

Rudolph, Hedwig

Book Part — Digitized Version

Qualifikationsprofil von Ökonomen in der Bundesrepublik Deutschland

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Rudolph, Hedwig (1985) : Qualifikationsprofil von Ökonomen in der Bundesrepublik Deutschland, In: Otto Benecke Stiftung (Bonn) (Ed.): Projektstätigkeit von Ökonomen in Entwicklungsländern: Ausbildung, Berufsbedingungen, Möglichkeiten, ISBN 3-7890-1140-1, Nomos, Baden Baden, pp. 108-115

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/122574>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



WZB-Open Access Digitalisate

WZB-Open Access digital copies

Das nachfolgende Dokument wurde zum Zweck der kostenfreien Onlinebereitstellung digitalisiert am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB).

Das WZB verfügt über die entsprechenden Nutzungsrechte. Sollten Sie sich durch die Onlineveröffentlichung des Dokuments wider Erwarten dennoch in Ihren Rechten verletzt sehen, kontaktieren Sie bitte das WZB postalisch oder per E-Mail:

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH

Bibliothek und wissenschaftliche Information

Reichpietschufer 50

D-10785 Berlin

E-Mail: bibliothek@wzb.eu

The following document was digitized at the Berlin Social Science Center (WZB) in order to make it publicly available online.

The WZB has the corresponding rights of use. If, against all possibility, you consider your rights to be violated by the online publication of this document, please contact the WZB by sending a letter or an e-mail to:

Berlin Social Science Center (WZB)

Library and Scientific Information

Reichpietschufer 50

D-10785 Berlin

e-mail: bibliothek@wzb.eu

Digitalisierung und Bereitstellung dieser Publikation erfolgten im Rahmen des Retrodigitalisierungsprojektes **OA 1000+**. Weitere Informationen zum Projekt und eine Liste der ca. 1 500 digitalisierten Texte sind unter <http://www.wzb.eu/de/bibliothek/serviceangebote/open-access/oa-1000> verfügbar.

This text was digitizing and published online as part of the digitizing-project **OA 1000+**.

More about the project as well as a list of all the digitized documents (ca. 1 500) can be found at <http://www.wzb.eu/en/library/services/open-access/oa-1000>.

4.6. Qualifikationsprofil von Ökonomen in der Bundesrepublik Deutschland

Frau Prof. Dr. Hedwig Rudolph, Technische Universität Berlin

Ich werde - nachdem ich einen Blick in das Programm der Seminarwoche geworfen habe - versuchen, das, was Sie als Ihre eigene Studienrealität erfahren haben, und das, woran sie sich meiner Meinung nach orientiert, auf einen Begriff zu bringen. Ich werde nicht sehr viel mehr als Thesen formulieren, weil ich denke, daß dies eher dazu anregt, sich widersprüchlich einzuhalten.

Meine Hauptthese läuft darauf hinaus, daß das Studium und die Berufstätigkeit von Ökonomen in einem Industrieland wie der Bundesrepublik sehr stark damit zusammenhängt, welchen Grad die externe und interne Arbeitsteilung erreicht hat und welches Niveau der Hierarchisierung von Arbeitsfunktionen realisiert ist.

Die zweite wesentliche These ist, daß es in diesem Studium und in der nachfolgenden Berufstätigkeit neben fachlichen Qualifikationen auch - und sogar zunehmend - auf Persönlichkeitsmerkmale ankommt.

