



**Potsdam  
Transfer**  
Science meets Market

## Lernergebnisorientierte Angebotsentwicklung MBA Energietechnik

Diese Untersuchung fand im Rahmen des Projektes „QUP – Qualifizierung – Unterstützung – Professionalisierung zur Gestaltung des demografischen Wandels“ statt. Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH21031 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor/bei der Autorin.



Dieses Werk bzw. dieser Inhalt ist unter einer Creative Commons-Lizenz lizenziert.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



GEFÖRDERT VON  
Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung .....	3
2. Theorie - Lernergebnisorientierte Angebotsentwicklung .....	3
3. Methodik und Vorgehensweise .....	4
4. Erhebung der Grunddaten .....	5
4.1. Soziodemografische Grunddaten und Statistiken.....	5
4.2. Analyse der Gehaltsverteilung.....	7
4.3. Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort Ostdeutschland.....	8
5. Mitbewerberanalyse .....	12
5.1 Angebote aus der akademischen Bildung .....	12
5.2. Angebote aus der beruflichen Bildung.....	16
6. Zusammenfassung – Chancen und Risiken.....	16
7. Anhang .....	18

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Lernorientierte Angebotsentwicklung.....	4
Abbildung 2: Männer- und Frauenanteil .....	6
Abbildung 3: Akademikerquote.....	6
Abbildung 4: Beschäftigungsverhältnisse .....	6
Abbildung 5: Altersstruktur der Beschäftigten.....	6
Abbildung 6: Verdienst von Frauen und Männern.....	7
Abbildung 7: Verdienst nach Bundesländern.....	7
Abbildung 8: Verdienst und Unternehmensgröße.....	7
Abbildung 9: Verdienst und Berufserfahrung.....	7

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Akademische Angebote im Vergleich.....	13
Tabelle 2 : SWOT-Analyse.....	17

## 1. Einleitung

In diesem Dokument werden Verfahren und Ergebnisse der Lernergebnisorientierten Angebotsentwicklung am Beispiel eines MBA-Studiengangs „Energietechnik“ dargestellt. Bei der Entwicklung des gezielt auf den regionalen Raum Berlin und Brandenburg<sup>1</sup> ausgerichteten Programmes wurden die aktuellen Anforderungen moderner Bildungsangebote berücksichtigt.

## 2. Theorie - Lernergebnisorientierte Angebotsentwicklung

Die Entwicklung von marktfähigen Bildungsangeboten, ist eine der Hauptaufgaben privatwirtschaftlicher Bildungsträger. Für Hochschulen gilt dies im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung. Ein zentraler Aspekt eines solchen Prozesses ist die Orientierung am Lernergebnis. . Es gilt, die Ergebnisse der Bildungsaktivitäten transparent zu berichten und entsprechende Maßnahmen qualitätsgesichert umzusetzen. Die lernergebnisorientierte Angebotsentwicklung ermöglicht es, ein für die Beteiligten vorteilhaftes Ergebnis zu erzielen, da es diesen Ansatz bereits in der Konzeptionsphase verfolgt. Weiterbildungsbedarf ist im Kern als ein Lernerfordernis zu beschreiben, das sich aus einer Diskrepanz zwischen vorhandenen und wünschenswerten Kompetenzen ergibt. Je konkreter es gelingt, diese Spanne zu beschreiben, umso genauer können bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote entwickelt werden.

Lernergebnisse oder „Learning Outcomes“ beschreiben, was ein Studierender oder Lernender am Ende eines Lernprozesses *weiß, versteht* und in der Lage ist *zu tun*. Folglich werden Lernergebnisse vor dem Hintergrund eines einheitlichen Qualifikationsrahmens als Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen definiert. Mit der Orientierung an und der Verwendung von Lernergebnissen ist somit ein Perspektivenwechsel von einer zuvor dozentenbezogenen hin zu einer lernbezogenen Wissensvermittlung vollzogen worden (vgl. Schermutzki, 2007: 4). Elementare Ziele der Lernergebnis- oder Outcome-Orientierung als „gemeinsame Sprache“ zwischen unterschiedlichen Bildungseinrichtungen und –systemen sind die Schaffung von Vergleichbarkeit, Anerkennung und Transparenz. Die Lernergebnisorientierung bietet damit Ansatzpunkte für eine ganzheitliche Qualitätssicherung bei der Entwicklung, Realisierung und Bewertung von Bildungsangeboten.

Für die Entwicklung lernergebnisorientierter Studienangebote und entsprechender Module empfehlen Bergstermann et al. (2013) ein übergeordnetes Vorgehen, welches schematisch in Abbildung 1 dargestellt wird. In einem ersten Schritt sollten zunächst Grundbedingungen analysiert werden. Hierbei sind die bereits vorhandenen Angebote von anderen Weiterbildungsträgern zu berücksichtigen, sowie die Bedarfe zu ermitteln. Ebenso ist eine Analyse der eigenen internen Ressourcen und Potentiale des Weiterbildungsträgers vorzunehmen und Risiken sind abzuschätzen.

<sup>1</sup> *Im Sinne einer besseren Lesbarkeit der Texte wurde von uns entweder die männliche oder weibliche Form von personenbezogenen Hauptwörtern gewählt. Dies impliziert keinesfalls eine Benachteiligung des jeweils anderen Geschlechts. Frauen und Männer mögen sich von den Inhalten gleichermaßen angesprochen fühlen. Wir danken für Ihr Verständnis.*

Weiterhin ist die Bezugnahme auf einen Qualifikationsrahmen notwendig, um Lernergebnisse anhand von Kompetenzen, Kenntnissen und Fertigkeiten beschreiben zu können. In einem nächsten Schritt werden Lernergebnisziele auf Studiengangebene formuliert: es wird beschrieben, welche Kompetenzen die Studierenden bis zum Ende des Studiengangs erwerben sollen. Daran schließt sich die Auswahl von Modulen im Rahmen des Studiengangs an, für die im Folgenden weitere Lernergebnisse zu formulieren sind. Um zu überprüfen, ob die Lernergebnisse des Studiengangs in den einzelnen Modulen wiederzufinden sind, ist abschließend ein Modulmapping zu erstellen. Gegebenenfalls sind daraufhin Reformulierungen an den Lernergebnissen vorzunehmen (vgl. Bergstermann et al. 2013: 18).

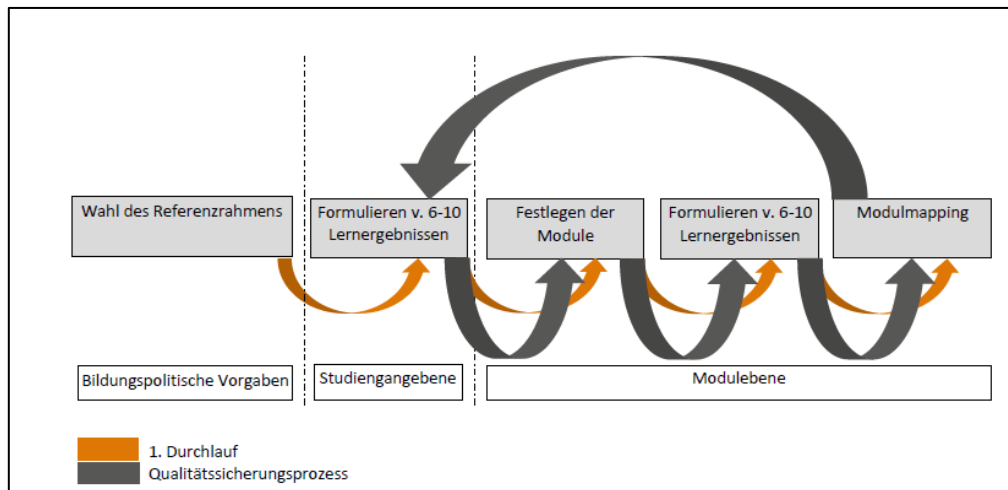


Abbildung 1: Lernorientierte Angebotsentwicklung; Quelle: Bergstermann, Cendon, Flacke et al. 2013: 19

