

► **Voruntersuchung der
Fortbildungsordnung der Geprüften
Leasingfachwirte und Geprüften
Leasingfachwirtinnen**

Entwicklungsprojekt: Abschlussbericht

**Gabriele Jordanski
Dr. Uwe Neugebauer**

Laufzeit I/2021bis I/2022
Bonn, 21.4.2022

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Telefon: 0228/107-1772 oder -1121
E-Mail: jordanski@bibb.de; uwe.neugebauer@bibb.de

Mehr Informationen unter:
www.bibb.de

Zitiervorschlag:
Jordanski, Gabriele: Voruntersuchung der Fortbildungsordnung
Geprüfter Leasingfachwirt und Geprüfte Leasingfachwirtin.
Bonn, 2022.



© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2022

Dieses Dokument gehört zu der VET Repository-Sammlung
„BIBB Projektberichte“.

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.vet-repository.info/
E-Mail: repository@bibb.de

CC Lizenz

Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz
(Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung –
Keine Bearbeitung – 4.0 International).
Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer
Creative-Commons-Infoseite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen
Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze	2
1 Gegenstand der Untersuchung	3
1.1 Leasing als Geschäftsmodell	3
1.1.1 Geschäftsfelder und Volumen.....	3
1.1.2 Anzahl und Struktur von Leasingfirmen in Deutschland.....	4
1.2 Fortbildung zum Geprüften Leasingfachwirt / zur Geprüften Leasingfachwirtin	5
2 Projektziele, Forschungsfragen und Hypothesen	7
2.1 Projektziele	7
2.2 Forschungsfragen	7
3 Methodische Vorgehensweise	7
3.1 Literaturanalyse und Dokumentenanalyse	9
3.2 Absolventenbefragung	10
3.3 Expertenbefragung	10
3.4 Gruppendiskussion	10
3.5 Externe Beratung	11
4 Ergebnisse	11
4.1 Literaturanalyse und sekundärstatistische Auswertung	11
4.2 Vergleichende Dokumentenanalyse einschlägiger Aus- und Fortbildungsordnungen	
13	
4.2.1 Horizontaler Vergleich.....	13
4.2.2 Vertikaler Vergleich	17
4.3 Absolventenbefragung	21
4.3.1 Beschreibung Instrument, Grundgesamtheit und Stichprobe.....	21
4.3.2 Ergebnisse	22
4.3.3 Telefonische Interviews mit ausgewählten Absolventen und Absolventinnen.	29
4.3.4 Fazit aus der Perspektive der Absolventen und Absolventinnen	31
4.4 Expertenbefragung	32
4.4.1 Kurzbeschreibung Instrument und Stichprobe	32
4.4.2 Ergebnisse der Expertenbefragung.....	34
4.5 Gruppendiskussion	46
5 Zielerreichung.....	48
6 Transfer, Empfehlungen und Ausblick	48
6.1 Empfehlungen.....	49
6.2 Transfer und Ausblick	52
Anhang	56

Anhang I: Angaben der Absolventen und Absolventinnen zur Tätigkeit	56
Anhang II: Interviewleitfaden Personalverantwortliche	57
Anhang III: Interviewleitfaden Fortbildungsanbieter	60
Anhang IV: Interviewleitfaden IHK-Vertreter/innen.....	61
Anhang V: Interviewleitfaden Prüfer/innen.....	63
Anhang VI: Absolventenbefragung vollständige Tabelle	66

Das Wichtigste in Kürze

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) hat auf Weisung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) vom 16.2.2021 mit Einvernehmen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK, bis November 2021 Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie) eine Voruntersuchung der beruflichen Fortbildung Geprüfter Leasingfachwirt und Geprüfte Leasingfachwirtin durchgeführt, deren bis heute gültige Verordnung am 30.11.1995 in Kraft trat. Seitdem haben sich die Arbeits- und Geschäftsprozesse sowie die Anforderungen an die Beschäftigten erheblich verändert, und die Zahl an erfolgreichen Prüfungsteilnehmenden sank laut DIHK von 179 (1995) auf 46 im Jahre 2019 bzw. 13 Personen im zweiten Corona-Jahr 2021.

Ziel der Untersuchung war die Erstellung einer Entscheidungsgrundlage, ob und wie die Fortbildungsordnung erhalten und weiterentwickelt werden kann. Hierfür sollten die Gründe für diesen Rückgang, mögliche Veränderungen und aktuelle Anforderungen an dieses Berufsbild eruiert werden. Methodisch wurde neben einer Literatur- und Dokumentenanalyse und leitfadengestützten Experteninterviews eine zweischrittige Befragung von Absolventinnen und Absolventen aus den Jahren 2010-2019 durchgeführt.

Die Voruntersuchung wurde durch einen Fachbeirat, dem der Beauftragte des Kuratoriums der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB), der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di, des Bundesverbands Deutscher Leasing-Unternehmen e.V. (BDL), des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) sowie der Bundesministerien BMBF und BMWK angehörten, beratend begleitet.

Im Ergebnis konnten fünf Empfehlungen abgeleitet werden. Eine Novellierung der Fortbildungsordnung wird empfohlen. Im Zuge dessen sollten die Inhalte der Fortbildung den aktuellen Anforderungen angepasst sowie die Umsetzung der Fortbildung in Präsenz und in digitalen Formaten überdacht werden. Darüber hinaus wird empfohlen, die Fortbildung nach einer Neuordnung gezielt zu bewerben, und dabei auch die bisherige Zielgruppe auszuweiten. Auch sollte dies über geeignete Stakeholder wie dem BDL und dem BiBB erfolgen, um eine hohe Zielgruppenerreichung zu gewährleisten.

1 Gegenstand der Untersuchung

Was ist Leasing genau? Was für Qualifikationen braucht man für dieses Finanzprodukt und wie läuft die Fortbildung zum Geprüften Leasingfachwirt/zur Geprüften Leasingfachwirtin ab? Diese drei Fragen werden im Folgenden in ihren wesentlichen Merkmalen beantwortet.

1.1 Leasing als Geschäftsmodell

Unter Leasing wird ein im BGB nicht explizit geregelter Vertrag über die Vermietung oder Verpachtung von beweglichen oder unbeweglichen Gütern (Sachen) durch Finanzierungsinstitute (Leasinggesellschaften) oder durch die Hersteller der Güter verstanden. Dabei bleiben die Wirtschaftsgüter juristisch Eigentum des Vermietenden oder Verpachtenden (Leasinggeber) und werden dem Mieter oder Pächter (Leasingnehmer) gegen Zahlung einer meist monatlich zu zahlenden Leasingrate zur wirtschaftlichen Nutzung überlassen (HÖLSCHER, 2022). Das Konzept des Leasings ist alt und fand eine erneute breite Anwendung bei der Bereitstellung von Telefonen durch die Bell Laboratories Anfang letzten Jahrhunderts und wurde ab ca. 1962 aus den USA nach Deutschland „importiert“ (FEINEN, 2004). Es unterscheidet sich von einem klassischen Mietvertrag u.a. durch die Übernahme aller Gewährleistungspflichten durch den Leasingnehmer, diese Abgrenzung wird aber im Alltagsgebrauch nicht immer durchgehalten. Vieles, was mit „Leasing“ bezeichnet wird, ist keines.

1.1.1 Geschäftsfelder und Volumen

Der meiste Umsatz wird Bereich der Mobilien wie Kraftfahrzeugen etc. gemacht, dagegen ist das Leasing von Immobilien ein wesentlich kleinerer Markt. Den Angaben des BDL sowie unabhängiger Wirtschaftsinstitute nach verteilte sich z. B. für das Jahr 2014 das Neugeschäftsvolumen von Leasing auf ein Volumen von 45,9 Milliarden € bei Mobilien, während Immobilien „nur“ 1,4 Milliarden € Umsatz generierten (vgl. STAEDTLER, 2014). Der Gesamtbestand an leasingfinanzierten Ausrüstungen wurde mit zirka 200 Milliarden Euro angegeben. Die hauptsächlich geleasten Produktgruppen waren:

- Straßenfahrzeuge 63,4 %
- Produktionsmaschinen 12,1 %
- Büromaschinen und EDV 9,6 %

Leasing hat in Deutschland einen Anteil von gut 20 Prozent an den gesamtwirtschaftlichen Ausrüstungsinvestitionen. Diese Leasingquote differiert zwischen den Branchen erheblich. Der Anteil der 2008 mit Leasing finanzierten Investitionen betrug in einigen Branchen:

- Baugewerbe 82,7 %
- Handel 34,8 %
- verarbeitendes Gewerbe 18,3 %
- Dienstleistungen 12 %

Das Gesamt-Umsatzvolumen der Leasingbranche unterliegt starken Schwankungen. Den IFO-Berichten von 2005, 2014 und 2019 sind folgende Zahlen zu entnehmen (1996-2005: STÄDTLER, 2007-2012: STÄDTLER, 2015; 2013-2018: STÄDTLER, 2019):

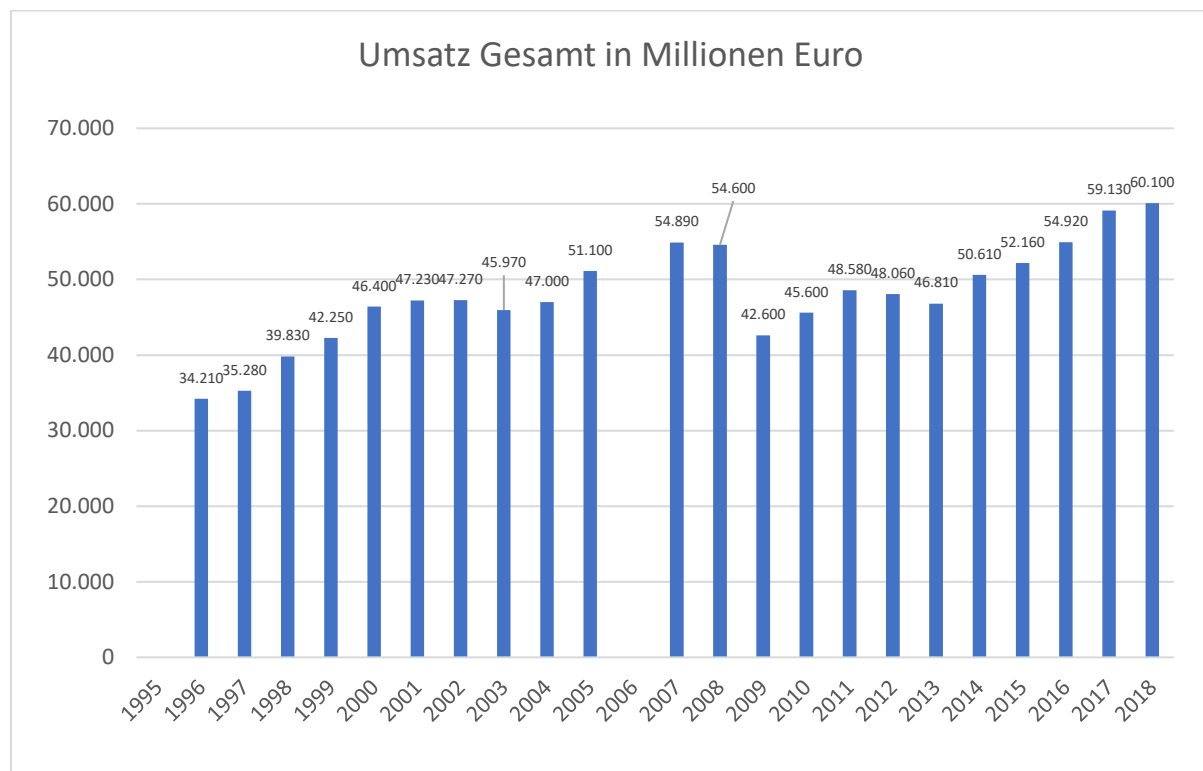


Abbildung 1: Umsatzvolumen Leasingbranche. Eigene Darstellung aus STÄDTLER (2007; 2015; 2019). Daten zu 2006 fehlen.

1.1.2 Anzahl und Struktur von Leasingfirmen in Deutschland

Die Zahl der unabhängigen Leasingunternehmen in Deutschland ist schwierig zu bestimmen. Bei vielen Leasingunternehmen handelt es sich um Objektgesellschaften, die ausschließlich für die Finanzierung eines bestimmten Leasingobjektes wie einer Immobilie gegründet wurden. Nach Fusionen kleinerer Leasingunternehmen wurden eingeführte Firmennamen häufig beibehalten, obwohl es sich nicht mehr um voneinander unabhängig tätige Unternehmen handelt. Leasingunternehmen gründen manchmal Tochterunternehmen, um über Firmennamen wie Alpha Autoleasing GmbH vertriebsorientiert Kunden spezifisch anzusprechen.

Die Struktur der Leasinggesellschaften ist in Deutschland durch kleine Gesellschaften geprägt. Nach Information des BDL beschäftigt die Hälfte seiner Mitglieder weniger als 15 Mitarbeiter/-innen und nur ein Viertel der im Verband organisierten Unternehmen beschäftigen mehr als 50 Mitarbeiter/-innen. Der BDL listet auf seiner Website 141 Leasingunternehmen als Mitglieder auf (Stand: 20.04.2022). Eine in der Zeitschrift FLF (FINANZIERUNG LEASING FACTORING) 6/2009 veröffentlichte Liste nennt 2.221 aktive Leasinggesellschaften in Deutschland. 344 Unternehmen hatten nach einer Tabelle der

Bundesbank mit Stand September 2009 die Erlaubnis zum Betreiben von Finanzleasinggeschäften beantragt.

Hierbei ist zu beachten, dass ab 2009 eine deutliche Veränderung der Landschaft stattgefunden hat. Nach Jahrzehnten des stetigen Wachstums erfolgte ab 2009 erstmals ein Rückgang hinsichtlich Umsatzvolumen und eine Konsolidierung der Marktteilnehmer. Die Jahre nach der Finanzkrise 2008/2009 haben neben dem Umsatzrückgang die 2009 eingeführte »moderate« Aufsicht (»KWG-Light«) von Leasingunternehmen durch die BaFin sowie eine Bereinigung durch Fusionen und Übernahmen gebracht. Die Branche verzeichnete 2009 erstmals in allen Objektbereichen rückläufige Abschlüsse. Der größte Objektbereich der Straßenfahrzeuge ging um über 20 Prozent zurück. Bestehende Leasing-Verträge wurden in der Finanzkrise häufig verlängert, anstatt neue abzuschließen.

Gemessen am Bestand war die Zahl der Insolvenzen 2009 und 2010 besonders hoch, in den Jahren 2011 bis 2014 setzte sich dieser Trend in abgeschwächter Form fort. Das BaFin beziffert die Zahl der mittelständischen Leasing-Unternehmen, die allein in der Periode 2011/2012 ihre Geschäftstätigkeit eingestellt haben, auf 111 (IFO-BERICHT 2014, LEIBNIZ-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG). STÄDTLER (2019, S. 37) berichtet: „... auch von 2015 bis 2019 meldeten noch etliche Gesellschaften ihr Ausscheiden aus dem Markt, die Konsolidierung der Branche geht also weiter“. Das am 05. Juli 1984 gegründete Forschungsinstitut für Leasing (FIL) an der WiSo-Fakultät der Universität zu Köln hat seit 2015 laut Instituts-Webseite keine neuen Publikationen mehr vorgelegt.

Fazit: Die Leasing-Branche zeigt ein eindeutiges, aber langsames, disruptives Wachstum hinsichtlich des Umsatzes/Volumens, gleichzeitig ist eine starke Abnahme der Anzahl von Unternehmen insbesondere bis 2014 zu beobachten.

1.2 Fortbildung zum Geprüften Leasingfachwirt / zur Geprüften Leasingfachwirtin

Im Jahre 1995 wurde die Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss zum Geprüften Leasingfachwirt / zur Geprüften Leasingfachwirtin erlassen, seitdem hat es knapp 1.400 Absolventen und Absolventinnen gegeben. Die Zulassung zur Prüfung wird durch Eingangsvoraussetzungen eingeschränkt. So wird nur zugelassen, wer eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung in einem anerkannten kaufmännischen oder verwaltenden Ausbildungsberuf und dabei erworbene Erfahrungen im Leasinggeschäft sowie danach eine mindestens zweijährige einschlägige Berufspraxis oder eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung in einem anerkannten kaufmännischen oder verwaltenden Ausbildungsberuf sowie im Anschluss eine mindestens dreijährige einschlägige Berufspraxis oder eine mindestens sechsjährige einschlägige Berufspraxis nachweisen kann. Die Berufspraxis muss hierbei aus Tätigkeiten abgeleitet sein, die inhaltlich wesentliche Bezüge zum Leasinggeschäft haben. Darüber hinaus wäre es auch möglich, über die Glaubhaftmachung einer dementsprechenden beruflichen Handlungsfähigkeit, zur Prüfung zugelassen zu werden. Die Fortbildungsordnung bietet daher eine gewisse Durchlässigkeit und ermöglicht es auch sogenannten Quereinsteigern, an der Prüfung teilzunehmen.

Die Fortbildung ist auf der DQR-Stufe 6 angesiedelt und zielt auf Befähigung zu gehobener Sachbearbeitung sowie mittleren Führungsaufgaben ab. Sie qualifiziert für drei wesentliche Aufgabenbereiche: Erstens die selbstständige Vorbereitung, Beurteilung und Abwicklung von Geschäftsvorgängen unter Berücksichtigung des Leasingmarktes und der Vertriebsformen; Vertragsmodelle und Refinanzierungsarten einschließlich des Immobilienleasing sowie der dafür zutreffenden Rechts- und Steuervorschriften; ebenso des betrieblichen Finanzwesens und der Finanzierungsformen und Handhabung der Methoden der Investitionsrechnung, soweit sie für das Leasing von Bedeutung sind. Zweitens das Wahrnehmen qualifizierter Aufgaben bei der Vorbereitung von Investitionsentscheidungen, insbesondere Bonitäts- und Objektprüfung, ebenso wie bei der Vertragsgestaltung und -abwicklung einschließlich Risikovorsorge und Vertragsstörungen. Und drittens das Wahrnehmen von betrieblichen Leitungsaufgaben unter Beachtung von wirtschaftlichen, rechtlichen und sozialen Zusammenhängen.

Üblicherweise richtet sich die Fortbildung vor allem an kaufmännische Berufe, wie z. B. Automobilkaufleute, Bankkaufleute und Immobilienkaufleute, wobei die Bedeutung des letztgenannten als Ausgangsberuf inzwischen sehr gering ist. Im Detail wird zum Beispiel von der IHK Braunschweig genannt, dass sich der Weiterbildungslehrgang an berufstätige Mitarbeitende in Autohäusern sowie kaufmännische Fachkräfte aus dem Leasingbereich (Leasing- oder Finanzierungsgesellschaften, Banken oder Versicherungen), die über eine mindestens zwei- bis sechsjährige Berufserfahrung verfügen, richtet.

Die Anzahl der den Abschluss prüfenden IHK ist dabei mit den drei IHK Freiburg, München/Oberbayern und Braunschweig überschaubar. Fortbildungsanbieter gibt es in Freiburg, Hamburg und München. In Freiburg wird zudem ein seit 1986 berufsbegleitender Doppelabschluss *Diplom-Finanzierungswirt/-in (VWA) / Leasingfachwirt/-in (IHK)* angeboten. Dieser wurde aktuell neu konzipiert und um den Bereich Factoring erweitert und umbenannt in *Diplom-Finanzierungswirt/in (VWA) für Finanzierung, Leasing, Factoring (VWA Freiburg)* und *Leasing-Fachwirt/in (IHK)*. Zielsetzung ist es, den am Bildungsgang Teilnehmenden das für ihre Berufstätigkeit erforderliche Wissen und Können auf wissenschaftlicher und praxisorientierter Basis zu vermitteln, zu vertiefen und ein allgemeines Berufsbild für Finanzierung, Leasing und Factoring zu implementieren. Kombiniert damit besteht die Möglichkeit zum Abschluss des Geprüften Leasingfachwirtes / der Geprüften Leasingfachwartin.