Blickt man zurück auf die Herausbildung der Professionen, d.h. Berufstätigkeiten mit klar abgegrenzten Eingangsvoraussetzungen, Ausbildungsbedingungen, Tätigkeitsfeldern, so kommen die Ökonomen in dieser Geschichte relativ spät vor. Sie haben sich in dem Maße als eigenständiger, mit Ansprüchen ausgestatteter Berufsstand erst entwickelt, als ein bestimmtes Maß weltwirtschaftlicher und nationaler Arbeitsteilung erreicht war, und als auch der Entwicklungsstand der Wirtschaft, insbesondere der staatlichen Administration und der Einzelbetriebe, einen Bedarf an spezifisch qualifiziertem Personal - etwa in Abgrenzung zu

den als generell qualifiziert geltenden Juristen - herausgebildet hatte. Die Ausdifferenzierung der ökonomischen Studiengänge einerseits und der Tätigkeitsfelder für Ökonomen andererseits orientiert sich auch an dem wachsenden Aufsplitterungsprozeß unternehmerischer Leitungsfunktionen auf nachgeordneten Ebenen des oberen und mittleren Managements. Die Ausfächerung der Berufe spiegelt zudem den betrieblichen Bedarf an einerseits hochqualifizierten und andererseits mit den Betriebszielen identifikationsbereiten Mitarbeitern, d.h. die eingangs erwähnte Kombination von Fachqualifikation und Persönlichkeitsmerkmalen.

Vergleicht man mit dieser Folie der Bedarfsargumente für Ökonomen Aufbau und Struktur der ökonomischen Studiengänge, so fällt auf, daß sich letztere relativ wenig am Bedarf der Wirtschaft und der Verwaltung orientieren. Das Studium der Ökonomie in allen Disziplinen - Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft, Wirtschaftsingenieurwesen - qualifiziert am ehesten noch für die Reproduktion dieser Wissenschaft. Immerhin transportiert aber die Struktur dieses Studienganges ein ganz bestimmtes Persönlichkeitsbild, nämlich eines, das Rechenhaftigkeit oder Kalkulierbarkeit ein sehr großes Gewicht beimißt, und zwar Rechenhaftigkeit sowohl von gesellschaftlichen Prozessen wie von Personen - der viel zitierte homo oeconomicus. Die Beschäftigung mit solchen Strukturen der Kalkulierbarkeit, selbst der Kalkulierbarkeit von Risiken, kann auf Dauer nicht folgenlos bleiben für die Persönlichkeit derjenigen, die diese Studiengänge durchlaufen.

Meine Behauptung ist nun, daß dieses Auseinanderfallen von Studiengangsstrukturen und möglichen Tätigkeitsfeldern nicht zufällig und daß sie sogar funktional ist. Bemerkenswert ist die Tatsache, daß die Wirtschaft wiederholt kritisiert, daß die Studiengänge viel zu wenig praxisorientiert seien; sie unternimmt aber relativ wenig, dieses zum Besseren zu wenden. Daher meine Vermutung: Wenn Kritik so lange folgenlos bleibt, ist das Praxisdefizit des Studiums offenbar funktional. Warum könnte

eine solche Kluft zwischen Praxis und Ausbildung funktional sein?

Vordergründig das erste Argument: Das Studium in all seiner Differenziertheit ist notwendig schmaler angelegt, als die Palette beruflicher Einstiegsmöglichkeiten. Von daher ist es also sinnvoller, wenn ein Studium von den konkreten Praxiserfordernissen abgehoben ist.

Das zweite Argument. Diese unterschiedlichen Tätigkeitsfelder verändern sich in unterschiedlicher Schnelligkeit und auch in unterschiedlicher Richtung, wie etwa das Organisationswesen im Betrieb sehr viel rasantere Fortschritte als die Konzepte der Personalführung machen kann.

Das dritte Moment, warum es gar nicht so ist, daß die Ausbildung nicht speziell auf die Berufstätigkeit vorbereitet, liegt darin, daß in diesem Mangel an Vorbereitung für die Betriebe auch die Chance der betriebsspezifischen Sozialisation liegt. D.h. jemand, der nicht perfekt vorbereitet in einen Betrieb kommt, läßt die Möglichkeit, ihn betriebsspezifisch zu informieren und zu formieren. Diese Chance nutzen größere Betriebe wie auch die öffentliche Verwaltung, um in formalisierten Einführungsprogrammen Studienabsolventen mit ihren besonderen Anforderungen vertraut zu machen.

