

Kienbaum, Gerhard; Strametz, Dieter; Netzold, Alfred

Article — Digitized Version

Volkswirte ohne Zukunft?

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Kienbaum, Gerhard; Strametz, Dieter; Netzold, Alfred (1971) : Volkswirte ohne Zukunft?, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 51, Iss. 3, pp. 119-127

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/134235>

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.

Volkswirte ohne Zukunft?

Nicht nur an den Universitäten kursiert der böse Slogan: Wer nichts wird, wird Volkswirt! Was wird aus den Volkswirten nach dem Studium?

Keine Garantie für eine Karriere

Gerhard Kienbaum, Düsseldorf

In jedem Jahr wächst die Zahl der Abiturienten, die sich für ein wirtschaftswissenschaftliches Studium entscheiden, überproportional. Das mag daran liegen, daß kaum konkrete Vorstellungen über die wahren Berufsaussichten bestehen und daß der angehende Student keinen langen Wartezeiten unterliegt. Sehr häufig wird die Immatrikulation an der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät als Verlegenheitslösung wahrgenommen. Diese These wird durch die Tatsache gestützt, daß unverhältnismäßig viele Abiturienten mit schlechten Noten Volkswirtschaft studieren. So läßt sich auch die zur Zahl der Studienanfänger niedrige Zahl der Examensabsolventen erklären.

Problematisches Pauschalurteil

Der Trend auch bei einer abflauenden Konjunktur scheint dahin zu gehen, daß Volkswirte auch zukünftig befriedigende bis sehr gute Marktchancen haben,

wenn sie ein hohes Maß an Belastungsfähigkeit, Fähigkeit zum Teamwork und Flexibilität mitbringen. Überhaupt scheint jedes Pauschalurteil problematisch zu sein, denn abgesehen von der wachsenden Zahl in Verwaltung und Verbänden sind Diplom-Volkswirte heute in nahezu allen Betriebsbereichen anzutreffen. Die Aufnahmefähigkeit der klassischen Aufgaben für Volkswirte in der Industrie, Marktforschung, Gesamtrechnung etc., gewinnt zwar zunehmend an Bedeutung, ist aber durch die Betriebsgröße doch weitgehend begrenzt.

So machten viele Volkswirtschaftsstudenten aus der Not eine Tugend und erreichten durch ihre Entscheidung für ein „gesuchtes“ Wahlfach, auch aus dem betriebswirtschaftlichen Bereich, ein hohes Maß an Flexibilität und Verwendungsmöglichkeiten auch bei wesensfremden Aufgaben. Besonders bei den Absolventen solcher Universitä-

ten, die für alle wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge einen ähnlichen Ausbildungsweg haben, fällt die Kompatibilität auf.

Echter Bedarf an Diplom-Volkswirten?

Die unternehmenspolitischen Entscheidungen werden immer stärker unmittelbar von den allgemeinen Marktdaten beeinflusst. Die Globalschau tritt zunehmend in den Vordergrund, da wachsender Wettbewerb und steigender Kostendruck permanente Marktbeobachtung, Marktforschung und -prognosen unumgänglich machen. Trotzdem wird allein die Nachfrage der volkswirtschaftlichen Abteilungen das Angebot an Volkswirten nie ausgleichen können.

Der Industrie kommt es wesentlich darauf an, Führungsnachwuchs zu erhalten, der bei aller Spezialisierung doch ein Höchstmaß gesamtwirtschaftli-

cher Schau zeigt. Hier liegt die Chance für die Diplom-Volkswirte, denn sie bringen die Grundzüge der Globalbetrachtung mit. Sie eignen sich neben der Anstellung als Direktionsassistent auch im Stab, wenn sie nur genügend persönliche Flexibilität mitbringen, vorzüglich zur betriebsinternen Spezialisierung, wobei es darauf ankommt, das im Bewerber vorhandene Potential und die Präferenzen frühzeitig zu erkennen, um Fehlinvestitionen auszuschließen.

Universitätsausbildung zu wenig marktorientiert

Jahrelang hat man – zum Teil berechtigt – den Universitäten den „Schwarzen Peter“ einer praxisfernen theoretischen Ausbildung zugeschoben. Die Industrie fand sich damit ab, gute Kenner der Geschichte der Volkswirtschaftslehre, aber keine up-to-date-Volkswirte zu bekommen. Die Einrichtung unternehmensbezogener Trainee-Programme war die Konsequenz.

Der Mangel der Universitätsausbildung liegt auch weniger in einer zu geringen Spezialisierung als in einer zu geringen Marktorientierung. Als Operations Research und Kybernetik schon lange Eingang in die Praxis gefunden hatten, wurden sie erst in die Vorlesungsprogramme aufgenommen. Der Gehalt von EDV-Vorlesungen läßt eine Phasenverschiebung um eine Rechnergeneration zwischen Lehre und erreichtem Praxisstand erkennen. Begrüßenswerte Initiativen der Industrie und der AISEC,

Studenten Gelegenheit zu 3- bis 6-wöchigen Ausbildungsprogrammen zu geben,

periodisch Kontaktgespräche an den Universitäten zu führen, lösen das Problem nicht, zumal viele Professoren sich bisher nur zögernd entschließen konnten, bei diesen Maßnahmen mitzuwirken.