2 Projektziele, Forschungsfragen und Hypothesen

Das Projektziel ist, mit der Voruntersuchung der Fortbildung zum Geprüften Leasingfachwirt und zur Geprüften Leasingfachwirtin Erkenntnisse zu gewinnen, die als Entscheidungsgrundlage für Erhalt, Weiterentwicklung oder Modifikation der Fortbildungsordnung dienen können. Die Zuordnung zu den Themenschwerpunkten des BIBB ist das Themencluster *Ordnungsbezogene Gestaltung und Steuerung der Berufsbildung*. Es sind die zur Beurteilung wesentlichen Variablen einzubeziehen durch Recherche der relevanten Daten sowie einer eigenen Erhebung der weiteren notwendig erscheinenden Angaben. Alle ermittelten Daten sollten eine hohe Belastbarkeit aufweisen, da sie für die Entscheidungsfindung genutzt werden. Dies wird durch die Qualität des Designs, insbesondere durch Einbeziehung unterschiedlicher Perspektiven (Triangulieren), die Qualität der Erhebungsinstrumente, die vor dem Einsatz einen ausführlichen Pretest durchlaufen, der Anzahl der Befragungsteilnehmenden (ausreichende Stichproben) sowie die Qualität der (statistischen) Analysen gewährleistet.

2.1 Projektziele

Technologischer Wandel und Veränderungen in betrieblichen Strukturen haben Auswirkungen auf das geforderte Wissen und bedeuten neue Anforderungen an Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten im Berufsbild der Geprüften Leasingfachwirte und -fachwirtinnen. Die aus der Voruntersuchung gewonnenen Erkenntnisse sollen eine Entscheidungsgrundlage liefern, ob und wie der Erhalt oder auch eine notwendige Weiterentwicklung bzw. Modifikation der Fortbildungsordnung begründet werden kann. Zudem wären empirisch fundierte Anregungen hilfreich, in welche Richtung die Fortbildung weiterentwickelt werden könnte.

2.2 Forschungsfragen

In dieser Voruntersuchung wurden daher nicht nur, aber insbesondere folgende Fragestellungen verfolgt:

- Was sind die Gründe des Teilnehmerrückgangs?
- In welchen Branchen ist das Fortbildungsprofil derzeit und künftig relevant?
- Welche Aufgaben nehmen die Absolventen und Absolventinnen derzeit wahr und welche Veränderungen zeichnen sich ab?
- Nehmen die Absolventen und Absolventinnen eher Führungsfunktionen wahr oder sind sie für ein spezialisiertes Aufgabengebiet verantwortlich?
- Wird der Bedarf an Fachkräften auch anderweitig gedeckt? Wenn ja, wie?
- Wie könnte ein neues Fortbildungsprofil „Leasing“, auch vor dem Hintergrund der im Berufsbildungsgesetz neu geregelten Fortbildungsstufen, aussehen?

3 Methodische Vorgehensweise

Für die Beantwortung der in der Weisung vom 16.02.2021 aufgeworfenen Fragen wurde der Ansatz verfolgt, vier unterschiedliche Datenquellen zu triangulieren (vgl. Abb. 2): erstens

eine Literatur- und Dokumentenanalyse, zweitens eine Befragung von Fortbildungsabsolventen und -absolventinnen der Jahre 2010 bis 2019 sowie drittens Experteninterviews mit Anbietern der Fortbildung, mit Arbeitgebern, die Geprüfte Leasingfachwirte und -fachwirtinnen beschäftigen sowie Vertreter/-innen prüfender Kammern und Prüfer/-innen. Abschließend wurde als vierte Datenquelle eine moderierte Gruppendiskussion genutzt, um spannungsgeladene oder strittige Punkte zu klären.

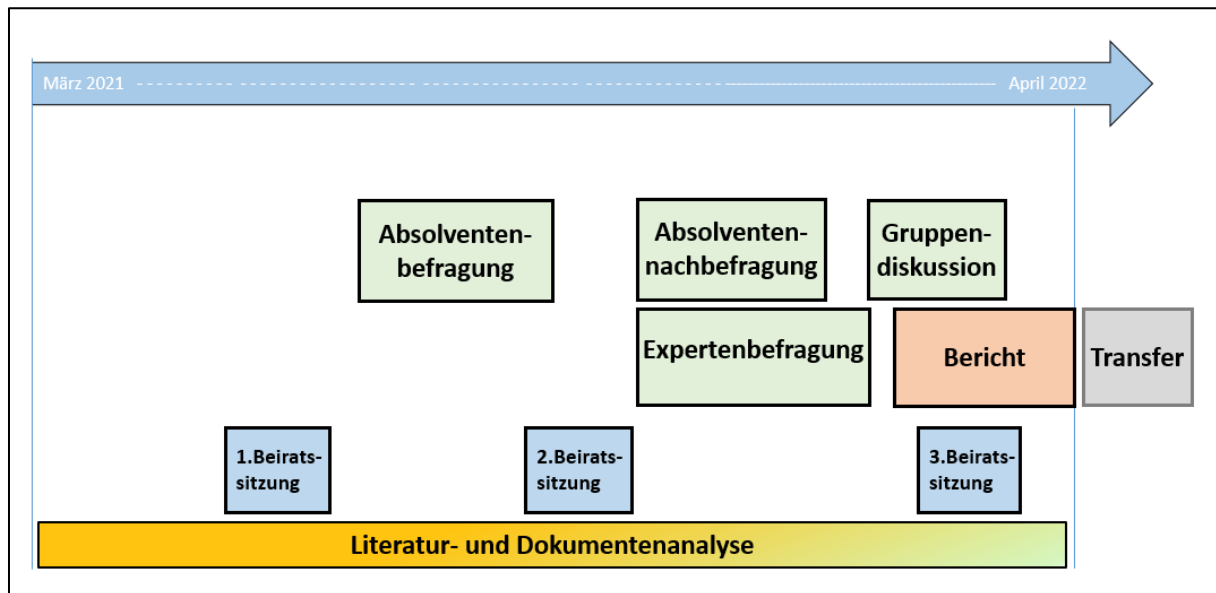


Abbildung 2: Methodendesign der VU Geprüfte Leasingfachwirte

Im Folgenden wird die Verschränkung von Zielgruppe und Fragestellung aufgezeigt und zugeordnet, welche Fragestellungen aus welcher Perspektive vorrangig beantwortet werden können.

A) Literatur- und Dokumentenanalyse sowie sekundärstatistische Auswertung:

- In welchen Branchen ist das Fortbildungsprofil derzeit und künftig relevant?
- Wie könnte ein neues Fortbildungsprofil „Leasing“, auch vor dem Hintergrund der im Berufsbildungsgesetz neu geregelten Fortbildungsstufen, aussehen?

B1) Perspektive der Anbieter der Fortbildung:

- In welchen Branchen ist das Fortbildungsprofil derzeit und künftig relevant?
- Welche Veränderungen hinsichtlich der Aufgaben der Absolventen und Absolventinnen zeichnen sich ab?
- Wie könnte ein neues Fortbildungsprofil „Leasing“, auch vor dem Hintergrund der im Berufsbildungsgesetz neu geregelten Fortbildungsstufen, aussehen?

B2) Perspektive der Arbeitgeber:

- In welchen Branchen ist das Fortbildungsprofil derzeit und künftig relevant?
- Welche Veränderungen hinsichtlich der Aufgaben der Absolventen und Absolventinnen zeichnen sich ab?
- Wird der Bedarf an Fachkräften auch anderweitig abgedeckt? Wenn ja, wie?
- Wie könnte ein neues Fortbildungsprofil „Leasing“, auch vor dem Hintergrund der im Berufsbildungsgesetz neu geregelten Fortbildungsstufen, aussehen?

C) Perspektive der Absolventen und Absolventinnen der Fortbildung:

- Nehmen die Absolventen und Absolventinnen eher Führungsfunktionen wahr oder sind sie für ein spezialisiertes Aufgabengebiet verantwortlich?

3.1 Literaturanalyse und Dokumentenanalyse

Als Grundlage zur Konzeption der Befragungsinstrumente wurde im ersten Schritt eine systematische Literatur- und Dokumentenanalyse durchgeführt, in diese sind auch Controlling- und Monitoring-Daten (z.B. Erwerbstätigenstatistik) sowie Rahmenbedingungen z.B. hinsichtlich neuer oder anderer Aus- und Fortbildungsangebote, die eine Alternative zum Leasingfachwirt darstellen könnten, eingeflossen.

Darüber hinaus wurden die Grunddaten zu Leasingunternehmen (u.a. Anzahl, regionale Verteilung), Absolventen/Absolventinnen (u.a. Anzahl, regionale Verteilung, Abbruchquoten) und Lehrgangsangeboten sowie Prüfungsausschüssen (u.a. prüfende Kammern, Zusammensetzung, Prüfungsorganisation) unter Nutzung zur Verfügung stehender Sekundärdaten ermittelt. Ergänzende Informationen wurden vor allem von den zuständigen Stellen, Verbänden und Gewerkschaften eingeholt.

Um die Fortbildung zum Geprüften Leasingfachwirt und zur Geprüften Leasingfachwirtin in der Bildungslandschaft inhaltlich einzuordnen, wurden Schnittmengen zu einschlägigen Ausbildungsberufen und Bildungsgängen höherer Bildung eruiert. Der vertikale Abgleich erfolgte anhand der dualen Ausbildungsberufe, die gemäß der Literaturanalyse und der Expertenbefragung in der Praxis vorrangig als Ausgangsbasis für das Absolvieren der Fortbildungsprüfung Geprüfter Leasingfachwirt und Geprüfte Leasingfachwirtin dienen: Bankkaufleute (VO vom 5.2.2020), Kaufleute für Versicherungen und Finanzanlagen (VO vom 23.3.2022), Kaufleute für Büromanagement (VO vom 11.12.2013) sowie Automobilkaufleute (VO vom 28.2.2017).

Hierzu wurden die Ausbildungsrahmenpläne und Rahmenlehrpläne systematisch mit der Verordnung und dem von der zuständigen Kammerorganisation empfohlenen, nicht staatlich geregelten Rahmenplan der Geprüften Leasingfachwirte und -fachwirtinnen in Form von tabellarischen Synopsen abgeglichen. Hierzu ist anzumerken, dass der Vergleich der Ordnungsmittel dadurch erschwert wurde, dass die Beschreibungen in der Fortbildungsordnung mehr auf Ebene von Substantiven und Fachbereichen erfolgten, die in den Ausbildungsrahmenplänen hingegen, allein schon aufgrund ihres jüngeren Erlassdatums, überwiegend kompetenzorientiert formuliert sind.

Für den horizontalen Vergleich waren kaum Informationen zu leasingbezogenen Qualifizierungen zu finden, abgesehen von dem berufsbegleitenden Doppelabschluss Diplom-Finanzierungswirt/in (VWA) / Leasingfachwirt/in (IHK). So ergab die Recherche in einschlägigen Datenbanken für Studiengänge in Deutschland, dass weder leasingspezifische Bachelorgänge (DEUTSCHER AKADEMISCHER AUSTAUSCHDIENST, 2022) noch duale Studiengänge

(AUSBILDUNGPLUS, 2022) vorzufinden sind. Daher wurden für den Abgleich einige der beruflichen Fortbildungen betrachtet, die als Anschluss für die analysierten Ausbildungen vorgesehen sind: Geprüfte Bankfachwirte und –fachwirtinnen, Geprüfte Wirtschaftsfachwirte und -fachwirtinnen sowie Geprüfte Fachwirte und Fachwirtinnen für Finanzberatung. Bei der Auswahl wurde auch berücksichtigt, dass Leasing zum Finanzierungsbereich gehört und deshalb insbesondere in finanzbezogenen Fortbildungen ein Thema sein könnte. Die Fortbildungsordnungen und Rahmenpläne wurden systematisch hinsichtlich der Schnittmengen der berufsspezifischen Leistungserstellung abgeglichen, auch unter Einbeziehung von taxonomischen Zuordnungen.

3.2 Absolventenbefragung

Die Befragung der Absolventinnen und Absolventen des Zeitraums 2010-2019 wurde als quantitativ orientierte Online-Befragung umgesetzt, da bei diesen mit gewisser Wahrscheinlichkeit die Kontaktdaten noch gültig waren. Ergänzend erschien die gezielte qualitative Vertiefung der Ergebnisse aus dieser Befragung mittels telefonischer Interviews bei einzelnen Teilnehmenden sinnvoll. Die Auswahl der Interviewpartner/-innen erfolgte auf Grundlage der quantitativen Angaben, um sowohl besonders typische als auch untypische Teilnehmende gezielt anzusprechen, um die Repräsentativität der qualitativen Ergebnisse der Interviews abzusichern.

3.3 Expertenbefragung

Die Interviewleitfäden wurden auf Basis der fünf formulierten Forschungsfragen der Voruntersuchung entwickelt und nach einer einleitenden Frage zum Aufgabenbereich der interviewten Person sowie deren Bezug zum Leasing differenziert in die Themenbereiche (a) Fortbildungsteilnehmende im Kontext von Personalentwicklung und Rekrutierung, (b) derzeitige und zukünftige Tätigkeitsfelder sowie Aufgaben der Absolventen und Absolventinnen, (c) Bewertung der Fortbildung insbesondere mit Blick auf Chancen und Karriereplanung, (d) den zukünftigen Fachkräftebedarf sowie (e) Ansatzpunkte für eine Weiterentwicklung der Inhalte der Verordnung, des Lehrgangsangebotes sowie des Prüfungsgeschehens.

3.4 Gruppendiskussion

Die aus der Auswertung und Interpretation der Daten abgeleiteten Schlussfolgerungen wurden im Rahmen einer moderierten Gruppendiskussion erörtert, um zu plausiblen und tragfähigen Ableitungen aus den Daten, insbesondere hinsichtlich konvergierender und divergierender Punkte, zu kommen. Zu Beginn des Projektes war geplant, die Gruppendiskussion mit betrieblichen Vertreterinnen und Vertretern im Fachbeirat zu diskutieren. Da die betriebliche Seite dort jedoch nicht vertreten war, wurden die Schlussfolgerungen stattdessen zunächst mit zwei betrieblichen Vertretern und Vertreterinnen unterschiedlicher Branchen und Betriebsgröße, die nach den Experteninterviews als Personen mit konträren Perspektiven identifiziert worden waren, in

einer Kleingruppe diskutiert. Die Ergebnisse der Diskussion wurden im Empfehlungsentwurf berücksichtigt, der anschließend durch den Fachbeirat diskutiert und überarbeitet wurde.

3.5 Externe Beratung

Die Voruntersuchung wurde durch einen Fachbeirat, dem Beauftragte des Kuratoriums der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB), der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), des Verbandes Deutscher Leasingunternehmen (BDL), des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) sowie der Bundesministerien BMBF und BMWK angehörten, beratend begleitet. Die betriebliche Praxis war entgegen der Planung nicht vertreten, da wegen der kleinen Grundgesamtheit in Frage kommender Ansprechpartner/-innen und wegen der Folgen der Pandemie, trotz erheblicher Bemühungen seitens der Sozialpartner, keine betrieblichen Vertreter und Vertreterinnen für eine Mitwirkung gewonnen werden konnten. Zu den Aufgaben des Beirates gehörten insbesondere die inhaltliche und methodische Beratung, vor allem bei der Erstellung der Online-Befragung und der Interviewleitfäden, sowie die Unterstützung beim Feldzugang. Hierzu wurden drei Fachbeiratssitzungen im virtuellen Format durchgeführt. In der letzten Sitzung wurden die Ergebnisse der Erhebungen sowie die daraus abgeleiteten Empfehlungen mit dem Fachbeirat diskutiert und überarbeitet.

4 Ergebnisse

Im Folgenden werden zuerst die einzelnen Datenquellen in ihren Ergebnissen dargestellt, bevor diese trianguliert werden. Dies erfolgt an dieser Stelle relativ ausführlich, um alle vorliegenden Informationen angemessen zu dokumentieren und auch alternative Interpretationen der Befunde zu ermöglichen.

4.1 Literaturanalyse und sekundärstatistische Auswertung

Die Literaturanalyse sowie die sekundärstatistische Auswertung konnten erste Erkenntnisse zur Fortbildung erbringen und das Verständnis des Untersuchungsgegenstands vertiefen.

Umsatz der Branche und Absolventenzahlen 1995-2020

Die quantitativen Angaben zu den Absolventen für den Zeitraum 1995-2021 wurden vom DIHK nach Jahrgang und Geschlecht differenziert zur Verfügung gestellt.

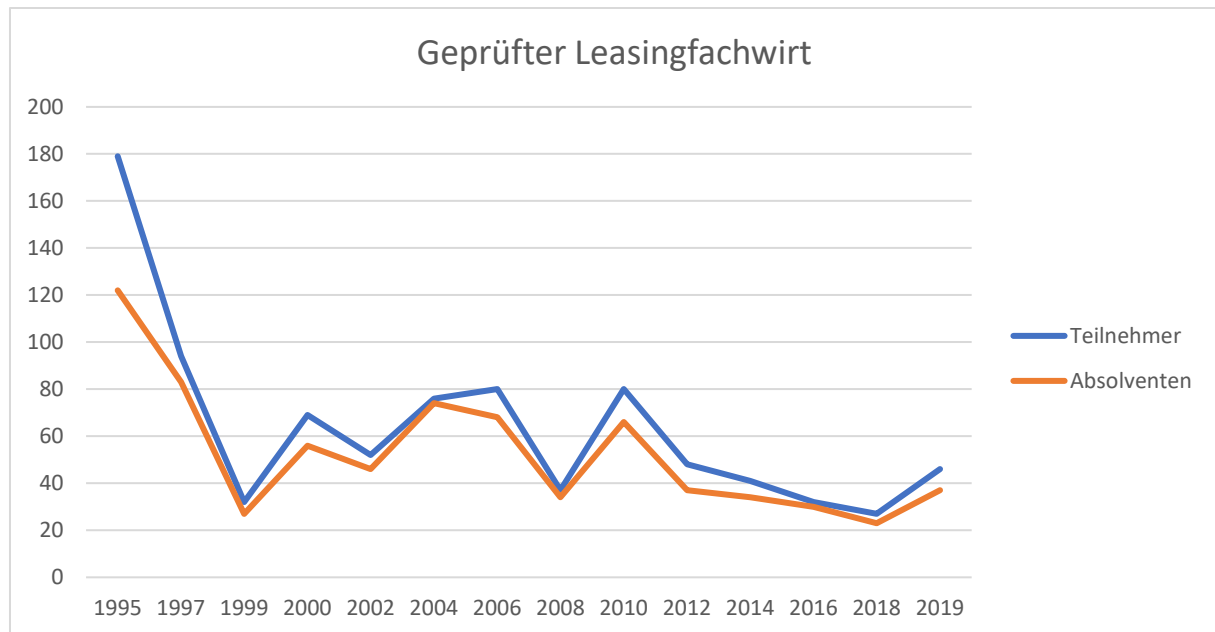


Abbildung 3: Anzahl Absolventen 1995-2019. Anmerkung: Die Daten für 2020 und 2021 wurden nicht berücksichtigt, da „Sondereffekte“ durch die Corona-Pandemie die Daten verzerren. Die Anzahl Absolventen für 2020 beträgt 14, für 2021 13 Personen.

Diese Daten können auf unterschiedlichste Art statistisch analysiert werden. Im Folgenden werden zwei Ansätze genutzt. Zum einen werden Durchschnittswerte für zwei Zeitabschnitte gebildet und verglichen. Zum anderen wird ein Zeitverlauf unterstellt und eine Regressionslinie, in diesem Falle eine exponentielle Funktion, betrachtet.

Der Mittelwert für die jährliche Absolventenzahl liegt im Zeitraum 2000-2010 bei 70 (SD = 25.6), für den Zeitraum 2011-2019 dagegen bei 46 (SD = 12). Dies ist ein mittelstarker Effekt, Cohens d' liegt bei 1.07 (umgerechnet als Korrelationskoeffizient beträgt der Wert $r = 0.47$). Entsprechend zeigt sich hier ein Abfall der Baseline, wobei sich die Variabilität zwischen den einzelnen Jahren deutlich verringert hat (von 25.6 auf 12 Jahre). Unter Berücksichtigung der Jahre 2020 und 2021 erhöht sich diese Varianz allerdings wieder leicht.