- Es gibt einerseits die traineeships, die über eine relativ großzügige job-rotation Studienabsolventen und Berufsanfänger mit möglichen Tätigkeitsfeldern vertraut machen, ohne daß von vornherein schon festliegt, für welches Tätigkeitsfeld dieser Kandidat oder diese Kandidatin vorgesehen ist.

- Das zweite sind die training-on-the-job-Programme, bei denen im Prinzip schon klar ist, welches Tätigkeitsfeld später eingenommen wird, wo aber - nämlich wie in traineeships - ein geplanter Wechsel Theorie/Praxis organisiert ist.

- Dem entspricht in der öffentlichen Verwaltung die Einrichtung des Referendariats, insbesondere auch des Wirtschaftsreferendariats, in dem, anknüpfend an Studieninhalte, dann auf die Besonderheiten des jeweiligen Einsatzfeldes vorbereitet wird.

Ich will nun als Folie für das, was Herr v. Mitschke-Collande anschließend über Tätigkeitsfelder und Anforderungsstrukturen in Nicht-Industrieländern skizzieren wird, ein paar Facetten der aktuellen Einsatzbedingungen von Ökonomen in der Bundesrepublik deutlich machen, um zu illustrieren, welche Orientierung bei aller Distanz, die ich eben skizziert habe, dennoch in einem wirtschaftswissenschaftlichen Studium in der Bundesrepublik angelegt ist.

Die etwa 200.000 berufstätigen Wirtschaftswissenschaftler in der Bundesrepublik verteilen sich auf die Beschäftigungssektoren nach folgendem Muster:

1. BESCHÄFTIGUNGSSEKTOREN VON ÖKONOMEN (1982)

- 26,6 % öffentlicher Dienst
- 30,2 % Industrie
- 20,3 % Handel, Banken, Versicherungen, Verbände
- 20,9 % sonstiger Dienstleistungsbereich

D.h., daß immerhin 1/4 aller Ökonomen in der öffentlichen Verwaltung, aber 3/4 in anderen Bereichen tätig sind.

2. STELLUNG IM BERUF

- 60,2 % Angestellte
- 10,7 % Angestellte im öffentlichen Dienst
- 7,4 % Selbständige/Freiberufliche
- 3,3 % Beamte
- 15,0 % Lehrer

3. STELLUNG NACH HIERARCHIE-EBENEN

- 15,6 % Geschäftsführung/Hauptabteilungsleitung
- 16,8 % Abteilungsleitung u.ä.
- 42,6 % Gruppenleitung, Referent u.ä.
- 14,2 % Sachbearbeiter

Hier ist der relativ große Anteil von Ökonomen in gehobenen Positionen auffällig, und zwar auch im Verhältnis zum Anteil von Juristen oder Ingenieuren in gehobenen Positionen.

Nur als Randinformation: Die Arbeitslosenquote der Wirtschaftswissenschaftler mit nur 2,7 % ist derzeit relativ niedrig, die Quoten der meisten anderen Berufsgruppen liegen zwischen 6 und 10 %.

Die oben angegebene Verteilung von Ökonomen nach Wirtschaftsbereichen ist bemerkenswerterweise in den letzten 20 Jahren fast konstant geblieben, obwohl in der Zwischenzeit ein enormer Zuwachs von Studienabsolventen auf den Arbeitsmarkt drängte. Bislang war die Absorptionsfähigkeit dieser Aufnahmebereiche in etwa proportional steigerungsfähig.