Man sollte aber vorsichtig sein mit Forderungen nach extremer Spezialisierung, da diese nur auf Kosten der Grundkenntnisse und der Mobilität gehen können. Alle Initiativen in dieser Richtung sollten immer unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsplatz-Veränderung gesehen werden. In jede Laufbahnplanung

müssen Ausweichstationen eingebaut werden.

Statt dessen sollten nach einem grundlegenden Basisstudium die Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung erhöht werden. Die Universitäten mit dem ihnen innewohnenden Zug zur Bürokratie können die Phasenverschiebung gegenüber den Anforderungen des Marktes, die zudem dynamisch sind, nie ausgleichen. Es müssen daher Institutionen geschaffen werden, die jedem die Chance geben, sein Wissen auf den neuesten Stand zu bringen und neue Erkenntnisse zu erlangen. Audiovisuellen Lehrmethoden gehört hier wegen der Zeitersparnis die Zukunft. Es wäre zu prüfen, ob Institutionen der Wirtschaft (RKW, DIHT, etc.) die dazu notwendige software selbst herstellen könnten.

Karrierechancen vom Leistungspotential bestimmt

Für die obersten Sprossen der Karriereleiter sind Beweglichkeit, Durchstehvermögen und Bereitschaft zum Teamwork zu wenig; Führungsqualitäten sind nur bedingt erlernbar. Grundsätzlich gibt es vom Studiengang her in dieser Frage keine Präferenzen für bestimmte Fakultäten. Das Problem läßt sich daher auf die Feststellung reduzieren, daß eine Beurteilung der Karrierechancen wesentlich vom Potential des einzelnen und nicht von der gewählten Studienrichtung abhängt.

Aus meiner langjährigen Erfahrung als Personalberater habe ich festgestellt, daß im Durchschnitt

keine Präferenzen für Absolventen bestimmter „Schulen“ festzustellen sind,

Examennoten kein so großes Gewicht wie früher beigemessen wird (höchstens „Eins“ und „Vier“ werden unter die Lupe genommen),

Die Autoren unseres Zeitgesprächs:

Gerhard Kienbaum, 61, Dipl.-Ingenieur, ist Gründer und Inhaber einer Firma für Unternehmensberatungen. Er war Minister für Wirtschaft, Mittelstand und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen und ist heute u. a. Mitglied des Deutschen Bundestages, Vorsitzender des Bundestagsausschusses für Wirtschaft und Mittelstandsfragen.

Dieter Strametz, 27, Dipl.-Volkswirt, ging nach kurzer wissenschaftlicher Tätigkeit zu Unilever. Seit 1970 ist er Recruitment-Officer in der Zentralen Personalabteilung der Deutschen Unilever GmbH in Hamburg. Seine Hauptaufgaben sind die Anwerbung von akademischem Führungsnachwuchs und das Unterhalten von Kontakten zur Hochschule.

Alfred Netzold, 36, Dipl.-Volkswirt, war u. a. beim Arbeitsamt Heilbronn und in der chemischen Industrie tätig. Heute ist er Vermittler für wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Berufe bei der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung in Frankfurt.

die Promotion ein höheres Anfangsgehalt von ca. 150–250 DM ermöglicht,

innerhalb von 2 Jahren die Differenzen in der Dotierung verschwinden und sich ein Leistungsgehaltsschema herauskristallisiert.

Wie für jede Einstellung letztlich der persönliche Eindruck entscheidend ist, so sind auch die Karrierechancen weitgehend vom Leistungspotential bestimmt. In den Grundzügen gilt das für alle Branchen, wenn auch heute noch die Verbände im allgemeinen den Doktor bevorzugen.

Trotzdem ist, umfassend gesehen, von einer Promotion fast abzuraten, da die dafür verwendete Zeit den Mitbewerbern in der Praxis einen nahezu unein-

holbaren Vorsprung verschafft. Leider funktioniert das Wechselspiel von Wissenschaft und Wirtschaft noch nicht so, daß auf einige Praxisjahre ein Forschungsjahr folgen könnte, in dem der „Nachstudierende“ promoviert.

Niedrigeres Abgangsalter erwünscht

Alter ist sicherlich nicht das entscheidende Kriterium. Da aber davon auszugehen ist, daß die Hochschulabsolventen noch keine fertigen Leute nach dem Verständnis der Wirtschaft sind, wäre ein amerikanisches Abgangsalter von 22 Jahren begrüßenswert. Rechnet man Wehr- oder Ersatzdienst und eine evtl. Assistentenzeit ein, so hielte ich es für günstig, wenn der Diplomiertere mit 24 bis 25 Jahren „on

the job“ begänne. Da diese Anforderung bei unserem Schul- und Hochschulsystem zeitlich zu erfüllen wäre, wird es wesentlich darauf ankommen, ob es den Universitäten gelingt, die mittlere Studiendauer, die bei Volkswirten (Median) zwischen 11 und 12 Semestern liegt, durch eine Intensivierung und Straffung des Stoffes und der Methode auf 9–10 Semester zu drücken. Einzelbeispiele mittlerer Begabungen zeigen, daß ein solches Ziel zu erreichen ist.