Werden die Daten dagegen hinsichtlich einer zugrundeliegenden Funktion untersucht, so zeigt sich, dass eine exponentielle Funktion sowohl mehr Varianz aufklärt (41 %) als auch inhaltlich besser passend ist als eine lineare Funktion. Die Gleichung lautet $y = 100,78e^{-0,079x}$ und zeigt, dass ein weiterer Abfall der Absolventenzahlen zu erwarten ist, dieser aber moderat ausfallen wird. Vergleicht man den hier gefundenen Rückgang der Teilnehmenden mit den Zahlen in anderen Fort- und Ausbildungsberufen, so bestätigt sich dieses Bild. Wird der negative Exponent z.B. für die Bankkaufleute über den Zeitraum 2001-2019 berechnet, liegt dieser vergleichbar hoch, für Investmentfondskaufleute lag der Koeffizient im Zeitraum 2008-2019 dagegen nochmals erheblich höher.

Mit der derzeitigen Ausrichtung und ohne exogene Schocks dürfte - unter der Annahme, dass die Marktkonsolidierung weitgehend abgeschlossen ist - der Bedarf für die nächsten fünf bis zehn Jahre stabil bei jährlich 46 Teilnehmende (SD: 12) bleiben, und die

einwirkenden allgemeinen Trends (z.B. Digitalisierung) dürften einen nur sehr geringfügigen Effekt auf die Absolventenzahlen haben. Wie bereits im Abschnitt 1.1 zum Untersuchungsgegenstand hinsichtlich Umsatzes und Geschäftsfeldern dargestellt, hat sich die wirtschaftliche Entwicklung und der Personalbedarf damit entkoppelt: Während das Umsatzvolumen und vermutlich auch der Gewinn stetig anwächst, gehen die Teilnehmendenzahlen bei der Fortbildung zurück. Der Wachstumstrend dürfte sich auch weiter fortsetzen, wie GRÖMLING und KAUDER (2022, S. 3) schreiben: „Für die Leasing-Branche besteht die Chance von überdurchschnittlichen Wachstumsraten, besonders, wenn sich die erwartete Angebotsknappheit im Automobilsektor entspannt“.

4.2 Vergleichende Dokumentenanalyse einschlägiger Aus- und Fortbildungsordnungen

Mittels der Dokumentenanalyse wurde die Fortbildung der Geprüften Leasingfachwirte und -fachwirtinnen auf horizontaler Ebene mit einschlägigen bundeseinheitlichen kaufmännischen Fortbildungen und auf vertikaler Ebene mit ausgewählten dualen kaufmännischen Ausbildungen verglichen. Die Ergebnisse des Abgleichs werden nachfolgend dargestellt.

4.2.1 Horizontaler Vergleich

Mit dem horizontalen Vergleich wurde untersucht, inwieweit andere Qualifikationen beruflicher Fortbildung oder akademischer Bildung das Segment der Geprüften Leasingfachwirte und -fachwirtinnen abdecken könnten. Mangels leasingspezifischer Studiengänge konzentriert sich der horizontale Vergleich auf die bundeseinheitlichen Fortbildungen der Geprüften Bankfachwirte und -fachwirtinnen, der Geprüften Wirtschaftsfachwirte und Fachwirtinnen sowie der Geprüften Fachwirte und Fachwirtinnen für Finanzberatung. Kaufmännische Fortbildungsordnungen der Fachwirtsabschlüsse sollen die Absolventinnen und Absolventen der Prüfung auf der Grundlage vorangegangener Berufsausbildung bzw. Berufserfahrungen befähigen, Führungs-, Steuerungs-, Organisations- und gehobene Fachaufgaben eigenverantwortlich zu übernehmen - meist bezogen auf eine bestimmte Branche. Der Branchenvielfalt entsprechend stehen mehrere bundeseinheitlich geregelte Fachwirtsabschlüsse zur Verfügung. Neben vielen inhaltlichen Ähnlichkeiten weisen die einzelnen Fortbildungsverordnungen eine unterschiedliche Verordnungs- und inhaltliche Struktur auf (KAISER & KOCK, 2014). So auch in den für diese Voruntersuchung analysierten Fortbildungen. Auch die von der zuständigen Kammerorganisation, nicht staatlich geregelte Stundenempfehlung für auf die Prüfung vorbereitende Lehrgänge fällt bei den zu vergleichenden Fortbildungen sehr unterschiedlich aus und ist bei den Geprüften Leasingfachwirten und -fachwirtinnen mit insgesamt 510 Unterrichtsstunden und den Geprüften Bankfachwirten und -fachwirtinnen mit 490 Stunden mit Abstand am niedrigsten angesetzt. Bei den anderen beiden Fortbildungen reicht diese von über 650 bei den Geprüften Wirtschaftsfachwirten und -fachwirtinnen bis hin zu 700 Stunden bei den Geprüften Fachwirten und Fachwirtinnen für Finanzberatung.

Allen gemeinsam ist eine Unterscheidung zwischen berufs- bzw. branchenspezifischen und übergeordneten Inhalten, wobei die Bezeichnung dieser Bereiche variiert. In der Fortbildung der Geprüften Leasingfachwirte und -fachwirtinnen erfolgt die Aufteilung in einen wirtschaftszweigübergreifenden und einem wirtschaftszweigspezifischen Teil (vgl. Abb. 4).

Inhalt	Anzahl Unterrichtsstunden
Wirtschaftszweigübergreifender Teil:	
Volks- und betriebswirtschaftliche Grundlagen	50
Unternehmensführung, Personalwirtschaft und Betriebsorganisation	50
Recht mit besonderen Bezug zum Leasing	100
Wirtschaftszweigspezifischer Teil:	
Allgemeine Leasinglehre	130
Immobilienleasing	70
Bilanzierung, Finanzierung, Kalkulation	100
Arbeitsmethodik	10
gesamt	510

Abbildung 4: Prüfungsbereiche und Stundenverteilung auf deren Fachgebiete laut Rahmenplan (Quelle: DIHK, 1998)

Abweichend davon finden sich zum Beispiel beim Geprüften Wirtschaftsfachwirt und der Geprüften Wirtschaftsfachwirtin die Bezeichnungen „Wirtschaftsbezogene Qualifikationen“ und „Handlungsspezifische Qualifikationen“. Aufgrund der anvisierten beruflichen Aufgaben sind übergreifende Inhalte in allen kaufmännischen Fortbildungen verankert, wenn auch unterschiedlich in Ausmaß und Schwerpunktsetzung, so dass sich hier viele Schnittmengen ergeben. Hierzu gehören regelmäßig die Bereiche Unternehmensführung und -entwicklung, betriebswirtschaftliche Steuerung und Kontrolle sowie Personalführung und -entwicklung (BRÖTZ u.a., 2013, S. 41). Im Handlungsbereich „Personalführung und -entwicklung“ sind beispielsweise Kompetenzen mit Bezug darauf gebündelt, dass Personal gewonnen, Personalbedarf geplant, der Personaleinsatz gesteuert sowie Personal geführt werden kann, unter Berücksichtigung rechtlicher Bestimmungen und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen. Außerdem sollen üblicherweise Aus- und Weiterbildung geplant, durchgeführt und kontrolliert, eine systematische Personalentwicklung durchgeführt und die Zusammenarbeit des Personals gestaltet werden (BRÖTZ u.a., 2013, S. 36).

Deutlich unterschiedlicher hingegen sind die „wirtschaftszweigspezifischen“ Inhalte oder Inhalte der „berufsspezifischen Leistungserstellung“ in Fortbildungsverordnungen, da hier die berufs- und branchenspezifischen Unterschiede von Fortbildungsberufen verankert sind. Die diesem Bereich zugeordneten Kompetenzen, Teilprozesse und Inhalte speisen sich aus den spezifischen Anforderungen der jeweiligen Branche bzw. der spezifischen beruflichen Funktion in einem Unternehmen, die dem jeweiligen Fortbildungsberuf zugeordnet ist (KAISER u.a., 2011, S.21). Aus diesem Grund wurde die systematische Dokumentenanalyse der Fortbildungsordnungen auf die wirtschaftszweigspezifischen Inhalte fokussiert. Allerdings findet sich abweichend von dieser Zuordnungsweise in der Verordnung der

Geprüften Leasingfachwirte und -fachwirtinnen das branchenspezifische Fach „Recht mit besonderem Bezug zum Leasing“ im wirtschaftszweigübergreifenden Teil. Dies wurde beim Vergleich berücksichtigt, zumal das Fach mit 100 Unterrichtsstunden bereits ein Viertel der gesamten zu vermittelnden Inhalte gemäß Rahmenplan ausmacht.

Auf Ebene der Verordnungen lässt sich festhalten, dass in keiner der für den Vergleich herangezogenen Fortbildungen das Thema Leasing explizit behandelt wird, der Begriff Leasing wird kein einziges Mal verwendet. Da Leasing zu den Finanzierungsformen gerechnet werden kann, war zu vermuten, dass sich im Themenfeld Finanzierungen gewisse Leasinginhalte finden würden. Daher wurden ergänzend die Rahmenpläne mit Lernzielen einbezogen.

In der Fortbildung der **Geprüften Wirtschaftsfachwirte und -fachwirtinnen** sind leasingspezifische Inhalte im Handlungsbereich „Investition, Finanzierung, Betriebliches Rechnungswesen und Controlling“ vorzufinden (DIHK, 2008; S. 25ff.). Kleinere Schnittmengen ergeben sich hier für den Bereich Kalkulation und Investitionsrechenverfahren, die zwar nicht leasingbezogen vermittelt werden, aber auch für den Leasingbereich benötigt werden. Leasing im engeren Sinne findet sich im Rahmenplan lediglich unter 6.3 „Finanzierungsarten“ im Unterpunkt auf der vierten Ebene 6.3.4.4 „Sonderformen der Finanzierung“ mit einem stichwortartigen Hinweis zur Vermittlung „Leasing, Factoring“ (DIHK, 2008; S.27). Taxonomisch wird dies mit dem Verb „erläutern“ versehen, d. h. die Kompetenzen sind auf Ebene des Verstehens erforderlich. Im einleitenden Text wird der Zusammenhang verdeutlicht, für den dieses Verstehen notwendig ist: *„Die unterschiedlichen Finanzierungsarten und wesentlichen Aspekte der Kosten- und Leistungsrechnung sollen bestimmt sowie das Controlling als wesentliches Instrument der Unternehmenssteuerung verstanden werden.“* (DIHK, 2008; S. 25). Im Vergleich zum Geprüften Leasingfachwirt stellt dies einen deutlich geringeren Anspruch dar. Des Weiteren wird ein expliziter Leasingbezug im Qualifikationsbereich „Recht und Steuern“ hergestellt (DIHK, 2008; S. 11), jedoch nicht adäquat zu den Geprüften Leasingfachwirten und -fachwirtinnen mit dem eigenen Qualifizierungsbereich „Recht mit besonderem Bezug zum Leasing“. Lediglich im Rahmen von Qualifikationsinhalten zu rechtlichen Zusammenhängen und zum BGB Schuldrecht wird als Unterpunkt der vierten Ebene unter 3.1.2.4 „Weitere Vertragsarten“ unter anderem „Ratenkauf und Leasing“ aufgeführt; dies ist taxonomisch auf der Ebene des Kennens zu vermitteln. Zwar sind weitere der Inhalte auf allgemeiner Ebene durchaus auch für Leasingthemen relevant, bieten aber nicht den notwendigen leasingspezifischen Bezug. Dies gilt auch für einzelne Aspekte des Handlungsbereichs „Marketing und Vertrieb“. Insgesamt bieten der Geprüfte Wirtschaftsfachwirt und die Geprüfte Wirtschaftsfachwirtin nur sehr wenig leasingspezifische Inhalte, die den Beruf der Geprüften Leasingfachwirte und -fachwirtinnen kennzeichnen.

In der Fortbildung der **Geprüften Bankfachwirte und -fachwirtinnen** ergibt sich eine größere Schnittmenge durch den Prüfungsbereich „Immobilienleasing“. Explizit leasingbezogen findet sich hier im Rahmenplan unter 6.2 „Private und gewerbliche

Immobilienfinanzierung“ in Unterpunkt 6.2.10 „Immobilienleasing“ mit den weiteren Unterpunkten „Einsatz-möglichkeiten“ erläutern, „Vertragsarten“ kennen sowie „Steuerliche Auswirkungen“ überblicken (DIHK, 2006, S.32). Darüber hinaus gibt es weitere nicht direkt leasing- aber immobilienbezogene Grundlagen der Fortbildung der Geprüften Leasingfachwirte und Fachwirtinnen wie „Standort- und Objektanalyse“, „Investitionskosten“ und „Bewertungsfragen“ auch bei den Geprüften Bankfachwirten und -fachwirtinnen unter 6.2.3 „Objektanalyse“ (DIHK, 2006, S. 30). Auch grundstücks- und steuerrechtliche Qualifikations-inhalte sowie Aspekte wie Bonitätsprüfung und Überwachung der Werthaltigkeit der Immobilien finden sich in beiden Fortbildungen. Trotz dieser größeren Schnittmengen wird der Immobilienleasingbereich bei den Geprüften Leasingfachwirten und -fachwirtinnen noch deutlich spezifischer und komplexer abgebildet. Da der Immobilienleasingbereich jedoch für die Leasingbranche kaum noch Relevanz besitzt, ist er nicht mehr als ein wesentliches Element der Fortbildungen der Geprüften Leasingfachwirte und -fachwirtinnen zu betrachten. Somit ist trotz größerer Schnittmenge in diesem Bereich keine erhöhte Adäquanz gegeben.

Eine andere Schnittmenge stellen Inhalte zum Thema „Bankenaufsicht“ (DIHK, 2006, S. 3) dar, die für beide Fortbildungen aufgrund der Unterstellung unter das Gesetz über das Kreditwesen (KWG) bedeutsam ist. Ein weiterer Bereich, in dem bei den Geprüften Bankfachwirten und -fachwirtinnen explizit leasingbezogene Kompetenzen vermittelt werden, stellt der Prüfungsbereich „Firmenkunden-geschäft“ dar. Jedoch wird hier lediglich auf allgemeinerer Ebene unter 7.2.3 „Fremdkapital-beschaffung bei Kreditinstituten“ im Unterpunkt 7.2.3.1 „Kreditarten, Sonderformen und Förderprogramme des Bundes“ in Form des Vermittlungshinweises „Leasing einschließlich Sale- und Lease-Back, Factoring, Forfaitierung“ darauf verwiesen. Trotz etwas größerer Schnittmengen bietet demnach auch die Fortbildung der Geprüften Bankfachwirte und -fachwirtinnen keinen adäquaten Ersatz.

In der Fortbildung der **Geprüften Fachwirte und Fachwirtinnen für Finanzberatung** ergeben sich größere Schnittmengen durch den Prüfungsbereich „Baufinanzierung“ (DIHK, 2004, S.19ff.) in vergleichbarer Weise wie bei den Geprüften Bankfachwirt und -fachwirtinnen, jedoch komplett ohne Leasingbezug. Daher wird hier nicht näher darauf eingegangen. Bedeutsamer hingegen ist der Bereich „Besondere Finanzierungsformen“ im Prüfungsfach „Finanzierungsprodukte für freie Berufe und Gewerbetreibende“. Hier wird das Thema Leasing explizit und ausführlich unter Punkt 3.3.3 „Leasing als Sonderform der Finanzierung“ (DIHK, 2004, S.15) behandelt. Hierzu gehören

- die „Systematisierung der Leasingformen“, für die Kenntnisse über Inhalte und Auswirkungen der Leasingformen zu vermitteln sind,
- das „Operate- und Finance-Leasing“ mit Wissen zu Vorgehensweise und Auswirkungen,
- die „Teil- und Vollamortisation“ mit Wissen zu Inhalten und Auswirkungen, der „steuer- und handelsrechtlichen Zuordnung des Leasing-Gegenstandes“, die zu verstehen ist....

- sowie der „Kosten- und Nutzenvergleich zwischen Leasing und Kauf“, der aus Kundensicht anzuwenden ist.

Für die meisten leasingbezogenen Inhalte wird hier die taxonomische Ebene „Wissen“ angesetzt, das heißt es geht um den „Erwerb von Kenntnissen (Daten, Fakten, Sachverhalten), die notwendig sind, um Zusammenhänge zu verstehen, zum Beispiel kennen und überblicken“ (DIHK, 2004, V). Diese Ebene reicht für Geprüfte Fachwirte und Fachwirtinnen für Finanzberatung aus, da die Leasingkenntnisse in der Kundenberatung zum Einsatz kommen sollen, wie der einleitende Satz des Prüfungsbereiches festlegt: *„...soll der Prüfungsteilnehmer nachweisen, dass er ... in der Lage ist, diese Berufsgruppen unter Berücksichtigung ihrer Wirtschaftskraft zu beraten und ihnen konzeptionell abgestimmte Finanzierungsprodukte zu vermitteln.“* (DIHK, 2004, S. 13). Diese leasingbezogenen Inhalte fallen deutlich geringer aus als bei den Geprüften Leasingfachwirten und -fachwirtinnen, die wesentlich komplexere leasingspezifische Kompetenzen weit über die Wissenssebene hinaus benötigen, zum Beispiel in der Konzeptionierung und Bereitstellung von Leasingarrangements.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass keine der untersuchten Fortbildungen die leasingspezifischen Inhalte in adäquater Form abbildet und die Fortbildung der Geprüften Leasingfachwirte und -fachwirtinnen ersetzen könnte.

4.2.2 Vertikaler Vergleich

Für den vertikalen Vergleich wurden die Ausbildungsberufe Automobilkaufleute, Bankkaufleute, Kaufleute für Versicherungen und Finanzanlagen sowie Kaufleute für Büromanagement herangezogen. Hierzu wurden sowohl die Verordnungen (BUNDESGESETZBLATT 2013, 2016, 2019, 2022) als auch die Rahmenlehrpläne (KMK 2013, 2016, 2019, 2021) betrachtet. Der systematische Abgleich diente der Überprüfung, ob und in welcher Form und Tiefe Inhalte der Geprüften Leasingfachwirte und -fachwirtinnen in den Ausbildungen bereits vermittelt werden. Vorrangiges Ziel war es, den Schritt von der dualen Ausbildung auf DQR-Stufe 4 zur Fortbildung auf DQR Stufe 6 einzuschätzen und Hinweise darüber zu generieren, wie ein neues Fortbildungsprofil „Leasing“, auch vor dem Hintergrund der neuen Fortbildungsstufen im Berufsbildungsgesetz, aussehen könnte. Im Folgenden werden die Ergebnisse unterteilt nach wirtschaftszweigübergreifenden und wirtschaftszweigspezifischen Anforderungen beschrieben.

Wirtschaftszweigübergreifende Anforderungen

Richtet man den Blick auf die Anforderungen des wirtschaftszweigübergreifenden Teils der Fortbildung der Geprüften Leasingfachwirte und -fachwirtinnen, zeigt sich, dass bei allen betrachteten Ausbildungsberufen Schnittmengen insbesondere im Bereich der Grundlagen BWL und der betrieblichen Kosten- und Leistungsrechnung existieren, wenn diese auch unterschiedlich groß ausfallen. Von den Anforderungen her sind diese überwiegend eingegrenzt auf Fähigkeiten des Darstellens und Bewertens. Beispielsweise lauten die

Anforderungen an Bankkaufleute *„Zweck und Aufbau der betrieblichen Kosten- und Leistungsrechnung darstellen“*; *„Aufgaben des Controllings beschreiben“* oder *„Ergebnisse aus Kundenbilanzen, und wesentliche Kennzahlen zur Vorbereitung der Kreditwürdigkeitsprüfung einschätzen“*. Auch der Themenbereich Betriebsorganisation ist in den Ausbildungen schon in Grundlagen angelegt. Hier finden sich vor allem Kompetenzen zu prozessbezogenem Arbeiten, bei den Bankkaufleuten z. B. in Formulierungen wie *„digitale oder analoge Prozesse analysieren und bewerten sowie Ideen zur Verbesserung vorschlagen“* und zu projektorientierten Arbeiten, bei den Kaufleuten für Büromanagement z. B. formuliert als *„bei der Planung, Durchführung und Kontrolle von Projekten mitwirken“* oder in Wahlqualifikationen in Form der Anforderung *„Kleinprojekte planen, durchführen, kontrollieren und bewerten“*.

