbeitszeiten aus. Sie mindern auch die Anreize durch stetige Weiterbildung die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Die Rente mit 67 Jahren darf deshalb keinesfalls weiter aufgeweicht werden.
- Das Fortbildungs-BAföG (auch „Meister-BAföG“ genannt) ist ein wichtiger Baustein für die Aufstiegsfortbildung. Es erleichtert vor allem Personen ohne ausreichende Eigenmittel eine Prüfung. Die Bundesregierung will das Fortbildungs-BAföG noch in dieser Legislaturperiode verbessern. Wichtig dabei: Die Förderkonditionen müssen attraktiver gemacht werden. Der Verwaltungsvollzug muss effizienter werden. Auch dürfen nicht diejenigen aus der Förderung herausfallen, die aus betrieblichen Gründen nicht durchgehend an den geförderten Maßnahmen teilnehmen können.
- Die Realität zeigt, dass die Hochschulen weiter Schwierigkeiten haben, sich auf die Klientel der Fortgebildeten einzulassen. Die sogenannten nicht-traditionellen Studierendengruppen machen mit nur 2 Prozent einen Bruchteil der gesamten Studenschaft aus. Gründe dafür sind die starren Formate eines Vollzeitstudiums sowie die mangelnde Vorbereitung auf die spezifisch hochschulischen Lernprozesse, also wissenschaftliches Arbeiten und Fremdsprachenkenntnisse. Beruflich Fortgebildeten muss der Zugang zu den Hochschulen weiter erleichtert werden.
- Für den internationalen Austausch sollten Schlüsselbegriffe wie career-oriented qualification oder career-path training stärker genutzt werden. Gerade im Zuge der höheren Mobilität und des Ausgleichs von Angebot und Nachfrage auf den paneuropäischen Arbeitsmärkten würde die Arbeitsvermittlung erleichtert. Auch die international verständliche Bezeichnung Bachelor Professional (CCI) würde größere Transparenz schaffen und den Stellenwert beruflicher Bildung stärken.
- Alle Verantwortlichen sind aufgefordert, die berufliche Bildung stärker als attraktiven Karriereweg zu bewerben und auf die Chancen, die dieser Werdegang bietet, aufmerksam zu machen. Der Trend zur unreflektierten Akademisierung wird Deutschland am Ende Wachstum und Wohlstand kosten, wenn nicht rechtzeitig gegengesteuert wird.

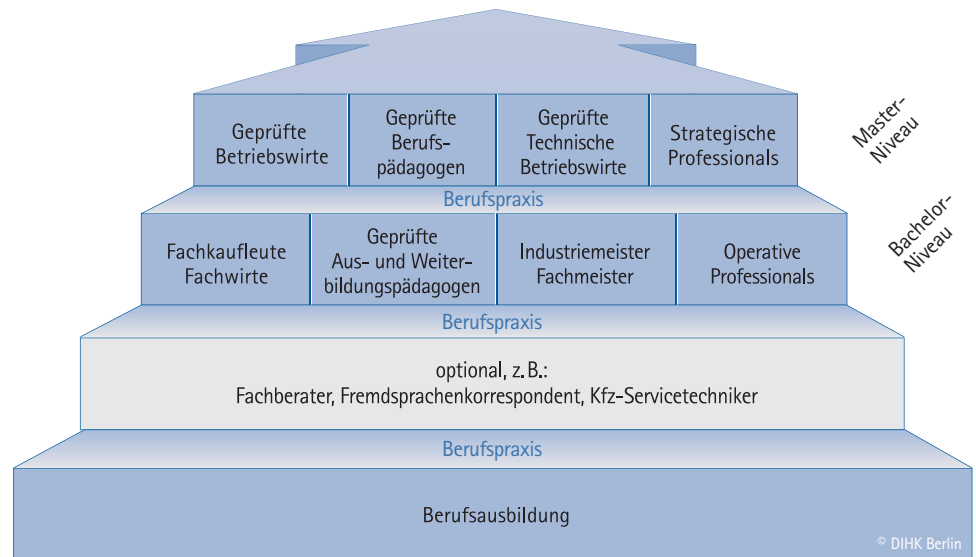
Das System der Aufstiegsfortbildung

Jährlich absolvieren rund 50.000 Personen bei den Industrie- und Handelskammern (IHKs) eine Prüfung der Aufstiegsfortbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) zum Beispiel zum Fachwirt, Industrie- bzw. Fachmeister oder zum Betriebswirt. Die Absolventen sind in vielen Unternehmen verantwortlich für Produktion und Dienstleistung und durch ihre praxisorientierte Qualifizierung wertvolle Fachkräfte. Außerdem haben sie durch ihre Weiterbildung gezeigt, dass sie bereit sind, Initiative zu ergreifen und Verantwortung zu übernehmen. Wer sich berufsbegleitend, teilweise über Jahre abends und am Wochenende, weiterbildet, zeigt Ehrgeiz, Leistungsbereitschaft und Zielstrebigkeit – also Eigenschaften, die von Unternehmen neben fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten geschätzt und gesucht werden.

Mit der Aufstiegsfortbildung steht dual Ausgebildeten ein Karriereweg offen, das auf der Erstausbildung aufbaut und auf drei Stufen kompetente und gefragte Fach- und Führungskräfte hervorbringt – ein Weg, den inzwischen auch Akademiker wählen.

Für die Bildungswege im kaufmännischen Bereich, im Bereich IT und Medien, im industriell-technischen sowie berufspädagogischen Bereich mit ihren jeweils spezifischen Anforderungen sind Abschlüsse auf zwei bzw. drei Ebenen entwickelt worden. Dabei setzen sich die Bezeichnungen aller Abschlüsse aus den Grundbegriffen Meister, Fachkaufmann und Fachwirt mit den entsprechenden fachlichen Spezialisierungen zusammen.

Die Karrierestufen der Aufstiegsfortbildung



Auf der ersten Ebene können sich Personen mit Ausbildung und Berufspraxis z. B. zum Fachberater oder Servicetechniker weiterbilden. Sie sind dann Fachexperten ihrer Branchen.

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

Geprüfter Betriebswirt bzw. Geprüfter Technischer Betriebswirt, IT-Engineer oder Berufspädagoge sind die Abschlüsse der dritten Ebene. Diese Absolventen 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 sind 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 die Kompetenzen erwerben, die in der betrieblichen Realität benötigt werden. Die Umfrage bei den Absolventen zeigt, dass dies gelingt und die Fähigkeit, sich am Arbeitsmarkt zu bewähren, erheblich gesteigert wird.

* Die Unterscheidung der Abschlussbezeichnungen in Fachwirt für Branchenspezialisten und Fachkaufmann für Funktionsspezialisten ist im Juni 2014 beendet worden. Zukünftig wird der Begriff Fachwirt verwendet. Die bisher erworbenen Abschlüsse haben weiterhin Bestand.

Über eine halbe Million Personen haben zwischen 2003 und 2013 einen Abschluss der Aufstiegsfortbildung bei den IHKs erworben. Damit nimmt jeder fünfte dual Ausgebildete später an einer Prüfung der Aufstiegsfortbildung teil.

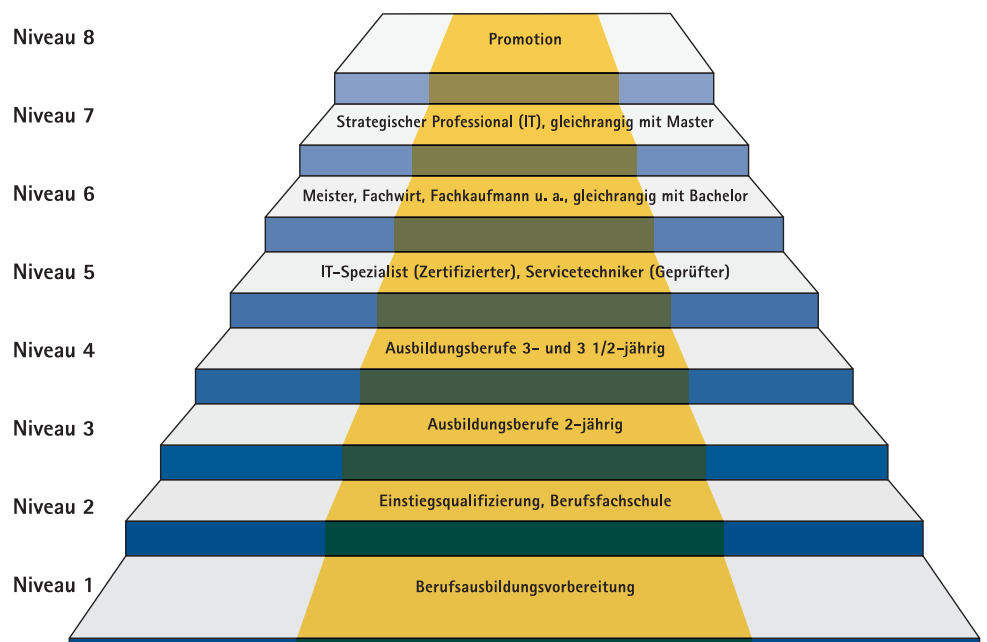
Auch die Unternehmen erkennen die Anstrengungen der Mitarbeiter und den Wert der Abschlüsse an – häufig schon vor dem Bestehen der Prüfung durch Förderung der Weiterbildungsanstrengungen, finanziell durch Freistellung oder durch die Aussicht auf eine bessere Position bzw. ein höheres Gehalt.

Dieser Karrierepfad funktioniert mit und ohne Hochschulabschluss. Auch Absolventen eines Hochschulstudiums, insbesondere eines dualen Studiums, kommen auf diesem Weg gut voran. Die IHKs verweisen zu Recht auf die Aufstiegschancen der betrieblich Ausgebildeten und auch der Akademiker in den Unternehmen.

Am 1. Mai 2013 ist der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) in Kraft getreten. Für Absolventen der beruflichen Bildung in Deutschland gilt: Ausbildungsabschlüsse mit zweijähriger Ausbildungszeit sind dem Niveau 3 zugeordnet, Ausbildungsabschlüsse mit dreijähriger und 3 1/2-jähriger Ausbildungszeit dem Niveau 4 und Fortbildungsabschlüsse wie Fachwirt und Meister dem Niveau 6. Damit befinden sich diese Fortbildungsabschlüsse auf derselben Stufe wie der Bachelorabschluss der Hochschulen. Das jeweilige DQR-Niveau wird auf Aus- und Fortbildungszeugnissen entsprechend ausgewiesen.

Die Zuordnung zu DQR kann Absolventen z. B. bei Bewerbungen helfen, potenziellen Arbeitgebern im EU-Ausland, aber durchaus auch im Inland die eigene berufliche Kompetenz verständlich zu präsentieren und die Gleichwertigkeit bestimmter beruflicher mit akademischen Abschlüssen zu verdeutlichen. Anhand des Qualifikationsrahmens können zudem der eigene Karriereweg geplant und bei Bedarf geeignete weiterführende Bildungsmaßnahmen ausgewählt werden. Der DQR kann im Rahmen von Prüfungen die Anrechnung bereits erbrachter Bildungsleistungen und den Zugang zu Bildungsgängen erleichtern.

Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)



© DIHK

Wissen für morgen – die Rolle der Aufstiegsfortbildung

Arbeitswelt im Wandel

Unsere Arbeitswelt ist vom Wandel und komplexen, dynamischen Prozessen geprägt. Technische Innovationen und veränderte Produktionsverfahren sowie beschleunigte Information und Kommunikation durch digitale Medien zählen zu den Herausforderungen. Dazu kommen starke Veränderungen der Erwerbstätigenstruktur in Deutschland und ein zunehmender Fachkräftemangel für Qualifikationen unterschiedlicher Niveaus, für viele Branchen und Regionen.

Wer den Wandel sowie die neuen beruflichen Anforderungen als Chancen begreift und sich durch Investitionen in die eigene Qualifizierung mitverändert, hat gute berufliche Chancen. Besonders qualifizierte Fach- und Führungskräfte werden heute und morgen gebraucht.

Perspektiven durch Aufstiegsfortbildung

Aussichtsreiche Perspektiven bietet die Karriereleiter der beruflichen Aufstiegsfortbildung. Dieses Modell setzt mit drei Ebenen die Ausbildung fort. Die Kompetenzerweiterungen, die in Stufen aufeinander aufbauen, reichen vom fachlichen Experten auf der ersten Stufe über die mittlere Führungsebene im zweiten Schritt bis hin zur selbstständigen Bewältigung von anspruchsvollen Fach- und Managementaufgaben auf der dritten Ebene. Durch die Wirtschaftsnähe und den großen Praxisbezug ist dieses Qualifizierungsmodell auch für Quereinsteiger attraktiv und ist eine echte Alternative zu einem Studium.

Zielgerichtete Personalentwicklung

Die zielgerichtete Personalentwicklung der Aufstiegsfortbildung ist für Arbeitnehmer und Unternehmen eine lohnende und ertragsstarke Investition – eine Win-win-Situation für Arbeitnehmer und Unternehmen. Mitarbeitern bietet sie neben dem persönlichen Zugewinn vielfältige Optionen, meist durch mehr Verantwortung und interessante Aufgabengebiete. Indem sie ihre Qualifikation durch die neuen Kompetenzen steigern, erschließen sie sich Aufstiegswege. Unternehmen können so ihre Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen und langfristig Potenziale an sich binden. Besonders diese nachhaltigen Vorteile von Weiterbildungsmaßnahmen im Blick zu haben, kann es Unternehmen erleichtern, Maßnahmen zur Vermeidung des Fachkräftemangels frühzeitig einzuleiten.

Weiterbildungserfolgsumfrage

Seit 1970 ermitteln die IHKs in einem Turnus von durchschnittlich fünf Jahren den Weiterbildungserfolg unter ihren Absolventen einer Aufstiegsfortbildung. Die Absolventen der letzten fünf Jahre haben angegeben, welche Motive sie zur Weiterbildung bewegt haben, welche Karrierepfade sie nach dem Abschluss einschlugen und welche Ziele sie erreichen konnten.

Die große Beteiligung mit Antworten von 10.898 Absolventen zeigt, dass lebensbegleitendes Lernen als Selbstverständlichkeit und wichtiger Faktor für die persönliche Laufbahnplanung gesehen wird. Das Gros der Teilnehmer versteht diese Herausforderungen als Chance und ist somit für den Arbeitsmarkt der Zukunft gut aufgestellt.