### 3. Methodik und Vorgehensweise

Die hier vorgestellte Marktanalyse gliedert sich in zwei Teile: die Erhebung der Grunddaten sowie die Konkurrenzanalyse. Untersuchungsgegenstand ersterer sind Informationen über die Zielgruppen in der Zielregion, etwa statistische Angaben zu Branchen und Wachstumsfeldern. Diese Daten werden anhand öffentlich zugänglicher Statistiken und Studien ermittelt. So wird als Grundlage für die Beschäftigtenübersicht im Bereich Energietechnik die offizielle Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit mit Stand 31.03.2015 herangezogen. Zur Darstellung der Vergütung im betroffenen Berufsfeld wird der StepStone Gehaltsreport für das Jahr 2014 mit Online-Quellen und Gehaltsstatistiken kombiniert, um ein möglichst realitätsnahes Bild des Gehaltsgefüges zu zeichnen. Die gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Rahmenbedingungen, Chancen und Risiken können ausgewählten Fachartikeln entnommen werden, beispielsweise dem Magazin für Politik und Zeitgeschichte der Bundeszentrale für Politische Bildung *bpb*.

Die Konkurrenzanalyse vergleicht potentielle und tatsächliche Mitbewerber auf dem Gebiet des Studiengangs MBA Energietechnik anhand ausgewählter Kriterien. Als Untersuchungsgegenstand zählen dabei weiterbildende (nicht konsekutive) Studiengänge mit einem Masterabschluss (bzw. Äquivalent dazu im deutschsprachigen Raum), beschränkt auf die neuen Bundesländer und Berlin. Dabei wird zwischen wissenschaftlichen Bildungsangeboten der hiesigen Universitäten, Fachhochschulen und privaten Hochschulen

einerseits und Mitbewerbern aus der beruflichen (Weiter-)Bildung andererseits unterschieden. Als Anlaufstelle für diese Recherchen wurden sowohl die offizielle Homepage der Hochschulrektorenkonferenz, [www.hochschulkompass.de](http://www.hochschulkompass.de), als auch die Weiterbildungsdatenbank der Bundesländer Berlin und Brandenburg, <http://www.wdb-suchportal.de/> ausgewählt.

Neben den festgelegten räumlichen Kriterien sowie der Unterscheidung zwischen wissenschafts- und praxisorientiert werden zur Suchmaske die Anforderungen über den zeitlichen Umfang der Mitbewerberangebote (mindestens 12 Monate), die Kategorie des vermittelten Abschlusses (Master bzw. gleichwertiger berufsbildender Abschluss in der Kategorie 7 des europäischen Referenzrahmens) sowie die inhaltliche Ausrichtung des Angebotes (Energietechnik mit der entsprechenden Kombination aus fachspezifischen und betriebswirtschaftlichen Elementen) hinzugefügt. Daraus ergeben sich fünf wissenschaftlich orientierte Weiterbildungsangebote, welche an mehreren Standorten innerhalb der neuen Bundesländer und Berlins besucht werden können.

## 4. Erhebung der Grunddaten

### 4.1. Soziodemografische Grunddaten und Statistiken

Untersuchungsgegenstand für diesen Abschnitt der Analyse sind statistische Angaben über die potentielle Zielgruppe, vor allem über die Branchen selbiger. Dabei sind insbesondere folgende Angaben von Interesse:

- a) Anzahl der Beschäftigten im Bereich Energietechnik
- b) Altersverteilung
- c) Beschäftigungsgrad
- d) Akademikerquote
- e) Einkommensverteilung
- f) Unternehmensstrukturen bzw. -organisation
- g) Wachstumspotentiale bzw. Risiken der Berufs- und Zielgruppe
- h) Beschäftigte im zugehörigen Hochschulbereich
- i) Kompetenzfelder des Anbieters (Universität Potsdam)
- j) Besondere Kennzeichen der Zielgruppe, etwa Organisation oder Erreichbarkeit

Als Grundlage für die Beschäftigtenstatistik wird der offizielle Arbeitsmarktbericht der Bundesagentur für Arbeit in seiner letzten Ausführung zum Stichtag 31.03.2015 herangezogen. Diese Statistik erfasst regional aufgeteilt (hier verwendet: Daten für die neuen Bundesländer und Berlin) die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach der ausgeübten Tätigkeit der Klassifikation der Berufe (KldB 2010<sup>1</sup>) und ausgewählten Merkmalen. Es werden im Folgenden alle Berufskennziffern der KldB 2010 zum Vergleich herangezogen, welche zum Bereich Energietechnik sowie der Elektrotechnik gehören. Dazu zählen Berufstätige in der Bauelektrik, der Elektromaschinentechnik, der regenerativen Energietechnik, der Mikrosystemtechnik und der Telekommunikations- und Informationssteuerung.

<sup>1</sup> Hier berücksichtigt: 262 Energietechnik; 263 Elektrotechnik

Grafische Darstellung der demografischen Daten (Quelle: Arbeitsmarktstatistik der BA 2015):