Was personalwirtschaftliche Inhalte anbelangt, sind diese in den untersuchten Ausbildungen sehr unterschiedlich ausführlich verankert. Bei Bankkaufleuten sowie Kaufleuten für Versicherungen und Finanzanlagen spielen sie nur eine marginale Rolle. Sie finden sich ausschließlich in den Anforderungen der Standardberufsbildpositionen, z.B. in der integrativ zu vermittelnden Berufsbildposition *„Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht“*; eine Verankerung im berufsprofilgebenden Teil gibt es nicht. Im Gegensatz dazu sieht die Ausbildung Kaufleute für Büromanagement den Bereich Personalwirtschaft umfänglich vor und widmet ihm unter den gemeinsamen berufsprofilgebenden Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten die eigene Berufsbildposition 2.4 *„personalbezogene Aufgaben“* mit den Anforderungen a) *„Personaleinsatzplanung unterstützen und Arbeitszeitregelungen berücksichtigen“*, b) *„Dienstreiseanträge und Reisekostenabrechnungen vorbereiten“*, c) *„bei der Bearbeitung von Mitarbeiterdaten Regelungen zum Datenschutz und zur Datensicherheit einhalten“* und d) *„bereichsbezogene Personalstatistiken führen und auswerten“*. Außerdem werden personalwirtschaftliche Inhalte als Wahlqualifikation über die Berufsbildposition 3.2 *„Entgeltabrechnung“* vermittelt. Auch die Berufsbildposition 6 *„Personalwirtschaft“* mit den Unterbereichen 6.1 *„Personalsachbearbeitung“* sowie 6.2 *„Personalbeschaffung und -entwicklung“* enthält personalwirtschaftliche Inhalte, wobei letzteres die Anforderungen überwiegend in Form des „Unterstützens“ oder „Mitwirkens“ vorsieht. Auch die Ausbildung der Automobilkaufleute berücksichtigt personalwirtschaftliche Inhalte in der Berufsbildposition *„Personalbezogene Aufgaben bearbeiten“*, in der z. B. die Bereiche *„Personalbeschaffung und -planung“* mit mehreren Anforderungen abgebildet werden.

Insgesamt lässt sich für die wirtschaftszweigübergreifenden Anforderungen festhalten, dass in allen analysierten kaufmännischen Ausbildungsberufen bereits in Teilen Inhalte mit Bezug zur Fortbildung der Geprüften Leasingfachwirte und –fachwirtinnen abgebildet werden, wenn auch taxonomisch passend zur Bildungsstufe DQR 4 auf einem niedrigeren Niveau. Hier sind insbesondere Inhalte der kaufmännischen Steuerung und Kontrolle zu nennen. Jedoch sind die Schnittmengen bei den beiden Berufen Kaufleute für Büromanagement und Automobilkaufleute insgesamt am größten, da hier der Bereich Personalwirtschaft einen hohen Stellenwert hat.

Wirtschaftszweigspezifische Anforderungen

Für das Themengebiet Bilanzierung finden sich in den Ausbildungen allgemeiner gehaltene Inhalte. Bei Bankkaufleuten findet es sich nur in der Anforderung *„Unterlagen, insbesondere Ergebnisse aus Kundenbilanzen, und wesentliche Kennzahlen zur Vorbereitung der Kreditwürdigkeitsprüfung einschätzen“*, bei Kaufleuten für Büromanagement im Rahmenlehrplan mit der Formulierung *„Erfolg des Betriebes ermitteln und dessen Auswirkungen für die Bilanz beurteilen“* und bei Automobilkaufleuten im Rahmenlehrplan mit den Lernzielen *„Die Schülerinnen und Schüler analysieren die Vermögens- und Kapitalstruktur einer Vertriebsseinheit (Bilanz)“* und *„Sie kontrollieren die Auswirkungen sämtlicher Geschäftsvorfälle auf die Gewinn- und Verlustrechnung, das Eigenkapital und die Bilanz“*.

Leasingspezifische Anforderungen finden sich in den Ausbildungen in sehr unterschiedlichem Ausmaß. In der Ausbildung der **Automobilkaufleute** ist das Leasingthema am umfänglichsten verankert. So wird es explizit in der Berufsbildposition 6 *„Finanzdienstleistungsprodukte im Fahrzeughandel vorbereiten“* unter c) *Leasingmodelle vergleichen, Leasingangebote bedarfsgerecht erstellen und den Kunden unterbreiten“* aufgeführt. Die Entsprechung findet sich im Rahmenlehrplan im Lernfeld 8: *„Finanzdienstleistungen anbieten“* über den Einleitungssatz hinaus an weiteren Stellen, z. B. in Form des Lernzieles *„Sie informieren gewerbliche und private Kunden über verschiedene Finanzierungsmodelle ... und Leasingmodelle (Restwertleasing, Kilometerleasing). Sie erläutern branchentypische Versicherungsprodukte (...Leasingratenversicherung), deren Tarifmerkmale und zusätzlich erwerbbar Leistungen (...Full-Service-Leasing)“*. Auch in den Europass-Zeugniserläuterungen wird es im Profil der beruflichen Handlungsfähigkeit explizit aufgeführt mit der Befähigung zum *„Vorbereiten und Vermitteln von Finanzierungs-, Leasing-, Versicherungs- und Garantieverträgen“*.

Im Ausbildungsrahmenplan der **Bankkaufleute** wird der Begriff Leasing dagegen nicht explizit erwähnt, findet sich aber implizit in der Berufsbildposition 8 *„Konsumentenkredite anbieten und Abschlüsse vorbereiten“* z. B. über die Anforderung unter d) *„Kunden über Finanzierungsmöglichkeiten informieren“* sowie in der Berufsbildposition 10 *„An gewerblichen Finanzierungen mitwirken“* unter b) *„Finanzierungsarten für gewerbliche Kunden und deren Verwendungsmöglichkeiten unterscheiden“*. Diese Kompetenzen werden im Rahmenlehrplan mit Verweis auf Leasing konkretisiert im Lernfeld 5 *„Allgemein-Verbraucherdarlehensverträge abschließen“* mit Einschränkung auf das Fahrzeug-Leasing: *„Sie erklären den Kunden den Unterschied zwischen einem Ratenkredit und einem Kraftfahrzeug-Leasingangebot (Merkmale, Liquidität) und vergleichen beide Finanzierungsmöglichkeiten“*, hingegen im Lernfeld 13 *„Finanzierungen für Geschäfts- und Firmenkunden abschließen“* ohne Produkteinschränkung im Lernziel *„In Abhängigkeit vom Finanzierungsanlass identifizieren sie Darlehensarten (Betriebsmittel-, Investitions-, Avalkredit) sowie weitere Finanzierungsmöglichkeiten (Factoring, Leasing) und bereiten sich auf Beratungsgespräche vor. Dazu beschaffen sie sich die erforderlichen Daten und prüfen*

die Kreditfähigkeit.“. Eine weitere Schnittmenge ist im Bereich Immobilienfinanzierungen festzustellen. Dieser wird zwar in der Ausbildung der Bankkaufleute nicht leasingbezogen verankert, aber mehrere der Anforderungen der Fortbildung zum Immobilienleasing finden sich in der Berufsbildposition 9 „*Baufinanzierungen vorbereiten und bearbeiten*“ wieder. Hier sind insbesondere die Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten unter d) „*Verfahren des Immobilienerwerbs erläutern und einzureichende Unterlagen für Baufinanzierungen kundengerecht erklären*“, e) „*Methoden der Grundstücks- und Gebäudebewertung anwenden und erläutern*“, f) „*bei Baufinanzierungsgesprächen mitwirken*“ sowie g) „*Aufbau, Inhalt und Funktion des Grundbuchs in Grundzügen erklären*“ zu nennen.

In der Ausbildung der **Kaufleute für Büromanagement** wurde das Leasing zwar auch berücksichtigt, dies aber weniger offensichtlich. So findet sich Leasing im Ausbildungsrahmen-plan in der Berufsbildposition 5.2 „Vertrieb von Produkten und Dienstleistungen“ implizit v. a. in der Kompetenzanforderung „*Situation des Kunden analysieren, Bedarf feststellen, kundengerechte Lösungsvorschläge entwickeln und erläutern, über Finanzierungsmöglichkeiten informieren; Angebote unterbreiten.*“ Im Rahmenlehrplan findet es sich im Lernfeld 9 „Liquidität sichern und Finanzierung vorbereiten“ in der Formulierung „*Sie berücksichtigen bei ihren Vorschlägen auch Leasing und Factoring als Alternativen*“, allerdings ohne weitere inhaltliche Angaben, wie weit hier die Anforderungen gehen.

Bei den **Kaufleuten für Versicherungen und Finanzanlagen** wurde in der in 2022 novellierten Ausbildungsordnung das Themengebiet Finanzierungen komplett herausgenommen, um die Ausbildung nicht zu überfrachten. Hier findet sich daher das Leasingthema lediglich als „Randnotiz“ im Rahmenlehrplan in Lernfeld 9 „Geschäftsprozesse erfassen und dokumentieren“ unter „*Die Schülerinnen und Schüler bereiten den Jahresabschluss einer Vertriebsseinheit vor (zeitliche Abgrenzungen, Rückstellungen) und planen mögliche Investitionen (Kauf, Leasing)*“.

Somit lässt sich festhalten, dass die leasingspezifische Schnittmenge zu den beiden Ausbildungen *Automobilkaufleute* und *Bankkaufleute* am größten ist. In den Europass-Zeugniserläuterungen der Bankkaufleute wird dementsprechend als Zugang zur nächsten Ausbildungsstufe die Fortbildung *Geprüfte/r Leasingfachwirt/in* auch explizit aufgeführt, nicht jedoch in den Zeugniserläuterungen der Automobilkaufleute und in denen der Kaufleute für Versicherungen und Finanzanlagen.

Insgesamt sind die Kompetenzanforderungen - passend zur DQR-Einstufung - in den Ausbildungen niedriger angesetzt als in der Fortbildung. Der Schritt, nach der Ausbildung die Fortbildung *Geprüfter Leasingfachwirt/ Geprüfte Leasingfachwirtin* der DQR-Stufe 6 zu beginnen, erscheint durch die Schnittmengen zu den kaufmännischen Berufen als angemessen und zu bewältigen. Jeder der Berufe hat seine spezifischen Schwerpunkte, durch die benötigte Kompetenzen bereits zumindest in Form von Grundlagen vermittelt werden, sei es im Bereich der wirtschaftszweigübergreifenden Kompetenzen oder auch im

leasingspezifischen Bereich. Vor allem die Automobilkaufleute haben hier Pluspunkte in beiden Bereichen, wohingegen die Kaufleute für Bürokommunikation im übergreifenden und die Bankkaufleute im leasingspezifischen Bereich stärker vorgebildet sind. Die Kaufleute für Versicherungen und Finanzen weisen die kleinste Schnittmenge zur Fortbildung *Geprüfter Leasingfachwirt / Geprüfte Leasingfachwirtin* auf.

4.3 Absolventenbefragung

Aus Perspektive der Teilnehmenden der Fortbildung sollen die folgenden beiden Fragestellungen beantwortet werden: Welche Aufgaben nehmen die Absolventen und Absolventinnen derzeit wahr? Nehmen sie eher Führungsfunktionen wahr oder sind sie für ein spezialisiertes Aufgabengebiet verantwortlich? Auch soll die Absolventenbefragung auf bestehende Stärken und auch ggf. vorhandene Schwächen der Fortbildung selbst den Fokus legen.

4.3.1 Beschreibung Instrument, Grundgesamtheit und Stichprobe

Das Befragungsinstrument wurde im April 2021 mit dem Anbieter Lime Survey umgesetzt und nach der Beiratssitzung am 01.09.2021 überarbeitet. Die finale Version wurde Ende September erstellt. Er enthält 26 Fragen, wobei einzelne Fragen Blöcke mit Aussagen darstellten, die geschätzte Bearbeitungsdauer betrug zehn bis 16 Minuten. Die meisten Fragen waren geschlossene Fragen, wobei häufig die Möglichkeit des Verfassens eines Kommentars angeboten wurde.

Die Gesamtzahl der Absolventen/Absolventinnen der Fortbildungsprüfung Geprüfte/-r Leasingfachwirt/-in beträgt für den Zeitraum 2010 bis 2019 nach Angaben der DIHK 425 (davon 201 bzw. 47 % weiblich). Über die DIHK wurden die Kontaktdaten der drei relevanten IHK (IHK Braunschweig, IHK Freiburg sowie IHK München / Oberbayern) am 29.03.2021 zur Verfügung gestellt. Diese wurden im April kontaktiert und Anfang Oktober wurde der Link für die finale Version des Online-Fragebogens für die Weiterleitung an die Absolventen/Absolventinnen zur Verfügung gestellt.

Die Stichprobe von 86 Absolventen der IHK Braunschweig wurden per Post von der IHK am 19.10.2021 angeschrieben, davon kamen 21 Briefe als unzustellbar zurück, die bereinigte Brutto-Stichprobe beträgt somit 65 Absolventen und Absolventinnen. Nach vier Wochen betrug der Rücklauf drei ausgefüllte Fragebogen (4,5 %). Am 19.11.2021 wurde daraufhin ein Erinnerungsschreiben versandt. Die Rücklaufquote für die IHK Braunschweig ist dadurch von 4,5 Prozent auf 26 Prozent gestiegen, in absoluten Zahlen von drei auf 17 Absolventen/Absolventinnen. Ähnlich wurde bei der IHK München / Oberbayern vorgegangen: Die Adressen von 29 Absolventen/Absolventinnen aus den Jahren 2012-2019 wurden am 21.10. per Mail zur Verfügung gestellt. Die Briefe wurden am 26.10.2021 versendet. Im Unterschied zum Anschreiben über die IHK Braunschweig wurden die Absolventen/Absolventinnen personalisiert angeschrieben, zudem enthielt das Anschreiben den Link zusätzlich als QR-Code. Am 02.11. wurde ein Erinnerungsschreiben versendet, welches einen ähnlichen, noch stärkeren Effekt als bei der IHK Braunschweig hatte.

Für die Befragten der IHK Freiburg konnte dieses Vorgehen nicht realisiert werden. An ca. 200 Personen ist das Anschreiben am 25.10. von der IHK Freiburg versendet worden. Da die IHK Freiburg während des Untersuchungszeitraumes interne Umstrukturierungen durchführte, musste von einer Nachfassaktion trotz der unbefriedigenden Rücklaufquote von knapp 10 Prozent abgesehen werden.

Tabelle 1: Grundgesamtheit, Stichprobe und Rücklauf

	Grundgesamtheit	Stichprobe	Rücklauf
IHK Braunschweig	86	65	17 (26 %)
IHK München	unbekannt	29	12 (41 %)
IHK Freiburg	unbekannt	ca. 200	19 (10 %)
Keine Angabe / IHK Hamburg	-	-	4 (-)
Gesamt	425	ca. 294	52 (17 %)

* Zwei der drei Personen ohne Angabe der IHK leben in Bayern und können damit plausibel der IHK München zugerechnet werden, wodurch 14 von 29 (48 %) erreicht worden wären.

Fazit: Von der Grundgesamtheit der 425 Absolventen und Absolventinnen wurden ca. 294 (200 + 29 + 65) angeschrieben (69 %). Von dieser Stichprobe haben 52 geantwortet, was einer Rücklaufquote von 17 Prozent der angeschriebenen Personen entspricht und 12 Prozent der Grundgesamtheit darstellt. Es wurden Kontraste gebildet sowohl zwischen den drei IHK als auch zwischen den Personen, die direkt antworteten, und jenen, die erst nach dem Erinnerungsschreiben reagierten. Während sich zwischen den IHK keine Hinweise auf belastbare Unterschiede fanden, zeigte sich deskriptiv eine Tendenz, dass die Personen, die später antworteten, eine immer noch positive, aber weniger polarisierte Bewertung der Fortbildung aufwiesen. Diese Unterschiede waren aber in der Regel nicht signifikant. Hinsichtlich der Repräsentativität der Ergebnisse ist davon auszugehen, dass die Verzerrungen durch die eingeschränkte Repräsentativität im üblichen Bereich von ca. 5-10 Prozent liegen dürften. Zu betonen ist, dass von der IHK München mit 41 Prozent ein erheblicher Anteil der Stichprobe realisiert werden konnte, was die Validität der Daten zu einem gewissen Teil absichert.

4.3.2 Ergebnisse

Es nahmen im Zeitraum 07.10. - 30.11.2021 (Feldphase) insgesamt 52 Personen vollständig an der Befragung teil. In der folgenden Tabelle sind die zentralen Charakteristika wiedergegeben.

Tabelle 2: Geschlecht, Alter und Bildung der befragten Absolventinnen und Absolventen

	Männlich	Weiblich	Gesamt
Anzahl	27	23	50
Alter in Jahren (SD)	43 (8.8)	39 (10.2)	41 (10.5)
Anteil Abitur / Hochschulreife	59 %	65 %	60 %

Die Befragten haben nach eigener Angabe die Fortbildung in den Jahren 2012 bis 2020 abgeschlossen (Mittelwert 2016; SD = 2.8)¹. Von den 52 Befragten geben sechs Personen (12 %) an, zuvor keine Ausbildung gemacht zu haben. Bankkauffrau bzw. Bankkaufmann haben vierzehn Befragte gelernt, eine weitere Person wählte Investmentfondkaufmann. Folgende weitere Ausbildungen wurden von 33 Befragten in dem Kommentarfeld benannt: Bürokauffrau bzw. -mann (zehn Personen), Automobilkauffrau bzw. -mann (sieben Personen) sowie fünf weitere Ausbildungsberufe (siehe Anhang für eine vollständige Auflistung), wodurch der berufliche Bildungsweg von allen Befragten abgedeckt wird.

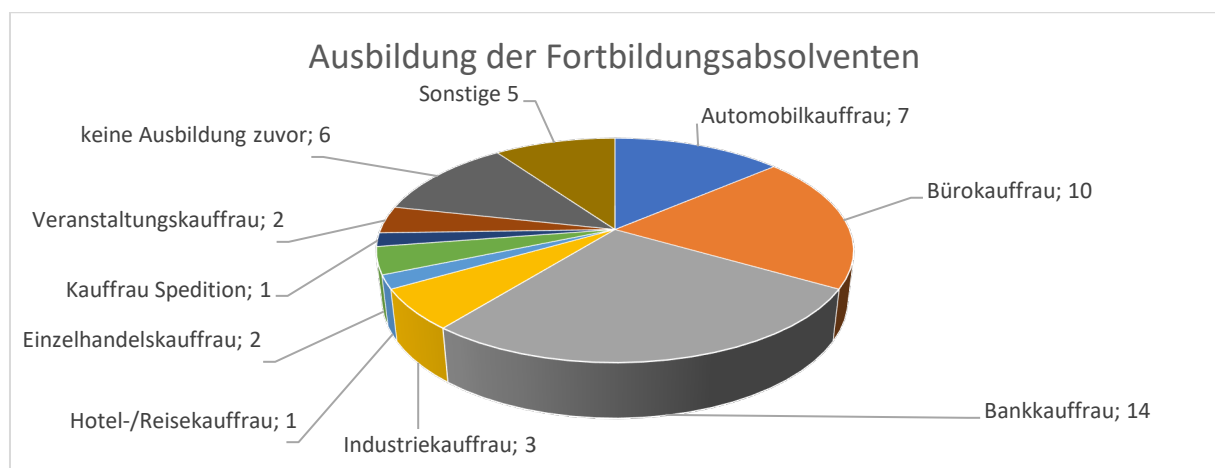


Abbildung 5: Tortendiagramm zur Frage, welche Ausbildung absolviert wurde.

Dreizehn der Befragten geben an, studiert zu haben (25 %), und dies spezifizierten sieben Personen weiter mit „Betriebswirt IHK, Dipl. Finanzierungswirt VWA für Leasing, Finanzierung, Factoring“, „Betriebswirtschaft“ bzw. „Wirtschaftswissenschaften, „Unternehmensführung – Fokus Digitale Transformation“, „Dipl. ING Betriebswirtschaft“ sowie „Wirtschaftsingenieurswesen“.