Die Ergebnisse im Einzelnen

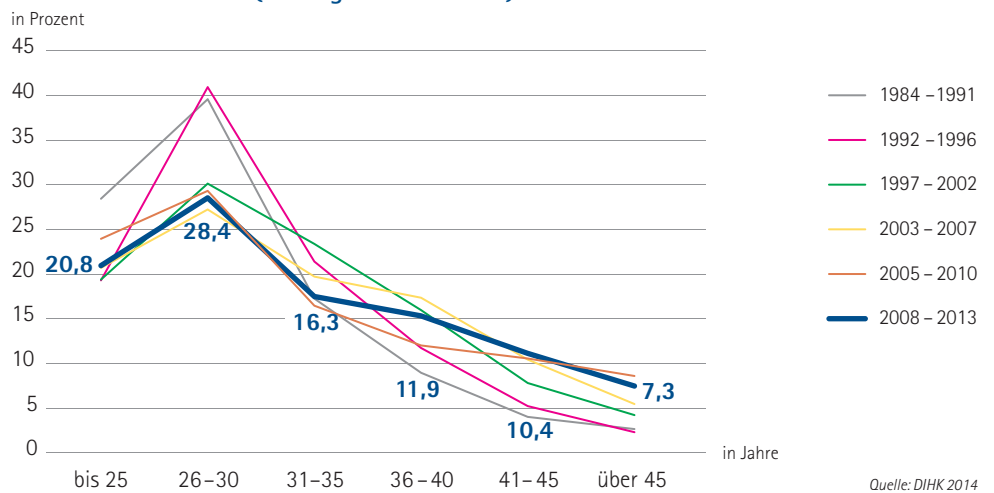
Der Umfrage liegen die Antworten von 10.898 Absolventen einer Aufstiegsfortbildung zugrunde. Der Prüfungszeitpunkt lag zwischen 2008 und 2013.

Alter

Wie alt waren Sie zum Zeitpunkt der Prüfung?

Jahre	Prozent
bis 25	23,8
26 – 30	29,2
31 – 35	16,3
36 – 40	11,9
41 – 45	10,4
über 45	10,4

Alter der Absolventen (Umfragen 1984–2013)



Während der Anteil der 36–40-Jährigen leicht sank (minus 3,1 Prozentpunkte), beteiligten sich im Vergleich zur 7. Weiterbildungserfolgsumfrage im Jahr 2011 etwas mehr Absolventen über 45 Jahre (plus 1,6 Prozentpunkte). Der kontinuierliche Anstieg über die Jahre in dieser Altersgruppe deutet auf einen Bewusstseinswandel und die wachsende Bereitschaft zum lebensbegleitenden Lernen hin.

Erwartungsgemäß ist die Teilnahmebereitschaft an der Umfrage höher, je kürzer der Prüfungszeitpunkt zurückliegt.

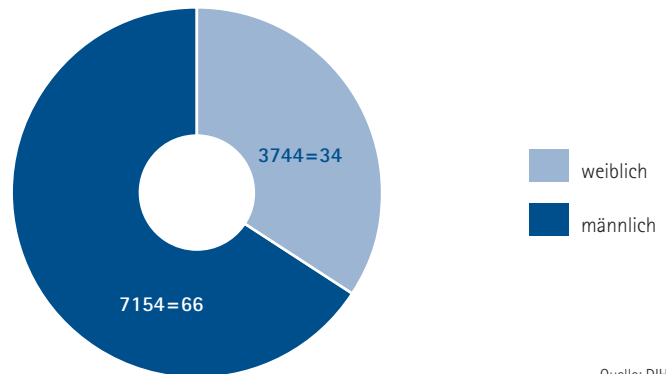
In welchem Jahr haben Sie die Prüfung abgeschlossen?

Jahr	Anzahl	Prozent
2008	579	5,4
2009	802	7,5
2010	1217	11,3
2011	1978	18,4
2012	2830	26,3
2013	3350	31,2

Geschlechterverteilung

Unter den Teilnehmern der Befragung waren zwei Drittel Männer und ein Drittel Frauen. Obwohl Frauen 40 % der Auszubildenden ausmachen und der generelle Frauenanteil an beruflicher Weiterbildung nur wenig unter dem der männlichen Teilnehmer liegt, beteiligen sich Frauen über die Jahrzehnte deutlich seltener als Männer an der Umfrage.

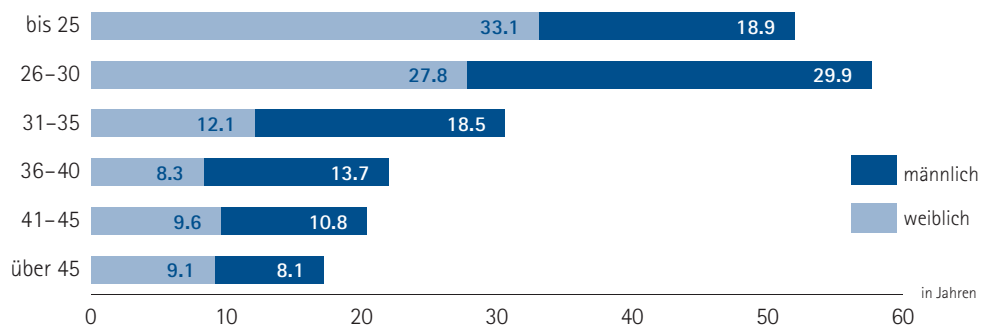
in Prozent



Quelle: DIHK 2014

Verteilung der Geschlechter nach Alter

in Prozent



Quelle: DIHK 2014

In der Gruppe bis 25 Jahre ist der Anteil der Antworten weiblicher Absolventen am größten und sogar um 75 % höher als der der Männer in dieser Altersgruppe. Die unterdurchschnittliche Beteiligung der Frauen in der Altersgruppe 31 bis 40 Jahre lässt sich mit Kinderbetreuungszeiten erklären.

Frauen entscheiden sich erheblich häufiger für eine Prüfung im kaufmännischen- und Dienstleistungsbereich. Sie stellen 93 % der Fachkaufleute für Büromanagement. Am höchsten ist ihr Anteil bei der Zusammenfassung der beiden Sprachenprüfungen: 81 % der Fremdsprachenkorrespondenten und 72 % der Übersetzer sind weiblich. Weiterhin sind sie mit 81 % bei den Tourismusfachwirten, mit 74 % bei den Personalkaufleuten und mit 62 % bei den Bilanzbuchhaltern vertreten.

Tabelle TOP 10 der Abschlüsse mit hohem Frauenanteil

Abschluss	Prozent
Büromanagement	93
Fremdsprachenkorrespondent	81
Tourismus	81
Sozial- u. Gesundheitswesen	77
Personal	74
Übersetzer/Dolmetscher	72
sonstige Fachkaufleute	68
Marketing	65
Veranstaltung	63
Bilanzbuchhalter	62

Schulabschluss

Im Vergleich zu 2011 ist der Anteil der Rückmeldung von Absolventen mit Hauptschulabschluss um 2,9 Prozentpunkte leicht gesunken. Dafür nahmen etwas mehr Abiturienten an der Umfrage teil (plus 2 Prozentpunkte). Dies entspricht dem generellen Trend sinkender Anmeldezahlen an Hauptschulen und steigender Anmeldungen an Gymnasien in Deutschland. Den größten Zuwachs gab es bei Rückmeldungen von Fachabiturienten um fünf Prozentpunkte auf 24 %. Damit verfügen 42 % der Befragungsteilnehmer über eine Hochschulzugangsberechtigung. Vor vier Jahren lag der Anteil bei 39 %.

Welchen höchsten Schulabschluss haben Sie?

	Anzahl	Prozent
Hauptschulabschluss	1.181	10,8
Mittlere Reife (Realschule)	4.905	45,0
Fachabitur	2.640	24,2
Abitur	1.943	17,8
sonstiger Abschluss	208	1,9
kein Abschluss	21	0,2

Berufsabschluss

Die Aufstiegsfortbildung ist für Absolventen einer dualen Ausbildung besonders interessant, da sie auf die betriebliche Erstausbildung aufbaut. Wie in den Vorjahren haben 84 % der Umfrageteilnehmer eine duale Ausbildung abgeschlossen. Werden die Absolventen eines dualen Studiums dazugezählt, steigt der Wert auf knapp 90 %. Auch der Anteil der Hochschulabsolventen ist mit rund 5 % stabil. Für diese Gruppe sind besonders die Profile der dritten Ebene auf Master-Niveau mit Abschlüssen als Technischer Betriebswirt attraktiv. Auf Bachelor-Niveau schließen sie häufig als Aus- und Weiterbildungspädagogen oder als Bilanzbuchhalter ab.

Letzter Berufsabschluss

Haben Sie eine Berufsausbildung abgeschlossen?	Anzahl	Prozent
Ja: betriebliche Ausbildung	9133	83,8
Ja: schulisch in Vollzeit	485	4,5
Ja: Duales Studium (auch Berufsakademie)	596	5,5
Ja: Hochschulstudium	475	4,4
Nein	209	1,9

Wirtschaftszweig

Das produzierende Gewerbe beschäftigt wie in den Vorjahren die meisten Weiterbildungsabsolventen (40,5 %). Darauf folgen die Dienstleister, also z. B. Kredit- und Versicherungswirtschaft, Hotel und Gaststätten oder die sonstigen Dienstleistungen. Groß- und Einzelhandel liegen zusammen bei 10,4 %. Im Vergleich zu früheren Umfragen sind mehr Absolventen im öffentlichen Dienst beschäftigt. 2002 waren es 5,9 %, 2011 lag der Wert bei 7,4 % und jetzt liegt der Anteil bei 9,3 %.

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

Wirtschaftszweig	Prozent
Industrie	40,5
Groß- und Außenhandel	5,9
Einzelhandel	4,5
Kreditwirtschaft	4,2
Versicherungswirtschaft	3,6
Hotel- und Gaststättengewerbe	1,4
Handwerk	3,3
Verkehrswirtschaft	3,5
Freie Berufe	1,8
Öffentlicher Dienst	9,3
Sonstige Dienstleistungsunternehmen	15
Sonstiger Bereich	7,2

Betriebsgröße

Die Verteilung der Absolventen auf die Betriebsgrößen ist seit Jahren ähnlich. 38 % sind in Betrieben mit mehr als 1.000 Mitarbeitern beschäftigt und knapp 40 % arbeiten in kleinen und mittelständischen Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten.

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

Beschäftigte	Prozent
1 – 9	7
10 – 19	5
20 – 99	16
100 – 199	11
200 – 499	14
500 – 999	10
1000 und mehr	38

Tätigkeitsbereich

Die meisten der Befragten haben kaufmännische Profile (64,9 %).

In welchem Funktionsbereich Ihres Unternehmens üben Sie Ihre Tätigkeit aus?

Kaufmännischer Funktionsbereich	Anzahl	Prozent
Beratung/Kundendienst	806	7,6
Beschaffung	424	4
Controlling	260	2,5
Organisation/EDV/IT	287	2,7
Personal und Ausbildung	777	7,4
Produktion	477	4,5
Rechnungswesen/Finanzen	966	9,2
Vertrieb/Verkauf/Logistik/Marketing	1779	16,8
sonstiger kfm. Bereich	1075	10,2

Technischer Funktionsbereich	Anzahl	Prozent
Ausbildung/Personal	344	3,3
Beratung, Kundendienst	177	1,7
Fertigungsplanung, Prüftechnik	305	2,9
Instandhaltung Fertigung/Montage	923	8,7
Lager und Transport	253	2,4
Planung und Konstruktion	299	2,8
Qualitätskontrolle, Mess- und Prüftechnik	259	2,5
Sicherheitstechnik, Umweltschutz	140	1,3
sonstiger techn. Bereich	1020	9,7

Prüfungsvorbereitung

Das Gros der Absolventen bereitet sich berufsbegleitend auf die anstehende Prüfung vor (82,2 %). Dafür stehen verschiedene Formate zur Verfügung. Besonders Angebote im Teilzeitformat sind weiterhin stark gefragt. 72,2 % der Teilnehmer nutzen diese Form der Vorbereitung.

Wie haben Sie sich auf die Prüfung vorbereitet?

(in Prozent)

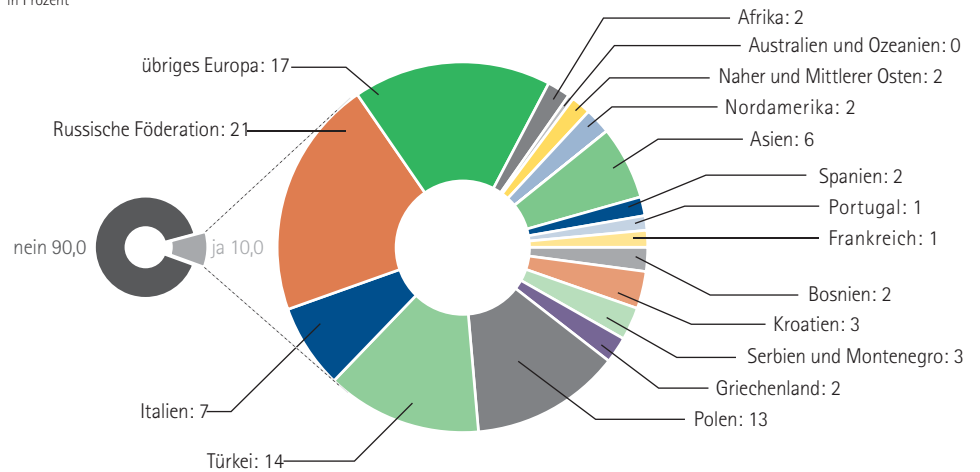
IHK-Lehrgang Teilzeitunterricht	42
Lehrgang anderer Bildungseinrichtungen – Teilzeitunterricht	30,2
Lehrgang anderer Bildungseinrichtungen – Vollzeitunterricht	9,1
IHK-Lehrgang Vollzeit	8,8
Fernunterricht/Online-Lehrgang	5,8
Selbststudium	4,2

Bei der Frage nach einem Migrationshintergrund** wurden die Antwortmöglichkeiten um die Länder Spanien Portugal und Frankreich erweitert. 10,3 % der Befragten verfügen über einen Migrationshintergrund, damit liegt die Teilnahme deutlich unter dem Anteil der Einwohner Deutschlands mit einem Migrationshintergrund. (19,2 %*). Da es für einige Herkunftsländern zu wenige Antworten für individuelle Auswertungen und signifikante Aussagen gibt, sind jeweils die absoluten Zahlen zum Vergleich aufgeführt.