Zum Thema Absorptionsfähigkeit: Obwohl die niedrige Arbeitslosenziffer anzeigt, daß eine berufliche Verwertung für diese schnell wachsende Gruppe von Professionsmöglichen möglich war, bleibt zu fragen, in welche Arbeitsplätze sie vermittelt wurden. Es ist feststellbar, daß Ökonomen ein sogenanntes aktives Substitutionspotential haben, d.h. daß sie sehr stark in Bereiche gedrängt sind, die bislang entweder von anderen Akademikern oder von Praktikern, also Nichtakademikern, eingenommen wurden, bzw. daß sie Arbeitsplätze besetzt haben, die eigens für sie geschaffen wurden. Dies ist ein Beleg für den eingangs skizzierten wachsenden Formalisierungs-, Steuerungs-, Regelungs-, Substitutionierungsbedarf im Rahmen der politisch-ökonomischen Entwicklung. Die Tatsache, daß Ökonomen in Bereichen arbeiten, die bislang eher von Praktikern wahrgenommen wurden, ist ein anderer Ausdruck dafür, daß sie inzwischen zunehmend auch unterhalb der bisher für Akademiker für angemess-

sen gehaltenen Ebene Einsatz finden. Den drei Substitutionsprozessen, nämlich der Verdrängung anderer Fachrichtungen, der Verdrängung von Praktikern und der Schaffung neuer Tätigkeitsfelder, ist gemeinsam, daß Ökonomen sich selbst die Rahmenbedingungen, die Inhalte, aber damit auch die Grenzen ihrer eigenen Tätigkeit mit gestalten können und müssen. Dies ist eine relativ unübliche Situation für Professions in Industrieländern.

Die Übersicht der Beschäftigungssektoren wies die Privatwirtschaft als mit Abstand aufnahmefähigsten Bereich aus. Wenn wir die funktionalen Einsatzbereiche in der Bundesrepublik als beispielhaft für ein Industrieland ansehen, so sind die wichtigsten Aufgabenfelder für Ökonomen nicht zufällig das Finanz- und Rechnungswesen, die Steuerabteilung, Absatz, Organisation und EDV. Das sind genau die Bereiche, in denen die wachsende Verflechtung der Wirtschaft, die gestiegene Komplexität der Wirtschaftsabläufe - auch innerhalb eines Betriebes, einen verstärkten Bedarf an qualifiziertem Sachverstand einerseits und an Steuerungspotential andererseits notwendig machen.

Diese eben erwähnten spezifischen Einsatzfelder sind hauptsächlich für Betriebswirte zugänglich. Volkswirte haben weitere Arbeitsfelder im öffentlichen Dienst und dort in Bereichen, wo gesamtgesellschaftlich der Planungs-, Steuerungs- und Reglementierungsbedarf am größten ist, d.h. in Sektoren wie dem gesamtwirtschaftlichen Banksystem, in der Strukturpolitik und in Randbereichen zwischen Wirtschafts- und Sozialpolitik, wie etwa der Infrastrukturplanung.

In beiden Beschäftigungsfeldern - im öffentlichen Dienst wie in der Privatwirtschaft - spielt bei der Auswahl von Kandidaten und insbesondere bei der Auswahl von Berufsanfängern ein ganzes Set von Kriterien eine Rolle, wobei die Parallelität und Komplementarität konkret fachlicher Qualifikationsüberlegungen einerseits, andererseits das Gesamtbild des Kandidaten deutlich wird. Für die Einstellungschancen spielt die Fächerkombination

des Studiums neben der bereits erwähnten Fachrichtung - d.h., daß Betriebswirte einen engeren Einsatzbereich als Volkswirte haben - eine große Rolle. Jemand, der etwa als Bankbetriebswirt eine Diplomarbeit über den mittelalterlichen Salzhandel in der Gegend von Nürnberg schreibt, setzt damit nicht unbedingt attraktive Signale für einen möglichen Beschäftigten. Man sollte also bei der Kombination von Studienfächern und Schwerpunkten, die sich auch in der Diplomarbeit ausdrücken können, die Perspektive der erhofften späteren Einsatzfelder mit berücksichtigen. Die weiteren Kriterien, die bei der Einstellung wichtig sind, wie Studiendauer, Alter, Fremdsprachenkenntnisse, Auslandsaufenthalte, sonstige Zusatzqualifikationen, kann ich aus Zeitmangel nur erwähnen.