Auf die offene Frage, wie es zu der Entscheidung für die Fortbildung gekommen sei, antwortet die Mehrheit der Befragten, dies sei als *Angebot vom Arbeitgeber* gekommen (30

¹ Eine Person gab an, 2005 die Fortbildung abgeschlossen zu haben, sowie eine, dass sie im Jahr 2000 die Fortbildung abschloss. Die IHK haben aber nur Personen aus dem Zeitraum ab 2010 angeschrieben, weshalb die Validität der Angaben angezweifelt wird und aus der Angabe der Spannweite exkludiert werden.

von 48). Die weiteren Nennungen umfassen „berufliches Vorankommen / Weiterentwicklung“ (15 Nennungen) sowie „Neugier“ (zwei Nennungen). Im scheinbaren Gegensatz zu den Nennungen bei der offenen Frage wählten 28 Personen (58 %) bei der Frage „*Entstand ihre Entscheidung eher aus beruflicher Notwendigkeit oder als persönlicher Wunsch?*“ die beiden Kategorien „Rein aus dem persönlichen Wunsch“ bzw. „Überwiegend aus persönlichem Wunsch“. Sieben Personen wählten dagegen die Option „Überwiegend aus beruflicher Notwendigkeit heraus“, drei weitere Personen wählten „Rein aus beruflicher Notwendigkeit heraus“. Zehn Personen wählten die Option „Teils/Teils“.

Auf die offene Frage, was gerne im Rahmen der Fortbildung zum Leasingfachwirt noch mehr gelernt worden wäre oder was fehlte, wurden 36 Nennungen gemacht, die sich nicht aggregieren lassen. Sie reichen von unspezifischen Angaben („KA“, „*War ausreichend*“, „/“ sowie „*Das Spektrum der Themen fand ich ausreichend*“) zu spezifischen Wünschen („*Immobilienleasing*“, ebenso „*Mobilienleasing*“) und Einzelwünschen (z.B. „*Assetkompetenz*“ oder „*Regulatorik und Auflagen der BaFin*“). Als letzter Punkt sei genannt, dass von zwei Befragten eine „*geringe Praxisnähe*“ hierzu notiert wurde.

Tabelle 3: Zufriedenheit mit der Fortbildung und den neuen Tätigkeiten (n = 50)

	Ja, sehr (4)	Eher ja (3)	Eher nein (2)	Nein, gar nicht (1)	M (SD)
Sind Sie mit dem Ablauf Ihrer Fortbildung insgesamt zufrieden ?	18	25	6	0	3.2 (0.7)
Entsprach die Fortbildung Ihren Erwartungen?	12	28	7	0	3.1 (0.6)
War der zeitliche Umfang der Fortbildungsabschnitte ausreichend?	24	20	5	0	3.4 (0.7)
Hat die Fortbildung Sie gut auf Ihre jetzige Tätigkeit vorbereitet?	9	19	15	4	2.7 (0.9)
Sind Sie zufrieden mit den Tätigkeiten, die Sie jetzt ausüben?	23	20	1	1	3.4 (0.7)

In den Daten der Tabelle 3 zeigt sich eine generell hohe Zufriedenheit der Teilnehmenden mit der absolvierten Fortbildung. Einzig bei der Frage, ob die Fortbildung gut auf die jetzige Tätigkeit vorbereitet habe, zeigt sich eine gewisse Zurückhaltung: Immerhin 19 von 50 Befragten (38 %) geben an, dies sei (gar) nicht der Fall. Am deutlichsten spiegelt sich diese insgesamt positive Einschätzung vielleicht in der globalen Frage wieder „*Sind Sie zufrieden mit den Tätigkeiten, die Sie jetzt ausüben?*“ – hier stimmen 43 von 50 Befragten zu (86 %), und nur zwei Personen wählen „(eher) nein“ (4 %).

Hinsichtlich der Prüfung wurden drei Fragen gestellt, eine zu der Prüfung insgesamt, sowie je eine für Prüfungsteil I bzw. Prüfungsteil II. Hier wird bei allen drei Fragen von den meisten genannt, diese seien hinsichtlich der Schwierigkeit „genau richtig“ (60 % - 68 %), die Prüfung insgesamt wurde von 12 Prozent als „eher“ oder „viel zu leicht“ eingeschätzt, 18 Prozent der

Befragten fanden diese dagegen „etwas zu schwer“. Ähnliche Zahlen ergeben sich für den Prüfungsteil I, der Anteil von Personen, die die Prüfung als etwas zu schwer einschätzen, sinkt dabei auf 10 Prozent. Die Einschätzungen zu Prüfungsteil II variieren deutlich stärker: Hier findet eine Person (2 %) die Prüfung „viel zu leicht“, weitere fünf Personen (10 %) finden sie „eher zu leicht“, 18 Prozent (neun Personen) sagen dagegen, die Prüfung sei „etwas zu schwer“ gewesen.

Auf die offene Frage, welche Tätigkeiten derzeit im Vordergrund stehen, wurden von 41 Personen Angaben gemacht, die sich thematisch in drei Gruppen sortieren lassen:

- **Tätigkeiten mit Leitungsfunktion (n = 10).**
»fachliche Führung eines Vertriebsteams für KFZ-Leasing. Hauptsächlich Koordination des Teams und der anfallenden Tätigkeiten, sowie Unterstützung bei Sonderfällen und speziellen Anfragen.« »Ich bin Teamleiterin in einer Leasingfirma in der Abteilung Vertragsmanagement.«
- **Leasing- und andere finanzbezogene Tätigkeiten ohne Leitung (n = 25).**
*»Bonitätsmanagement - Prüfung von Kreditnehmereinheiten, recherchieren und Aufbau im System von Firmen Geflechten«
 »Einkauf, Disposition Fahrzeuge und Refinanzierung der Leasingobjekte«*
- **Verschiedenes (n = 6)**
*»Vertriebssteuerung/Vertriebsunterstützung«
 »Ich habe den Beruf gewechselt und bin jetzt Werkfeuerwehrmann«*

Damit weist mindestens ein Anteil von 20 Prozent der Absolventen/Absolventinnen und Absolventinnen eine leitende Funktion auf. Zu beachten ist, dass in der Frage nicht explizit nach einer Leitungsposition gefragt wurde. Der Hauptteil der Befragten (mind. 50 %) dagegen scheint spezialisiert auf Leasing zu arbeiten, ohne eine ausdrückliche Führungsposition einzunehmen. Bei der Vorgabe von Tätigkeiten verändert sich das Bild etwas, gleichzeitig werden differenziert alle relevanten Bereiche abgedeckt.

Tabelle 4: Neue Tätigkeiten (graue Antwortoption: Modalwert; vollständige Tabelle mit allen Aussagen im Anhang IV)

	Sehr häufig (=4)	Häufig (=3)	Selten (=2)	Sehr selten (=1)	M
Eigenverantwortlich Aufgaben aus dem Berufsfeld des Leasingfachwirts bearbeiten	9	18	11	7	2.6
Finanzierung von Leasingverträgen	16	7	7	11	2.7
Konzipierung von Immobilien-Leasingverträgen	0	0	0	26	1
Antragsbewertung und Engagementabwicklung	10	8	8	9	2.5
Risiko- und Vorsorge-Analyse, z.B. hinsichtlich Vertragsstörungen	6	6	13	13	2.1

Vorbereitung, Beurteilung und Abwicklung von Leasing-Geschäftsvorgängen	12	11	9	9	2.61
Selbstständige Betreuung von Kunden	24	8	5	3	3.3
Übernahme von betrieblichen Leitungsaufgaben	8	6	9	6	2.6
Aufgaben in der Personalentwicklung, -beurteilung oder -beschaffung	2	3	6	17	1.6
Kollegen anleiten	12	16	9	3	2.9

Auffällig ist in diesem Frageblock, dass die Anzahl von Befragten zwischen den Items stark schwankt bzw. bei vier Items sehr niedrig ist. In den meisten Fällen ist davon auszugehen, dass die genannte Tätigkeit keinerlei Relevanz für die befragte Person aufweist. Folgende Tätigkeiten wurden dagegen einheitlich oder überwiegend als *häufig bis sehr häufig* eingeschätzt:

- Selbstständige Betreuung von Kunden;
- Kollegen anleiten;
- Eigenverantwortlich Aufgaben aus dem Berufsfeld des Leasingfachwirts bearbeiten.

Die Konzipierung von (Automobil-) Leasingverträgen polarisiert die Befragten – nahezu gleich viele Befragte geben an, sie wären *sehr häufig* oder *sehr selten* mit diesem Thema befasst. Tätigkeiten, die überwiegend als (*sehr*) *selten* gewählt wurden, waren:

- Konzipierung Immobilienleasing;
- Jahresabschlüsse;
- Initiierung neuer Projekte;
- Risiko- und Vorsorge-Analyse, z.B. hinsichtlich Vertragsstörungen;
- Aufgaben in der Personalverwaltung;
- Aufgaben in der Personalentwicklung, -beurteilung oder -beschaffung.

Auf die Frage, ob die Absolventen/Absolventinnen nach der Fortbildung **neue Tätigkeiten** zugewiesen bekommen haben, ergibt sich ein gemischtes Bild. Zehn Personen (20 %) nennen, dass sie neue Aufgaben zugewiesen bekommen haben, die ca. 90 Prozent ihrer Zeit beanspruchen. Sieben Befragte (14 %) nennen, die Hälfte der Zeit würden sie für neu zugewiesene Tätigkeiten eingesetzt. Zumindest zu einem Umfang von ca. 33 Prozent haben weitere sechs Personen neue Aufgaben zugewiesen bekommen. Zu einem nur sehr geringen Umfang von ca. 10 Prozent haben sieben Befragte neue Tätigkeiten zugewiesen bekommen, dreizehn Personen (26 %) haben keine neuen Tätigkeiten zugewiesen bekommen.

Auf die Nachfrage, ob dies **spezialisierte Tätigkeiten** seien, die im Zusammenhang mit der Fortbildung stünden, wird dies von nur zwei Befragten als „*sehr stark*“ eingeschätzt. Die weiteren Befragten bestätigen diesen Eindruck – der Modalwert ist „*eher nein*“ (13 Befragte), in der Tendenz wird mehrheitlich (21 Personen von 40) genannt, dass diese neuen Tätigkeiten nicht allzu spezialisiert mit ihrer Fortbildung zum/zur Geprüften Leasingfachwirt/-in im Zusammenhang stehen (*Ja sehr stark* vs. *Nein, gar nicht*: 2 zu 8; *Eher ja* vs. *Eher nein*: 8 vs. 13; „*Teils/Teils*“ haben zehn Befragte gewählt). Dass diese Tätigkeiten nur über diese Fortbildung erreichbar gewesen seien, wird ebenso nur von einer Person mit „*Ja, sehr stark*“ eingeschätzt, von der weiteren Befragten wird dies eher gemischt („*Teils/Teils*“ acht Personen) eingeschätzt. Dreizehn Personen (26 %) nennen sogar, dies sei „*gar nicht*“ der Fall, weitere acht Personen nennen, dies träfe „*eher nicht*“ zu.

Entsprechend wird die Frage, ob es alternative Zugangswege gegeben habe, um diese Tätigkeiten anzustreben, von dreizehn Personen mit „*nur teilweise*“ beantwortet. Acht Personen nennen dagegen, es habe keine Alternative zu diesem Tätigkeitsprofil gegeben. Neun Personen machten Angaben, welche Optionen sie sehen. Diese waren u.a. „*ein betriebswirtschaftliches Studium*“, „*Seminare*“ und „*Finanzierungswirt VWA für Finanzierung, Leasing, Factoring*“.

Tabelle 5: Berufsbefähigung

	Ja / sehr positiv (=5)	Eher ja / Eher positiv (=4)	Teils - Teils (=3)	Eher nein / Eher negativ (=2)	Nein/ Sehr negativ (=1)	M (SD)
Hat Ihnen die Fortbildung zum Leasingfachwirt bei der Verwirklichung Ihrer beruflichen Pläne geholfen?	6	18	15	5	0	3.6 (0.9)
Fühlen Sie sich in der Lage, die in Ihrem Unternehmen anfallenden typischen Aufträge eigenständig zu bearbeiten?	30	12	2	0	0	4.6 (0.6)
Wurden Ihnen während Ihrer Fortbildung die Qualifikationen vermittelt, mit denen Sie auch zukünftig in diesem Beruf arbeiten können?	9	17	14	5	0	3.7 (0.9)
Wie schätzen Sie Ihre berufliche Zukunft ein?	17	20	4	1	0	4.3 (0.7)

Die eigene derzeitige Berufsbefähigung wird nahezu durchgängig positiv eingeschätzt – 30 Befragte sehen sich eindeutig in der Lage, die im Unternehmen anfallenden typischen Aufgabe zu erledigen, weitere 12 Befragte beantworten diese Frage mit „*eher ja*“. Nur zwei Personen wählten „*Teils/Teils*“, niemand eine ablehnende Antwortoption. Hinsichtlich der eigenen beruflichen Zukunft wird diese positive Einschätzung nur leicht relativiert – hier verteilen sich die Einschätzungen mit 17 bzw. 20 Personen ähnlich häufig auf „*positiv*“ und

„sehr positiv“, womit 88 Prozent positiv in die berufliche Zukunft schauen. Die Anzahl von Personen, die „Teils/Teils“ wählen, beträgt vier Personen bzw. 10 Prozent.

Das Verwirklichen der beruflichen Pläne durch die Fortbildung scheint dabei für die Geprüften Leasingfachwirte und -fachwirtinnen kein Automatismus zu sein. Dies leitet sich aus der rückblickenden Einschätzung ab, ob die Fortbildung beim Umsetzen der beruflichen Pläne geholfen habe. Hier wurde die Antwortoption „Teils/Teils“ von 15 Personen gewählt, nur wenige Personen mehr (18) haben genannt, dies sei „eher“ der Fall.

Als letzter thematischer Block wurde nach den Veränderungen im Berufsfeld gefragt. Hierzu sollte eingeschätzt werden, in welchen Bereichen Veränderungen bemerkt wurden, zudem sollte angegeben werden, wie wichtig bzw. relevant diese Veränderungen für das eigene Berufsfeld seien.

Tabelle 6: Veränderungen im Berufsfeld

	trifft stark zu	trifft etwas zu	trifft nicht zu	M (SD)	ist sehr wichtig	ist mittelwichtig	ist gar nicht wichtig	M (SD)
Digitalisierung: Technische Innovationen	31	6	4	2.7	30	7	0	2.8
Globalisierung	11	20	6	2.1	11	17	8	2.1
Nachhaltigkeit: Kreislaufwirtschaft	13	18	4	2.3	12	16	6	2.2
Nachhaltigkeit: Energieeffizienz	20	9	6	2.4	16	13	5	2.3
Umstrukturierungen der Branche: Neue Marktanforderungen durch Kunden	26	10	2	2.6	25	8	3	2.6
Umstrukturierungen der Branche: Marktkonsolidierung bei Leasingfirmen	15	16	4	2.3	12	16	4	2.2
Veränderungen des Finanzsektors allgemein	10	15	1	2.3	14	11	1	2.5

Digitalisierung und insbesondere technische Innovationen sehen die befragten Leasingfachwirte und -fachwirtinnen als den Bereich an, in dem die stärksten Veränderungen stattfinden, und dies habe auch die stärksten Auswirkungen auf das eigene Berufsfeld. Mit leichtem Abstand werden in dem Bereich „neue Marktanforderungen durch Kunden“ Veränderungen gesehen, die für das eigene Berufsfeld relevant seien.

Als Bereich, in dem es nur noch wenig Veränderungen gibt, die zudem für das Tätigkeitsfeld der Geprüften Leasingfachwirte und -fachwirtinnen nicht sehr relevant seien, wird die Globalisierung betrachtet – in den beiden Skalen wurde im Durchschnitt nur „mittel“ angegeben. Etwas höher dagegen wird die Relevanz der beiden Bereiche, die hinsichtlich

Nachhaltigkeit abgefragt wurden, eingeschätzt. Die Energieeffizienz wird dabei noch etwas höher eingeschätzt als die Kreislaufwirtschaft, wobei diese Unterschiede nicht belastbar sind.

Wie schätzen die befragten Absolventen/Absolventinnen den zukünftigen Bedarf an Geprüften Leasingfachwirten und -fachwirtinnen ein? Dies wurde in fünf Abstufungen abgefragt, von deutlich höherem Bedarf über einen konstanten Bedarf bis hin zu einem deutlich niedrigeren Bedarf. 36 Prozent der Befragten vermuten zukünftig einen (deutlich) höheren zukünftigen Bedarf, während 36 Prozent einen konstanten Bedarf vermuten und 20 Prozent einen zukünftig (deutlich) geringeren Bedarf vermuten. Vier Personen (8 %) haben die Frage nicht beantwortet.

Die Fortbildung nochmals machen würden grundsätzlich 74 Prozent der Befragten, dabei 48 Prozent *„auf jeden Fall“*, weitere 26 Prozent *„eher ja“*. Vier Personen (8 %) antworten mit *„Teils/Teils“*, ebenso vier Personen mit *„eher nein“*. Zwei Personen nennen, sie würde die Fortbildung *„auf keinen Fall“* wieder machen.

Die abschließende Möglichkeit, in einem Kommentarfeld alles Wichtige, was noch nicht abgefragt wurde, nennen zu können, wurde von vierzehn Personen genutzt. Zwei Personen wiesen darauf hin, dass die Qualität der auf die Prüfung zum Geprüften Leasingfachwirt und zur Geprüften Leasingfachwirtin vorbereitenden Lehrgänge sehr stark von einzelnen Dozenten oder Dozentinnen abhinge. Ansonsten waren die Angaben sehr gemischt, von hoher Zufriedenheit (*„Es war toll, im Kurs mit anderen Leuten aus der Branche in Kontakt zu kommen“*) über allgemeine Hinweise (*„Kein Interesse an Kontaktaufnahme“*) bis hin zu kurzen Beschreibungen des Karriereweges (*„Ich betrachte die Fortbildung als Ergänzung und Aktualisierung meines bereits absolvierten Fachstudiums...“*)

Von den 52 Befragten gaben 16 (31 %) an, für ein kurzes telefonisches Interview zur Verfügung zu stehen, 14 gaben hierfür ihre erforderliche Telefonnummer und/oder Mailadresse an. Einen kurzen Ergebnisbericht wünschen sich 22 Personen, hiervon gaben 15 ihre Mailadresse an und werden ca. im März 2022 ein PDF als Ergebnisdokument zugesendet bekommen.

4.3.3 Telefonische Interviews mit ausgewählten Absolventen und Absolventinnen

Es wurden für die telefonischen Interviews mit den Absolventen und Absolventinnen vor allem zwei Bereiche identifiziert, die vertieft werden sollten. Dies waren einerseits die Tätigkeiten, die aktuell im Vordergrund stehen, und andererseits die berufliche (Laufbahn-) Entwicklung, die seitdem stattgefunden hat, und wie die Fortbildung der Geprüften Leasingfachwirte und -fachwirtinnen dabei ein sinnvolles Modul darstellt. Bevor das Interview durchgeführt wurde, wurden die individuellen Angaben aus der Online-Befragung in das Interviewmanual integriert, um auf die bereits bekannten Angaben aufzubauen und diese gezielt und spezifisch zu vertiefen.

Insgesamt ist die telefonische Nachbefragung sehr gut verlaufen, alle Befragten waren motiviert, sich zum Thema *Fortbildung zum Geprüften Leasingfachwirt / zur Geprüften Leasingfachwirtin* zu äußern. Die Dauer der einzelnen Interviews betrug im Mittelwert etwas über zehn Minuten. Insgesamt wurden - aus unterschiedlichen Gründen - nur vier der 12 vorgesehenen Personen befragt. Hauptgrund der deutlich kleineren als geplanten Stichprobe war die inhaltliche Sättigung, die bereits nach vier Interviews weitgehend erreicht wurde, und der für diesen dürftigen Mehrwert sehr hohe Aufwand für alle Beteiligten. Da die vier Personen nach deren jeweiligen Angaben in der Online-Befragung gezielt selektiert wurden, ist in deren Angaben bereits die gesamte Bandbreite von „sehr zufriedenen“ bis „eher unzufriedenen“ Absolventen/Absolventinnen abgedeckt worden.

Angaben, die zur derzeitigen Position gemacht wurden, waren Kreditreferent; Vertriebsunterstützung Sachbearbeitung; kaufmännische Angestellte im Leasing; Key Account Manager Finanzdienstleistungen. Auf die Frage, wie es überhaupt dazu kam, dass sich die befragte Person für die Fortbildung zum Geprüften Leasingfachwirt / zur Geprüften Leasingfachwirtin entschieden haben, wurde als überwiegende Antwort gegeben: Über die Tätigkeit und den Arbeitgeber.