Migrationshintergrund nach Ländern/Regionen

(in Prozent)

in Prozent



Quelle: DIHK 2014

	Anzahl	Prozent
ohne Migrationshintergrund (MGH)**	9755	89,9
mit Migrationshintergrund (MGH)** gesamt	1097	10,3
davon:		
Bosnien	23	0,2
Griechenland	25	0,2
Italien	81	0,8
Kroatien	36	0,3
Polen	144	1,3
Russische Föderation	229	2,1
Serbien	31	0,3
Türkei	149	1,4
Spanien	18	0,2
Portugal	14	0,1
Frankreich	16	0,2
übriges Europa	190	1,8
Afrika	22	0,2
Asien	70	0,7
Australien und Ozeanien	5	0,1
Amerika	25	0,2
Naher und Mittlerer Osten	19	0,2

* Statistisches Bundesamt 2011: Pressemitteilung Nr. 193 vom 03.06.2014

** 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?

Migration

	mit MHG		ohne MHG	
	absolut	Prozent	absolut	Prozent
Hauptschule	158	16,2	1.0151	0,4
Realschule / Polytechnische Oberschule	398	32,9	4.489	46,0
Gymnasium / EOS	163	18,1	1.773	18,2
Fachhochschulreife / Fachoberschule	315	27,5	2.315	23,7
sonstiger Abschluss	55	8,8	150	1,5
kein Abschluss	8	6,1	13	0,1

Schulische Bildung

Die meisten Teilnehmer mit einem Migrationshintergrund haben ihre schulische Bildung mit der Realschule und der Fachhochschulreife abgeschlossen, genauso wie mehrheitlich die Teilnehmer ohne Migrationshintergrund.

Geschlecht

Im Vergleich zur Verteilung der Geschlechter an der Umfrage insgesamt sind Frauen mit Migrationshintergrund weniger stark vertreten.

Kriterium	weiblich absolut	weiblich Prozent	männlich absolut	männlich Prozent
ohne MGH	3.370	34,5	6.385	65,5
mit MGH gesamt	350	30,3	747	69,7
davon:				
Bosnien	6	26,1	17	73,9
Griechenland	5	20,0	20	80,0
Italien	29	35,8	52	64,2
Kroatien	8	22,2	28	77,8
Polen	54	37,5	90	62,5
Russische Föderation	77	33,6	152	66,4
Serbien	6	19,4	25	80,6
Türkei	27	18,1	122	81,9
Spanien	5	27,8	13	72,2
Portugal	2	14,3	12	85,7
Frankreich	9	56,3	7	43,8
übriges Europa	70	36,8	120	63,2
Afrika	6	27,3	16	72,7
Asien	28	40,0	42	60,0
Australien und Ozeanien	1	20,0	4	80,0
Amerika	7	28,0	18	72,0
Naher und Mittlerer Osten	10	52,6	9	47,4

Weiterbildungsprüfungen

Am häufigsten werden Prüfungen im Fremdsprachenbereich abgelegt. Werden die Prüfungen Übersetzer, Fremdsprachenkorrespondent und sonstige Fremdsprachen zusammengefasst, ergeben sich 58 %. Prüfungen im Gastgewerbe werden zu 32 % abgelegt, gefolgt von Prüfungen in der Lagerwirtschaft/Logistik 27 % und Außenwirtschaft 24 %.

Weiterbildungsprüfungen

(in Prozent)

	mit MGH	ohne MGH
Übersetzer/Dolmetscher	38,8	60,9
Fremdsprachenkorrespondent	14,9	84,6
sonstige Fremdsprachenprüfungen	4,3	95,7
Außenwirtschaft	23,9	76,2
Gastgewerbe	31,6	68,6
Lagerwirtschaft/Logistik	26,5	73,3

Weiterbildungsmotive

Die Beweggründe für eine Weiterbildung sind in erster Linie der berufliche Aufstieg und ein verbessertes Einkommen.

Weiterbildungsgründe

(Mehrfachnennungen möglich, in Prozent)

	mit MGH	ohne MGH
Beruflicher Aufstieg	65,8	62,8
Bessere Einkommensmöglichkeiten	45,7	44,9
Etwas Neues Lernen und persönlichen Horizont erweitern	19,2	24,5
Arbeitsplatzsicherung	15,1	15,7
Für berufliche Position ist Erweiterung und Vertiefung beruflicher Kenntnisse erforderlich	15,2	15,6
Sich ständig neuen Entwicklungen und Anforderungen anpassen	14,0	12,9
Beruflich weniger festgelegt sein und im Notfall Ausweichmöglichkeiten haben	11,2	11,3
Ich bin arbeitssuchend und möchte meine Beschäftigungsfähigkeiten erhöhen	5,4	2,5

Unabhängig von der Herkunft berichten beide Gruppen im ähnlichen Ausmaß über positive Effekte der Weiterbildung.

Hat sich die Weiterbildung auf Ihre berufliche Entwicklung vorteilhaft ausgewirkt?
(in Prozent)

	ja	nein	nicht erkennbar
ohne MHG	61,7	13,2	25,1
mit MHG	62,0	14,4	24,4

- # 1: höhere Position oder größerer Verantwortungsbereich
- # 2: finanzielle Verbesserung
- # 3: größere Sicherheit des Arbeitsplatzes
- # 4: bei gleicher Position bessere Bewältigung der gestellten Aufgaben
- # 5: Arbeitsplatz gefunden

Wenn ja, welche? (Mehrfachnennungen möglich, in Prozent)

	# 1	# 2	# 3	# 4	# 5
ohne MHG	74,1	68,9	20,9	14,3	5,8
mit MHG	75,7	66,3	18,6	16,5	10,1

Auch bei den Gehaltssprüngen schneiden Personen mit Migrationshintergrund gut ab und profitieren sogar mit rund 30 % in der oberen Kategorie von 750 Euro und mehr im Monat.

Falls eine finanzielle Verbesserung eingetreten ist, in welchem Umfang hat sich Ihr Brutto-Monatsgehalt erhöht? (in Prozent)

	bis zu 150 €	150 bis 300 €	300 bis 450 €	450 bis 600 €	600 bis 750 €	750 € und mehr
ohne MHG	9,3	22,0	17,0	18,0	8,9	24,1
mit MHG	10,5	20,7	15,6	25,3	11,7	29,8

Aus welchen Gründen haben Sie sich für eine Weiterbildung entschieden?

(Mehrfachnennungen möglich)

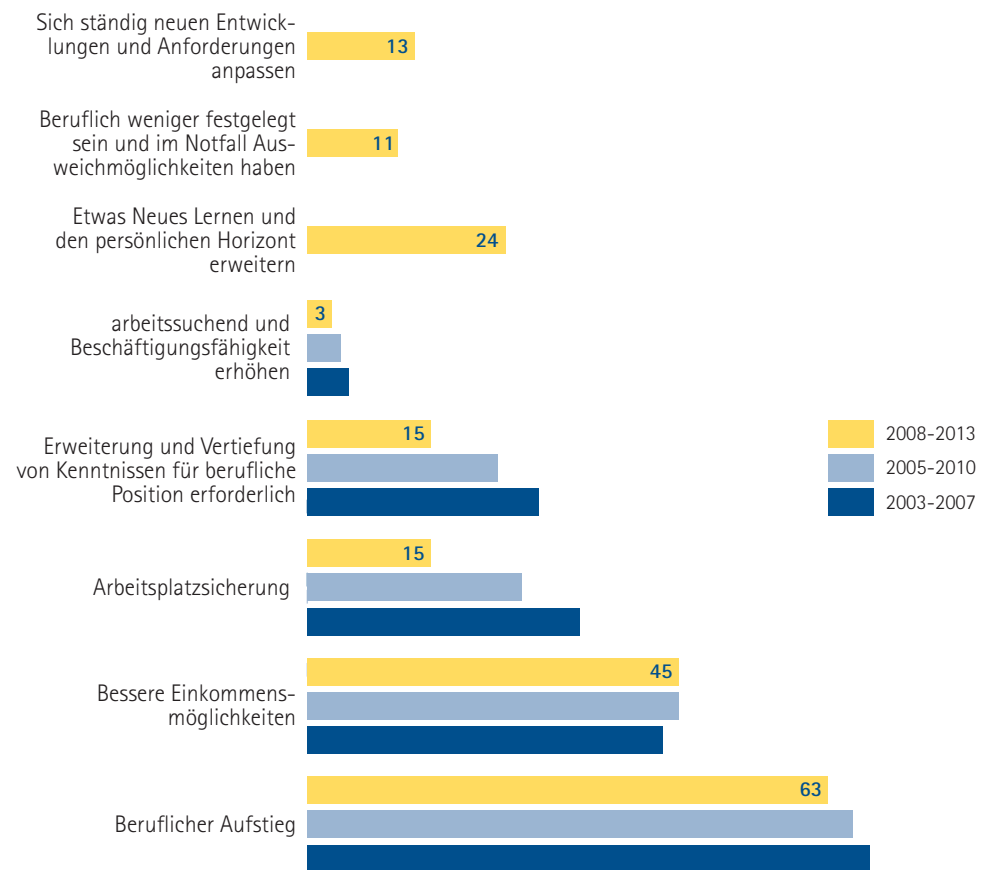
	Anzahl	Prozent
Beruflicher Aufstieg	6860	62,5
Bessere Einkommensmöglichkeiten	4919	44,8
Arbeitsplatzsicherung	1689	15,4
Für meine berufliche Position ist Erweiterung und Vertiefung beruflicher Kenntnisse erforderlich	1675	15,3
Ich bin arbeitssuchend und möchte meine Beschäftigungsfähigkeiten erhöhen	278	2,5
Etwas Neues Lernen und den persönlichen Horizont erweitern	2634	24
Beruflich weniger festgelegt sein und im Notfall Ausweichmöglichkeiten haben	1214	11,1
Sich ständig neuen Entwicklungen und Anforderungen anpassen	1414	12,9

Aufstieg und mehr Einkommen stehen bei den Gründen für eine Weiterbildung nach wie vor an höchster Stelle. Der Wunsch, die Karriereleiter hinaufzusteigen, hat wie in den Vorjahren erneut oberste Priorität bei der Entscheidung für eine Aufstiegsfortbildung. Die höhere berufliche Qualifikation, die durch diesen Karriereweg erlangt wird, ist für 63 % der Befragten ein wichtiges Kriterium. Ein besseres Einkommen folgt mit 45 % auf dem zweiten Platz bei der Nennung der Motive.

Die Sicherung des Arbeitsplatzes wird im Vergleich zu früheren Umfragen seltener als Weiterbildungsmotivation genannt. Ein Grund hierfür dürfte die allgemein bessere Arbeitsmarktlage sein. Ältere Teilnehmer ab 45 Jahren schreiben einem sicheren Arbeitsplatz eine größere Bedeutung zu als jüngere.

Erstmals wurden zusätzlich persönliche Gründe abgefragt, die ebenfalls wichtig für die Weiterbildungsbereitschaft sind. Diese persönlichen Treiber, auch intrinsischen Motive genannt, spielen eine wichtige Rolle für das Konzept des lebenslangen Lernens, da sich die Person von sich aus weiterentwickeln möchte. *Durch die Weiterbildung etwas Neues zu lernen und seinen persönlichen Horizont zu erweitern*, gaben immerhin 24 % der Befragten an. Gleich nach Aufstieg und Gehalt wird dies besonders in der Altersgruppe bis 35 Jahre (26 %) und von Frauen (30 %) als Entscheidungskriterium für eine Weiterbildung genannt.

Gründe für Weiterbildung 2003-2013

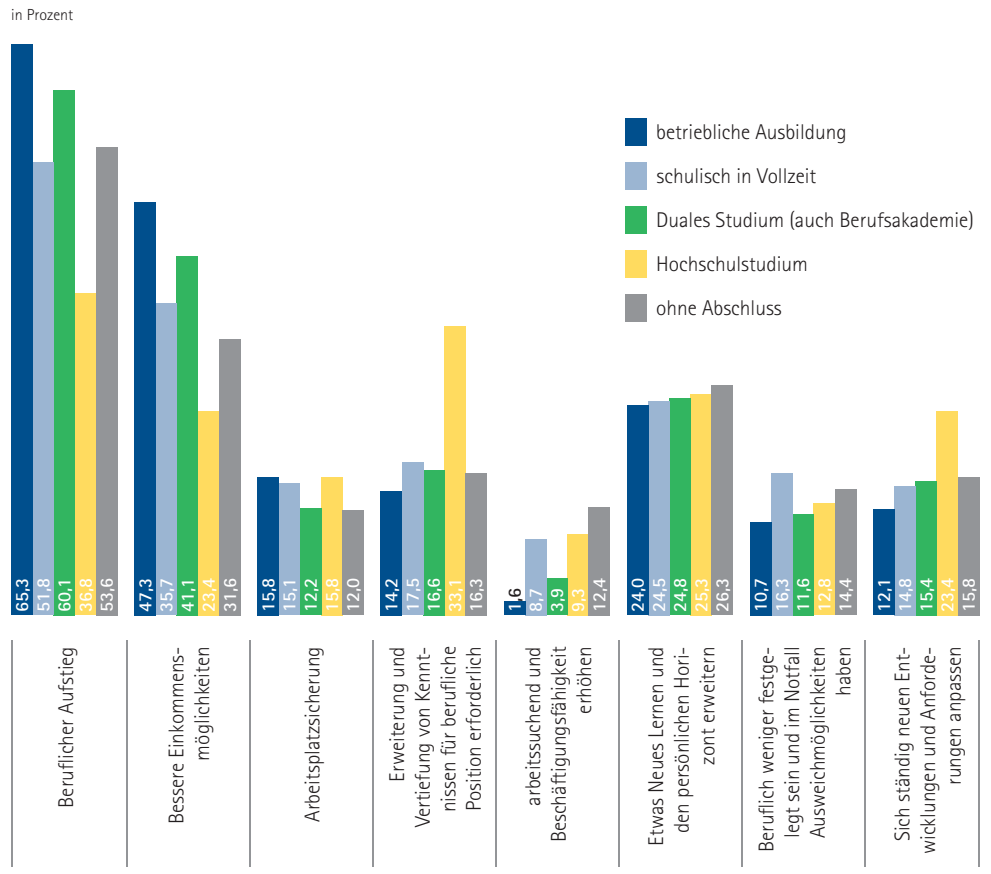


Quelle: DIHK 2014

Die Leitmotive der betrieblich ausgebildeten Absolventen sind beruflich aufzusteigen (65 %) und mehr Geld zu verdienen (47 %), um so den Karriereweg der beruflichen Bildung und dessen Chancen zu nutzen.