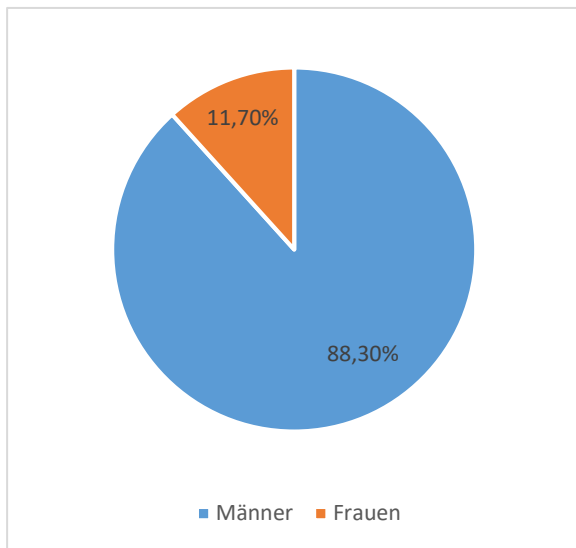


Abbildung 2: Männer- und Frauenanteil

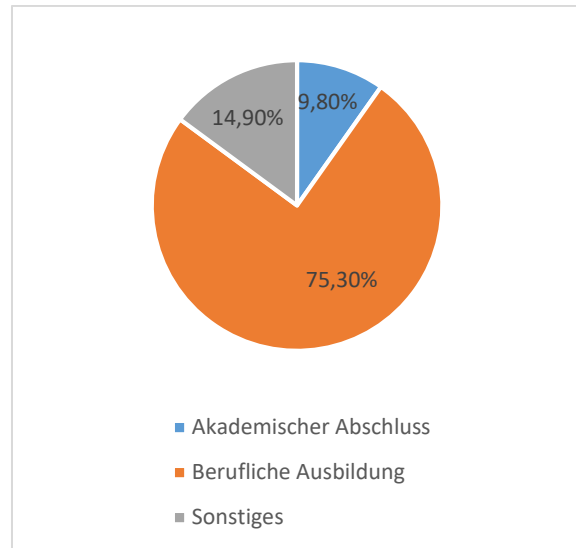


Abbildung 3: Akademikerquote

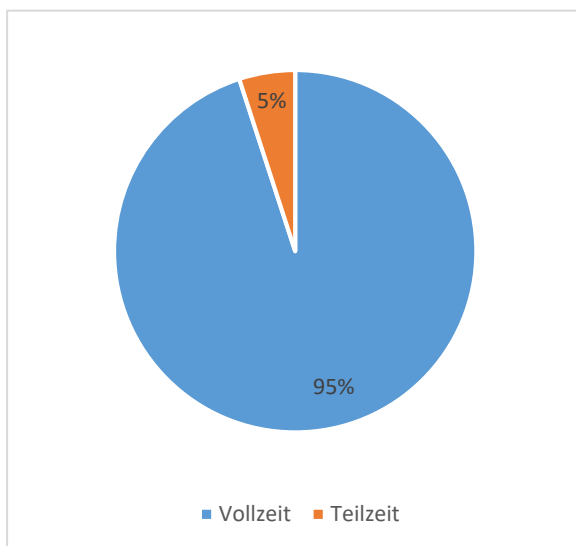


Abbildung 4: Beschäftigungsverhältnisse

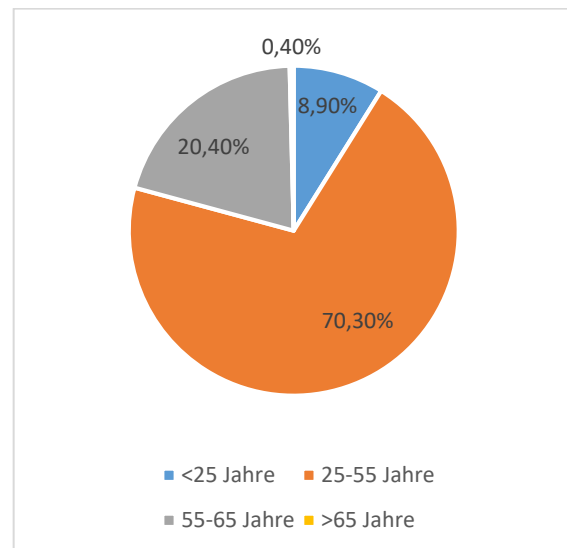


Abbildung 5: Altersstruktur der Beschäftigten

Insgesamt waren in den neuen Bundesländern und Berlin zum Stichtag 158.163 Menschen in den Bereichen Energie- und Elektrotechnik hauptberuflich beschäftigt, davon 139.701 Männer (88,3%) und 18.462 Frauen (11,7%). Von allen Beschäftigten arbeiteten insgesamt 150.189 in Vollzeit, das entspricht einem Anteil von 95%. Dem gegenüber stehen 7.974 Beschäftigte in Teilzeit, ein Anteil von 5%. Über alle Beschäftigten hinweg summiert sich die Akademikerquote auf 9,8%, einen beruflichen Abschluss können dagegen 75,3% der Beschäftigten vorweisen; 14,9% haben einen anderen oder gar keinen höheren Bildungsabschluss. Die Mehrheit der Beschäftigten im Sportbereich fällt in den Altersbereich von 25-55 Jahren (111.155 / 70,3%), die zweitgrößte Gruppe sind die 55- bis 65-jährigen (32.197 / 20,4%). Nur wenige der Arbeitnehmer sind jünger als 25 (14.129 / 8,9 %) oder älter

als 65 (682 / 0,4% %). Im Vergleich zu vorangegangenen Marktstudien und Beschäftigtenanalysen fällt der deutlich verringerte Frauenanteil auf: Die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit zeigen, dass die Berufe innerhalb der Energie- und Elektrotechnik immer noch von Männern dominiert werden. Des Weiteren zeigt sich im Vergleich zu anderen Berufsgruppen ein deutlich geringerer Anteil an Teilzeitbeschäftigten; Tätigkeiten in den relevanten Feldern werden vorwiegend in Vollzeit ausgeführt. Wenig überraschend ist die dritte Besonderheit in diesem Vergleich, die stark verminderte Akademikerquote, die auf den praktischen Charakter vieler Tätigkeiten in diesem Berufsfeld zurückzuführen ist. Weniger als 10% der Beschäftigten können einen akademischen Abschluss vorweisen. Demgegenüber stehen ein hoher Anteil an beruflich Ausgebildeten sowie ein beachtlicher Anteil von knapp 15%, der eine niedrigere oder überhaupt keine Ausbildung vorweisen kann.