Integration der Universitätsabsolventen

Schon im ureigensten Interesse wird jedes Unternehmen alles daran setzen, daß die Hochschulabsolventen möglichst schnell im Betrieb integriert werden. Ich sehe die Schwierigkeiten daher

VERÖFFENTLICHUNGEN DES HWWA-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG-HAMBURG

BESTIMMUNGSRÜNDE DER PREISENTWICKLUNG AUF DEM WELTKAUTSCHUKMARKT

von **Wolfgang Voss**

Schwankungen der Weltmarktpreise für Rohstoffe sind sowohl für Rohstoffexportländer als auch für ihre Abnehmer ein gewichtiges Element der Unsicherheit. Ausgehend von den oft unzulänglichen Versuchen der Nachkriegszeit, hektische Veränderungen der Rohstoffpreise durch ein System von Eingriffen in die Märkte zu verhindern, gibt die vorliegende Studie eine systematische und umfassende Analyse der Preisbestimmungsgründe eines einzelnen Rohstoffes und stellt Kriterien für Stabilisierungsabkommen fest. Besondere Beachtung findet dabei der Substitutionswettbewerb zwischen Natur- und Synthesekautschuk.

Oktav, 361 Seiten, 1970, brosch. DM 34,—

V E R L A G W E L T A R C H I V G M B H - H A M B U R G

weniger im guten Willen als in der Möglichkeit. Großunternehmen können es sich leisten, analog zu Lehrlingswerkstätten eigene Traineeprogramme und -teams aufzustellen und den Nachwuchs auf die zukünftigen Anforderungen hin zu schulen. Da an den Universitäten ein auf das einzelne Unternehmen abgestimmtes Ausbildungsprogramm nicht durchgeführt werden kann, wird diese Art der praxisnahen Spezialisierung im-

mer den Unternehmen vorbehalten bleiben. Universität und Unternehmen müssen Hand in Hand arbeiten – die Universität, indem sie in ihrem Leistungsangebot neue Technologien und Erkenntnisse rasch berücksichtigt – die Unternehmen, indem sie diese Basis in Richtung Praxis ausbauen und dem Angestellten die Chance geben, während des Jobs das Wissen an der Universität in Kursen aufzufrischen. Es scheint allerdings

so, daß möglicherweise der Staat nicht umhinkommen wird, innerbetriebliche Trainee-Programme und Managementkurse finanziell zu fördern.

Ein Universitätsabschluß als Diplom-Volkswirt garantiert weder die große Karriere noch hindert er sie. Immer mehr entscheidet die Fähigkeit des einzelnen, das in ihm steckende Leistungspotential in die Praxis umzusetzen.

Die Berufsaussichten in der Industrie

Dieter Strametz, Hamburg

Der gegenwärtige und zukünftige Bedarf der Industrie an jungen Wirtschaftswissenschaftlern steht seit Jahren im Widerstreit der Meinungen. Die Prognosen sind so zahlreich wie unsicher. Sie basieren teils auf Wunschdenken, oft auf ideologisch verbrämten Prämissen, bestenfalls auf vagen Schätzungen unter Berücksichtigung aller vorhandenen Anhaltspunkte. Globale empirische Daten sind rar. Auch einer methodisch voll ausgebauten Berufsforschung wäre es nicht möglich, absolut zuverlässige Voraussagen zu machen, etwa über den echten Bedarf der Wirtschaft an Diplom-Volkswirten. Zu wenig exakt sind die Bedarfsschätzungen der Unternehmen aufgrund der langfristigen Personalplanung – falls diese überhaupt existiert –, zu verschwommen oder variabel die Berufsbilder.

Kampf um die Besten

Immerhin spricht vieles dafür, daß die „unsterbliche“ These vom allgemeinen Überangebot an Akademikern zu pessimistisch

formuliert ist – auch und insbesondere für die Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Fachrichtungen, auf die nicht zuletzt das böse Schlagwort vom „akademischen Proletariat“ gemünzt ist. Ihre Berufsaussichten waren in den letzten Jahren gut und werden es aller Voraussicht nach bleiben – vergleicht man nur den Output der Universitäten mit dem zunehmenden Bedarf der Wirtschaft durch Spezialisierung und Expansion. Hinzu kommt wachsende Konkurrenz durch andere, attraktiv gewordene Arbeitgeber, wie Staat, Verbände, Parteien und die Universitäten selbst.

Aber die rein quantitative Betrachtungsweise täuscht. Denn gekämpft wird auf dem akademischen Arbeitsmarkt um die „Besten“. Und die Anforderungen an potentielle Führungskräfte steigen. Anforderungen, die definiert sind

□ durch größere Spezialisierung im Studium und fundiertere Fachkenntnisse; daraus entspringt die im Kern gefährliche

Forderung, die Studiengänge und -inhalte genau an den Erfordernissen der Praxis auszurichten,

□ durch Verhaltensmerkmale und allgemeine Fähigkeiten, die nach dem gegenwärtigen Stand während und innerhalb des Studiums kaum erlernt oder geübt werden können.