Was könnte aus Sicht der Befragten an der Fortbildung bzw. dem Fortbildungsprofil verbessert werden? Hier wurden von drei Befragten detaillierte Angaben gemacht:

- *„Jahresabschlüsse, Interpretation der Jahresabschlüsse, dass man dazu einsteigt, besser interpretieren kann“.*
- *„... ich spreche dann auch von, ja, **innovativen Finanzierungsmodellen**, Nutzungskonzepten, die nicht immer rein auf Basis des Leasingerlasses angelegt sind, sondern vielleicht auch auf Basis der grundlegenden Miete, also dem BGB entsprechen kann“.*
- *„**Immobilienleasing** finde ich, wenn man das mal kurz anreißt, eigentlich schon auch ganz interessant und spannend, aber eben nicht in dem Umfang, wie es jetzt eben damals noch war“.*

Bei der Frage hinsichtlich fachlicher Anforderungen an die Tätigkeiten wird von allen Befragten genannt, dass diese bereits hoch seien und sich zukünftig noch erhöhen würden. Die zukünftigen Chancen für Geprüfte Leasingfachwirte und -fachwirtinnen auf dem Arbeitsmarkt wurden durchgängig sehr positiv eingeschätzt:

- *„Die wird es immer geben. Die sind auf jeden Fall da. Das ist ein sehr erklärungsbedürftiges Produkt.“*
- *„Gut. Weil Leasing-Finanzierung meines Erachtens immer mehr gebraucht wird.“*
- *„Sehr gut. Also, ganz groß. Die Gesellschaft aus den genannten Gründen wiederum, das ich glaube, die Finanzierung ist ja grundsätzlich immer was, was auch zukünftig benötigt wird,*

auch wenn man nur noch über Kryptowährungen sprechen sollte, weil, am Ende des Tages dann der Kunde oder der Mensch etwas anschafft, das heißt, nicht nur die Investitionsentscheidung, sondern auch die Finanzierungsentscheidung treffen muss, auch wenn er es bar bezahlt.“

4.3.4 Fazit aus der Perspektive der Absolventen und Absolventinnen

Die Befragung der Absolventen und Absolventinnen sollte vor allem zwei Forschungsfragen beantworten. Die erste Frage lautete: *Welche Aufgaben nehmen die Absolventen und Absolventinnen derzeit wahr und welche Veränderungen zeichnen sich ab?* Diese Frage wird in ihre zwei Teilfragen zerlegt und separat beantwortet. Zum einen die Aufgaben und Tätigkeiten, die **derzeit** wahrgenommen werden. Folgende vier Tätigkeiten wurden als *häufig bis sehr häufig* eingeschätzt:

- Selbständige Betreuung von Kunden;
- Kollegen anleiten;
- Konzipierung von (Automobil-) Leasingverträgen;
- Eigenverantwortlich Aufgaben aus dem Berufsfeld des Leasingfachwirts bearbeiten.

Auf die offene Frage, welche Tätigkeiten derzeit im Vordergrund stehen, wurden von 30 Personen Angaben gemacht, die sich thematisch in drei Gruppen sortieren lassen: Tätigkeiten mit Leitungsfunktion (9 Nennungen); Leasing- und andere finanzbezogene Tätigkeiten ohne Leitung (17 Nennungen) sowie Verschiedenes (4 Nennungen).

Zum anderen soll aufgezeigt werden, in welchen Bereichen **Veränderungen** stattfinden. Digitalisierung und insbesondere **technische Innovationen** sehen die befragten Leasingfachwirte und -fachwirtinnen als den Bereich an, in dem die stärksten Veränderungen stattfinden, und dies habe auch die stärksten Auswirkungen auf das eigene Berufsfeld. Mit leichtem Abstand werden in dem Bereich **„neue Marktanforderungen durch Kunden“** Veränderungen gesehen und für das eigene Berufsfeld als relevant eingeschätzt.

Hinsichtlich der Frage, wie diese Veränderungen für die Fortbildung zum/zur Leasingfachwirt/-in aufgegriffen werden könnten, liefert die Befragung der Absolventen und Absolventinnen leider nicht viel an Anregungen. Inhaltliche (Verbesserungs-) Vorschläge wurden u.a. mit der Frage *„In welchen Bereichen hätten Sie gerne mehr gelernt?“* abgefragt, hier kamen aber 24 eher spezielle Einzelwünsche auf, auf deren Grundlage eine verallgemeinerungsfähige Aussage zu einer Modifikation der Fortbildung bzw. des Fortbildungsprofils nicht möglich erscheint.

Die zweite Frage, die primär aus der Perspektive der Absolventen/Absolventinnen beantwortet werden sollte, lautet: *Nehmen die Absolventen und Absolventinnen eher Führungsfunktionen wahr oder sind sie für ein spezialisiertes Aufgabengebiet verantwortlich?* Die Antwort ergibt sich aus der Tabelle zu aktuellen Tätigkeiten sowie den offenen Nennungen. Mind. 30 Prozent der Absolventen/Absolventinnen leiten an (und sind im

Leasing-Bereich tätig), weitere 57 Prozent sind - mehr oder weniger spezialisiert - im Bereich Leasing tätig.

4.4 Expertenbefragung

Die Perspektive der Expertinnen und Experten sollte insbesondere die folgenden Fragestellungen beantworten: In welchen Branchen ist das Fortbildungsprofil derzeit und künftig relevant? Welche Veränderungen hinsichtlich der Aufgaben der Absolventen und Absolventinnen zeichnen sich ab? Wird der Bedarf an Fachkräften auch anderweitig abgedeckt? Wenn ja, wie? Wie könnte ein neues Fortbildungsprofil „Leasing“, auch vor dem Hintergrund der neuen Fortbildungsstufen im Berufsbildungsgesetz, aussehen? Im Rahmen der Interviews konnten darüber hinaus noch weitere Hinweise zur Fortbildung generiert werden.

4.4.1 Kurzbeschreibung Instrument und Stichprobe

Als Zielgruppen für die qualitativen Experteninterviews wurden die IHK-Verantwortlichen, Personalverantwortliche aus Unternehmen, Fortbildungsanbieter sowie Prüferinnen und Prüfer identifiziert. Aufgrund der vier unterschiedlichen Interviewgruppen wurden vier im Wesentlichen vergleichbare, aber durch funktions- und perspektivspezifische Einschübe modifizierte Interviewleitfäden erstellt (vgl. Anhang).

Mit um die 340 Leasingunternehmen und bundesweit drei Bildungseinrichtungen, die den Lehrgang zur Vorbereitung auf die Prüfung zum Geprüften Leasingfachwirt und zur Geprüften Leasingfachwirtin anbieten, sowie drei Industrie- und Handelskammern, die diesen Fortbildungsabschluss prüfen, ist das zu untersuchende Feld sehr überschaubar. Es wurde bei der Auswahl der Interviewpartner/innen darauf geachtet, dass neben Personalverantwortlichen aus Unternehmen mit unterschiedlicher Branchenausrichtung und Größe Vertretende möglichst aller prüfenden Kammern und Bildungsanbieter in die Befragung einbezogen werden. Die Probandengewinnung erfolgte durch Unterstützung der Mitglieder des Fachbeirates sowie mittels einer Internetrecherche.

Im Ergebnis umfasst die Stichprobe insgesamt zehn Personen, vier Personalverantwortliche aus Leasingunternehmen, von denen zwei dem Segment kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) und zwei den Großunternehmen zuzuordnen sind (wobei sich letztere auf die Bankenbranche und einen Industriesektor verteilen), vier Personen von drei unterschiedlichen Lehrgangsanbietern sowie zwei Personen aus zwei prüfenden Industrie- und Handelskammern, da eine der drei Kammern aus Personalengpassgründen keine Interviewpersonen im Befragungszeitraum bereitstellen konnte. Des Weiteren wurden zwei Prüfer/innen, die gleichzeitig auch lehrgangsanbietenden Bildungseinrichtungen vertreten, in ihrer Doppelfunktion befragt. Die meisten Befragten waren zum Befragungszeitpunkt bereits viele Jahre in ihrer Funktion bzw. in der Leasingbranche tätig, die Spanne insgesamt liegt hier bei zwei bis 30 Jahren.

Die Interviews wurden von Dezember 2021 bis Februar 2022 und in Form telefonischer Einzelgespräche, in einem Fall aber als Tandeminterview mit zwei Personen mittels Videokonferenzplattform durchgeführt. Die Gespräche wurden digital aufgezeichnet, wobei die Länge der Interviews zwischen 35 und 80 Minuten variiert. Anschließend wurden die Gesprächsmitschnitte in Textdateien transkribiert. Die Transkription erfolgte nach im Vorfeld festgelegten Regeln, die eine Anonymisierung gewährleisten und dem Befragungszusammenhang angemessen sind. Die Auswertung der erhobenen Daten erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach MAYRING (2010). Für die Analyse wurden die transkribierten Interviewtexte Schritt für Schritt zusammengefasst, in Paraphrasen überführt und auf einem höheren Abstraktionsniveau umformuliert. Diese wurden dann in Form regelgeleiteter Interpretation Kategorien zugeordnet, die vor der Auswertung bereits deduktiv auf Basis der Themenblöcke des Interviewleitfadens festgelegt worden waren. Schließlich wurden Paraphrasen mit vergleichbarem Inhalt zusammengefasst und gebündelt. Im Zuge der Auswertung der Interviews wurde das Kategoriensystem um induktiv ermittelte Kategorien erweitert und abschließend den fünf Forschungsfragen zugeordnet.

1: Was sind die Gründe des Teilnehmer/-innen-Rückgangs?

- a) Gründe
- b) Image, Niveau der Fortbildung
- c) Möglichkeiten Nachfrage anzukurbeln

2: In welchen Branchen ist das Fortbildungsprofil derzeit und künftig relevant?

- a) Branchen
- b) Bereiche mit abnehmender Bedeutung

3 Welche Aufgaben nehmen die Absolventen/Absolventinnen derzeit wahr und welche Veränderungen zeichnen sich ab? Nehmen sie eher Führungsfunktionen wahr oder sind sie für ein spezialisiertes Aufgabengebiet verantwortlich??

- a) Gehobene Sachbearbeitung
Aufgaben
Kompetenzanforderungen
- b) Führungspositionen
Aufgaben
Kompetenzanforderungen
- c) Projektleitung
Aufgaben
Kompetenzanforderungen

4: Wird der Bedarf an Fachkräften auch anderweitig gedeckt? Wenn ja, wie?

- a) Qualifizierungen/Voraussetzungen
- b) Vergleich der Chancen
- c) Prognose zukünftiger Bedarf von geprüften Leasingfachwirten/-fachwirtinnen

5: Wie könnte ein neues Fortbildungsprofil „Leasing“, auch vor dem Hintergrund der neuen Fortbildungsstufen im Berufsbildungsgesetz, aussehen?

- a) Ausgangsberufe/Zielgruppe
- b) Karriereplanung
- c) Inhaltliche Aspekte
- d) DQR Stufe
- e) Gründe für eine Neuordnung
- f) Sonstiges

Abbildung 6: Kategorienschema Personalverantwortliche aus Leasingunternehmen

Da die Interviewfragen entsprechend der unterschiedlichen Funktionen und Perspektiven der interviewten Personen variieren, wurden für die einzelnen Gruppen jeweils eigene Kategorienschemata erarbeitet. Ein Beispiel zeigt das Schema der Personalverantwortlichen in Leasingunternehmen mit den Forschungsfragen zugeordneten Kategorien für die Auswertung in Abbildung 6.

4.4.2 Ergebnisse der Expertenbefragung

Die Ergebnisse der Expertenbefragung werden nachfolgend entlang aller Forschungsfragen und differenziert nach den Interviewgruppen dargestellt.

Forschungsfrage 1: Was sind die Gründe für den Rückgang der Teilnehmerzahlen?

Die Interviewten wurden nach ihrer Einschätzung zu möglichen Gründen und Ursachen für den Rückgang der Teilnehmerzahl an der Prüfung zum Geprüften Leasingfachwirt / zur Geprüften Leasingfachwirtin bzw. eines ausbleibenden Anstiegs gefragt. Im Wesentlichen und mehrheitlich in allen Befragtengruppen wurden die Gründe in der Größe des Markts, Erreichbarkeit des Lehrgangsangebots sowie mangelnder Bekanntheit gesehen. Am häufigsten und von nahezu allen Befragten wurde die geringe Anzahl an Leasingunternehmen als Grund angeführt. Einige Befragte führten dies näher aus und beschrieben als Folge der Unterstellung unter das Kreditwesengesetz ab 2009 eine massive Reduzierung der Leasinggesellschaften von rund 2.300 auf circa 350. Diese Zahl bleibe seitdem aber langjährig stabil, daher wird von den Befragten nicht von einem weiteren Rückgang ausgegangen.

Im Zusammenhang mit dem überschaubaren Markt wurden in Einzelmeinungen verschiedene weitere Aspekte angeführt. So verwiesen zwei Befragte auf den Aspekt Betriebsgröße. Ein Großteil der Leasinggesellschaften seien kleine und mittelständische Unternehmen, die nicht unbegrenzt fortgebildetes Personal benötigten. Insbesondere in kleinen Leasinggesellschaften seien es oft in erster Linie nur die Geschäftsführer/innen, die Führungsaufgaben wahrnehmen und auch vorrangig für die anspruchsvollen qualifizierten Fachaufgaben verantwortlich seien. Ein Fortbildungsanbieter mutmaßte hier auch Personalbindungsmotive, denen zufolge fortgebildete Mitarbeitende das Unternehmen eher verlassen könnten. Des Weiteren verwies ein/e Personalverantwortliche/r auf eine betriebspezifische vorübergehende Sättigung. Die Personalentwicklung in seinem Großunternehmen hätte über mehrere Jahre systematisch alle passenden Mitarbeitenden zu einer Teilnahme an der Fortbildung motiviert und dabei aktiv unterstützt. Dadurch sei hier inzwischen eine gewisse Sättigung eingetreten, die jedoch zeitlich begrenzt sei.

Eine weitere mehrheitlich angeführte Ursache für den Rückgang der Teilnehmerzahl an der Prüfung zum Geprüften Leasingfachwirt und zur Geprüften Leasingfachwirtin wird in der geringen Anzahl der Standorte von anbietenden Bildungseinrichtungen gesehen, an denen ein Vorbereitungslehrgang angeboten wird. Ein Fortbildungsanbieter führt folgenden Bezug auf entfernt wohnenden Anfragende aus: *„Tatsächlich gab es auch in den vergangenen Jahren immer wieder mal Anfragen von vereinzelt Interessenten, die da gefragt haben, ja, wie läuft das denn ab, ich komme aus Duisburg oder keine Ahnung Köln oder so und dann sagen die, das schreckt mich sehr ab.“* Im Zusammenhang mit der Standortproblematik wurde durchweg das Format der Lehrgänge angesprochen, da die Standortfrage insbesondere durch Präsenzformate zum Tragen kommen würde. Das Zitat eines Personalverantwortlichen hierzu: *„Also, ich denke nicht, dass es an den wenigen Standorten*

liegt. Sondern, es liegt wirklich an den Modellen, die angeboten werden.“ Ein hoher Anteil an Präsenz würde entfernt wohnende Interessierte praktisch von einer Teilnahme ausschließen, wenn diese nicht ausdrücklich von den Unternehmen unterstützt wird. Ein/e Personalverantwortliche/-r monierte in diesem Zusammenhang auch die für viele Betriebe maßgebliche mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie: „Das machen schon bei uns nur noch eigentlich Mitarbeitende ohne Kinder, weil sie sagen, ich kann nicht 14 Tage am Stück zwei Mal im Jahr, keinen Urlaub mit der Familie machen, ... das funktioniert einfach nicht. Das ist ein großer Punkt für uns. Und ich denke, das ist auch ein großer Punkt für viele Leasingunternehmen, die hier im Norden sind.“

Eine IHK-Vertreter/-in lieferte in der Standortfrage eine entgegengesetzt gerichtete Erklärung: Die geringe Anzahl an Standorten sei eine Folge und nicht die Ursache einer geringeren Nachfrage.

Zwar nicht mehrheitlich, aber von einigen Befragten, wurden auch die mangelnde Bekanntheit, veraltete Inhalte sowie eine unattraktive Bezeichnung des Fortbildungsabschlusses als Ursachen gesehen.

Eine kontroverse Sicht zeigte sich hinsichtlich des Akademisierungstrends. Während mehrere Fortbildungsanbieter den Akademisierungstrend als Grund für einen Rückgang sehen verneinen andere diesen Zusammenhang. Insbesondere die Befragten aus Betrieben äußerten hier mehrfach, dass adäquate Stellen bevorzugt mit Geprüften Leasingfachwirten und -fachwirtinnen anstelle von Bachelorabsolvierenden besetzt werden würden.

Darüber hinaus wurden in Einzelmeinungen weitere Gründe geäußert. So verwies ein/e IHK-Vertreter/-in auf die inhaltliche Spezialisierung, da viele Weiterbildungsinteressierte generalistische Fortbildungen wie z. B. den Geprüften Wirtschaftsfachwirt / die Geprüfte Wirtschaftsfachwirtin vorziehen würden, um die eigenen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten nicht zu stark einzuschränken. Lediglich ein/e Personalverantwortliche/r schätzte einen Lehrgangs-Anbieter als „nicht gut genug“ ein.

Auch nach der Einschätzung des Niveaus der Fortbildung wurde gefragt, woraus sich ggf. Rückschlüsse auf die Gründe für den Rückgang der Teilnehmerzahl an der Prüfung zum Geprüften Leasingfachwirt und zur Geprüften Leasingfachwirtin ableiten lassen. Hier wurde der Fortbildung bzw. dem Fortbildungsprofil von nahezu allen Befragten ein hohes Niveau attestiert, welches auch den Ansprüchen der jungen Fachkräfte entsprechen würde und mit dem ein gutes Image verbunden sei. Auch die betriebliche Wertschätzung wurde von mehreren als „hoch“ und „berechtigt“ eingestuft.

Zum Thema Prüfungen wurden spezifisch die Kammervertreter/innen und Prüfer/innen befragt. Zum einen wurde untersucht, ob es besondere Herausforderungen bei der Prüfung gäbe und ob man etwas an der Prüfung ändern würde. Nach Ansicht der Befragten gab es bisher keine größeren Schwierigkeiten und auch die Prüflinge kämen mit den Anforderungen gut klar. Zwar täten sich einige Prüflinge mit dem Thema Rechnungswesen und Controlling

etwas schwerer als in den anderen Fächern, dies sei aber ebenso bei Bachelorprüfungen der Fall und läge generell am schwierigen Fach. Einzig für den Bereich Immobilien wären die Ergebnisse nicht so gut, da die meisten Prüflinge nicht aus dem Immobilienbereich kämen und sich deshalb mit damit schwerer tun würden.

Insgesamt wurden keine nennenswerten Verbesserungen für die Prüfung vorgeschlagen. Auf die Frage, ob ausreichend Prüferinnen und Prüfer für die Fortbildung zum Geprüften Leasingfachwirt / zur Geprüften Leasingfachwirtin zur Verfügung stehen und wie die Entwicklung in den nächsten Jahren eingeschätzt wird, wird der Bedarf an Prüfern und Prüferinnen von allen Befragten als derzeitig ausreichend eingeschätzt. Einzelne der Befragten verwiesen ergänzend darauf, dass insbesondere bei den Geprüften Leasingfachwirten und -fachwirtinnen eine hohe Kontinuität im Prüferamt gegeben und nur eine geringe Fluktuation zu beobachten sei. Mit Blick auf die Zukunft gibt es eine unterschiedliche Einschätzung. Während eine Hälfte der Befragten dies auch zukünftig und selbst bei steigender Nachfrage als gesichert sieht, erwartet die andere Hälfte im Falle erhöhter Nachfrage, dass es ohne zusätzliche Akquise-Maßnahmen zu Engpässen kommen könnte. Hier wurde darauf verwiesen, dass bei einem Anstieg der Nachfrage unbedingt auch die Anwerbung zusätzlicher Prüfer/-innen notwendig werde.