#### 4.2. Analyse der Gehaltsverteilung (Jahresbruttoeinkommen)

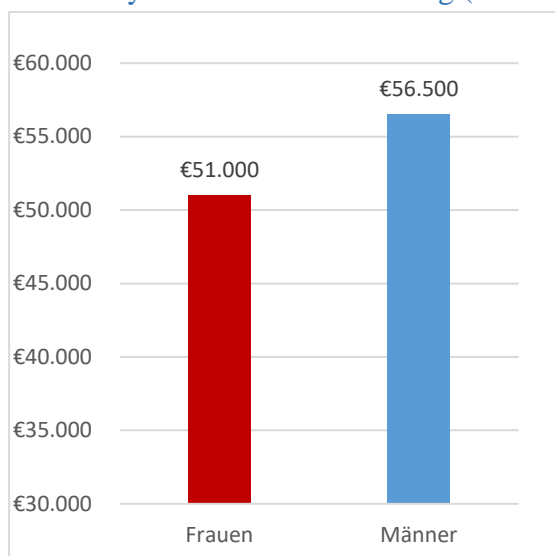


Abbildung 6: Verdienst von Frauen und Männern



Abbildung 7: Verdienst nach Bundesländern



Abbildung 8: Verdienst und Unternehmensgröße

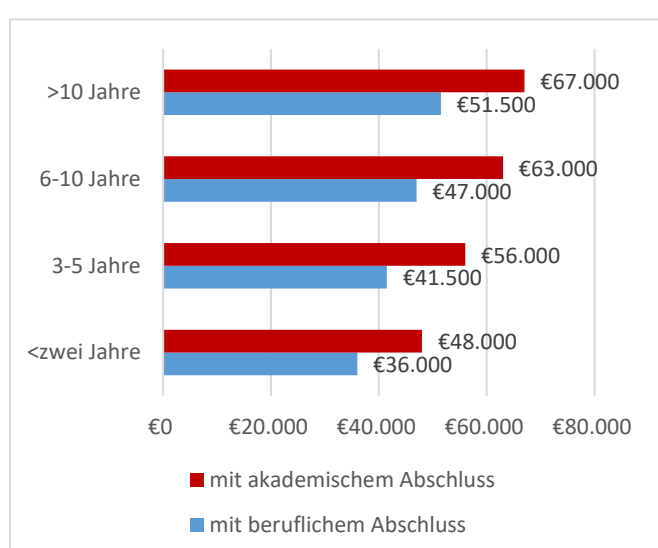


Abbildung 9: Verdienst und Berufserfahrung

Das jährliche Durchschnittsgehalt (Brutto) für einen Energie- bzw. Elektrotechniker in Deutschland beträgt ca. 56.500€, was nach dem StepStone-Gehaltsreport in das untere Ende der Verdienstabelle für Ingenieursberufe fällt (S.14). Wie in vielen anderen Berufsfeldern unterliegt der durchschnittliche Verdienst allerdings starken Schwankungen in Abhängigkeit anderer Variablen. Ein Beispiel ist das Gehaltsgefälle zwischen den alten und neuen Bundesländern: Den südlichen bzw. südwestlichen Bundesländern mit einem Jahresdurchschnittsgehalt von 59.000€ bis 60.000€ stehen die neuen Bundesländer mit nur 42.500€ bis 49.500€ gegenüber. Am schlechtesten Verdienen Energietechnikerin Thüringen, Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg und insbesondere Berlin ordnen sich mit einem Jahresverdienst von knapp unter 50.000€ im unteren Mittelfeld ein. Ebenso wie in vorangegangenen Marktstudien und Beschäftigtenanalysen lässt sich auch bei den Energie- und Elektrotechnikern ein Gehaltsunterschied zwischen den Geschlechtern feststellen: Frauen verdienen im Schnitt 51.000€ jährlich und damit nur etwa 90% des Lohns ihrer männlichen Kollegen mit im Schnitt 56.500€. Ebenfalls analog zu früheren Analysen ist das positive Verhältnis zwischen Gehalt und Unternehmensgröße: Während Mitarbeiter kleinerer Unternehmen im Jahr nur etwa 54.500€ verdienen, so steigt das Durchschnittsgehalt auf etwa 56.500€ bei Unternehmen mit 500-1.000 Mitarbeitern und auf immerhin 59.000€ in Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten. Höher als in anderen zuvor betrachteten Berufsfeldern fällt der „Akademikerbonus“ auf das Gehalt aus: Unabhängig von der bisher gesammelten Berufserfahrung verdienen Mitarbeiter mit einem akademischen Abschluss ca. 30-35% mehr als ihre Kollegen mit einem beruflichen Abschluss. Zusätzlich steigt der Verdienst mit zunehmender Berufserfahrung: So liegt das durchschnittliche Gehalt für Energietechniker mit weniger als zwei Jahren Berufserfahrung bei 36.000€ (mit beruflichem Abschluss) bzw. 48.000€ (mit akademischem Abschluss), während Mitarbeiter mit mehr als zehn Jahren Berufserfahrung im Schnitt 51.500€ bzw. 67.000€ verdienen. Etwas geringer als in anderen Berufsfeldern fallen die Boni für die Übernahme von Personalverantwortung sowie der Anteil variabler Bestandteile am Gehalt mit jeweils durchschnittlich sechs Prozent aus. Im Vergleich dazu liegt der Bonus für Personalverantwortliche in betriebswirtschaftlich orientierten Berufsfeldern bei 10-20%, die variablen Bestandteile machen dort etwa 7-10% des Jahresverdienstes aus.

#### 4.3. Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort Ostdeutschland

Nach der Zusammenfassung der soziodemografischen Daten und der Gehaltsverteilung soll nun die Perspektive auf den Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort Ostdeutschland gelegt werden. Auffällig an dieser Betrachtung ist, dass keiner der DAX-Konzerne in Ostdeutschland beheimatet ist. Frühere sog. „Leuchtturmprojekte“ wie das Solarunternehmen Q-Cells oder die Mikroleitertechnik-Firma Qimonda scheiterten durch Insolvenzen, sodass die Unternehmensstruktur in den neuen Ländern sehr kleinteilig organisiert ist. Je nach Bundesland werden zwei Drittel bis über 80% der Wirtschaftsleistung von Unternehmen mit weniger als 500 Mitarbeitern erbracht. So findet sich vielerorts ein starker und solider, über viele Jahre gewachsener Mittelstand, welcher allerdings außerordentlich kapitalschwach ist (vgl. Zukunft Ost, S. 12 & S. 55 f). Nach der Wiedervereinigung begann ein auch staatlich unterstützter Angleichungsprozess der Wirtschaftsleistung und der Lebensbedingungen in den



neuen Bundesländern, welcher auch 25 Jahre danach noch nicht vollendet ist. Die Wirtschaftsleistung pro Einwohner liegt in Ostdeutschland bei nur etwa 67% der Zahlen in den alten Bundesländern, die Arbeitslosigkeit liegt auch in Zeiten wirtschaftlichen Aufschwungs und unverminderter Exportstärke Deutschlands auf einem höheren Niveau als in Westdeutschland. Der seit langem stattfindende Strukturwandel hat dazu geführt, dass sich die Wirtschaftsleistung Ostdeutschlands auf wenige starke Standorte konzentriert, etwa den Ballungsraum Berlin, Dresden mit seiner Mikroelektronikindustrie, Jena als Standort der optischen Industrie sowie Chemnitz und Zwickau als neue Heimat mehrerer Maschinenbau- und Autozuliefererfirmen. Während also die Entwicklung des zweiten Sektors, des produzierenden Gewerbes, positiv verlief und hierbei sogar Arbeitsplätze in die neuen Länder verlagert wurden, ist der Dienstleistungssektor nach wie vor nur schwach ausgeprägt. Eine Besonderheit in Ostdeutschland ist dabei das stark überdimensionierte Baugewerbe, welches zwar in den letzten Jahren geschrumpft ist, aber dennoch weiteren Anpassungsprozessen an den Markt unterliegt. Die neuen Länder profitierten dagegen in den letzten Jahren von der zunehmenden Integration der osteuropäischen Wachstumsmärkte Polen, Tschechien, der Slowakei und Ungarn. Die Nähe bzw. direkte Grenze zu diesen Ländern, in denen die Nachfrage nach deutschen Produkten stetig steigt, bringt Ostdeutschland in eine wirtschaftlich bevorteilte Situation mit der Aussicht auf weitere wirtschaftliche Potentiale in der Zukunft, wenngleich diese Entwicklung auch mit Risiken verbunden ist, wie etwa mit der Verlagerung von Arbeitsplätzen nach Osteuropa. Weiteres Wachstumspotential der Unternehmen in Ostdeutschland liegt nach übereinstimmender Meinung von Experten vor allem in einer besseren Vernetzung untereinander, einem Wachstum der einzelnen Unternehmen zur Konsolidierung der kleinteiligen Unternehmensstruktur sowie der besseren Verzahnung von Wirtschaft und Wissenschaft (vgl. Burda, 2010).

Während sich die öffentlichen Investitionen in Forschung und Entwicklung pro Kopf in Ost- und Westdeutschland auf dem gleichen Niveau bewegen (196€ zu 198€ im Jahr 2010, vgl. Pasternack, 2007, S.13), ergibt sich für die Kombination aus öffentlichen und privaten Investitionen ein Verhältnis von 318€ zu 659€ zu Ungunsten der neuen Bundesländer. Der Anteil öffentlicher Investitionen an den Gesamtmitteln für Forschung und Entwicklung liegt somit in den neuen Ländern signifikant höher, gleichzeitig stehen in der Summe deutlich weniger finanzielle Mittel für den Wissenschaftssektor zur Verfügung. Dementsprechend ist nicht nur der Forschungsbereich selbst schwächer ausgeprägt, auch das in Deutschland einmalige Netz der dualen Ausbildung ist in Ostdeutschland von verminderter Kraft. Der Anteil der Beschäftigten im Bereich Forschung und Entwicklung ist in den neuen Ländern mit 4,5 pro 1.000 Einwohner nur halb so hoch wie in den alten Bundesländern mit 9,1. Insgesamt führt die Bundesagentur für Arbeit in ihren Beschäftigungsstatistiken für Ostdeutschland nur 883 Beschäftigte im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich. Das CHE Ranking listet keine ostdeutsche Universität als forschungsstark (nach Kriterien der Drittmittelannahme, DFG-Bewilligungen, Graduiertenkollegs u.a.); lediglich die TU Dresden, die TU Ilmenau, die Universität Jena, die Universität Magdeburg, die Universität Potsdam und die Universität Halle-Wittenberg weisen mindestens eine forschungsstarke Fakultät auf (vgl. Pasternack, 2007: S. 64).

Eine Besonderheit innerhalb Ostdeutschlands ist das Land Brandenburg mit seiner geografischen Nähe zu Berlin, mit dem es gewissermaßen ein „Tandem“ im Bereich der wirtschaftlichen Vermarktung bildet. So lassen sich Investoren durch die Standortvorteile der Metropole und potentielle Mitarbeiter durch die Aussicht auf günstigeren Wohnraum anlocken. Auch der universitäre und der Hochschulbereich sind in Berlin stark ausgeprägt. Die Verzahnung beider Bundesländer weiter vorangeschritten, als es die politischen Grenzen vermuten lassen. Eine gemeinsame Betrachtung beider Länder erscheint daher angebracht (vgl. Bundesbeauftragte der neuen Länder, 2015: Unternehmensstruktur Ostdeutschland – Gleichwertige Lebensverhältnisse schaffen).