Bemerkenswert ist auch die Interessenlage bei Hochschulabsolventen. Nach dem beruflichen Aufstieg, den 37 % angaben, möchten sie ihre berufliche Position erweitern und ihre Kenntnisse vertiefen (33 %), um möglicherweise eine geringe Betriebsnähe und Praxiserfahrung mit der Weiterbildung zu kompensieren. Sie gaben zudem überdurchschnittlich häufig an, arbeitssuchend zu sein (9 %) und ihre Beschäftigungsfähigkeiten durch die Weiterbildung erhöhen zu wollen. Demgegenüber stehen die Absolventen betrieblicher Ausbildungen besser da. Sie geben von allen Gruppen mit 1,6 % am seltensten an, arbeitssuchend zu sein.

Weiterbildungsgründe für verschiedene Berufsabschlüsse



Bei einer Differenzierung hinsichtlich der Altersstruktur zeigen sich deutliche Unterschiede der Beweggründe.

Je jünger die Absolventen sind, desto mehr fällt das Aufstiegs- und Einkommensmotiv ins Gewicht. Da sie am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn sind, steht der berufliche Aufstieg eher im Mittelpunkt als bei erfahrenen Arbeitnehmern, die meist schon auf der Karriereleiter nach oben geklettert sind.

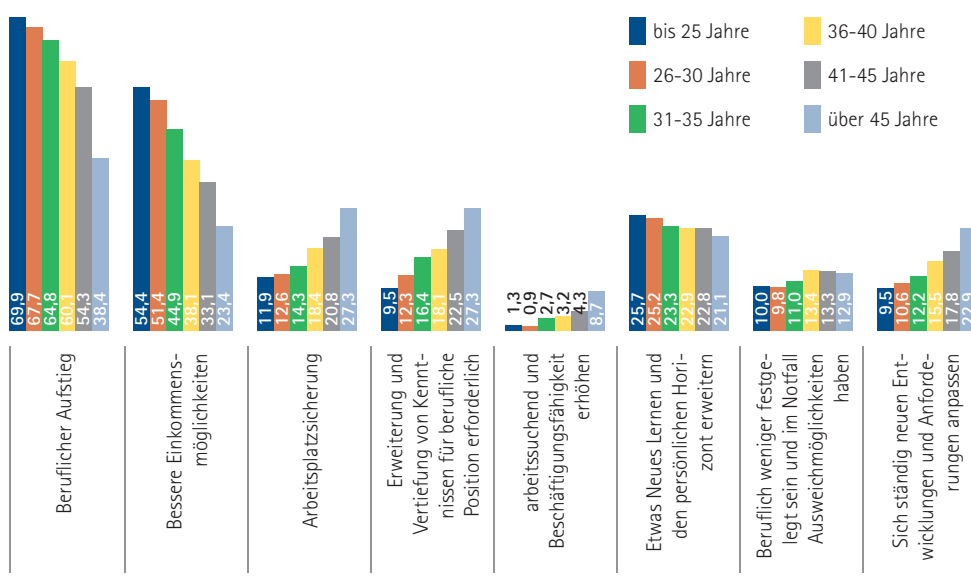
Mit dem Alter der Absolventen gewinnen die Arbeitsplatzsicherung sowie der Wunsch, die beruflichen Kenntnisse zu vertiefen, an Wertigkeit.

Auch für Teilnehmer einer Weiterbildungsprüfung in der Altersgruppe ab 45 Jahren ist der berufliche Aufstieg einer der Hauptbeweggründe. Dieser wird mit 38 % allerdings deutlich geringer gewichtet als in jüngeren Altersgruppen. Dies begründet sich auch dadurch, dass ein Drittel der älteren Teilnehmer vor dem Prüfungszeitpunkt schon eine Führungsposition innehatte. Mit jeweils 27 % sind weitere Bildungsmotive die Vertiefung berufsspezifischer Kenntnisse für die eigene Position sowie die Sicherung des Arbeitsplatzes. Die große Zustimmung bei erfahrenen Absolventen, berufliche Fertigkeiten zu vertiefen und das Bedürfnis, die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen, deuten auf das Bewusstsein für die Notwendigkeit lebensbegleitenden Lernens hin, die sich auch durch längere Lebensarbeitszeiten ergibt.

Arbeitsplatzsicherung erreicht mit 27 % bei Absolventen in der Altersgruppe über 45 Jahren den höchsten Wert, während sie für die Jüngeren bis 30 Jahre mit 12 % am geringsten ausfällt. Ohne einen Arbeitsplatz waren 2,5 % der Befragten. Darunter war die Altersgruppe ab 45 Jahren am stärksten betroffen. Dies erklärt, warum diese Gruppe einem sicheren Arbeitsplatz einen höheren Stellenwert zuschreibt als jüngere Teilnehmer.

Weiterbildungsgründe nach Altersgruppen

in Prozent



Berufliche Entwicklung

Rund 62 % der Befragten berichten von positiven Auswirkungen auf ihre berufliche Entwicklung nach der Aufstiegsfortbildung. Dieser Wert entspricht dem der vorherigen Erhebung. 25 % können bislang noch keinen direkten Nutzen erkennen. Zu beachten ist, dass sich Weiterbildungserfolge nicht immer sofort nach einer Maßnahme einstellen. Der Anteil derer, die positive berufliche Effekte erkennen, erhöht sich deutlich und kontinuierlich mit größerem zeitlichem Abstand zur Prüfung. Fünf Jahre nach der Prüfung berichten fast drei Viertel der Umfrageteilnehmer von Weiterbildungserfolgen.

Hat sich die Weiterbildung auf Ihre berufliche Entwicklung vorteilhaft ausgewirkt?

	Anzahl	Prozent
ja	6737	61,8
nein	1432	13,2
nicht erkennbar	2730	25,1

Absolventen aller Altersklassen berichten von ähnlich positiven Auswirkungen durch die Aufstiegsfortbildung, wobei 30- bis 40-Jährige am stärksten profitieren.

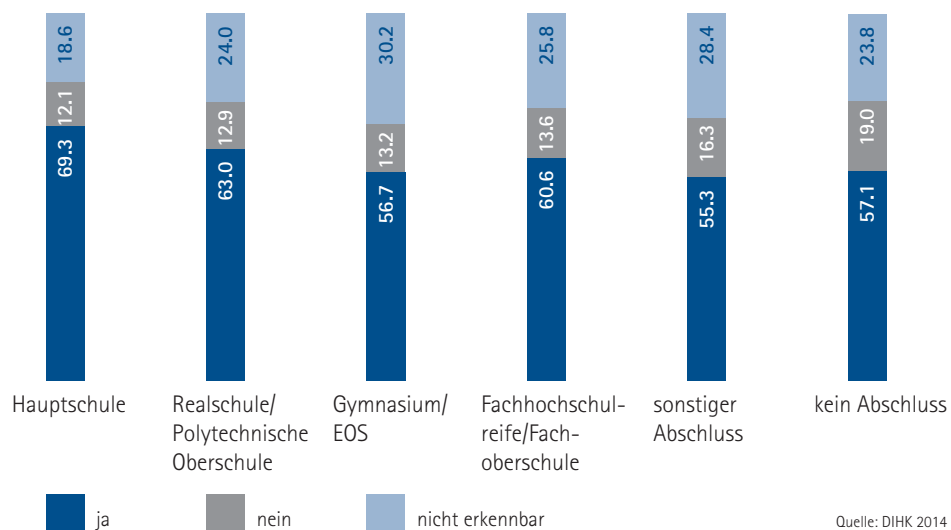
Auswirkung der Weiterbildung nach Alter

(in Prozent)

	ja	nein	nicht erkennbar
Durchschnitt	61,8	13,2	25,1
bis 25 Jahre	59,1	14,6	26,3
26 – 30 Jahre	61,4	12,4	26,3
31 – 35 Jahre	63,6	11,9	24,5
36 – 40 Jahre	66,8	12,0	21,2
41 – 45 Jahre	62,8	13,9	23,3
über 45 Jahre	58,8	15,1	26,1

Positive berufliche Auswirkungen in Relation zum Schulabschluss

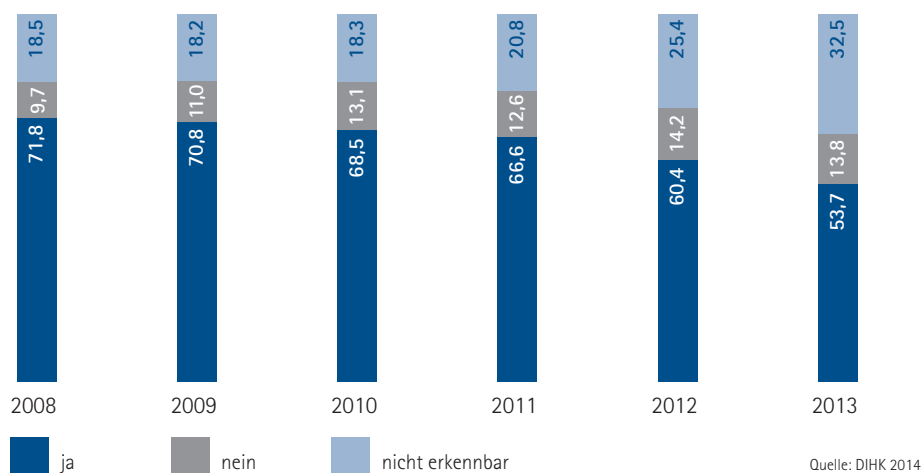
in Prozent



Die stärksten positiven Effekte wurden von Absolventen mit Hauptschulabschluss wahrgenommen. Hier liegt der Anteil derer, die von einer positiven Entwicklung berichten, bei fast 70 %.

Erfolge in Relation zum Prüfungsjahr

in Prozent



Positive Effekte

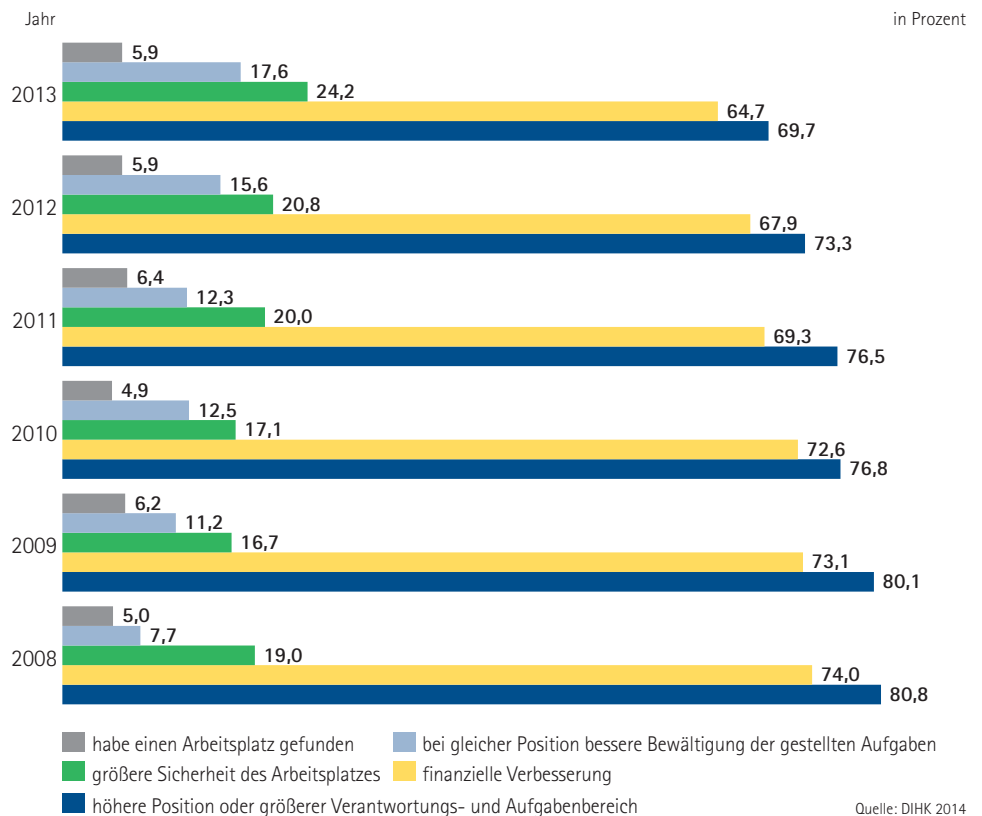
Für knapp zwei Drittel der Befragten hat die Aufstiegsfortbildung einen deutlich erkennbaren Nutzen für ihre berufliche Karriere. Dies zeigt sich im Einzelnen für diese Personen wie folgt:

	Anzahl	Prozent
höhere Position oder größerer Verantwortungs- und Aufgabenbereich	5015	74
finanzielle Verbesserung	4631	68
größere Sicherheit des Arbeitsplatzes	1397	21
bei gleicher Position bessere Bewältigung der gestellten Aufgaben	965	14
habe einen Arbeitsplatz gefunden	397	6

Dreiviertel derjenigen, die von deutlichen Vorteilen durch die Weiterbildung berichten, haben höhere Positionen oder einen größeren Verantwortungs- und Aufgabenbereich erlangt. Über zwei Drittel vermelden finanzielle Verbesserungen.

Eine Aufschlüsselung der positiven Erfolge nach dem Prüfungszeitpunkt ergibt folgendes Bild: Je länger die Prüfung zurückliegt, desto häufiger haben sich eine höhere Position und eine finanzielle Verbesserung eingestellt. Eine bessere Bewältigung der Aufgaben – bei gleicher Position – stellte sich rasch nach der Weiterbildung ein, die somit schon kurzfristig von Nutzen ist.