Bevorzugte Kaufleute

Zwischen beiden Zielvorstellungen bestehen außerdem Konflikte, die erkennbar auf dem Rücken der Hochschulabsolventen ausgetragen werden. Oft zum Nachteil der Volkswirte. Viele Industrieunternehmen bevorzugen den Diplom-Kaufmann mit speziellen Vorkenntnissen und Fächerkombinationen gegenüber dem Diplom-Volkswirt – generell oder für bestimmte Funktionen. Falls Volkswirte überhaupt akzeptiert werden, so allenfalls für die Volkswirtschaftliche Abteilung oder – nach dem Prinzip der negativen Auslese – in Funktionen, für die auch der Diplom-Kaufmann kaum spezi-

fische Vorkenntnisse mitbringt. Typisch: Verkauf und Personalwesen. Diplom-Volkswirte erhalten also eher trotz als wegen ihres Studiums eine Chance. Ein echter Bedarf besteht für sie nicht. Würde diese Praxis allgemein und extrem gehandhabt, könnte man auf ein fast totales Überangebot an Diplom-Volkswirten in bezug auf den Bedarf der Industrie schließen.

Die tatsächliche Situation ist natürlich nicht so kraß. Trotzdem: Das Angebot an attraktiven Anfangspositionen in Industrieunternehmen ist für den Diplom-Volkswirt nicht so vielfältig wie für den Diplom-Kaufmann. Kann er außerdem nur mäßige Studienleistungen und keine relevanten Spezialkenntnisse (etwa in Statistik oder EDV) vorweisen, wird er sich – insbesondere bei vorübergehend ruhiger Arbeitsmarktlage – in einer ziemlich schlechten Verhandlungsposition finden und u. U. seine Gehaltsvorstellungen revidieren müssen. Die Rezesion trifft wahrscheinlich in der Regel den Diplom-Volkswirt früher als den Diplom-Kaufmann.

Trend zur Gleichbehandlung

Es gibt selbstverständlich Ausnahmen von diesem generellen Handicap der Volkswirte. Vor allem in großen und internationalen Unternehmen stehen dem Diplom-Volkswirt grundsätzlich die gleichen Startmöglichkeiten offen, von Tätigkeiten in einigen spezifischen betriebswirtschaftlichen Abteilungen abgesehen. Dahinter steht die Erkenntnis, daß beide vom Studium her gleich gute – oder gleich schlechte – Voraussetzungen für eine Management-Karriere mitbringen.

Dieser Trend zur Gleichbehandlung bei der Einstellung wird sich unter zwei Voraussetzungen verstärken:

Die Studiengänge für Volks- und Betriebswirte werden ein-

ander weiter angeglichen, auch ins Studium der Volkswirte dringen endlich aktivere Lehr- und Lernmethoden ein, und aktuelleres Wissen wird vermittelt, z. B. die Grundlagen moderner Management-Techniken und der Personalführung. Gerade im Personalbereich, der immer mehr zu einer zentralen Management-Funktion wird, erscheint der Volkswirt neben Soziologen und Psychologen prädestiniert, ein weiteres Juristenmonopol zu brechen.

Es entwickeln sich in Zukunft stärker als bisher neue Berufe, die zwar generell eine akademisch-wissenschaftliche Ausbildung erfordern, für die es aber zumindest kurzfristig keinen berufsspezifischen Studiengang gibt. In England z. B. sind die meisten Unternehmen seit langem der Ansicht: Nicht auf angelerntes Universitätswissen kommt es an, das, soweit überhaupt relevant, schnell veraltet. Entscheidend ist das intellektuelle Training des Studiums, das den jungen Akademiker in der Praxis befähigt, eigenständig und systematisch zu denken, sich immer wieder in neue Probleme hineinzufinden und geeignete Lösungen vorzuschlagen.

Diese Einstellung findet sich auch in Deutschland bei Industrieunternehmen amerikanischen Ursprungs: Ihnen kommt es allein auf den erfolgreichen Abschluß irgendeines Studiums und das Vorhandensein allgemeiner Führungsqualitäten an, wie immer diese auch gemessen und dokumentiert werden. Hier ist der Volkswirt zwar nicht mehr zweite Wahl gegenüber dem Betriebswirt, findet sich aber in Konkurrenz mit Absolventen aller Fachrichtungen.

Unrentable Promotion

Die Konkurrenz der Praktiker dagegen ist für den Volkswirt in der Industrie – anders als

bei den Banken – kaum mehr vorhanden. Für qualifizierte Nachwuchspositionen wie für Traineeprogramme werden heute fast ausschließlich Bewerber berücksichtigt, die ein akademisches Studium oder zumindest den Abschluß an einer Höheren Wirtschaftsfachschule vorweisen können. Etwas verallgemeinert kann daher festgestellt werden: Das Studium lohnt sich nicht nur, es ist notwendige Voraussetzung für eine befriedigende Laufbahn und den Aufstieg in Führungspositionen eines Industrieunternehmens.