Während das Feld der Universitäten und Hochschulen in Berlin sehr vielfältig ist, konzentriert sich das wissenschaftliche Angebot in Potsdam vornehmlich auf zwei Standorte: die Fachhochschule Potsdam und die Universität Potsdam, welche auch als potentieller Anbieter eines neuen Studiengangs angedacht ist. Während erstere sich vorrangig auf praxisbezogene, grundständige Studiengänge in spezifischen Themenfeldern beschränkt, bietet die Universität Potsdam grundständige, konsekutive sowie berufsbegleitende Studiengänge an und würde sich mit einem zusätzlichen Angebot auf diesem Gebiet weiter profilieren. Zum Forschungsprofil der Universität Potsdam zählen die Schwerpunkte Erdwissenschaften, Kognitionswissenschaften, Funktionelle Ökologie sowie Politik, Verwaltung und Management im Rahmen des „*Potsdam Centrum für Politik und Management PCPM*“. Ausbildungsmöglichkeiten im Bereich Energie- und Elektrotechnik kann bisher keine der beiden Hochschulen anbieten.

Für jedes neue Angebot ist es erforderlich, Wege zu finden, die potentielle Zielgruppe möglichst schnell und kostengünstig, aber dennoch umfassend zu erreichen. Den Studiengang in einschlägigen Suchportalen aufzulisten ist dazu allein nicht ausreichend, da er aus der Fülle anderer Angebote kaum hervorstechen würde. Es muss zusätzlich auch die Heterogenität der Zielgruppe berücksichtigt werden: Absolventen wissenschaftlicher Angebote aus dem Bereich Energietechnik, Berufstätige mit einer beruflichen Ausbildung und Quereinsteiger arbeiten in vielen verschiedenen Branchen, nicht immer nur auf den Raum Berlin-Brandenburg beschränkt. Dazu kommen Bachelor-Studenten relevanter Studiengänge an anderen Universitäten. Dies hat Auswirkungen auf die Kanäle zur Erreichbarkeit der Zielgruppe: Für potentielle Interessenten, welche noch an einer Universität immatrikuliert sind, eignen sich die bereitgestellten Instrumente der Universität gut als Multiplikator, wie etwa die E-Mail-Verteiler der Fachschaftsräte oder des Studierendenservices. Für Absolventen/Alumni der Universität Potsdam eignet sich das Alumni-Netzwerk der Universitätsgesellschaft Potsdam. Personen aus diesem Netzwerk bilden dabei nicht nur die direkte Zielgruppe, sondern ermöglichen u. U. auch die Kontaktaufnahme zu weiteren Interessenten, wirken also ebenfalls als Multiplikatoren. Eines der Ziele sollte es sein, weitere Kooperationspartner innerhalb und außerhalb der Universität zu finden und deren Ressourcen zu nutzen. Zu berücksichtigen sind ferner die potentiellen Interessenten im nahegelegenen Berlin, die einen großen Teil der Zielgruppe ausmachen. Indem auch dort gezielt auf eigene Angebote aufmerksam gemacht wird, kann sich die vielfältige und stark frequentierte Hochschullandschaft zunutze gemacht

werden. Der Universitätsstandort Potsdam ist von Steglitz und Zehlendorf aus leicht zu erreichen, was ihn für Interessenten aus diesen Bezirken attraktiver macht als beispielsweise Friedrichsfelde oder Hellersdorf.

Die besonderen Anforderungen der potentiellen Zielgruppe können wie folgt zusammengefasst werden: Der eher niedrige Anteil an Akademikern bei einem vergleichsweise hohen Anteil jüngerer Beschäftigter sollte bei der Angebotsentwicklung berücksichtigt werden. Dies kann etwa über angepasste Curricula mit Anrechnungsmöglichkeiten für Kompetenzen aus dem beruflichen Bereich oder über entsprechende Zeitmodelle realisiert werden, um möglichst große Anteile der Zielgruppe anzusprechen. Relevant sind auch die im Vergleich zu anderen Landesteilen und Ingenieursberufen schlechteren Einkommensverhältnisse im Bereich Energietechnik in den neuen Ländern, die in der Zielgruppenanalyse herausgearbeitet werden konnten: Geringere Einkünfte bedeuten geringere Ressourcen für Weiterbildungsprogramme. In diesem Zusammenhang erweist sich auch die Dominanz des kapitalschwachen Mittelstands als problematisch, da vermögens- oder umsatzschwächere Arbeitgeber u. U. weniger dazu in der Lage sind, ihre Mitarbeiter direkt oder indirekt bei der Wahrnehmung von Weiterbildungsangeboten zu unterstützen, etwa in Form von finanzieller Beteiligungen oder über angepasste Arbeitszeitmodelle. Als ein positiver Faktor könnten sich die neuen Weiterbildungsrichtlinie des Landes Brandenburg aus dem Jahr 2014 erweisen, mit denen die Möglichkeit geschaffen wurde, weiterbildungsinteressierten Bürgern des Landes Brandenburg zwischen 50% und 70% der Kosten für eine Weiterbildung zu erstatten, . Als Kostenträger fungiert dabei das Ministerium für Arbeit und Soziales Brandenburg (vgl. Richtlinie des Ministeriums für Arbeit und Soziales zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Land Brandenburg in der Förderperiode 2014-2020, 29.05.2015). Hieraus ergeben sich wiederum größere finanzielle Spielräume für die Wahrnehmung einer Weiterbildungsmaßnahme. Die Aufstiegschancen durch eine akademische Weiterbildung im Bereich Energietechnik, insbesondere die Chancen auf ein besseres Gehalt, sind gemäß den vorliegenden Quellen exzellent (vgl. Kapitel 4.2). Neben anderen Vorzügen eines akademischen Angebots, wie etwa dem Erwerb von Zertifikaten, Fremdsprachenkursen oder persönlicher Weiterentwicklung (soft skills), sollte auch dieser Aspekt zur besseren Vermarktung eines neuen Angebotes genutzt werden.

Kooperationen mit Unternehmen vor Ort sind aufgrund der immer noch stark zersplitterten Unternehmenslandschaft in den neuen Ländern nur schwer umzusetzen. Die zunehmende politische, wirtschaftliche und kulturelle Öffnung nach Osteuropa allerdings bietet Aussicht auf Wachstumschancen: Für Menschen aus den benachbarten Ländern sind nicht allein Jobangebote in Deutschland attraktiv, sondern gleichzeitig auch Möglichkeiten zur akademischen Weiterqualifizierung. Es muss in diesem Zusammenhang allerdings verstärkt auf Sprachbarrieren Rücksicht genommen werden. Außerdem sind Anrechnungspotentiale früherer Beschäftigungen in anderen Ländern zu berücksichtigen.

Gerade im nationalen Vergleich fällt die unterfinanzierte und schwächer ausgeprägte Wissenschaftsstruktur Ostdeutschlands auf. Eine frühzeitige und engagierte Profilbildung der Universität Potsdam als Träger attraktiver akademischer Weiterbildungsangebote im

berufsbegleitenden Bereich bietet die Chance, Interessenten aus schwächer ausgestatteten Regionen im Umfeld anzuwerben.

Die Nähe zu Berlin bietet zwei verschiedene Perspektiven: Angebote der Universität Potsdam sind einerseits starken Konkurrenzeffekten ausgesetzt. Andererseits können die günstige Lage der Universität Potsdam und ihr guter Ruf im Bereich der weiterbildenden Studiengänge das neue Angebot aber auch für Interessenten aus Berlin attraktiv machen. Des Weiteren bietet der Standort Potsdam auch Vorteile für diejenigen, die sich entweder in der Metropole Berlin nicht wohlfühlen oder denen aufgrund der kreativen Ausgestaltung der dortigen Angebote zu unübersichtlich ist. Wegen der guten Anbindung durch S-Bahn und Regionalverkehr ist Potsdam für Beschäftigte und Interessenten aus Berlin leicht erreichbar. Worauf es bei der Vermarktung ankommt ist es, das Angebot geschickt zu platzieren und die herausgearbeiteten Vorteile engagiert zu betonen.