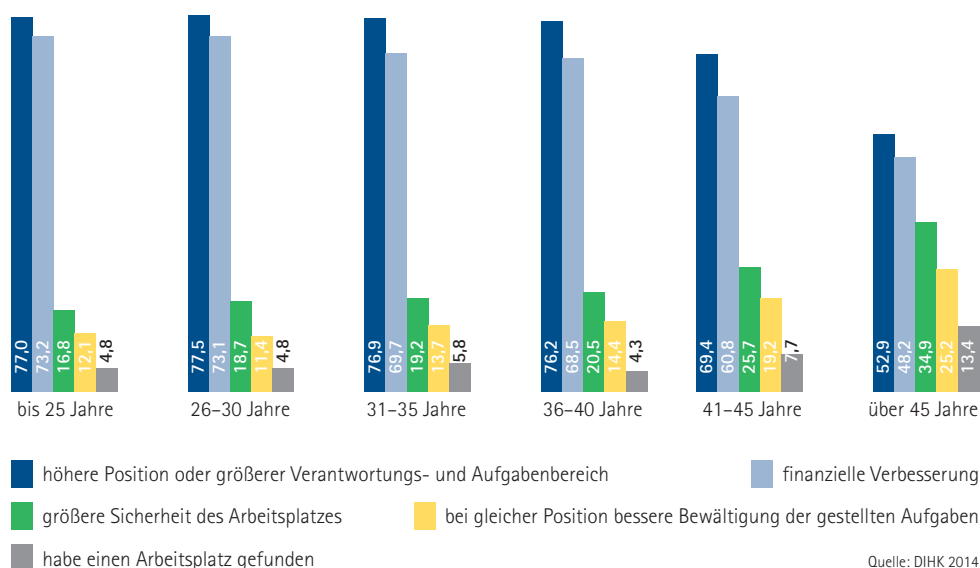
Art der Verbesserung nach Prüfungsjahr



Werden die Altersgruppen differenziert betrachtet, profitieren von der Weiterbildung besonders die bis 40-Jährigen in Form einer höheren Position oder eines größeren Verantwortungs- und Aufgabenbereichs. Doch auch bei erfahrenen Fachkräften, die älter als 45 Jahre sind, ist dies der am häufigsten genannte Effekt der Qualifizierung. Je älter die Absolventen desto mehr gewinnt die Arbeitsplatzsicherheit an Wertigkeit. Ein Viertel der erfahrenen Teilnehmer über 45 Jahre gibt überdurchschnittlich häufig als Erfolgskriterium an, die Aufgaben in der gleichen Position besser bewältigen zu können. Hier zeigen sich ebenfalls die positiven Effekte der Weiterbildung, auch wenn sie nicht unmittelbar zu einer höheren Position führen. Ein Drittel der älteren Teilnehmer bekleideten schon vor der Bildungsmaßnahme eine Führungsposition und führen einen beruflichen Aufstieg viel seltener als Weiterbildungsgrund an.

Weiterbildungseffekte in Relation zum Alter

in Prozent



Höhe der finanziellen Verbesserungen

Fast 70 % der Befragten, die Weiterbildungserfolge verbuchen, geben eine finanzielle Verbesserung an. Von höheren Brutto- Monatsgehältern wurde auch in der vorherigen Umfrage berichtet, dieses Mal waren die Gehaltszuwächse allerdings deutlich größer ausgeprägt. Während 2011 die meisten Absolventen von Zuschlägen im Bereich von 150 bis 300 Euro brutto im Monat profitierten, ist aktuell der Anteil derer am größten, die Steigerungen um 750 Euro und mehr für sich verbuchen können. Gehaltssprünge zeigen sich über alle Altersklassen und Geschlechter hinweg sowie bei Migranten. Im direkten Geschlechtervergleich profitieren Frauen ebenso von Gehaltssteigerungen, wobei Männern der Sprung in höhere Gehaltsklassen häufiger gelingt. Dass die Betriebe höhere Löhne zu zahlen bereit sind, kann eine Konsequenz des Wettkampfs um Fachkräfte darstellen.

	Anzahl	Prozent	Prozent 2011
bis zu 150 €	516	9,3	18,3
150 € bis 300 €	1220	22,0	25,2
300 € bis 450 €	964	17,4	16,6
450 € bis 600 €	993	18,0	15,4
600 € bis 750 €	492	8,9	6,1
750 € und mehr	1363	24,6	18,5

Werden die finanziellen Verbesserungen nach dem Geschlecht differenziert, ergibt sich folgendes Bild:

Falls eine finanzielle Verbesserung eingetreten ist, in welchem Umfang hat sich Ihr Brutto-Monatsgehalt erhöht? (in Prozent)

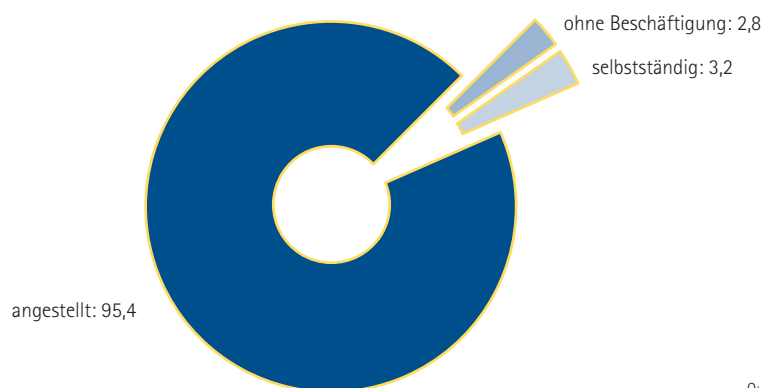
	bis zu 150 €	150 € – 300 €	300 € 450 €	450 € – 600 €	600 € – 750 €	750 € und mehr
weiblich	11,3	27,4	18,4	16,9	8,3	17,8
männlich	8,5	19,7	16,9	18,3	9,1	27,4
Durchschnitt	9,3	22,0	17,4	17,9	8,9	24,6

Berufliche Position vor und nach der Weiterbildung

Vor der Qualifikation befand sich das Gros der Befragten mit 95 % in einem angestellten Arbeitsverhältnis. Die Anzahl der Selbstständigen ist in den letzten Jahren kontinuierlich leicht gesunken. Hochschulabsolventen geben mit 8 % überdurchschnittlich häufig an selbstständig zu sein. Unter den Befragten waren 2,3 % ohne eine Beschäftigung und 2,5 % selbstständig. Nach der Prüfung änderten sich diese Werte nur leicht.

Berufliche Stellung nach Weiterbildungsprüfung

in Prozent



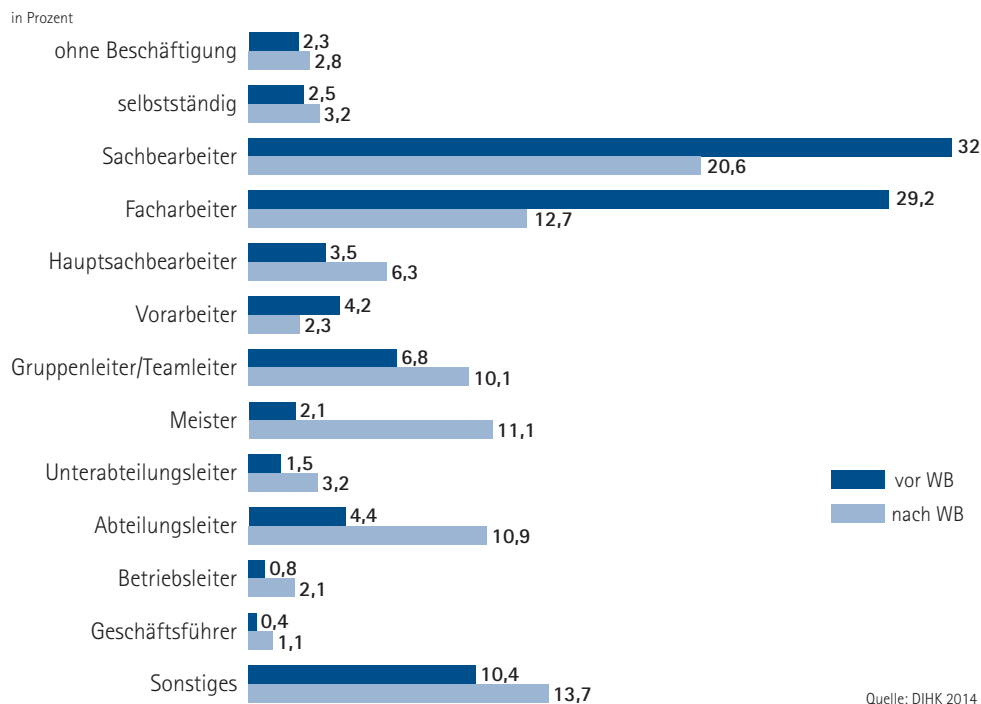
Quelle: DIHK 2014

Berufliche Stellung nach Weiterbildungsprüfung (in Prozent)

	1992 – 1996	1997 – 2002	2003 – 2007	2005 – 2010	2008 – 2013
ohne Beschäftigung	2,5	1,9	1,2	2,2	2,8
selbstständig	4,0	5,4	4,7	3,7	3,2
angestellt	93,5	92,8	94,2	94,1	95,4

Der positive Effekt, durch die Weiterbildung aufzusteigen, zeigt sich deutlich in einem Vergleich der beruflichen Position und Funktion vor und nach der Prüfung. Die Aufstiegsfortbildung wird ihrem Namen gerecht und ebnet offensichtlich den Weg in leitende Positionen. Nach der Prüfung geben etwas mehr Personen an, ohne Beschäftigung zu sein, als davor. Bei genauer Betrachtung gilt dies für einen kleinen Teil der Teilnehmer mit einer betrieblichen Ausbildung und einem Dualen Studium. Möglicherweise wurde die Weiterbildung mit Blick auf eine anstehende Arbeitslosigkeit (z. B. bei befristeten Verträgen) genutzt um eigene Chancen zu erhöhen oder die Zeit der Arbeitslosigkeit in Kauf genommen, um bei einem neuen Arbeitgeber in einer höheren Position die Früchte der Weiterbildung zu ernten.

Berufliche Stellung vor und nach der Weiterbildung



Förderung

85 % der Befragten haben eine Förderung erhalten. Freistellungen durch den Arbeitgeber haben im Vergleich zur Umfrage aus 2011 um 2.1 Prozentpunkte leicht zugenommen. Die SGB III Förderung konzentriert sich in der Regel auf Erwerbslose. Der geringe Wert bei diesen Leistungen erklärt sich dadurch, dass nur 2,5 % der Befragten angaben, vor der Weiterbildung arbeitssuchend zu sein.

Haben Sie eine Förderung erhalten?

(Mehrfachnennungen möglich)

	Anzahl	Prozent
Durch den Arbeitgeber:		
finanziell	3985	36,3
Freistellung	2957	26,9
ideell	905	8,2
Durch andere:		
AFBG/ „Fortbildungs-BAföG“	5304	48,3
SGB III	161	1,5
Sonstiges	742	6,8
nein	1631	14,9

Über die Jahre steigt der Anteil derer, die über Förderungen berichten, deutlich.

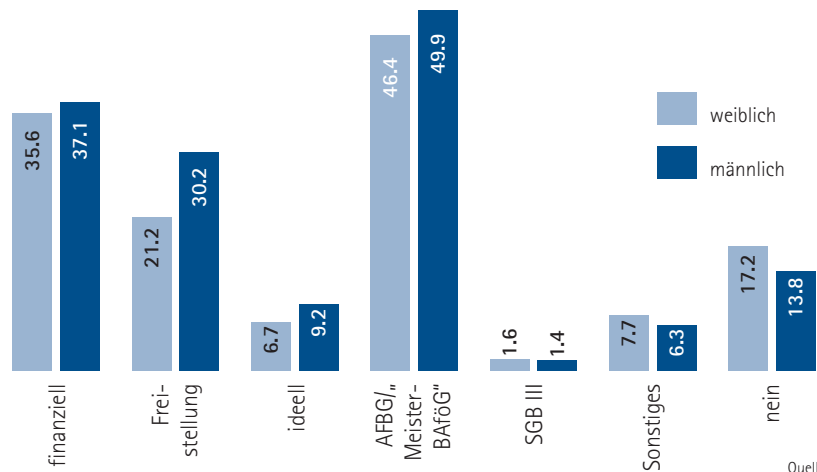
Nein, ich habe keine Förderung erhalten

(in Prozent)

	1997 – 2002	2003 – 2007	2005 – 2010	2008 – 2013
nein	37,6	20,9	16,8	14,9

Anteile der Förderung nach Geschlecht

in Prozent



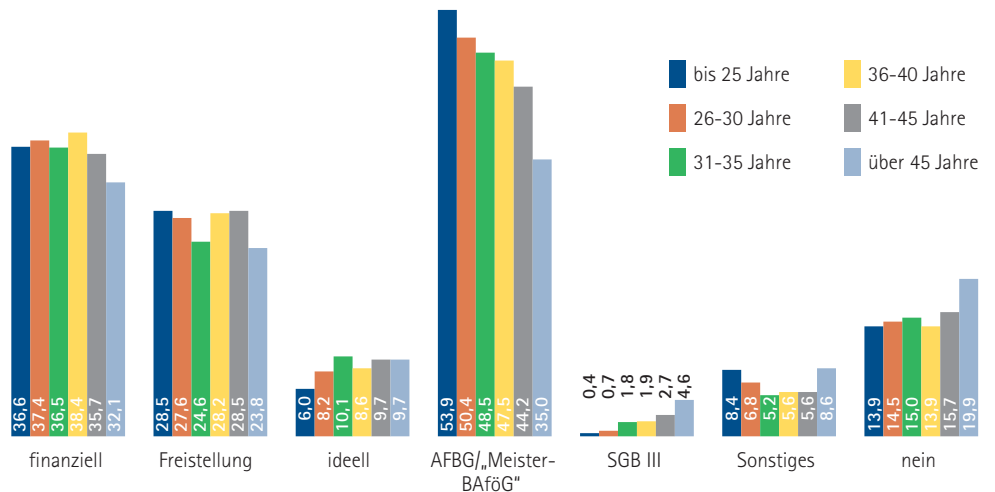
Quelle: DIHK 2014

Frauen erhalten seltener Förderungen als Männer. Sie profitieren weniger von Freistellungen und ideellen Förderungen.