Nicht so die Promotion, die nur minimale Startvorteile bringt. Sie wird als zusätzliche wissenschaftliche Qualifikation und persönliche Energieleistung vielleicht mit einer kleinen Prämie im Anfangsgehalt honoriert. Unter rein ökonomischen Gesichtspunkten ist sie unrentabel, als Karriere-Beschleuniger ungeeignet. Wenn er durch sie gar noch jenseits der „magischen“ Altersgrenze von 30 Jahren gerät, vermindert der Volkswirt seine Einstellungschancen sogar im Vergleich zu jüngeren Bewerbern und ceteris paribus zum Diplom-Kaufmann, der vielleicht durch die Promotion spezielle, für das Unternehmen nützliche Kenntnisse erworben hat.

Zu hohes Durchschnittsalter

Zu alt sind die meisten Bewerber aus der Sicht der Unternehmen sowieso. Ein Diplom-Volkswirt mit „normalem“ Werdegang einschließlich Bundeswehrzeit verläßt mit etwa 26 Jahren die Universität. Die meisten sind älter, wenn sie sich auf Bewerbungstour begeben. Wie die Erfahrung aus einem Großunternehmen lehrt, ist das Durchschnittsalter beim Eintritt in den letzten Jahren sogar noch gestiegen. Gerade die Firmen, die geschlossene innerbetriebliche Aus- und Weiterbildungs-

systeme anbieten, legen aber Wert auf junge Hochschulabsolventen. Denn vieles von dem, was die Industrie heute von ihnen fordert, muß sie selbst vermitteln. Start- und Eingewöhnungsschwierigkeiten müssen überwunden, soziale Fähigkeiten erlernt werden.

Der praxisferne Diplom-Volkswirt braucht erfahrungsgemäß länger als etwa ein graduierter Betriebswirt, Fachkenntnisse und Erfahrungen zu sammeln, die ihn zur Übernahme einer qualifizierten Position mit Eigenverantwortung befähigen. Mit 30 Jahren sollte er aber schon Product Manager oder Personalleiter sein und nicht gerade die erste Station einer Traineeausbildung durchlaufen. Im Zweifel verzichtet also auf die allzu zeitraubende Lehre und zusätzliche akademische Lorbeeren, wer den Ehrgeiz hat, sich mit etwa 40 Jahren im höheren Management eines Unternehmens wiederzufinden. Denn dazu braucht er bei sinnvoller Karriereplanung und guten Leistungen in der Regel mindestens 10 Jahre.

Zunahme der Traineeprogramme

Innerbetriebliche Ausbildungsaktivitäten für den Führungsnachwuchs haben in den letzten Jahren an Umfang und Qualität enorm zugenommen. Neben

Trainee- und Informationsprogrammen wird häufig das „training on the job“ in Assistentenfunktionen praktiziert. Umfang und Art des Ausbildungsangebots eines Unternehmens müssen als wichtiges Kriterium für seine Einschätzung als Arbeitgeber gelten. Ohne intensive Aus- und Weiterbildung ist keine längerfristige Personalplanung denkbar, die auf dem Grundsatz basiert, jeden Mitarbeiter entsprechend seinen Fähigkeiten zu fördern und Führungspositionen aus den eigenen Reihen zu besetzen.

Eine breit angelegte Trainee-Ausbildung, wie sie inzwischen viele Unternehmen bieten, eröffnet gerade dem Diplom-Volkswirt die Chance, sich erst im Verlauf der ersten ein oder zwei Berufsjahre endgültig für einen bestimmten Funktionsbereich zu entscheiden. Eine Entscheidung, die ihm anfangs deshalb besonders schwerfällt, weil er von dem, was er vier oder fünf Jahre studiert hat, in der betrieblichen Praxis fast nichts wiederfindet. Die Informationszeit hilft ihm, sich einigermaßen schmerzlos in das Unternehmen zu integrieren. Und das ist letztlich Leitmotiv für die Ausbildung aller Nachwuchskräfte: Schnelle Integration ins Unternehmen führt schneller zu produktiven Arbeitsergebnissen und damit zu größerer persönlicher Befriedigung.

Ganz ohne Konflikte und Frustrationen geht es allerdings trotz guten Willens auf beiden Seiten meist nicht. Für allzu viele gleicht der Sprung vom Studium ins Berufsleben immer noch dem ins kalte Wasser. Ihre Entscheidung für eine Management-Laufbahn fällt unter relativ großer Unsicherheit. Oft muß der junge Mitarbeiter nach dem Eintritt in das Unternehmen noch endgültig davon überzeugt werden, daß es für ihn Aufgaben gibt, die echte Anforderungen an seine Fähigkeiten stellen, intellektuell reizvoll und interessant sind.

Frühzeitige Kontakte sind sinnvoll

Die Übergangsschwierigkeiten können wesentlich vermindert werden, wenn der Student an der Hochschule schon frühzeitig die Gelegenheit hat, sich über Probleme und Anforderungen zu orientieren, die beim Eintritt in ein Industrieunternehmen auf ihn warten. Der ständige Erfahrungsaustausch zwischen Hochschule und Wirtschaftspraxis, zum Beispiel durch Kontaktgespräche und -seminare, Fallstudien und Vorträge, kann das theoretische Studium nicht ersetzen, aber wertvoll ergänzen. Immer mehr Unternehmen aktivieren von sich aus diese Art von Kontakten, weil sie erkannt haben, daß sie selbst später bessere, das heißt im richtigen Sinn praxisnäher ausgebildete Mitarbeiter gewinnen.