## 5. Mitbewerberanalyse

Nach der Erhebung der zielgruppenspezifischen Grunddaten soll der Fokus nun auf die Mitbewerber im Bereich akademische und berufliche Weiterbildungsangebote im Bereich (MBA) Energietechnik gerichtet werden. Dazu werden zunächst Angebote aus der akademischen sowie aus der beruflichen Bildung tabellarisch dargestellt und anschließend zusammengefasst verglichen. Da selbst unter der hier gewählten Eingrenzung auf masteräquivalente Bildungsangebote in den neuen Ländern und Berlin mit dem Schwerpunkt Energietechnik viele Treffer erzielt werden, sollen im Folgenden zur besseren Übersicht lediglich exemplarisch Konkurrenzangebote miteinander verglichen werden. Die hier dargestellten Angebote wurden, wie bereits dargelegt, unter Nutzung der Websites [www.hochschulkompass.de](http://www.hochschulkompass.de) sowie <http://www.wdb-suchportal.de> gefunden. Als Suchmaske wurden dabei die Angaben weiterführende, berufsbegleitende Masterangebote in den neuen Bundesländern benutzt.

### 5.1 Angebote aus der akademischen Bildung

Es soll im Folgenden zur besseren Übersicht eine Auswahl an Studiengängen mit jeweils eigenen Merkmalen vorgestellt werden, nämlich:

- der MBA Energie- und Infrastrukturmanagement der Technischen Hochschule Wildau,
- der M.Eng. Energie- und Ressourceneffizienz der Beuth-Hochschule Berlin,
- der MBA Renewables ebenfalls von der Beuth-Hochschule Berlin,
- der MBA Energy Management der Technischen Universität Berlin sowie
- der M.Sc. Technologie- und Innovationsmanagement der Fachhochschule Brandenburg.

In der nachfolgenden Tabelle sind die wesentlichen Merkmale der hier untersuchten Studiengänge übersichtlich dargestellt:

MBA Energie- und Infrastrukturmanagement	MBA Renewables	M.Sc. Technologie- und Innovationsmanagement	MBA Energy Management	M. Eng. Energie- und Ressourceneffizienz
Technische Hochschule	Beuth Hochschule	Fachhochschule Brandenburg	Technische Universität	Beuth Hochschule
Wildau	Berlin	Brandenburg an der Havel	Berlin	Berlin
4 Semester	5 Semester	3 Semester	3 Semester	5 Semester
11800€	14000€	keine	17200€	9900€
Persönliche Management-techniken; Betriebswirtschaft (z.B. HR; Führung; Marketing); Strategisches Management; Energiemanagement (Energietechnik; Energierecht; Energiewirtschaft)	BWL Grundlagen (Accounting; Personal; Marketing; Projektmanagement; Investition; Wirtschaftsrecht); Soft Skills; Energiemodule (Energiepolitik; Systeme von Erneuerbaren Energien; Forschungsmethoden)	Wirtschaftswissenschaftliche Grundlagen (BWL und VWL); Technologie- und Innovationsmanagement; Soft Skills; Wahlfächer (u.a. Energieeffizienz; Energietechnik; Energiespeicher; Energiesysteme)	Wirtschaftliche Grundlagen; Strategische Führung; Technische Grundlagen; Investition; Power-Grid; Energiewirtschaft; Innovationsmanagement; Energieeffizienz	Energetische Gebäudebilanzierung; Heizungstechnik; Energiepolitik; Energierecht; Energiecontrolling; BWL-Grundlagen; Energiemanagement; Messtechnik; Beleuchtung; Energieeffizienz
Zum Wintersemester	Zum Wintersemester	Zum Sommer- und Wintersemester	Zum Wintersemester	Zum Wintersemester
Drei Wochen Präsenzphase pro Semester	Fernstudium mit freiwilligen Präsenzterminen	Mehrere Präsenzphasen pro Monat	4-5 Präsenztage pro Monat	Eine Präsenzphase pro Semester, sonst Fernstudium
60 LP	90LP	90LP	90LP	90 LP
Deutsch und Englisch <sup>2</sup>	Englisch	Deutsch und Englisch	Englisch	Deutsch und Englisch

Tabelle 1: Akademische Angebote im Vergleich, Quelle: [www.hochschulkompass.de](http://www.hochschulkompass.de)<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Hinweis zum Verständnis der Tabelle: Zeilenweise werden Name des Studiengangs, anbietende Hochschule, Studienort, Semesterumfang, Gesamtpreis, Schwerpunkte im Studium, Studienbeginn, zeitliche Organisation, Umfang in Leistungspunkten sowie die im Lehrbetrieb verwendeten Sprachen dargestellt, spaltenweise die verglichenen Angebote.

Eine Gemeinsamkeit der hier verglichenen Konkurrenzangebote sind die zur Teilnahme an den Studiengängen erforderlichen Kenntnisse der englischen Sprache. Der MBA Renewables sowie der MBA Energy Management umfassen dabei ein rein englischsprachiges Curriculum, während der M. Eng. Energie- und Ressourceneffizienz, der M.Sc. Technologie- und Innovationsmanagement sowie der MBA Energie- und Infrastrukturmanagement sowohl auf Deutsch als auch auf Englisch als Sprache im Lehrbetrieb zurückgreifen. Bis auf letzteren Studiengang, welcher nur 60LP umfasst, sind alle Angebote auf 90 LP angelegt. Ebenfalls einheitlich geregelt ist der Studienbeginn jeweils zum Wintersemester, nur der M.Sc. Technologie- und Innovationsmanagement kann auch zum Sommersemester begonnen werden. Von den hier verglichenen Angeboten finden drei an Hochschulen in Berlin statt, nur der M.Sc. Technologie- und Innovationsmanagement mit dem Studienort Brandenburg sowie der MBA Energie- und Infrastrukturmanagement der Technischen Hochschule Wildau bieten Studienorte außerhalb Berlins an. Diese Konzentration auf den Universitäts- und Hochschulstandort Berlin ist dabei kein auf den Bereich Energietechnik begrenztes Phänomen, sondern ließ sich auch in vorangegangenen Marktstudien zu Angeboten aus der Betriebswirtschaftslehre und dem Sportmanagement beobachten.

Deutliche Unterschiede lassen sich im Vergleichsfeld bei den Kosten und der Studiendauer feststellen. So erstrecken sich die kürzesten Angebote, nämlich der M.Sc. Technologie- und Innovationsmanagement sowie der MBA Energy Management, lediglich über drei Semester, während die längsten Angebote, nämlich der M.Eng. Energie- und Ressourceneffizienz sowie der MBA Renewables, ganze fünf Semester umfassen. Dazwischen liegt der MBA Energie- und Infrastrukturmanagement mit vier Semestern. Bei der Kostenfrage fällt der M.Sc. Technologie- und Innovationsmanagement etwas aus dem Rahmen, da er für Studierende kostenlos zur Verfügung gestellt wird. Am oberen Ende der hier vertretenen Angebote liegt der MBA Energy Management mit 17.200€, auch der MBA Renewables liegt mit 14.000€ für das gesamte Studium im oberen Teil des Preisfeldes. Etwas günstiger ist der MBA Energie- und Infrastrukturmanagement mit 11.800€, während der M.Eng. Energie- und Ressourceneffizienz mit 9.900€ das günstigste Angebot innerhalb der kostenpflichtigen Studiengänge darstellt.