Bei Aufschlüsselung der Förderarten nach Altersstufen werden die Unterschiede bei Frauen in der Altersgruppe ab 41 Jahre noch deutlicher. Während der Weiterbildung waren in dieser Altersgruppe nur 11 % freigestellt, gleichaltrige Männer dagegen zu 23 %. Gar keine Förderung bekamen 15 % der Frauen ab 41 Jahren, während dies für 10 % der Männer im gleichen Alter zutrifft. Am häufigsten gaben Frauen ab 45 Jahren an, keine Förderung zu erhalten (16 %).

Förderung nach Altersgruppen

in Prozent

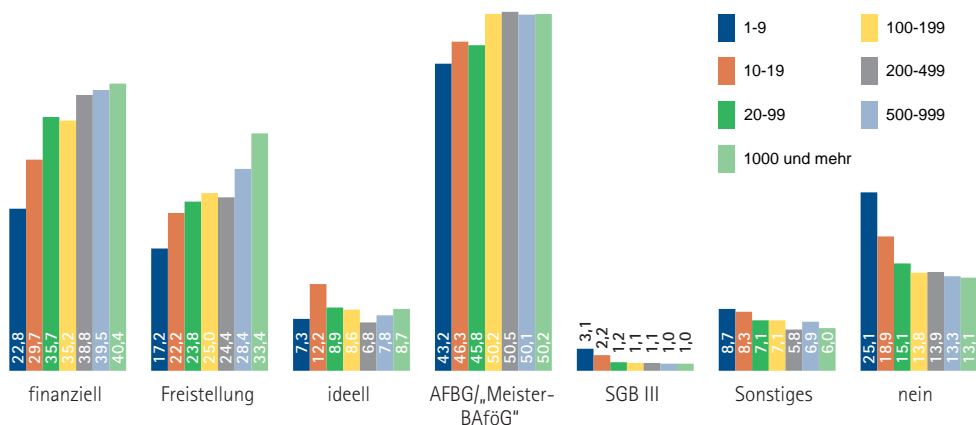


Quelle: DIHK 2014

Die Möglichkeiten der unmittelbaren Unterstützung durch den Arbeitgeber sind in größeren Unternehmen vielfältiger. Arbeitnehmer erhalten hier eher eine finanzielle Unterstützung oder Freistellung als in kleinen Unternehmen. Zusätzlich wird das Fortbildungs-BAföG (auch „Meister-BAföG“ genannt) in kleinen Unternehmen etwas weniger in Anspruch genommen. Dies spricht dafür, dieses Förderinstrument in kleineren Unternehmen noch bekannter zu machen.

Art der Förderung nach Betriebsgröße

in Prozent



Quelle: DIHK 2014

Wechsel des Unternehmens

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

	Anzahl	Prozent
ja	3929	36,7
nein	6765	63,3

Wie bei der Erhebung aus 2011 war für circa ein Drittel der Umfrageteilnehmer ein Firmenwechsel nötig, um eine berufliche Verbesserung zu erzielen. Dies gilt besonders für Frauen, die dies mit 42 % gegenüber Männern mit 33 % angaben. Einen Firmenwechsel, um die eigene Karriere voranzubringen, gaben die Befragten häufiger an, wenn sie zuvor in kleinen Unternehmen beschäftigt waren. Außerdem wählen eher Absolventen in der Altersgruppe bis 35 Jahren ein anderes Unternehmen, um sich beruflich zu verbessern (38 %).

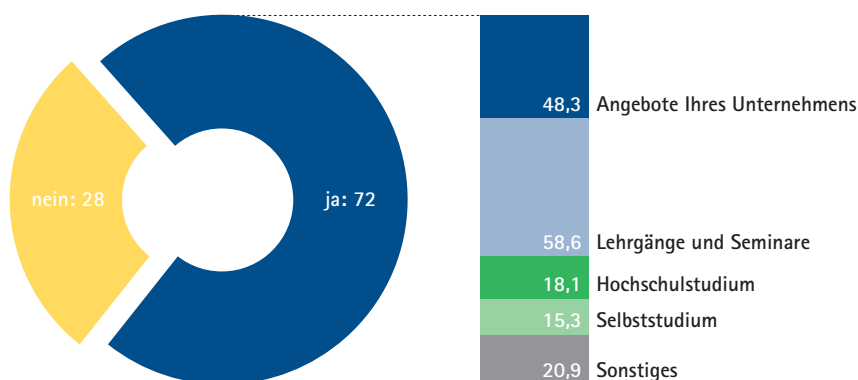
Zukünftige Weiterbildung

Rund 72 % der Befragten berichten von einem Interesse an zukünftigen Weiterbildungen. Hoch im Kurs stehen unverändert Lehrgänge und Seminare mit rund 60 % sowie Angebote des eigenen Unternehmens. Das Interesse an einem Hochschulstudium, welches in der Umfrage des Jahres 2011 noch mit 22 % bekundet wurde, ist leicht auf 18 % gesunken. Eine Bereitschaft zum Selbststudium wird von 15 % der Befragten angegeben. Großes Interesse an zusätzlichen Qualifizierungen geben Führungskräfte auf allen Ebenen überdurchschnittlich häufig an. Zum Beispiel würden 55 % der Meister gern Angebote im eigenen Unternehmen wahrnehmen und 68 % von ihnen zeigen Interesse an Lehrgängen und Seminaren.

Streben Sie weitere Weiterbildungen an? Wenn ja, welcher Art?

(Mehrfachnennungen möglich)

in Prozent



Quelle: DIHK 2014

Ein Indikator für die Zufriedenheit mit einer Weiterbildungsmaßnahme ist die Frage nach einer erneuten Entscheidung für das gleiche Weiterbildungsziel. Über drei Viertel der ehemaligen Teilnehmer würden sich erneut für das gleiche Weiterbildungsziel entscheiden. Unter den Bilanzbuchhaltern, den Industriemeistern Bau (Polier) und Energie sind es deutlich mehr mit rund 89 %. Befragte, die nach der Weiterbildung eine Geschäftsführerposition bekleiden, bejahten die Frage sogar zu 91%.

Würden Sie sich heute wieder für das gleiche Weiterbildungsziel entscheiden?

	Anzahl	Prozent
ja	8267	76,3
nein	2566	23,7

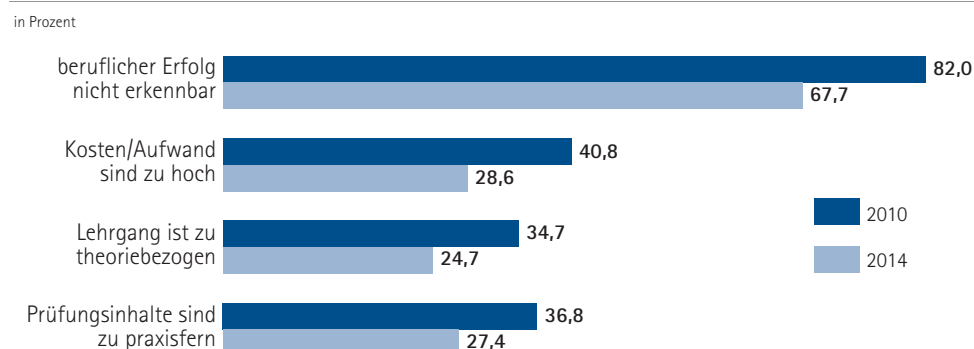
Wenngleich der Wert im Vergleich zu 2011 leicht rückläufig ist (80,4 %), spiegelt er nach wie vor eine hohe Zufriedenheit der Teilnehmer mit der absolvierten Weiterbildungsmaßnahme wider. Gleichwohl ist es wichtig, dass sich auch die Aufstiegsfortbildung mit modernen und innovativen Bildungsangeboten auf zukünftige Herausforderungen einstellt – nicht zuletzt um eine tragfähige Alternative zur hochschulischen Bildung zu sein.

Diejenigen, die nicht die Entscheidung für das gleiche Weiterbildungsziel treffen würden, geben meistens an, dass der Erfolg der Qualifikation nicht erkennbar sei. Im Vergleich zur Erhebung aus 2011 hat sich dieser Wert jedoch, so wie alle anderen, deutlich verbessert. Konnten 2011 unter denen, die das gleiche Weiterbildungsziel ablehnten, 82 % der Befragten keinen beruflichen Erfolg erkennen, sagen dies aktuell nur noch 67 %.

Gründe für Ablehnung des gleichen Weiterbildungsziels (Mehrfachnennungen möglich)

	Anzahl	Prozent
Prüfungsinhalte sind zu praxisfern	710	27,4
Lehrgang ist zu theoriebezogen	639	24,7
Kosten/Aufwand sind zu hoch	742	28,6
beruflicher Erfolg nicht erkennbar	1755	67,7

Würden Sie sich heute wieder für das gleiche Weiterbildungsziel entscheiden? Falls nein, warum nicht?



Quelle: DIHK 2014

Die Reihenfolge der Ablehnungsgründe ist unverändert. Die durchweg niedrigen aktuellen Werte lassen sich möglicherweise durch Optimierungsmaßnahmen für die Aufstiegsfortbildung erklären, wie z. B. verbesserte Unterrichtsmaterialien und eine angepasste Seminargestaltung. Angesichts des im Vergleich zu 2011 etwas niedrigeren Gesamtzufriedenheitswertes ist es auch für die IHK-Organisation wichtig, sich weiterhin mit Aspekten der Kundenzufriedenheit zu befassen und auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der verschiedenen Zielgruppen einzugehen.

Ergebnisse für Weiterbildungsprofile

Betriebswirte

Die auf der dritten IHK-Weiterbildungsebene eingeordneten Abschlüsse Geprüfter Betriebswirt und Geprüfter Technischer Betriebswirt, die Berufspädagogen sowie die Strategischen Professionals haben ihre Fach- und Führungskompetenzen im kaufmännischen, im industriell-gewerblichen bzw. im IT-Bereich weiter entwickelt. Sie übernehmen als Hochqualifizierte Führungspositionen in mittelständischen und auch in Großunternehmen. Über 40 % der Betriebswirte sind weiblich.

IHK-Betriebswirte

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 eine berufliche Handlungsfähigkeit, die sie in der Regel durch eine einschlägige Berufsausbildung, einer Fachwirt- oder Fachkaufmannfortbildungsprüfung und mehrjährige Berufserfahrung erworben haben.

- Der Anteil der Betriebswirte ist bei der aktuellen Umfrage mit 1.609 Antworten leicht gesunken im Vergleich zur Umfrage von 2011. 156 Personen haben die Prüfung zum Berufspädagogen absolviert.

	#1	#2	#3	#4	#5	#6	#7	#8	#9
1992-1996	12.242	285	0	4.352	3.806	3.236	0	563	0
1997-2002	11.633	1.164	0	3.048	3.629	3.147	278	367	0
2003-2007	12.545	1.579	0	3.224	3.538	2.585	918	177	524
2005-2010	13.136	1.666	138	3.352	4.239	2.497	909	134	339
2008-2013	10.983	1.609	156	3.387	4.424	2.080	220	349	362

- #1: Gesamt
- #2: Betriebswirte
- #3: Berufspädagogen
- #4: Industrie-Fachmeister
- #5: Fachwirte
- #6: Fachkaufleute
- #7: Fachberater
- #8: IT- und Medienfachkräfte
- #9: Fremdsprachen

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 befragten kaufmännischen Betriebswirten hat rund die Hälfte einen Realschulabschluss oder den Abschluss einer Polytechnischen Hochschule (allgemeine Schulform im Schulsystem der DDR) (49,7 %). Des Weiteren verfügt knapp die Hälfte über Abitur oder Fachhochschulreife (22,9 % und 23,2 %). Nur 2,4 % der befragten Betriebswirte verfügen über einen Hauptschulabschluss. Anders sieht es bei den Geprüften Technischen Betriebswirten aus, bei denen knapp 18 % einen Hauptschulabschluss haben. Hier verfügen im Schnitt 40 % über eine mittlere Reife, allerdings nur etwa 6 % über das Abitur und 33,5 % erwarben die Fachhochschulreife.

- Bei den Berufspädagogen haben rund 45 % der Befragten mittlere Reife, jedoch nur 13,5 % Abitur. Mehr als 8 % haben einen Hauptschulabschluss.

Technische Betriebswirte IHK

Technische Betriebswirte IHK 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 eine berufliche Handlungsfähigkeit, die sie in der Regel durch eine einschlägige Berufsausbildung, einer Fachmeister- oder Industriemeisterfortbildungsprüfung und mehrjährige Berufserfahrung erworben haben.

- Von den Betriebswirten sind knapp 45 % weiblich. Bei den Technischen Betriebswirten sind das nur 4,7 % und 32,7 % der befragten Berufspädagogen.
- 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 (62,5 % und 44,8 %) der Nennungen. Nach der Prüfung erkennen 68,4 % der technischen und 62,9 % aller kaufmännischen Betriebswirte positive Auswirkungen der Weiterbildung auf ihre weitere berufliche Entwicklung. Eine höhere Position oder einen größeren Verantwortungs- und Aufgabenbereich haben 80,6 % aller Technischen Betriebswirte und 74,7 % aller kaufmännischen Betriebswirte.
- Für das gleiche Weiterbildungsziel würden sich etwas weniger Betriebswirte als bei der letzten Umfrage entscheiden, jedoch immer noch 75,4 % der Betriebswirte im kaufmännischen Bereich und 76,9 % der Technischen Betriebswirte. Weitere Weiterbildungen streben etwa 69 % aller Geprüften Betriebswirte sowie aller Geprüften Technischen Betriebswirte an.

Industrie- und Fachmeister

- Industrie- und Fachmeister: An der Umfrage beteiligten sich 3.387 Industrie- und Fachmeister. Ihr Anteil liegt damit bei etwa 30 %. Die meisten befragten Industriemeister haben die Fachrichtung Metall absolviert (1.315 Absolventen) und bilden damit zum wiederholten Mal die größte Fachrichtung unter allen beteiligten Absolventen. Auf den Plätzen zwei und drei der an der Umfrage beteiligten Meister folgen erneut die Fachrichtungen Elektrotechnik mit 486 Absolventen und Chemie mit 221 Absolventen.
- 45 % aller befragten Industriemeister haben einen Realschulabschluss. Nur etwa 10 % verfügen über einen Hauptschulabschluss. Einen besonders hohen Anteil an Hauptschulabsolventen haben die Fachrichtungen Kraftverkehr (29,2 %), Metall sowie Kunststoff und Kautschuk (29 % und 28 %), dieser ist jedoch um jeweils 10 Prozentpunkte niedriger als bei der letzten Umfrage für den Zeitraum 2005 – 2010. Der Anteil der Meister mit Hochschulreife ist in den Fachrichtungen Digital- und Printmedien (ca. 45 %), Chemie (ca. 28 %) sowie Elektrotechnik (etwa 27 %) besonders hoch.