Aus der ZEIT vom 5. März 1971

Promovierter Volkswirt (m. c. l.),

32 Jahre, bisher wissenschaftlicher Assistent an der Universität, mit sehr guter fachlicher Qualifikation sowie guten englischen und französischen Sprachkenntnissen, sucht Stellung als Chauffeur, um eine ausreichende Bezahlung zu erreichen. Diese wird dem Akademiker meistens mit dem komplexen Argument verweigert, daß Hochschulabsolventen für praktische Führungsaufgaben ungeeignet sind und zwecks Anpassung ein Platz in der unteren Angestelltenhierarchie zugewiesen werden muß. Weiterhin wird behauptet, die „roten“ Universitäten würden Sozialisten ausbilden, die unsere „freiheitlich-demokratische Grundordnung (?)“ zerstören wollen und erst zeigen müssen, daß es ihnen mit der freien Marktwirtschaft (?) ernst ist. Positive Ansichten über die Bundesregierung werden in der Regel übelgenommen, und die Position eines Cheffahrers scheint eine mögliche Alternative zu sein, um eigenes Denken weitgehend einzuschränken.
Angebote an Christoph Graf von Stillfried, 295 Leer, Harderwykenburg oder ZN 5008 DIE ZEIT, 2 Hamburg 1, Pressehaus.

Mehr noch als der Betriebswirt sollte der Student der Volkswirtschaft alle Möglichkeiten nutzen, auf diese Weise die Basis seines Studiums zu verbreitern. Dann wird er nicht nur den Graben zwischen Theorie und Wirtschaftspraxis später leichter überspringen, sondern auch das Handikap gegenüber dem Diplom-Kaufmann verringern und ganz allgemein seine Berufsaussichten verbessern.

Betriebswirtschaftliche Ausrichtung empfehlenswert

Alfred Netzold, Frankfurt/M.

Diese Frage, ob ein Überangebot an Diplom-Volkswirten besteht, läßt sich nicht mit einem klaren Ja oder Nein beantworten. Das Berufsbild des Volkswirts ist so weitreichend wie in kaum einem anderen akademischen Beruf und kann nicht immer eindeutig gegenüber dem beruflichen Bereich des Betriebswirts, Juristen und Sozialwissenschaftlers abgegrenzt werden.

Ganz allgemein kann gesagt werden, daß die Volkswirte bisher ohne nennenswerte Schwierigkeiten in Anfangsstellen vermittelt werden konnten. Dabei traten Industrie und Handel, die als Domäne für Diplom-Kaufleute gelten, als die größte und geschlossenste Gruppe der Arbeitgeber auf. Ausschlaggebend dafür war unter anderem, daß der hohe Bedarf der Industrie an Wirtschaftswissenschaftlern durch Diplom-Kaufleute nicht voll gedeckt werden konnte und daß man daher auf den betriebswirtschaftlich orientierten Volkswirt verstärkt zurückgriff.

Besondere Schwerpunkte verlangt

Auch in anderen Bereichen boten sich dem Diplom-Volkswirt gute Chancen, so in Kammern und Verbänden und im öffentlichen Dienst. Hier war es vor allem die wachsende wirtschaftliche Durchdringung der Aufgaben in dem öffentlichen Sektor, die dem Volkswirt speziell gegenüber dem Juristen in bestimmten Sparten Startvorteile verschaffte. Tätigkeiten in Banken und in volkswirtschaftlichen

Abteilungen ergänzten das Angebot an offenen Stellen für Volkswirte.

In den seltensten Fällen wurde aber ein reiner Volkswirt gesucht. In der Regel wurden besondere Schwerpunkte neben der volkswirtschaftlichen Ausbildung verlangt, so z. B. Kenntnisse in Jura, Statistik, EDV und sehr häufig in betriebswirtschaftlichen Fächern. Betrachtet man also den Volkswirt, der sich überwiegend mit den klassischen Fächern wie Volkswirtschaftslehre, Volkswirtschaftspolitik und Finanzwissenschaft befaßt hat, so kann man sagen, daß für diesen Kreis von Absolventen der Markt nur begrenzt aufnahmefähig ist, ein Überangebot also bestehen kann.

Da ein großer Teil der Volkswirte aber in den letzten Jahren verstärkt auch Betriebswirtschaft an den Universitäten belegt, wachsen mit der Intensivierung dieses Faches auch die beruflichen Chancen. An einzelnen Universitäten sind zudem durch neue Studienordnungen günstige Voraussetzungen geschaffen worden, um durch gezielte Kombination der Nebenfächer und durch Ausbau des betriebswirtschaftlichen Pflichtfaches ein günstiges Äquivalent zur wirtschaftstheoretischen und -politischen Ausbildung zu schaffen.

Echter Bedarf nur in geringem Umfang

Mit der seit Jahren auch in der Industrie festzustellenden Tendenz des Vordringens der

wirtschaftswissenschaftlich ausgebildeten Hochschulabsolventen auf Kosten der Praktiker nimmt auch die Zahl der in der Industrie tätigen Volkswirte ständig zu. Ein möglicher Einsatz besonders von Volkswirten findet sich im industriellen Bereich auf den Gebieten Vertrieb und Marketing, d. h. in auf den Markt hin orientierten Tätigkeiten. Speziell kann hier die Marktforschung mit der Analyse der relevanten Absatzmärkte hervorgehoben werden.