Relevant für die Vereinbarkeit von Beruf und Weiterbildung ist die Gestaltung der Präsenzphasen, welche innerhalb der hier betrachteten Alternativen wenig restriktiv ausgelegt wird. Am meisten Präsenzzeit erfordern der M.Sc. Technologie- und Innovationsmanagement sowie der MBA Energy Management mit jeweils mehreren Präsenzphasen pro Monat, im Mittelfeld liegen hier der M.Eng. Energie- und Ressourceneffizienz sowie der MBA Energie- und Infrastrukturmanagement mit einer Präsenzphase pro Semester, welche allerdings in letzterem Fall bis zu drei Wochen umfassen kann. Der MBA Renewables dagegen erfordert von den Studierenden keinerlei persönliche Präsenz vor Ort, sondern gliedert sich in ein Fernstudium mit Online-Seminaren und –Tutorien sowie fakultative Präsenztermine vor Ort.

Das wichtigste Kriterium ist für die meisten Interessenten naturgemäß der im Rahmen der Weiterbildung vermittelte Inhalt. Hier lässt sich schon aus der Benennung sowie der Abschlussart der Studiengänge erkennen, dass teilweise große Diskrepanzen in der inhaltlichen Ausrichtung vorliegen. So wird im Rahmen des MBAs Energie- und

Infrastrukturmanagement der Fokus auf eine umfassende BWL-Ausbildung gelegt. Dazu umfasst das Curriculum einerseits Soft Skills, wie etwa Management- und Motivationstechniken, andererseits weitreichende Module direkt aus dem Bereich BWL, wie etwa Human Resources, Führung und Leadership, Marketing sowie Strategisches Management. Dazu kommt als drittes Studienfeld der Bereich Energiemanagement, in dessen Rahmen Module wie Energietechnik, Energierecht sowie Energiewirtschaft behandelt werden. Bei diesem Studiengang lässt sich folglich eine starke Konzentration auf eine solide wirtschaftliche Aus- bzw. Weiterbildung feststellen. Der MBA Renewables der Beuth Hochschule ist vom grundsätzlichen Aufbau und vom wirtschaftlichen Schwerpunkt her ähnlich gestaltet, wobei der Fokus zusätzlich in besonderem Maße auf erneuerbare Energien gerichtet wird.. Hier werden neben den Soft Skills ebenfalls umfassende BWL-Kenntnisse mit den Modulen Accounting, Personal, Marketing, Investition, Projektmanagement sowie Wirtschaftsrecht vermittelt, der Energiebereich gliedert sich jedoch davon abweichend in die Module Energiepolitik, Systeme von erneuerbaren Energien sowie Forschungsmethoden zu erneuerbaren Energien und legt damit einen klaren Fokus auf den Bereich der nachhaltigen Energiegewinnung. Weniger wirtschaftslastig gegliedert ist der MBA Energy Management, welcher neben BWL- und VWL-Grundlagen noch die Bereiche der strategischen Führung und des Innovationsmanagements abdeckt, sich ansonsten aber auf den Bereich Energietechnik mit den Modulen Technische Grundlagen, Power-Grid, Energiewirtschaft sowie Energieeffizienz konzentriert. Ein etwas anderes inhaltliches Konzept verfolgt die FH Brandenburg mit dem M.Sc. Technologie- und Innovationsmanagement, welcher sich in einen Teil der Pflichtmodule und einen Wahlpflichtbereich aufteilt. Zu ersterem gehören die Module Wirtschaftswissenschaftliche Grundlagen, Technologie- und Innovationsmanagement sowie Soft Skills, während im Rahmen der Wahlfächer etwa der Bereich Energietechnik vertieft werden kann. Weitere Wahlmöglichkeiten sind die Module Energieeffizienz, Energiesysteme sowie Energiespeicher, wobei aus den vier Angeboten zwei gewählt werden müssen. Gewissermaßen am anderen Ende der Skala zum wirtschaftswissenschaftlichen Anteil liegt der M. Eng. Energie und Ressourceneffizienz, welcher im Gegenzug einen hohen Anteil an technischen Modulen aufbieten kann. Zu den betriebswirtschaftlichen Grundlagen werden noch Aspekte des Energiemanagements vermittelt, die weiteren Module behandeln technisch spezialisierte Teilbereiche der Energietechnik. Dazu gehören die energetische Gebäudebilanzierung, Heizungstechnik, Energiepolitik, das Energierecht, Energiecontrolling, die Messtechnik, Beleuchtung sowie die Energieeffizienz. Hier ist also verglichen mit den erstgenannten Angeboten eine gegenläufige Ausrichtung erkennbar.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass einer großen inhaltlichen Diskrepanz zwischen den Angeboten mehrere Gemeinsamkeiten bei der organisatorischen Ausgestaltung selbiger gegenüberstehen. So finden sich im inhaltlichen Bereich sowohl eher betriebswirtschaftlich orientierte Studiengänge wie der MBA Energie- und Infrastrukturmanagement oder der MBA Renewables als auch eher technisch orientierte Angebote wie der M.Eng. Energie- und Ressourceneffizienz, während der M.Sc. Technologie- und Innovationsmanagement gewissermaßen den Mittelweg wählt und Wahlmöglichkeiten bei der technischen Vertiefung neben einer betriebswirtschaftlichen Grundlagenvermittlung offeriert. Im Bereich des Studenumfangs an ECTS und des Studienbeginns lassen sich keine größeren Unterschiede

feststellen, im Schnitt vier Semester bei 90 Leistungspunkten scheinen hier der Mittelweg zu sein. Ebenfalls eindeutig ist die Anforderung eines zumindest zweisprachigen Curriculums, einige Angebote verlegen sich gar vollständig auf die rein englischsprachige Vermittlung der Inhalte. In der Kostenfrage ist die Spanne der Möglichkeiten ebenfalls begrenzt und liegt zwischen 9.900€ für das günstigste Angebot und 17.200€ für den Spitzenreiter des Kostenrankings, den MBA Energy Management, welcher noch dazu zu den kürzeren Angeboten im Vergleich zählt.

## 5.2 Angebote aus der beruflichen Bildung

Im Bereich Energietechnik lassen sich im Rahmen der beruflichen Bildung keine Angebote identifizieren, die den hier gestellten Anforderungen für die Aufnahme in den Vergleich, mindestens ein Jahr Dauer, Abschluss auf Fachwirt-Niveau, im Raum Berlin-Brandenburg entsprechen. Daher entfällt dieser Teilvergleich.

## 6. Zusammenfassung – Chancen und Risiken

Basierend auf den hier vorgestellten und ausgearbeiteten Daten und Analysen sollen im Folgenden die Ergebnisse kurz zusammengefasst und interpretiert werden. Dazu werden die Informationen zunächst in einer SWOT-Analyse durchgeführt, um die ermittelten Rahmenbedingungen bzw. Potentiale einzuordnen. Spaltenweise werden dabei interne Stärken und Schwächen dargestellt, zeilenweise externe Chancen und Risiken.