IHK-Industriemeister

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, nur etwa 3 % der beteiligten Absolventen sind weiblich. Die einzige herausstechende Ausnahme sind die Industriemeister Digital- und Printmedien mit 13,2 % Frauenanteil, der sich jedoch zur Umfrage 2011 halbiert hat.

- #1: Beruflicher Aufstieg
- #2: Bessere Einkommensmöglichkeiten
- #3: Arbeitsplatzsicherung
- #4: Weil meine berufliche Position eine Erweiterung und Vertiefung der beruflichen Kenntnisse erforderlich machte.
- #5: Weil ich arbeitssuchend bin und meine Beschäftigungsfähigkeiten erhöhen wollte
- #6: Etwas Neues Lernen und den persönlichen Horizont erweitern
- #7: Beruflich weniger festgelegt sein und im Notfall Ausweichmöglichkeiten haben
- #8: Sich ständig neuen Entwicklungen und Anforderungen anpassen

Motive für Weiterbildung

(in Prozent)

	#1	#2	#3	#4	#5	#6	#7	#8
Betriebswirte	65,3	44,4	14,8	11,8	1,3	26,5	14,6	14,1
Industrie- und Fachmeister	71,9	46,4	14,9	14,2	1,9	20,2	8,2	13,9
Fachberater	45,2	31,6	14,5	36,6	8,9	18,5	7,8	15,4
Fachwirte	56,9	45,6	14,0	15,8	4,8	26,7	12,1	14,4
Fachkaufleute	52,7	40,5	18,9	21,8	4,2	23,3	9,8	14,6
IT- und Medien	55,4	37,0	9,5	30,5	6,0	32,6	11,5	19,3
Berufspädagogen	59,8	37,2	18,3	18,4	1,6	23,2	11,1	19,6

- Das Fortbildungs-Bafög (AFBG-Förderung) wird genutzt: Industriemeister erhalten überdurchschnittlich häufig eine Förderung. Industriemeister Metall sind noch immer diejenigen mit der höchsten Rate der Fortbildungs-BAföG-Nehmer. Diese liegt jedoch nur noch bei 66,5 % im Vergleich zu knapp 76 % (Vergleich zu Umfrageergebnissen von 2011).

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

- Als Hauptmotiv für die IHK-Weiterbildung nennen knapp 72 % der Industrie- und Fachmeister berufliche Aufstiegschancen so häufig, wie keine andere Gruppe. Nur bei

den Betriebswirten sind berufliche Aufstiegschancen mit mehr als 65 % etwa ähnlich attraktiv und sie entscheiden sich deshalb für eine Weiterbildung. Diese Erwartung wird überdurchschnittlich erfüllt: Knapp 70 % aller Industrie- und Fachmeister erkennen positive Auswirkungen bei ihrer weiteren beruflichen Entwicklung. 85 % aller Meister gaben an, aufgestiegen zu sein oder einen größeren Verantwortungsbereich erhalten zu haben. Dies bedeutet bei etwa 66 % auch einen finanziellen Aufstieg. Bei den Betriebswirten geben knapp 72 % an, sich durch die IHK-Weiterbildung finanziell verbessert zu haben. Bei den Fachwirten konnten ca. 67 % finanzielle Verbesserungen vorweisen und bei den Fachkaufleuten rund 70 %, wohingegen sich bei den sonstigen industriell-technischen Abschlüssen nur etwa 59 % finanziell weiterentwickeln konnten.

Positive Auswirkungen der Weiterbildung auf die weitere berufliche Entwicklung sind erkennbar. (in Prozent)

	ja	nein	nicht erkennbar
Betriebswirte	65,7	11,7	22,6
Industrie- und Fachmeister	69,5	11,0	19,5
Fachberater	59,7	11,2	31,4
Fachwirte	55,0	14,4	31,4
Fachkaufleute	60,9	11,3	27,7
IT- und Medien	50,5	15,5	36,5
Berufspädagogen	59,7	13,2	27,2

- Fachwirte: Mit 4.424 Antworten stellen sie weiterhin die größte der an der Umfrage beteiligten Absolventengruppe, noch vor den Industrie- und Fachmeistern mit 3.387 Teilnehmern.
- Fachwirte heben sich im Vergleich zu Industrie- und Fachmeistern durch einen oftmals höheren Schulabschluss hervor. Im Durchschnitt haben mehr als 27 % der Fachwirte Abitur oder Fachhochschulreife, wohingegen diesen Abschluss im Durchschnitt etwa 13 % der Industrie- und Fachmeister vorweisen. Dies bestätigt das Bild der letzten Umfrage, dass kaufmännisch Ausgebildete heute mehrheitlich einen Realschulabschluss oder das Abitur vorweisen.

IHK-Fachwirte

IHK-Fachwirte sind berufserfahrene Branchenspezialisten mit erweiterten und vertieften betriebswirt-schaftlichen 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 ein- bis zweijähriger Berufspraxis ist die IHK-Weiterbildungsprüfung als Fachwirt in über 30 Fachrichtungen möglich, zum Beispiel:

- Bank
- Handel
- Immobilien
- Industrie
- Gesundheits- und Sozialwesen
- Technischer Fachwirt
- Tourismus
- Veranstaltungen
- Versicherungen und Finanzen
- Wirtschaft

- Etwa 65 % der Bank-, Immobilien- und Versicherungsfachwirte sowie knapp 60 % der Tourismusfachwirte haben Abitur oder Fachhochschulreife. Mittlere Reife haben insbesondere Industriefachwirte (61%), Technische Fachwirte (mehr als 55 %), Wirtschaftsfachwirte (54 %) und Handelsfachwirte (48 %). Bei den Energiefachwirten erhöhte sich der Anteil an Absolventen mit Fachhochschulreife (33 %) und der Anteil an Absolventen mit Mittlerer Reife sank leicht auf etwa 44 %.
- Insgesamt sind im Durchschnitt 47,5 % der Fachwirte weiblich. Erneut ist der Tourismusfachwirt der Abschluss mit dem höchsten Frauenanteil: Über 78 % der Absolventen war weiblich. Dicht gefolgt wird dieser vom bisherigen Fachwirt für Sozial- und Gesundheitswesen mit knapp 75 % Frauenanteil. Auch 57 % der Industriefachwirte und 48 % der Bankfachwirte sind weiblich.
- Beruflicher Aufstieg ist immer noch das Hauptmotiv für Fachwirte, die Weiterbildung zu beginnen (57 %). Bessere Einkommensmöglichkeiten stehen bei der Entscheidung für die Weiterbildung zum Fachwirt an zweiter Stelle (46 %).
- Fachwirte erkennen immer noch deutlich seltener positive Auswirkungen der Weiterbildung als z.B. Industrie- und Fachmeister (70 %) oder Betriebswirte (60 %). Mit 55 % hat sich der Wert jedoch im Vergleich zur letzten Befragung (53 %) leicht verbessert. Am wenigsten sind die positiven Auswirkungen bei Veranstaltungs- (33%) und Wirtschafts- sowie Tourismusfachwirten (beide 46 %) zu spüren.
- Fachkaufleute: Mit 2.080 Personen haben die Fachkaufleute einen Anteil von 12 % aller Befragten. Die Anzahl der Bilanzbuchhalter sinkt mit 775 erneut gegenüber der vorherigen Umfrage (1.107 in der Umfrage von 2011). Unter den Fachkaufleuten hat der Bilanzbuchhalter allerdings immer noch den größten Anteil.

IHK-Fachkaufleute

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, die in ihrem Tätigkeitsfeld vorankommen wollen. Nach der Ausbildung in einem kaufmännischen oder verwaltenden Beruf und ein- bis dreijährigen Berufspraxis ist die IHK-Weiterbildungsprüfung als Fachkaufmann in fast 20 Fachrichtungen möglich, zum Beispiel:

- Außenwirtschaft
- Bilanzbuchhalter
- Controller
- Marketing
- Personal
- Büro- und Projektorganisation

Die Unterscheidung der Abschlussbezeichnungen in Fachwirt für Branchenspezialisten und Fachkaufmann für Funktionsspezialisten ist im Juni 2014 beendet worden. Das BMBF und BMWi, die Sozialpartner und Wirtschaftsorganisationen haben sich darauf geeinigt, nur noch den Begriff Fachwirt für die Güte und Wertigkeit eines Abschlusses zu verwenden. Bestehende Fachkaufmann-Abschlüsse sind hiervon zunächst nicht betroffen.

- Der Anteil der Frauen bei den Fachkaufleuten liegt mit 56 % unter dem Durchschnittswert von 62,5 % der letzten Weiterbildungserfolgsumfrage, jedoch immer noch deutlich über dem Durchschnitt aller Absolventen von 34,5 %. Spitzenreiter sind weiterhin Geprüfte Fachkaufleute für Büromanagement mit 87 % Frauenanteil. Im Vergleich zur letzten Umfrage, wo dieser Anteil bei 92,5 % lag, ist der Wert leicht gesunken.
- Für Fachkaufleute ist Aufstieg als Motiv immer noch unterdurchschnittlich häufig der Grund für die Weiterbildung (52,7 %). Die finanzielle Verbesserung wurde am zweithäufigsten (40,5 %) als Motiv angegeben. Dafür ist eine Erweiterung und Vertiefung der beruflichen Kenntnisse aufgrund ihrer beruflichen Position bei Fachkaufleuten

häufiger Grund für eine Weiterbildung als z.B. bei Industrie- und Fachmeistern oder Fachwirten (ca. 15 %).

- 61% der Fachkaufleute erkennen positive Auswirkungen der Weiterbildung. Hier schneiden die Bilanzbuchhalter mit 80,4 % erneut deutlich überdurchschnittlich und im Vergleich zur Umfrage von 2011 (75 %) sogar noch besser ab, dicht gefolgt von den Controllern mit rund 75 %, die angeben, positive Auswirkungen der Weiterbildung festzustellen. Die finanzielle Verbesserung war bei den Bilanzbuchhaltern mit 78,3 % wiederum die häufigste Auswirkung, erst danach kamen berufliche Aufstiegschancen (63,4 %). Im Bereich Marketing war die finanzielle Verbesserung unter allen Fachkaufleuten mit 85% jedoch am stärksten ausgeprägt.
- Fachberater und industriell-technische Abschlüsse der ersten Ebene: 746 der befragten Absolventen haben einen Abschluss der ersten Weiterbildungsebene z. B. zum Fachberater oder einen industriell-technischen Abschluss. Das entspricht einem Anteil von 7,0 %.

IHK-Fachberater

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 – auszuarbeiten,*
- *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 (34 %) oder Fachhochschulreife (23 %). Kfz-Servicetechniker und Werkschutzfachkräfte (86 %) bzw. Schutz- und Sicherheitskräfte (53 %) verfügen dagegen zumeist über einen Hauptschulabschluss oder Mittlere Reife.
 - Für 45 % der Fachberater und 57 % der Absolventen der industriell-technischen Abschlüssen der ersten Ebene ist beruflicher Aufstieg das Hauptmotiv für die Weiterbildung. Für 37 % der Fachberater ist allerdings auch die Notwendigkeit der Erweiterung und Vertiefung von beruflichen Kenntnissen als Motiv für die Weiterbildung wichtig. In diesem Motiv unterscheiden sie sich auch deutlich von anderen Abschlüssen. Ebenso geben überdurchschnittlich viele aus diesem Kreis an, dass sie arbeitssuchend sind und ihre Beschäftigungsfähigkeit erhöhen wollen (9 % der Fachberater und 7 % der industriell-technisch Ausgebildeten gegenüber durchschnittlich 4,5 % bei den anderen Abschlüssen).
 - Für alle Absolventen der ersten Weiterbildungsebene gilt, dass sich die Erwartungen an die Weiterbildung erfüllen. 58 % der Fachberater und 60 % der industriell-technischen Absolventen können positive Auswirkungen der Weiterbildung auf die eigene berufliche Entwicklung erkennen. Höhere Position erreichten aber nur 67 %

der industriell-technischen Absolventen der ersten Weiterbildungsebene und 59 % der Fachberater. Finanziell verbesserten sich nur 47 % der Fachberater gegenüber 59 % bei den industriell-technischen Abschlüssen. Bei diesen verbesserte sich im Durchschnitt auch bei 44 % der Absolventen die Sicherheit des Arbeitsplatzes. 12 %, knapp doppelt so viele wie der Durchschnitt, gaben unter den industriell-technisch Weitergebildeten an, einen Arbeitsplatz gefunden zu haben. Mit 22 % liegt der Anteil der Baumaschinenführer hier vor den anderen Abschlüssen.

Art der positiven Auswirkungen

(in Prozent)

- #1: höhere Position oder größerer Verantwortungsbereich
- #2: finanzielle Verbesserung
- #3: größere Sicherheit des Arbeitsplatzes bei
- #4: gleicher Position bessere Bewältigung der gestellten Aufgaben
- #5: habe einen Arbeitsplatz gefunden

	#1	#2	#3	#4	#5
Betriebswirte	77,6	71,8	16,4	14,3	5,2
Berufspädagogen	73,3	62,0	23,9	19,8	4,5
Industrie- und Fachmeister	84,5	66,3	21,3	10,3	5,3
Fachwirte	68,6	67,9	20,3	18,1	8,2
Fachkaufleute	65,2	69,1	23,1	20,3	9,0
IT- und Medien	69,6	60,1	19,0	32,5	9,6
Fachberater	59,2	46,8	25,3	30,3	8,1

- 349 Absolventen aus dem IT- und Medienbereich beteiligten sich an der Umfrage. Dies ist jedoch zu wenig, um über alle Fragebereiche repräsentative Einzelauswertungen zu erstellen. Bei den Motiven für Weiterbildung geben 55,4 % aller IT- und Medien-Absolventen an, dass der berufliche Aufstieg ihr Ziel war. Bei durchschnittlich 37 % der Befragten aus diesem Bereich war eine Erweiterung und Vertiefung der beruflichen Kenntnisse erforderlich. Mit 50,5 % konnten immer noch unterdurchschnittlich wenige IT- und Medien-Absolventen positive Auswirkungen auf die weitere berufliche Entwicklung erkennen. Bei den Strategischen Professionals gab es keine Antworten, weshalb sie in den Auswertungen nicht auftauchen.