In der letzten Zeit boten Industriefirmen bevorzugt auch Volkswirten im Personal-, Sozial- und Ausbildungswesen gute Berufsaussichten. Die dem Ausbildungsgang des Volkswirtes spezifische Tätigkeit muß schwerpunktmäßig in der makroökonomischen Betrachtungsweise gesehen werden. Damit erscheint ein Einsatz in den volkswirtschaftlichen Abteilungen der Unternehmen — zumindest vom Ausbildungsgang her — sinnvoll. Der Volkswirt beschäftigt sich dort unter anderem mit der Aufbereitung von Informationen über Konjunktur und Strukturwandel, mit der Auswertung von Tages- und Fachpresse.

Zusammenfassend kann ich aus der Praxis meiner Vermittlungstätigkeit sagen, daß der Markt in der Industrie für den reinen Volkswirt im wesentlichen auf die volkswirtschaftliche Abteilung, auf Marketing und Marktforschung und auf das Personalwesen beschränkt ist. In allen anderen Bereichen konkurriert er in der Einstellungs-

phase mit dem Dipl.-Kaufmann und dem graduierten Betriebswirt. Im Laufe der beruflichen Praxis tritt neben dem diplomierten und graduierten Betriebswirt verstärkt auch der versierte Praktiker als Konkurrent auf. Mit der tendenziell steigenden Bereitschaft der Industrie, Stabsstellen zu schaffen, die sich mit volkswirtschaftlichen Grundproblemen befassen, steigt auch der Bedarf der Industrie an volkswirtschaftlich ausgebildeten Wirtschaftswissenschaftlern, obwohl dabei zu berücksichtigen ist, daß diesem speziellen Bedürfnis der Industrie ein bei weitem größeres Angebot an Diplom-Volkswirten gegenübersteht. Einen echten Bedarf an Diplom-Volkswirten mit nationalökonomischem Aufgabenbereich hat die Industrie nur in geringem Umfang.

Spezialisierung erhöht Startchancen

Besonders unter dem Blickwinkel der Großindustrie als Arbeitgeber ist festzustellen, daß von dem wirtschaftswissenschaftlichen Hochschulabsolventen in der Regel keine Spezialisierung erwartet wird. Man verlangt von dem Jungakademiker vielmehr, daß er durch das Studium eine wissenschaftliche Qualifikation erworben hat und bewertet besonders das Durchstehen der Prüfung als das Meistern einer Streßsituation.

Mit dem theoretischen Rüstzeug, der Fähigkeit zu logisch-analytischem Denken ausgestattet, wurden den Absolventen von den Großunternehmen häufig Ausbildungsprogramme angeboten. Einige Industrieunternehmen verfolgen heute diesen Weg so konsequent, daß sie lediglich einen Hochschulabschluß — gleich welcher Fachrichtung — als Nachweis der wissenschaftlichen Ausbildung des Bewerbers fordern, um diesen dann in eigenen oder überbetrieblichen Ausbildungsstätten auf die prak-

tische Tätigkeit vorzubereiten. Dabei sind im wesentlichen zwei Grundformen der Ausbildung zu nennen: „job rotation“, das Durchlaufen durch alle wichtigen Unternehmensbereiche innerhalb von 6 bis 24 Monaten, oder aber „trainee on the job“, das den an einer bestimmten Tätigkeit interessierten Bewerber eine Einarbeitung speziell in diesem Gebiet ermöglicht.

In Betrieben mittlerer Größenordnung werden dagegen von dem Absolventen häufiger spezielle Kenntnisse erwartet. Hier rangieren an erster Stelle EDV-Kenntnisse, die die Universitäten allerdings bisher in noch zu geringem Maße vermitteln. Ferner sind Spezialisierungen auf dem betriebswirtschaftlichen Sektor wie Steuer- und Finanzwesen, Organisation und Systemanalyse oder im Absatzbereich erwünscht. Ansätze dafür sind an einzelnen Universitäten vorhanden, leider nicht in dem erwünschten Umfang mit praxisnahem Bezug.

Aus der täglichen Vermittlungsarbeit kann heute gesagt werden, daß eine Vermittlung eines schon während des Studiums auf bestimmte Gebiete spezialisierten Hochschulabsolventen in vielen Bereichen leichter fällt und besonders in Zeiten einer konjunkturellen Abschwächung mit zurückhaltender Einstellungs politik einer Reihe von Industriefirmen die Startchancen erhöht.

Promotion nicht entscheidend

Die Erfahrung zeigt, daß ein wirtschaftswissenschaftliches Studium durchaus karrierefördernd sein kann, aber nicht sein muß; denn in Spitzenpositionen findet man heute in Deutschland noch zum größeren Teil Praktiker. Für die Zukunft zeichnet sich jedoch der Trend in der Industrie zur verstärkten Einstellung von akademischem Führungsnachwuchs ab, der zwangs-

läufig eine stärkere Verdrängung der Nichtakademiker aus den Positionen des mittleren und oberen Managements zur Folge haben wird.