## Stärken

## Schwächen

<b>CHANCEN</b>	Marktlücke für einen MBA Energietechnik, kein vergleichbarer Studiengang in Potsdam  Förderungsinitiative des Landes Brandenburg, neue Finanzierungsmöglichkeiten für Interessenten  Gesteigerte Verdienstmöglichkeiten mit akademischer Weiterbildung	Fehlende Angebote im Bereich der beruflichen Bildung, außerdem: niedrige Akademikerquote  Herausforderung: Überzeugung vom Nutzen einer akademischen Weiterbildung auch für „wissenschaftsfremde“ Berufstätige
	<b>RISIKEN</b>	Schwach ausgebildeter Wissenschaftsstandort Ostdeutschland, Universität Potsdam konnte sich aber etablieren  Schwache Kauf- und Finanzkraft der Unternehmen und Privathaushalte in Ostdeutschland, evtl. günstigere Angebote an der Universität Potsdam durch Synergien mit anderen Weiterbildungsprogrammen

Tabelle 2: SWOT-Analyse

Bei Betrachtung der grafischen Analyse wird bereits deutlich, dass in Potsdam eine Marktlücke für ein MBA-Programm im Bereich Energietechnik existiert. Es gibt bisher schlichtweg keine vergleichbaren Studiengänge an den wissenschaftlichen Einrichtungen der Stadt. Diese prinzipielle Chance wird allerdings durch zwei Sachverhalte eingeschränkt, zum einen durch die geographische Nähe zum Wissenschaftsstandort Berlin, welcher eine durchaus respektable Zahl an Konkurrenzangeboten offeriert und die Wettbewerbssituation dadurch bei mangelnder Abgrenzung des neuen Studiengangs in Potsdam verschärfen kann, zum anderen durch die mangelnde Erfahrung an der Universität Potsdam mit Studiengängen dieser Fachrichtung. Notwendige Ressourcen und ggf. auch Kooperationen zur Sicherstellung des Lehrbetriebs müssen sorgfältig aufgebaut werden, um einen umfassenden Lehrbetrieb garantieren zu können. Dabei kommt der Universität auch der Umstand zugute, dass sie sich auf dem Gebiet der weiterbildenden Studiengänge mithilfe von UP Transfer bereits etablieren konnte und mit anderen MBA-Programmen, etwa im Personal- oder im IT-Bereich, bereits grundsätzliche Erfahrung sammeln konnte. Diese starke Position im Bereich der MBA-Programme kann mit einem neuen Angebot in der Energietechnik und der Gewinnung weiterer Zielgruppen noch weiter ausgebaut werden.

Neben eventuell vorhandenen Defiziten in der wissenschaftlichen Infrastruktur gilt es in den neuen Bundesländern auch, noch immer vorhandene Defizite in der Kauf- und Finanzkraft der

Unternehmen und Privathaushalte zu beachten. Diesen steht im Schnitt weniger Geld für Weiterbildungsprogramme zur Verfügung, was bei der Marktpositionierung des neuen Studienganges berücksichtigt werden sollte. Positiv wirkt sich hierbei allerdings der Umstand aus, dass seit einigen Monaten eine neue Förderungsinitiative des Landes Brandenburg existiert, wonach Bürgerinnen und Bürger des Bundeslandes bis zu 70% der Kosten für eine Weiterbildung vom Land erstattet bekommen können. Dieser Faktor und auch die durch eine akademische Weiterbildung zu erwartenden Gehaltszuwächse von etwa 30-35% (siehe Kapitel 4.2) erlauben die Aussicht auf eine erhöhte Zahlungsbereitschaft der Interessenten, was den Spielraum bei der preislichen Angebotsgestaltung erweitert.

Zu beachten ist, dass zumindest im Raum Berlin-Brandenburg mit den hier untersuchten Kriterien keine beruflichen Weiterbildungsangebote für den Bereich Energietechnik existieren. Des Weiteren liegt die Akademikerquote laut der Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit im Vergleich niedriger als in vorangegangenen Analysen zu anderen Berufsfeldern. Kombiniert ergibt sich dadurch einerseits die Chance, auch beruflich qualifizierte Arbeitnehmer verstärkt ansprechen zu können, da keine Konkurrenz aus diesem Segment der Weiterbildung zu erwarten ist. Andererseits stellt dies die Universität Potsdam vor die Herausforderung, auch solche potentiellen Interessenten von den Vorzügen einer akademischen Weiterbildung zu überzeugen, die zuvor noch kaum oder gar nicht mit wissenschaftlichen Einrichtungen und Angeboten zu tun hatten. Hier lassen sich durch eine passende inhaltliche (praxisnahe) Ausgestaltung und durch die gezielte Darstellung der gebotenen Vorteile auch für außerwissenschaftlich qualifizierte Interessenten überzeugen und neue Zielgruppen ansprechen.

Bezüglich der Zielgruppe ist zu beachten, dass diese besonders heterogen ist. Berufstätige mit einem Ausbildungshintergrund in der Energietechnik arbeiten in sehr weit verzweigten Branchen. Die grundständige Ausbildungslandschaft ist relativ kleinteilig gegliedert und im Bereich der Energietechnik kann die Universität Potsdam mangels Angebot auch nicht auf ein primäres Alumninetzwerk zurückgreifen. Hier ist es sinnvoll, Kontakte aus vorhandenen Netzwerken besonders intensiv auf Schnittstellen zur Energietechnik zu überprüfen und gezielt an anderen Universitäten oder universitätsnahen Einrichtungen sowie Ausbildungsbetrieben nach potentiellen Interessenten zu suchen.

## 7. Anhang

Quellen:

Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit & Technologie (2013): Zukunft Ost: Analysen, Trends, Handlungsempfehlungen. Eine Studie der Roland Berger Consultants GmbH, [online] <http://www.db-thueringen.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-26937/AF8BE01.pdf> [23.11.2015].

Burda, Michael C. (2010): Wirtschaft in Ostdeutschland im 21. Jahrhundert, in *Politik und Zeitgeschichte*, bpb 2010.

Bundeszentrale für politische Bildung (2010): Wirtschaft in Ostdeutschland im 21. Jahrhundert. [online] <http://www.bpb.de/apuz/32612/wirtschaft-in-ostdeutschland-im-21-jahrhundert?p=all> [23.11.2015].

Bundesministerium für Wirtschaft (2015): Bundesbeauftragte für die neuen Länder: Unternehmensstandort Ostdeutschland [online] [http://www.beauftragte-neue-laender.de/BNL/Navigation/DE/Themen/Gleichwertige\\_Lebensverhaeltnisse\\_schaffen/Unternehmensstandort/Wirtschaftliche\\_Entwicklung/wirtschaftliche\\_entwicklung.html](http://www.beauftragte-neue-laender.de/BNL/Navigation/DE/Themen/Gleichwertige_Lebensverhaeltnisse_schaffen/Unternehmensstandort/Wirtschaftliche_Entwicklung/wirtschaftliche_entwicklung.html) [23.11.2015].

Pasternack, Peer: Forschungslandkarte Ostdeutschland, in *die hochschule*, Institut für Hochschulforschung, Wittenberg 2007 [online] <http://www.hof.uni-halle.de/dateien/pdf/Forschungslandkarte-Ostdeutschland.pdf> [23.11.2015].

StepStone GmbH (2014): StepStone Gehaltsreport (Online-Befragung) Düsseldorf .

Bergstermann, Cendon; Flacke et al. (2013): Handreichung Lernergebnisse: Theorie und Praxis einer outcomeorientierten Programmentwicklung, Bundesministerium für Bildung.

Bundesagentur für Arbeit (2015): Arbeitsmarktstatistik 2015: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der ausgeübten Tätigkeit der Klassifikation der Berufe (KldB 2010)Nürnberg.

Richtlinie des Ministeriums für Arbeit und Soziales zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Land Brandenburg in der Förderperiode 2014-2020, 29.05.2015

*# Betrachtete Berufsgruppen nach KldB 2010: : 262 Energietechnik; 263 Elektrotechnik*

Datenquellen für die Mitbewerberanalyse:  
Hochschulkompass der Hochschulrektorenkonferenz [www.hochschulkompass.de](http://www.hochschulkompass.de);  
Weiterbildungsdatenbank Berlin-Brandenburg <http://www.wdb-suchportal.de/>

Kriterien: Energietechnik oder vergleichbar; neue Bundesländer und Berlin; weiterführend (nicht konsekutiv); mind. 12 Monate; Master bzw. masteräquivalent