IT Operative Professionals

Die IT Operativen 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*

Methodischer Steckbrief

Stichprobe

10.898 Absolventinnen und Absolventen einer Aufstiegsfortbildungsprüfung auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes bei einer Industrie und Handelskammer in Deutschland.

Rücklauf

An der Umfrage beteiligten sich 72 IHKs, die insgesamt 116.857 Absolventen der Jahrgänge 2008 bis 2013 per Brief oder E-Mail anschrieben. Die Rücklaufquote betrug 9,3 %.

Erhebungsmethode

Die Umfrage enthielt 22 standardisierte Fragen und wurde mit einer Onlinebefragung durchgeführt.

Befragungszeitraum

24.1.2014 bis 19.2.2014

Zusammenfassung und Ausblick

Return on education

Weiterbildung ist ein Return on Investment für Unternehmen und Mitarbeiter. Neben den Weiterbildungserfolgen steigern Mitarbeiter ihre Arbeitszufriedenheit und ihren Wert im Unternehmen. Arbeitgeber steigern die Motivation ihrer Mitarbeiter und können häufig Potenziale ausschöpfen, indem sie Positionen intern besetzen. Lange Einarbeitungen und Kosten für Rekrutierung entfallen.

Weiterbildungseffekte

Die eigene Investition in eine Aufstiegsfortbildung zahlt sich mehrfach aus. Neben dem nennenswerten Sprung in Spezialisten- und Führungspositionen, die in der Regel mit deutlichen Einkommenszuwächsen einhergehen, wird auch der eigene Arbeitsplatz sicherer. Der Charakter der betrieblichen Aufstiegsfortbildung mit viel Praxisbezug und Hands-on-Mentalität ist zudem bei den Unternehmen gefragt.

Generation Y

Auf der Karriereleiter aufzusteigen und ein höheres Einkommen zu erzielen, setzt nach wie vor die größten Anreize bei Weiterbildungsteilnehmern. Neben diesen klassischen Gründen gibt es weitere, die erstmalig in der Umfrage als Motivation für eine Qualifikation erfasst wurden. Etwas Neues zu lernen und seinen persönlichen Horizont zu erweitern, wird gleich nach den Motiven Aufstieg und Gehalt von allen Altersgruppen genannt. Die Arbeitsplatzsicherung war ein weniger ausschlaggebender Faktor im Vergleich zu den Umfragen aus den Vorjahren. Dies gilt besonders für die Gruppe derer, die zum Prüfungszeitpunkt 35 Jahre und jünger waren. Rund 70% der befragten Absolventen entstammen dieser Kohorte der sogenannten Generation Y, deren Geburtsjahre zwischen 1980–1993 liegen. Sie ist mit großen wirtschaftlichen und politischen Krisen aufgewachsen, wie z. B. der Finanzkrise, der Dotcom Blase und den Terroranschlägen vom 11. September. Daher gehen sie davon aus, dass sie sich nicht auf einen sicheren Arbeitsplatz verlassen können, dass dieser keine Selbstverständlichkeit ist und nicht gewährt werden kann. Aus diesen Gründen stehen Faktoren, wie das Anstreben eines Weiterbildungsabschlusses und den persönlichen Horizont zu erweitern mehr im Vordergrund.

72% der Teilnehmer planen zum Befragungszeitpunkt neue Weiterbildungen. Kontinuierliches Lernen ist für viele Absolventen einer Aufstiegsfortbildung eine Selbstverständlichkeit und wird als elementar für die Selbstverwirklichung angesehen. Besonders von Vertretern der Generation Y werden persönliche Entwicklungsmöglichkeiten und Laufbahnperspektiven heute vorausgesetzt und sind erfahrungsgemäß wichtige Kriterien bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber. Bleiben Karrieremöglichkeiten aus hat diese Gruppe eine höhere Wechselbereitschaft zu einem anderen Unternehmen.

Employer-branding

Hier liegen die Chance und der Erfolgsschlüssel für Unternehmen, wenn sie sich als echte Karrierebegleiter und lernende Organisation verstehen. Anstelle von zufälligen und breit gestreuten Weiterbildungsmaßnahmen werden die Module der Aufstiegsfortbildung strategisch geplant und eingebunden. Nach einer frühzeitigen Analyse zukünftiger Kompetenzanforderungen und Qualifizierungsbedarfe stellen sie einen festen Bestandteil für systematische Personal- und Organisationsentwicklung dar.

Betriebliche Weiterbildung ist auf diese Weise ein elementarer Baustein für die Mitarbeiterbindung, eine sogenannte Employer-branding-Maßnahme. Indem Perspektiven und attraktive Karrierepfade frühzeitig aufgezeigt und geebnet werden und Mitarbeiter Unterstützung bei ihrer Qualifizierung erfahren, können Unternehmen ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern. Das Angebot, gemeinsam mit den Mitarbeitern zu wachsen, ist keine Einbahnstraße, da auf diesem Wege besonders qualifizierte und engagierte Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen gebunden werden können.

Dass fast die Hälfte der Befragten, die zukünftige Weiterbildungen anstrebt, Angebote ihres Unternehmens nutzen möchten, ist ein weiterer Indikator dafür. Mit der beruflichen Aufstiegsfortbildung wird der eigene Fach- und Führungskräftenachwuchs erfolgreich entwickelt und gehalten. Dies liefert, speziell mit Blick auf den demografischen Wandel, eine Antwort auf Fragen der Unternehmensfolge besonders in kleinen und mittelständischen Betrieben.

Anspruch der Weiterbildung

Schritt zu halten mit dem Arbeitsmarktwandel sowie mit veränderten Teilnehmerstrukturen muss auch der Anspruch der beruflichen Weiterbildung selbst sein. Eine passgenaue Ausrichtung am wirtschaftlichen Bedarf und hohe Qualitätsstandards sind essenziell. Attraktive Qualifizierungsangebote der Aufstiegsfortbildung, die aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht werden und auf die unterschiedlichen Bedürfnissen der Zielgruppen eingehen, bleiben auch weiterhin ein Erfolgsmodell für die Zukunft.

g) *Fachberater*

- Finanzdienstleistungen sonstige Fachberater
 Vertrieb

h) *IT und Medien*

- IT-Berater IT-Projektleiter
 IT-Entwickler Medienfachwirt
 IT-Ökonom sonstige IT- und Medien-
fachkräfte

i) *Fremdsprachen*

- Übersetzer/Dolmetscher
 Fremdsprachenkorrespondent
 sonstige Fremdsprachenprüfungen

ACHTUNG: Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf diejenige IHK-Weiterbildungsmaßnahme, welche für Ihre berufliche Laufbahn die **höchste Relevanz** hatte.

6. Bitte nennen Sie uns nachfolgend diejenige IHK-Weiterbildungsmaßnahme, die für Ihre berufliche Laufbahn die höchste Relevanz hatte. (Antworten wie Frage 5)

7. Wie alt waren Sie zum Zeitpunkt der IHK-Prüfung?

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

8. In welchem Jahr haben Sie die Prüfung abgeschlossen?

- 2008 2011
 2009 2012
 2010 2013

9. Wie haben Sie sich auf die Prüfung vorbereitet?

- IHK-Lehrgang
 Vollzeitunterricht Teilzeitunterricht
 Lehrgang anderer Bildungseinrichtungen
 Vollzeitunterricht Teilzeitunterricht
 Fernunterricht/Online-Lehrgang
 Selbststudium

10. Aus welchen Gründen haben Sie sich für eine Weiterbildung entschieden?

Kreuzen Sie bitte die zwei wichtigsten Motive an!

- Beruflicher Aufstieg
 Bessere Einkommensmöglichkeiten
 Arbeitsplatzsicherung
 Für meine berufliche Position ist Erweiterung und Vertiefung beruflicher Kenntnisse erforderlich
 Ich bin arbeitssuchend und möchte meine Beschäftigungsfähigkeiten erhöhen
 Etwas Neues Lernen und den persönlichen Horizont erweitern
 Beruflich weniger festgelegt sein und im Notfall Ausweichmöglichkeiten haben
 Sich ständig neuen Entwicklungen und Anforderungen anpassen

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

- ja (weiter mit Frage 12)
 nein
 nicht erkennbar (jeweils weiter mit Frage 14)

12. 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

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

- bis zu 150 €
 von 450 € bis 600 €
 von 150 € bis 300 €
 von 600 € bis 750 €
 von 300 € bis 450 €
 750 € und mehr

14. Welche Position haben Sie zuletzt vor der Weiterbildungsprüfung eingenommen? Und wiebezeichnen Sie Ihre berufliche Stellung heute?

a) berufliche Stellung vor der Weiterbildungsprüfung:

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ohne Beschäftigung | <input type="checkbox"/> selbstständig |
| <input type="checkbox"/> angestellt als: | |
| <input type="checkbox"/> Sachbearbeiter | <input type="checkbox"/> Meister |
| <input type="checkbox"/> Facharbeiter | <input type="checkbox"/> Unterabteilungsleiter |
| <input type="checkbox"/> Hauptsachbearbeiter | <input type="checkbox"/> Abteilungsleiter |
| <input type="checkbox"/> Vorarbeiter | <input type="checkbox"/> Betriebsleiter |
| <input type="checkbox"/> Gruppenleiter/Teamleiter | <input type="checkbox"/> Geschäftsführer |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges | |

b) berufliche Stellung heute:

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ohne Beschäftigung | <input type="checkbox"/> selbstständig |
| <input type="checkbox"/> angestellt als: | |
| <input type="checkbox"/> Sachbearbeiter | <input type="checkbox"/> Meister |
| <input type="checkbox"/> Facharbeiter | <input type="checkbox"/> Unterabteilungsleiter |
| <input type="checkbox"/> Hauptsachbearbeiter | <input type="checkbox"/> Abteilungsleiter |
| <input type="checkbox"/> Vorarbeiter | <input type="checkbox"/> Betriebsleiter |
| <input type="checkbox"/> Gruppenleiter/Teamleiter | <input type="checkbox"/> Geschäftsführer |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges | |

15. 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

16. Ist oder war ein Firmenwechsel notwendig, um eine berufliche Verbesserung zu erreichen?

- ja nein

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

- ja nein überqualifiziert unterqualifiziert

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

- ja nein

Falls nein, warum nicht?

- die Prüfungsinhalte sind zu praxisfern
 der Lehrgang ist zu theoriebezogen
 Kosten/Aufwand sind zu hoch
 beruflicher Erfolg nicht erkennbar

19. Streben Sie weitere Weiterbildungen an?

(Mehrfachnennungen möglich)

- ja nein

Falls ja, welche:

- Angebote Ihres Unternehmens
 Lehrgänge und Seminare
 Hochschulstudium
 Selbststudium
 Sonstiges

III. Angaben zum Unternehmen

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

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Industrie | <input type="checkbox"/> Hotel- und
Gaststättengewerbe |
| <input type="checkbox"/> Groß- und Außenhandel | <input type="checkbox"/> Handwerk |
| <input type="checkbox"/> Einzelhandel | <input type="checkbox"/> Verkehrswirtschaft |
| <input type="checkbox"/> Kreditwirtschaft | <input type="checkbox"/> Freie Berufe |
| <input type="checkbox"/> Versicherungswirtschaft | <input type="checkbox"/> Öffentlicher Dienst |
| <input type="checkbox"/> sonstige Dienstleistungsunternehmen | <input type="checkbox"/> sonstiger Bereich |

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

- | | |
|----------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 1– 9 | <input type="checkbox"/> 200–499 |
| <input type="checkbox"/> 10– 19 | <input type="checkbox"/> 500–999 |
| <input type="checkbox"/> 20– 99 | <input type="checkbox"/> 1000 und mehr |
| <input type="checkbox"/> 100–199 | |

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

a) Für im kaufmännischen Funktionsbereich Tätige:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Beratung/Kundendienst | <input type="checkbox"/> Produktion |
| <input type="checkbox"/> Beschaffung | <input type="checkbox"/> Rechnungswesen/
Finanzen |
| <input type="checkbox"/> Controlling | <input type="checkbox"/> Organisation/EDV/IT |
| <input type="checkbox"/> Vertrieb/Verkauf/
Logistik/Marketing | <input type="checkbox"/> sonstiger Bereich |
| <input type="checkbox"/> Personal und Ausbildung | |

b) Für im technischen Funktionsbereich Tätige:

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ausbildung/Personal | <input type="checkbox"/> Planung und Konstruktion |
| <input type="checkbox"/> Beratung/Kundendienst | <input type="checkbox"/> Qualitätskontrolle, Mess-
und Fertigungsplanung |
| <input type="checkbox"/> Prüftechnik | <input type="checkbox"/> Lager und Transport |
| <input type="checkbox"/> -steuerung, -überwachung | <input type="checkbox"/> Instandhaltung Fertigung/
Montage |
| <input type="checkbox"/> Sicherheitstechnik,
Umweltschutz | |
| <input type="checkbox"/> Sonstiger Bereich | |

Impressum

Copyright	Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.
Herausgeber	DIHK Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. Breite Straße 29 10178 Berlin-Mitte Telefon 030-20308-0 Telefax 030-20308-1000
Verlag	DIHK Verlag bestellservice@verlag.dihk.de Telefax 02225-8893595 Werner-von-Siemens-Straße 13 53340 Meckenheim Internet www.dihk-verlag.de
Stand	August 2014
ISBN-Nr.	978-3-943043-64-8
Projektleitung und Redaktion	Tanja Mammen DIHK Bereich Weiterbildung, Leiterin des Referats IHK.Die Weiterbildung
Layout	Wolfgang Siewert w.siewert(at)typoplus.net
Cover	Friedemann Encke DIHK
Bildnachweis	©Thinkstock by Getty Images IHK Köln/Ahrens+Steinbach Ben Bügers (DIHK)
Druck	Reinhold Festge GmbH & Co. KG