Finanziell wird sich nicht jede Investition in ein Hochschulstudium auszahlen. Für ein Studium und eine mögliche Karriere sprechen zwei Punkte. In immer stärkerem Maße werden Bereiche der Wirtschaft wissenschaftlich durchdrungen, für die eine qualifizierte Ausbildung unerlässlich ist. Zum anderen erfordert der kontinuierliche technische Fortschritt eine laufende Weiterbildung, für die der akademisch Ausgebildete bessere Voraussetzungen mitbringt.

Die Promotion ist dagegen zunächst nur als persönlicher Prestigeerwerb zu werten. Darüber hinaus bescheinigt sie dem Träger des Dokortitels eine für bestimmte Tätigkeitsbereiche unerlässliche wissenschaftliche Qualifikation. Für die Karriere ist die Promotion in der Regel nicht von entscheidender Bedeutung, sie kann sich im Gegenteil nachteilig auswirken, wenn der Bewerber älter als 30 Jahre wird, bevor er in die industrielle Praxis kommt; denn die Zeit der Promotion ist in der Regel für die praktische Tätigkeit in der Industrie verloren. Der Promovierte wird bei der Einstellung auch nur als ein Absolvent betrachtet, der sich erst noch in der Praxis bewähren muß.

In bestimmten Positionen mit Repräsentationscharakter und zuweilen in mittleren und kleineren Unternehmen ist der promovierte Wirtschaftswissenschaftler allerdings manchmal gefragt. Von besonderer Wichtigkeit bei der Beurteilung der Promotionsfrage kann das Thema der Arbeit sein. Immer dann, wenn ein nahtloser Übergang von der Promotionsarbeit in die praktische Tätigkeit der Industrie gewährleistet ist, d. h. das Promotionsthema praxisbezogen ist,

kann sich der Zeitaufwand der Promotion finanziell und karrieremäßig positiv auswirken.

Universitätsabsolventen zu alt?

Diese Frage kann kurz dahingehend beantwortet werden, daß für europäische und amerikanische Verhältnisse deutsche Hochschulabsolventen in der Regel durchschnittlich 3 Jahre älter sind als ihre ausländischen Kollegen. Die Ursachen dafür liegen vorwiegend im deutschen Bildungssystem.

Bei älteren Bewerbern, die zum Beispiel über den zweiten Bildungsweg zum Studium gekommen sind und schon praktische Erfahrungen vor und während des Studiums gesammelt haben, wird ein Alter von über 30 Jahren auch akzeptiert. Aus meiner Vermittlungstätigkeit

glaube ich beurteilen zu können, daß die Industrie an jüngeren Hochschulabsolventen stark interessiert ist. Maßgebend ist vor allem hierfür, daß die Unternehmen das Hochschulstudium nur als eine unter anderen möglichen Voraussetzungen eines Bewerbers ansehen. Das Interesse der Industrie an Akademikern liegt im wesentlichen darin, daß sie sich vor allem fachlich und charakterlich in bestimmten Positionen schnell einarbeiten und bewähren. Je früher diese Bewährung erfolgt, um so interessanter sind sie für die Industrie.

Die steigende Zahl von Wirtschaftswissenschaftlern in den letzten Jahren konnte der Arbeitsmarkt ohne erkennbare Schwierigkeiten aufnehmen. Dabei stieg der Bedarf im gleichen Umfang in allen Bereichen, wie

Industrie, Banken, Handel, öffentlicher Dienst, Kammer und Verband, allerdings mit zum Teil unterschiedlichen Schwerpunkten in den Anforderungen an die Ausbildung. Die Industrie ist hier besonders an stärker betriebswirtschaftlich ausgerichteten Wirtschaftswissenschaftlern interessiert. Für die nächste Zeit kann man voraussichtlich damit rechnen, daß für den reinen Volkswirt die Zahl der seiner Ausbildung adäquaten Stellen sicher nicht im gleichen Maße wie die der Absolventen steigen wird. Eine stärkere Hinwendung zu betriebswirtschaftlichen Fragen während des Studiums scheint daher für den Volkswirt empfehlenswert, wobei er seinen Marktwert auch bei den anderen obengenannten Gruppen von Arbeitgebern in der Einstellungsphase erhöhen kann.

VERÖFFENTLICHUNGEN DES HWWA-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG-HAMBURG

MILITÄRAUSGABEN UND WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG

von **Horst Regling**

Der ökonomischen Bedeutung der Militärausgaben wurde in der Bundesrepublik bisher wenig Beachtung geschenkt. Erst die sich verstärkenden Hinweise auf die bedeutsamen ökonomisch wirksamen Nebeneffekte, die insbesondere in den USA dem militärischen Sektor zugeschrieben werden, ließen Zweifel an der traditionellen Auffassung von der Unproduktivität der Militärausgaben aufkommen. Die vielfältigen Auswirkungen, die die Ausgaben im militärischen Bereich nach der Wiederaufrüstung auf das Produktionspotential sowie die wirtschaftliche Entwicklung in der Bundesrepublik ausgelöst haben, sind daher Gegenstand der vorliegenden Analyse.

Oktav, 265 Seiten, 1970, brosch. DM 34,—

V E R L A G W E L T A R C H I V G M B H - H A M B U R G