Möglichkeiten, die Nachfrage zu steigern

Im Zusammenhang mit dem Absolventenrückgang wurden die Interviewpartner/-innen gefragt, welche Möglichkeiten sie sehen, um die Nachfrage zu steigern. Hier wurden verschiedene Ansatzpunkte aufgeführt. Eine Möglichkeit wurde in einem stärkeren Marketing für diesen Fortbildungsberuf und in der stärkeren Unterstützung der Fortbildung über Arbeitgeber gesehen, in dem die Verantwortlichen in Personalabteilungen und Ausbilder die Fortbildung intern stärker bewerben und honorieren: *„Von daher glaube ich schon, dass der Weg über die Arbeitgeber, über die Geschäftsführung, über die Personalabteilung der Beste ist“*. In diesem Zusammenhang wurde auch die Verbandsebene einbezogen und vorgeschlagen, der BDL solle neben den kurzzeitigen Seminaren auch die Fortbildung der Geprüften Leasingfachwirte und -fachwirtinnen in den Blick nehmen und erneuern. Wichtig sei, verbandsseitig die Bedeutung des Fortbildungsabschlusses herauszustellen, denn der Fachkräftemangel führe zu einem steigenden Wettbewerbsdruck in der Branche, da es immer weniger Möglichkeiten gäbe, den Fachkräftebedarf extern zu sichern, weshalb die Qualifizierung der eigenen Mitarbeitenden immer bedeutsamer werde. Mit den Worten eines/einer Fortbildungsanbietenden: *„Den Leasinggesellschaften, der Personalentwicklung, den Geschäftsführern klarzumachen: ohne fachliches Personal grabt ihr euch das Wasser ab.“* In einer Einzelmeldung wurde außerdem eine Anrechnung der Fortbildung, z.B. über Creditpoints, angeraten, um die Attraktivität zu steigern.

Ein weiterer Bereich zur Nachfragesteigerung, der in den Interviews mehrfach geäußert wurde, ist die Änderung von Lehrgangsstruktur und -format, z. B. in Form von kürzeren

Präsenzzeiten und der Hinzuziehung von Angeboten im Blended-Learning-Format, wie z. B. webbasierten Trainings für Fächer wie BWL und VWL.

Forschungsfrage 2: In welchen Branchen ist das Fortbildungsprofil derzeit und künftig relevant?

Diese Frage wurde in den Interviews auf Branchen und Produktbereiche bezogen gestellt und von allen Befragungsgruppen umfänglich beantwortet. Als künftig relevante Branchen wurden teilweise keine konkreten Branchen aufgeführt, sondern Hinweise darauf gegeben, dass prinzipiell alle großen Hersteller, die etwas verkaufen, dies auch im Rahmen von Leasing anbieten könnten. Insbesondere für das Mobilen-Leasing wurden bereits aktuell bedeutsame und weitere, auch für die Zukunft relevante Bereiche, aufgeführt. Generell verwiesen einige Befragte darauf, dass Leasing prinzipiell bei allen etwas höherpreisigen Produkten mit kurzen Innovationsintervallen, neue Modelle und technische Standards betreffend - z. B. bei Elektrokraftfahrzeugen, E-Bikes und IT-Technologien - zukünftig relevant sei oder werden könnte. In diesem Zusammenhang wurde vereinzelt auch auf die zunehmende gesellschaftliche Bedeutung der Nachhaltigkeit verwiesen. Produkte würden verstärkt hin zu mehr Ressourcenschonung weiterentwickelt, durch Leasing könnten Betrieben zügiger von den nachhaltigen Neuerungen Gebrauch machen.

! „...zu leasen, so dass sie eigentlich immer wieder auf dem technischen neuesten Stand sind, sich bewegen und damit immer effizienter werden, auch unter dem Nachhaltigkeitsaspekt.... Leasing ist vom Prinzip her meiner Meinung nach immer ein Nachhaltigkeitsprozess gewesen.“ (Fortbildungsanbieter/in).

Auch Büroausstattung in Form von Mobiliar und IT-Technik wurde als wichtiger Produktbereich genannt. Hierzu das Zitat eines/einer Personalverantwortlichen: „Aber was Büroausstattung, was Bürotechnik angeht, da wird auch in Zukunft, glaube ich, immer mehr und immer weiter geleast“. Es wurde hierzu in einer Einzelaussage weiter ausgeführt, dass zunehmende berufliche Tätigkeiten im Home-Office mehr betriebliche Flexibilität hinsichtlich der Büroausstattung erforderten, die durch Leasing unterstützt werden könne.

Der Übersichtlichkeit halber werden nachfolgend die mehrfach explizit genannten Branchen und Produktbereiche aufgeführt:

- KFZ, insbesondere Elektrofahrzeuge und E-Bikes
- Maschinen, Straßenbaumaschinen, Bagger
- IT-Projekte; Unternehmen mit IT-Welt ausstatten (z. B. „IT-gestützte Förderanlage für Gepäck“)
- Büroausstattung
- Große Projekte: Leasingengagements von Binnenschiffen, Flugzeugen, Hochregallagern

In den Interviews wurde auch angesprochen, in welchen Bereichen die Bedeutung von Leasing eher abnehmen dürfte. Hier wurde von der Mehrzahl der Befragten über alle Befragungsgruppen hinweg das Immobilienleasing aufgeführt. Begründet wurde dies damit,

dass es kaum Leasingarbeitgeber im Immobilienbereich gebe. Auch alle befragten Fortbildungsanbieter betonten, dass in den Lehrgängen Teilnehmende äußerst selten aus Immobilien-Leasinggesellschaften kämen. Dazu das Zitat einer personalverantwortlichen Person: „*Da sind Sie dann eine exotische Blüte, wenn Sie aus einem Immobiliengeschäft herauskommen*“.

Die daraus abzuleitenden Konsequenzen für eine mögliche Neuordnung des Fortbildungsberufs wurden jedoch unterschiedlich eingeschätzt. So befürwortet ein Teil der Befragten eine gänzliche Herausnahme der Immobilieninhalte, da diese in der betrieblichen Realität, in der Geprüfte Leasingfachwirte und –fachwirtinnen eingesetzt werden, praktisch keine Rolle mehr spielten. Andere hingegen befürworteten eine Beibehaltung entweder unter Reduzierung in Umfang und Tiefe oder mit obligatorischer Verankerung, z. B. in Form von Wahlbereichen. Begründet wurde dies z. B. damit, dass die Immobilienthematik zwar eine geringere praktische Relevanz habe, aber vom grundsätzlichen Verständnis wichtig für das Leasing-Gesamtbild sei und die spezifische Perspektive erhalten bleiben sollte. Darüber hinaus wurden, abgesehen von dem Thema Buchungen, keine weiteren Inhalte als obsolet betrachtet.

Forschungsfrage 3: Welche Aufgaben nehmen Absolventen und Absolventinnen derzeit wahr und welche Veränderungen zeichnen sich ab? Nehmen die Absolventen und Absolventinnen eher Führungsfunktionen wahr oder sind sie für ein spezialisiertes Aufgabengebiet verantwortlich?

Die Klärung dieser Forschungsfrage erfolgte anhand mehrerer Fragestellungen. Zum einen wurde gefragt, welche Aufgaben die Absolvierenden nach Abschluss der Fortbildung wahrnehmen, ob sie eher Führungsfunktionen wahrnehmen oder ob sie eher für ein spezialisiertes Aufgabengebiet tätig sind und welche Kompetenzen hierzu benötigt werden. Daneben wurde auch gefragt, wie sich die Aufgaben der Absolventinnen und Absolventen in den letzten Jahren verändert haben, mit welchen Veränderungen in der Zukunft gerechnet wird und welche Auswirkungen für die Fortbildung dabei gesehen werden. In allen Befragtengruppen wurde durchweg angegeben, dass die Absolventinnen und Absolventen in der gehobenen Sachbearbeitung, in der Projektleitung sowie in Führungspositionen arbeiten würden. Überwiegend ging man hierbei davon aus, dass ein wesentlich höherer Anteil in Fachkarrieren und Projektleitungsfunktionen einmündet als in Führungspositionen, wobei jedoch einzelne Personalverantwortliche auch von einem höheren Anteil an Führungsaufgaben ausgingen.

Die Fachkarrieren in der gehobenen Sachbearbeitung wurden beschrieben als Stellen in spezialisierten Aufgabengebieten wie Vertragsspezialisten, Spezialisten im Risikobereich, Spezialisten der Vertriebsassistenten für die Vorvertragsphase, Laufzeitphase, Endphase des Vertrags sowie Spezialisten an Schnittstellen, zu Händlern, Vertrieblern oder Flottenkunden. Mehrere Befragte formulierten neben den Aufgaben auch die Kompetenz-Anforderungen, die ihrer Ansicht nach an diesen Arbeitsplätzen an die Geprüften Leasingfachwirte / Geprüften Leasingfachwirtinnen gestellt werden. Hierzu gehörten in erster Linie vertieftes

Wissen über alle Leasingbereiche, damit man sie in der ganzen Wertschöpfungskette einsetzen kann, Verständnis über das Produkt Leasing, was Leasing ausmacht, was die Vorteile und Nachteile sind. Auch Kompetenzen im rechtlichen Bereich wurden von allen als wichtig betrachtet. Dies reicht vom Verständnis, wie Leasing in die jeweilige Rechtsumgebung eingeordnet ist, z. B. HGB und Steuerrecht, über Sensibilität für juristisch relevante Themen und Bereiche im Leasinggeschäft, die juristisch heikel werden könnten. Hinzu kommt der Bereich Compliance sowie alle anderen aufsichtsrechtlichen Anforderungen.

Führungsaufgaben werden den Interviews zufolge vor allem in mittleren Führungspositionen übernommen, z. B. Stellen als Unterabteilungsleiter/-in im Vertragsmanagement. Insgesamt und vor allem aus Sicht der überwiegenden Personalverantwortlichen sind die Chancen auf Führungspositionen gut. Diese Möglichkeit sei jedoch nicht automatisch mit dem Fortbildungsabschluss verbunden, da daneben auch persönliche Kompetenzen zur Führung vorhanden sein müssten. Dies gelte jedoch auch gleichermaßen für akademische Bewerber/-innen auf Führungspositionen. Für Führungsaufgaben sei kein akademischer Abschluss zwingend notwendig, Absolvierende könnten auch als Geprüfte Leasingfachwirte und -fachwirtinnen Führungsaufgaben übernehmen, gerade auch, weil sich im mittleren Führungssegment eine reine Führungskompetenz ohne fachliche Kompetenz ungünstig auf die Akzeptanz der Mitarbeitenden auswirken würde. *„Ein Mensch, der den Leasingfachwirt hat, der kann auch durchaus bei uns Führungsaufgaben übernehmen und auch in Führung gehen.“*, so die Aussage einer personalverantwortlichen Person im Leasingunternehmen.

Darüber hinaus werden nach Ansicht mehrerer Befragter von den Absolvierenden verbreitet auch Stellen mit Leitungsfunktionen ohne disziplinarische Verantwortung wie Teamleitung und Projektleitung eingenommen. Ein/e Personalverantwortliche/r veranschaulicht dies anhand eines betrieblichen Falls: *„Wir haben im Vertriebsinnendienst ... einen Mitarbeitenden gehabt, der die Fortbildung gemacht hat, ... der berät einfach mittlerweile komplett den Key-Account vollkommen alleine und leitet auch den Account.“*

Forschungsfrage 4: Wird der Bedarf an Fachkräften auch anderweitig gedeckt? Wenn ja, wie?

Für diese Forschungsfrage wurde in den Interviews die Vorgehensweise und Zielstellung bei der Personalentwicklung, das Rekrutierungsverhalten und die Bewerbersituation thematisiert. Hierzu konnten die Personalverantwortlichen zuständigkeitshalber am umfänglichsten informieren. Der Umgang mit den Anforderungen in Stellenausschreibungen zeigte sich betriebspezifisch etwas unterschiedlich. In drei Betrieben wurde der Abschluss der Geprüften Leasingfachwirte und -fachwirtinnen bei allen Stellen mit Leasingbezug in den Stellenausschreibungen angeführt, wobei zwei der Betriebe den Abschluss bei sämtlichen internen Ausschreibungen nennen. Lediglich ein Betrieb erwähnt den Abschluss in seinen Stellenausschreibungen nicht, die entsprechende Interviewperson betonte jedoch, dass sie *„sich aber einen Ast freut“*, wenn jemand sich damit bewerben würde und ergänzte *„Ich sehe jeden Fachwirt ... als absolute Bereicherung an“*. Was die Bewerberlage anbelangt, wird in

den befragten Betrieben, die ihre Mitarbeiter/innen aktiv zur Fortbildung motivieren und dies auch in Stellenausschreibungen angeben, der Abschluss entsprechend häufiger in den Bewerbungen angeführt.

Was die Personalentwicklung anbetrifft, empfehlen die Befragten die Fortbildung der Geprüften Leasingfachwirte und –fachwirtinnen vor allem Personen mit mittlerem Schulabschluss, die eine Berufsausbildung absolviert haben, vorrangig in einem der kaufmännischen Berufe, die überwiegend durch die Berufe Bankkaufleute, Automobilkaufleute, Kaufleute für Versicherungen und Finanzanlagen sowie Kaufleute für Büromanagement abgebildet werden. Für diese Zielgruppe wäre die Fortbildung eine wichtige Weiterentwicklungsmöglichkeit. Mit den Worten eines/einer Personalverantwortlichen:

! „Gerade in einer längeren Zeit in einem Unternehmen, ..., das ist ein wichtiger Baustein, persönliche Entwicklungsperspektive den Leuten mitzugeben, nach dem Motto, es ist völlig in Ordnung, hier eine Berufsausbildung zu haben, und da gibt es entsprechend weitere Entwicklungsmöglichkeiten, die auch dann im Unternehmen entsprechend incentiviert, beziehungsweise organisiert werden. Das halte ich für ganz, ganz wichtig.“

Teilweise werde die Fortbildung aber auch anderen Personen empfohlen, z. B. quereinsteigenden Akademikern und Akademikerinnen, die für ihre Tätigkeit Leasing-KnowHow benötigten. Beim Vergleich der Chancen der Geprüften Leasingfachwirte und –fachwirtinnen mit Bachelorabsolventen und -absolventinnen werden erstere von den meisten Befragten favorisiert, da dieser Abschluss für die üblichen Stellen durch den starken Leasingbezug passender sei und durch den beruflichen Entwicklungsweg einen deutlich stärkeren Praxisbezug verspreche. Folgende Aussage macht dies besonders deutlich:

! „Da sind wir vom Fachwirt dem Bachelor zumindest gleichgestellt, wobei wir im Zweifel lieber einen Fachwirt als einen Bachelor nehmen, weil der halt den größeren Praxisbezug hat“. Und „die Kollegen die den Fachwirt hier absolviert haben, hier innerhalb von Firma XY überdurchschnittlich hohe Präsenz hatten, wenn es um inhaltliche Weiterentwicklung, wenn es um Managemententwicklung, Führungskräfte ging, also die waren sehr, sehr überdurchschnittlich präsent dabei, definitiv!“ (Personalverantwortliche/r)

Die Prognosen für den zukünftigen Bedarf von geprüften Leasingfachwirten/-fachwirtinnen werden von allen Befragten als durchweg positiv gesehen. Besonders markant wird dies in den folgenden drei Zitaten ausgedrückt

! „Der Bestand des Finanzierungsinstruments „Leasing“ der ist jetzt langfristig gesichert. ... Das Instrument Leasing lebt und das wird auch weiterleben! Von daher denke ich schon, dass es da auch mittelfristig weitere Nachfragen gibt.“ (Personalverantwortliche/r)

! „Bedarf an Leasingfachwirten wird weiter steigen, weil die Fachlichkeit gefragt ist, glaube ich, dass der Leasingfachwirt unverändert seine Berechtigung hat und auch steigende Berechtigung hat... Grund ist: die Leasingbranche finanziert mehr Investitionen als durch Bankkredite finanziert werden. Die Entwicklungsaussichten rosig, da anderer

Vertriebskanal als Banken und es gehen viele in den Ruhestand. Das Fach-Knowhow der Nachkommenden ist überschaubar.“ (Fortbildungsanbieter/in)

! Ich finde die wirklich sehr gut, die Chancen für die Absolventinnen. (Personalverantwortliche/r)

Forschungsfrage 5: Wie könnte ein neues Fortbildungsprofil „Leasing“, auch vor dem Hintergrund der neuen Fortbildungsstufen im Berufsbildungsgesetz, aussehen?

Zunächst wichtig für die Einschätzung eines neuen Profils ist die Betrachtung der Zielgruppe und ihrer Ausgangsberufe. Diese sind vor allem die von den Personalverantwortlichen im Rahmen ihrer Personalentwicklung genannten kaufmännischen Berufe, die sich auch in den Ausführungen der befragten Fortbildungsanbieter als vorrangige Vorbildung der Lehrgangsteilnehmer/innen wiederfinden. Darüber hinaus sind in geringerem Maße auch Rechtsanwalts- und Notargehilfen, Industriekaufleute und Immobilienkaufleute eine relevante Zielgruppe. Quereinsteiger verfügten über vielfältige Bildungshintergründe wie z. B. Theologen/Theologinnen, Fachkräfte aus der Gastronomie, Wissenschaftler/-innen, Friseure/Friseurinnen oder Medizintechniker/-innen. Einige der Befragten gingen auch auf die Motive der Teilnehmenden für diese Fortbildung ein. Hier wurden insbesondere die berufliche und persönliche Weiterentwicklung aufgeführt, aber auch eine Kompetenzstärkung insgesamt bei der Ausübung der Tätigkeiten wurde genannt, z. B. eine größere Sicherheit in vertraglichen und rechtlichen Belangen sowie ein besseres Standing im Kundengespräch.

Inhaltliche Aspekte

Hinweise zur inhaltlichen Ausgestaltung im Fall einer Neuordnung der Fortbildung ergaben sich aus den Äußerungen zur Thematik der Veränderungen in der Leasingbranche und der Tätigkeiten der Leasingfachkräfte sowie aus der direkten Frage, wie ein neues Profil aussehen könnte und welche Inhalte wichtig seien. Hierzu wurden die Themenbereiche Regulatorik, Produktkenntnisse, Nachhaltigkeit, rechtliche Rahmenbedingungen, Digitalisierung und Führungskompetenz als gesprächsleitende Stichworte angeführt. Die Rückmeldungen aus den Interviews werden nachfolgend entlang dieser Begriffe dargestellt.

Regulatorik

Der Bereich Regulatorik wurde von allen Befragten mehr oder weniger deutlich als sehr relevant herausgestellt. Einzelne Befragte führten als Hintergründe näher aus, dass die Unterstellung der Leasing-Unternehmen unter das Kreditwesengesetz 2009 und unter die Aufsicht der BaFin zu strukturellen Änderungen in der Aufbau- und Ablauforganisation der Unternehmen geführt habe, z. B. zu einer Separierung des Markt- und Marktfolgegeschäfts. Dies wiederum hätte zur Folge gehabt, dass Aufgabenbereiche, Kompetenzen und Fähigkeiten der Fachkräfte und ihrer Verortung in der Unternehmensorganisation geändert wurden. Im Zuge dessen sei es auch zur Auslagerung von bestimmten Aufgaben gekommen, da diese aus rechtlichen Gründen nicht mehr im Unternehmen erbracht werden durften.

Nachhaltigkeit

Der Themenbereich Nachhaltigkeit wurde von den Befragten unterschiedlich bewertet, jedoch überwiegend als sehr bedeutsam eingeschätzt. Der kleinere Teil der Befragten sah in der Nachhaltigkeit im umfänglichen Sinne eine geringere Relevanz. Begründet wurde dies unter anderem damit, dass die Leasingnehmer ihre Produktentscheidungen für sich treffen und dies meist, bevor sie Kontakt zum Leasinganbieter aufnehmen würden. Die Leasinggesellschaften würden sich im Sinne des Geschäftes den Wünschen der Leasingnehmer anpassen, mit Ausnahme von sehr umweltschädlichen Produkten. Andere Meinungen sehen in Nachhaltigkeit einen zukünftig immer bedeutsamer werdenden Faktor auch für die Leasingbranche. Ein/e Fortbildungsanbieter/-in führte hierzu aus, dass Nachhaltigkeit und Klimaschutz nicht nur in aller Munde sei, sondern die Prozesse und Strukturen in Leasing-Gesellschaften durch Nachhaltigkeit stark veränderten. Im Hinblick auf Leasing-Güter umfasse die Assetkompetenz zunehmend die Aussagefähigkeit darüber, woher das Objekt kommt, wieviel Energieverbrauch mit ihm verbunden ist, und wohin es geht (Kreislaufwirtschaft). Um die Refinanzierung zu erreichen, benötigten Banken von Leasing-Gesellschaften Informationen zu Taxonomie-Anforderungen. Und nicht zuletzt müssten Leasing-Gesellschaften sich selbst nachhaltiger aufstellen, auch in ihren internen Abläufen. Bislang sei weniger bekannt gewesen, welche enorme Rolle Leasing im Kontext von Digitalisierung; beim Austausch umweltschädlicher Güter im Markt durch energieschonendere, technisch innovativere Güter und bei der Wiederverwertung von Gütern (Kreislaufwirtschaft) etc. spiele.