Die häufig als zentrale Frage benannte Examensnote ist im Regelfall nicht das Einstellungskriterium, sondern sie ist eine Voraussetzung dafür, daß Sie überhaupt in den Kreis möglicher Kandidaten aufgenommen werden, also eine Art eye-catcher: Wer nicht ein Prädikatsexamen hat, wird sowieso auf die Ablage gelegt; dies gilt verstärkt für Frauen.

Die betrieblichen Auswahlkriterien bündeln sich mithin unter dem Etikett: Gesucht wird ein Wirtschaftswissenschaftler mit Helikoptereigenschaften, d.h. er soll fachliche Strukturen seiner Disziplin überschauen, Zusammenhänge erkennen, aber auch zum Einordnen in das Arbeitsteam fähig sein. Er muß eine Prognose gewährleisten, daß er sich fachlich und sozial bewährt. In dem Maße, in dem in der vorgesehenen Einsatzposition Entscheidungskompetenzen mit Kontrollfunktionen verbunden sind, d.h. je höher in der Hierarchielinie und in den Stabsfunktionen die Stelle angesiedelt ist, um so stärker werden in den Auswahlkriterien Persönlichkeitsmerkmale gegenüber fachlichen Anforderungen gewichtet.

Eine andere Differenzierung ergibt sich, wenn man die Frage stellt, was bei kleineren und mittleren Betrieben einerseits und andererseits bei Großbetrieben als wesentliche Kriterien

für den Personaleinsatz gelten. Es ist evident, daß in mittleren Betrieben die Einsatzbreite im Regelfall größer, die Karriereleiter natürlich kürzer ist. Umgekehrt ist es in Großbetrieben: hier sind die Einsatzfelder schmaler geschnitten, der Spezialisierungsbedarf und die Spezialisierungsmöglichkeit aufgrund der betrieblichen Arbeitsorganisation differenzierter, die Karriereleiter im Regelfall länger. Ein ganz spezifisches Merkmal gerade von Großbetrieben in der Bundesrepublik aber auch in sehr vielen anderen Industrieländern ist die Existenz von internen Arbeitsmärkten. Es gibt eine interne Karriereleiter für alle anspruchsvollen Positionen, die nur an der untersten Stufe betreten werden kann. Da niemand von außen in eine höhere Position einsteigen kann, hat dies für die betrieblichen Rekrutierungs- und Gratifikationssysteme weitreichende Folgen. Für Überlegungen zum Berufsstart bedeutet dies, daß man nicht hoffen kann, über eine mittlere Position in einem kleinen Unternehmen in die nächst höhere in einem Großunternehmen zu wechseln, sondern allenfalls umgekehrt.

Welchen Schluß legt dies für eine Studien- und Berufsplanung für Wirtschaftswissenschaftler nahe? Es bedeutet, daß jeder für sich den Nutzen beruflicher Tätigkeit konkretisieren muß, d.h. abwägen muß zwischen verschiedenen Dimensionen beruflicher Gratifikation, etwa dem Gehalt, Einfluß, Prestige, der Arbeitszufriedenheit. Man muß sich klar werden über den eigenen Diskontsatz, d.h. wieweit man Gegenwartsvorteile präferiert gegenüber Zukunftsvorteilen, und man muß sich klar werden über die eigene Risikofreudigkeit. Dies ist schon hierzulande, wie ich versuchte, deutlich zu machen, eine Entscheidung unter notwendig unvollständigen Informationen, weil in vielen Bereichen das Berufsfeld und damit verbundene Gratifikationsstrukturen nicht von vornherein klar sind. Dieses Entscheidungsproblem wird um Etappen verschärft, wenn man es unter anderen sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen wie etwa in Entwicklungsländern zu treffen hat.