Einzelne Befragte machten dazu Vorschläge, wo in der Verordnung das Thema Nachhaltigkeit konkret verortet werden könnte. Ein/e Personalverantwortliche/e riet dazu, das Thema Nachhaltigkeit gezielt in die Unternehmenspolitik einzubauen, denn das Thema sei für alle Unternehmensbereiche relevant. Einem anderen Vorschlag zufolge, wäre es wirtschaftszweigübergreifend in den Grundlagen von BWL oder VWL zu verankern, wo umweltökonomische Themen zum Teil bereits enthalten seien. Ebenso könne man es im wirtschaftszweigspezifischen Bereich ansiedeln, z. B. in Form des Reflektierens über unterschiedliche Geschäftsmodelle unter dem Gesichtspunkt Nachhaltigkeit. Ein/-e Fortbildungsanbieter/-in und Prüfer/-in mahnte dabei jedoch an: *„Also nicht als add on, sondern durchgehende Perspektive mit reinziehen. Weil sonst hat das eine Alibifunktion, nach dem Motto, jetzt haben wir hier noch ein Teilmodul zur Nachhaltigkeit. Das wird auch zu Akzeptanzproblemen führen, dann wird man das auch nicht ernst nehmen.“*

Veränderungen rechtlicher Rahmenbedingungen

Die rechtlichen Rahmenbedingungen werden von mehreren Befragten als sehr wichtig erachtet, insbesondere auch, weil rechtliche und steuerliche Seiten fortlaufend Veränderungen unterlägen. Folgende Themenbereiche wurden vorrangig genannt (Themenbereiche, wie von Befragten benannt):

- BGB, HGB, Themen, aus Rechnungslegung
- Bedeutung und Auslegung der Leasingerlasse
- allgemeinen Geschäftsbedingungen

- allgemeine Leasingbedingungen
- zivilrechtliche und steuerliche Rahmenbedingungen,
- Vertragsrechtliches, Aufbau, Anforderungen Leasingvertrag
- Kalkulation Leasingvertrag
- Sensibilität für mögliche rechtliche Problematiken

Die Verordnung müsse in den rechtlichen Inhalten aktualisiert werden. Neu zu ergänzen sei die Berücksichtigung von Kriterien aus den Bereich Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance) unter dem Stichwort ESG. Die Finanzdienstleister und Industrieunternehmen müssten ESG inzwischen erfassen.

Digitalisierung

Das Thema Digitalisierung wurde von nahezu allen als wichtiges Thema gesehen, jedoch wird die explizite Verankerung von Digitalisierungsinhalten unterschiedlich eingeschätzt. Manche verwiesen darauf, dass dies nicht explizit herausgestellt werden müsse. Andere hingegen betonten, dass in diesem Zusammenhang besonders das Thema digitale Geschäftsmodelle wichtig und zukunftsrelevant sei. Es wurde vorgeschlagen, Aspekte wie die digitale Transformation, Ablauforganisation und Prozessmanagement digitaler Prozesse sowie die Chancen, die damit verbunden sind, im funktionsübergreifenden Bereich zu verankern.

Führungskompetenzen

Mehrere Befragte sprachen sich für eine stärkere Verankerung von Führungskompetenzen aus, da diese in der alten Verordnung relativ wenig präsent sei. Dies wurde unter anderem mit den für die Absolvierenden avisierten Funktionen als mittlere Führungskräfte und Projektleitende begründet. *„Das Führungsbild wird sich in Zukunft ändern, da bin ich fest von überzeugt. Es wird einfach mehr Führungskräfte in Projekten geben.“* Projektleitende würden Führungsaufgaben ohne disziplinarische Verantwortung übernehmen und daher auch ähnliche Führungskompetenzen benötigen, wie zum Beispiel Mitarbeiter/innen zu motivieren, gemeinsam an einem Ziel zu arbeiten. Eine betriebliche Aussage hierzu: *„Also das unterscheidet sich nicht stark von einer Führung, die einen disziplinarischen Hintergrund hat. Die Aufgaben sind im Grunde genommen die gleichen“.*

Weitere Rückmeldungen

Aus den Gruppen Fortbildungsanbieter und Personalverantwortliche sprachen sich einige Befragte für eine Erweiterung der Fortbildung um den Bereich Factoring aus. Begründet wurde dies mit der inhaltlichen Nähe der Bereiche Factoring und Leasing. Außerdem würden in der Praxis Leasingunternehmen häufiger Factoring-Unternehmen gründen oder übernehmen und umgekehrt. Eine solche Erweiterung würde zudem die Flexibilität der beruflichen Weiterentwicklung der Absolvierenden erhöhen.

Einige der Befragten verwiesen auch auf die Veränderungen der Prozesse, die sich losgelöst von der Leasingfachlichkeit und vor allem in der Vereinfachung von Prozessen einerseits und in der Hinzunahme neuer Prozesse andererseits äußern würde. Prozesskompetenzen seien wichtig als Stellschraube für den Ertrag, auch weil dadurch Entscheidungs- und

Bearbeitungszeiten reduziert werden könnten. *„Heute ist Schnelligkeit, meiner Ansicht nach, ein Kriterium, das auch preislich honoriert wird von den Kunden“* (Personalverantwortliche/r)

Auch der Produktbereich sollte nach Ansicht einiger Befragter stärker abgebildet werden, wobei hier insbesondere Entwicklungen und Bedeutung von Produktvarianten, die sich im Markt abzeichnen, reflektiert und vom Leasing abgegrenzt werden, z. B. Carsharing, Sharing-Economie, Car-Abo, Sharing Economy in der Produktionsseite. Des Weiteren wurde in Einzelmeinungen angeregt, die Themen Operate Lease und Mietfragestellungen zu berücksichtigen, da das Finanzierungsleasingelement dadurch zurückgedrängt werden würde. Ein/e Fortbildungsanbieter/-in und Prüfer/-in lieferte einen Vorschlag, wo Produktkenntnisse verordnungstechnisch verankert werden könnten: Auf der Input-Seite könnten sie im funktionsspezifischen Bereich in der allgemeinen Leasinglehre unter Mobilien Leasing aufgenommen werden. Auf der Output-Seite sollte der Bereich nicht nur in die schriftliche Prüfung, sondern auch in die mündliche Prüfung aufgenommen werden – z. B. in das situationsbezogene Fachgespräch, in dem z. B. aktuelle Bezüge zum Thema Mobilitätskonzepte mit entsprechender Leasingrelevanz in ein komplexes Problem der betrieblichen Praxis eingearbeitet werden könnte.

Schließlich wurde in einer Einzelmeldung angeführt, das Thema Scoring, also Analysen für zuverlässige Prognosen über die Bonität von Kunden anhand gesammelter Erfahrungen, auszubauen, da dieses zukünftig bedeutsamer werde.

DQR Stufe

Die Interviewten wurden explizit um ihre Einschätzung einer angemessenen DQR-Stufe für eine zukunftstaugliche bedarfsorientierte Leasingfortbildung gebeten. Hier befürwortet ein fast einhelliges Meinungsbild den Verbleib auf dem DQR-Niveau 6, da dies als angemessen für die angestrebten Aufgabengebiete und betrieblichen Positionen betrachtet wird. Insbesondere auch Führungskompetenzen, die wesentlich für die Einstufung auf DQR-Stufe 6 sind, seien wichtig, da diese sowohl für Führungspositionen mit disziplinarischer Verantwortung als auch für Team- und Projektleitungsfunktionen notwendig seien. In zwei Meinungen wurde auch die DQR-Stufe 5 in Betracht gezogen. Hier wurde von einer kammervertretenden Interviewperson mit Blick auf die Spezialisierung, die sie als Einschränkung sah, eine Möglichkeit in einer neuen leasingspezifischen Qualifizierung auf der DQR Stufe 5 gesehen. Allerdings sah sie eine andere Lösungsmöglichkeit in einer gewissen inhaltlichen Anreicherung der Fortbildung, z. B. durch Hinzunahme des Factorings, um die Einstufung auf DQR-Stufe 6 als realistisch und zukunftstauglich zu erachteten. Die zweite Meinung hierzu kam von einer/einem Personalverantwortlichen vor dem Hintergrund, darüber evtl. die Nachfrage anzukurbeln. Insgesamt waren die Aussagen dieser Person aber darauf ausgerichtet, das Niveau auf DQR-Stufe 6 zu erhalten, da sich daraus insbesondere berufliche Entwicklungschancen in der Leasingbranche für dual Ausgebildete ergeben würden, die diese sonst nicht hätten.

Stärken der Fortbildung

Zum Ende der Interviews wurden die Experten und Expertinnen nach der größten Stärke der Fortbildung gefragt. Im Ergebnis wurde vor allem genannt, dass dies die einzige Qualifizierung für gehobenes leasingspezifisches Fachwissen mit Abschluss bei einem anerkannten Träger sei und gute Karrierechancen für Absolvierende bieten würde. Zur Veranschaulichung fünf Zitate:

! „Die größte Stärke ist, dass dies die einzige Möglichkeit ist sich leasingspezifisches Wissen zu erwerben und das auch mit einem Titel zu dokumentieren“ (Personalverantwortliche/r)

! „Größte Stärke für, dann auch für die Leasingfachwirte, ist wirklich ihre Sicherheit im Umgang mit allen Vertragsarten und einfach wirklich diese Fachexpertise, die ist sehr gestiegen, und sie sind selbstbewusst, sie gehen einfach viel selbstbewusster damit um, weil sie es sich selbst erarbeitet haben und andere lernen, die sind alle stolz darauf, dass sie Leasingfachwirte sind.“ (Personalverantwortliche/r)

! „Leasingfachwirt sehen wir ... einen ganz großen Nutzen, weil da einfach eine absolut breite Basisqualifizierung rund um Leasing vermittelt wird“ (Personalverantwortliche/r)

! „Verbesserung der beruflichen Handlungsfähigkeit, Verbesserung der Karrieremöglichkeiten und drittens Personalentwicklung, die immer auch Persönlichkeitsentwicklung ist.“ (Fortbildungsanbieter/in und Prüfer/in)

! „Unter dem Begriff der Spezifität, dass er wirklich sehr spezifisch auf einen Geschäftsbereich zugeschnitten ist, nicht so vom Wirtschaftsbereich, der vor allem ein bisschen was hat, sondern speziell auf diesen Bereich“ (Fortbildungsanbieter/in und Prüfer/in)

Spontan und ohne Bedenkenzeit – mit dem Ziel, damit Effekte der sozialen Erwünschtheit minimieren zu können – sollte auf die Frage nach der größten Schwäche der Fortbildung der Geprüften Leasingfachwirte und -fachwirtinnen geantwortet werden. Im Ergebnis wurden ausnahmslos Schwächen genannt, die nicht die Fortbildung als solche in Frage stellten. Überwiegend erfolgten hier Hinweise auf veraltete Inhalte und die geringe Zahl an anbietenden Standorten. In einer Einzeläußerung wurde die Spezialisierung zwar als Nachteil angesprochen, jedoch schon in der Äußerung dagegengehalten, dass dies auch gleichzeitig eine Stärke darstelle. Folgende fünf Zitate geben die wesentlichen Aussagen zur größten Schwäche der Fortbildung wieder:

! „...das etwas archivierte Modell.“ (Personalverantwortliche/r)

! „Aktuell tatsächlich, dass es kaum möglich ist, das irgendwo zu machen. Das ist wirklich eine Schwäche.“ (Personalverantwortliche/r)

! „Das ist noch die Schwäche, dass es einfach zu wenig Standorte gibt, an denen das angeboten wird.“ (Personalverantwortliche/r)

! „Die größte Schwäche, die geht einher mit der größten Stärke, nämlich durchaus diese Spezialisierung.“ (Fortbildungsanbieter/in)

! „...mal abgesehen von veralteten Inhalten, das ist die einzige Schwäche, die ich in der Verordnung vom Grunde her sehe, ansonsten halte ich dieses Produkt für sehr förderungswürdig.“ (Personalverantwortliche/r)

Insgesamt lässt sich festhalten, dass im gesamten Interviewverlauf von keinem der Befragten geäußert wurde, dass die Fortbildung keine Notwendigkeit mehr habe. Von der Mehrheit der Befragten, insbesondere allen betrieblichen Vertretenden, wurde explizit angeregt, diese stattdessen zu aktualisieren.

4.5 Gruppendiskussion

Zur Vorbereitung der Gruppendiskussion wurden zentrale Ergebnisse der Erhebungen zusammengestellt und daraus abgeleitete Schlussfolgerungen den Diskutanten zur Verfügung gestellt. Nachfolgend werden die wesentlichen Ergebnisse aus der Gruppendiskussion entlang der Schlussfolgerungen mit zwei Praxisvertreterinnen und -vertretern dargestellt.

Schlussfolgerung 1, die Fortbildung zum Geprüften Leasingfachwirt bzw. zur Leasingfachwirtin auch zukünftig anzubieten, wurde grundsätzlich von beiden Vertreterinnen und Vertretern der betrieblichen Praxis begrüßt, da nach ihrer Einschätzung ein Bedarf an genau dieser Fortbildung bestehe. Auch das Markenimage und das Renommee des Geprüften Leasingfachwirts und der Geprüften Leasingfachwirtin wurde von ihnen als sehr hoch eingeschätzt. Eine Stärke des Leasings sehen sie vor allem darin, dass die Unternehmen durch Leasing mehr Flexibilität und ein geringeres Risiko haben, da sich unternehmerische Risiken im kaufmännischen, juristischen und technischen Bereich finden. Als aktuelles Beispiel wurden Hybridfahrzeuge angeführt, deren steuerliche Vorteile zukünftig reduziert werden sollen, wodurch sie für die nutzenden Unternehmen ökonomisch ungünstiger werden. Durch Leasing könnten solche Risiken zumindest in Teilen umgangen werden: „Leasing ist die zeitgemäße Form der Finanzierung“. Beschaffung, Wartung und vor allem auch Entsorgung bzw. der Weiterverkauf der geleasten Güter, wie IT-Anlagen, Fuhrpark etc., würden auf den Leasinggeber übertragen.

Schlussfolgerung 2, die Fortbildungsordnung neu zu ordnen, wurde von beiden Praxisvertreterinnen und -vertretern nicht nur ausdrücklich positiv, sondern sogar als dringend notwendig bewertet. Sie begründeten diese Einschätzung damit, dass in den letzten Jahren die Inhalte – zumindest bei einem der Anbieter – gar nicht aktualisiert, geschweige denn modernisiert wurden. Bezüglich der Inhalte wurde insbesondere auch betont:

- Die Kompetenzen zur Verknüpfung der juristischen, kaufmännischen und technischen Risiken sowie deren Abwägung bei der Konzeption der Leasingarrangements auf hohem Niveau sollten deutlich verankert sein.
- Die Fähigkeiten zur Argumentation und Herausstellung der Bedeutung von Leasing für Unternehmen sowie die Abgrenzung von Leasing zu leasingähnlichen Produkten

auf dem Markt und die Bedeutung neuere Leasingkonzepte (z. B: Auto-Abonnement) sollten aufgenommen werden.

- Führungskompetenzen sollten stärker vermittelt werden, aber nicht zwingend hin zu einer klassischen Führungskarriere, sondern auch in Richtung neuer, kooperativer Arbeitsformen, die auch für interdisziplinäre Arbeitsgruppen sinnvoll sind. Auch für Fachkarrieren seien Führungskompetenzen wichtig.
- In diesem Zusammenhang wurde auch auf die Bedeutung von Grundlagen des Projektmanagements und agiler Methoden, für diese Fortbildung hingewiesen.

Zur **Schlussfolgerung 3, die Fortbildung aktiv zu bewerben, insbesondere im Falle einer Neuordnung**, herrschte zunächst Unverständnis bei den diskutierenden Fachleuten – zumindest in den eigenen Unternehmen und der Leasingbranche im engeren Sinne sei die Fortbildung hinreichend bekannt. Nach Reflektion, dass Bankkaufleute und Automobilkaufleute nur zu einem kleinen Teil die Fortbildung kennen dürften, wird die Berufsberatung als Möglichkeit, auf die Fortbildung aktiv hinzuweisen, genannt. Eine weitere spezifische Zielgruppe für Informationen zur Fortbildung seien Studienabbrecher/innen mit vorheriger Berufsausbildung, z. B. als Bankkaufleute oder Automobilkaufleute. Hier sollten die zuständigen zentralen Stellen auf lokaler Ebene (in den Kammern etc.) auf die Fortbildung verweisen. Auch die Bewerbung der Fortbildung durch Firmen, die Leasinggüter herstellen, wird von beiden Diskutanten als sehr wichtig herausgestellt. Hier könnten Fortbildungsabsolventen und -absolventinnen den Ausbau des Bereichs Leasing forcieren bzw. den Absatz fördern. Zur Unterstützung der Firmen könne Öffentlichkeitsarbeit über die Interessenverbände der Hersteller laufen, z. B. dem Verband der E-Bike-Produzenten. Schließlich wurde auch der öffentliche Dienst (öD) als Arbeitgeber, vor allem die obersten Bundes- und Landesbehörden, Finanzbehörden etc., die verbreitet auch mit Leasing arbeiten, angesprochen. Der öD sollte die Fortbildung explizit bei seiner Personalentwicklung in den Blick nehmen und bekannt machen.

Zur **Schlussfolgerung 4, das Lehrgangsangebot zu modernisieren**, signalisierten die Praxisvertreter deutliche Zustimmung zur Empfehlung und deren Begründungen. Ergänzend wurde von ihnen die Idee eingebracht, ein Alumni-Netzwerk bei den jeweiligen Lehrgangsanbietern zu installieren, um den Austausch zwischen den Absolventen und Absolventinnen zu intensivieren und ihre berufliche Identifikation zu erhöhen. Auch wären die Alumnis dadurch stärker in die Bewerbung der Fortbildung eingebunden. Des Weiteren seien differenzierte pädagogische Werkzeuge, neuen technischen Möglichkeiten entsprechend, zu entwickeln, beispielsweise Blended-Learning-Arrangements.

Bei der **Schlussfolgerung 5, auch unabhängig davon, ob die Fortbildung neu geordnet wird oder nicht, die regionale Abdeckung von prüfenden Kammern und Lehrgangsangeboten zu erhöhen**, zeigt sich ein gemischtes Bild. Es wird von den diskutierenden Experten und Expertinnen nicht als dramatisch eingeschätzt, dass es derzeit „nur“ drei Anbieter gebe. Dies würde den Bedarf von derzeit nur ca. 46 Personen p.a. abdecken bei einer Kalkulation, dass pro Kurs mindestens 15 Teilnehmende angemeldet sein dürften. „Nachfrage bestimmt das

Angebot“, so die Aussage eines Diskutanten. Eine konkrete Zahl, wie viele Kammern für eine ausreichende regionale Abdeckung notwendig seien, konnte somit nicht benannt werden. Insgesamt wird es aber als nicht kritisch eingeschätzt, ob ein Lehrgang 50 Kilometer oder 250 Kilometer entfernt sei. Denn beide Experten sehen diese Empfehlung und wie sie umgesetzt werden sollte, in enger Verknüpfung mit den anderen Empfehlungen: Im Falle einer Neuordnung und Erhöhung der Absolventenzahlen sei eine angepasste Steigerung der anbietenden Kammern sinnvoll. Auch sei in dem Fall eine Erweiterung anbietender Bildungseinrichtungen zur Vorbereitung auf die Prüfung zu überdenken. Dies sei jedoch bei Umstellung der Lehrgangsformate auf größere Online-Anteile weniger notwendig, als wenn ausschließlich Präsenzformate beibehalten werden. Weitere Kammern sollten aber in jedem Fall sensibilisiert werden, auch in Regionen, in denen die Fortbildung derzeit unbedeutend ist. Hier wird eine stärkere Vernetzung und eine Austauschmöglichkeit der Kammern angeregt, auch über Multiplikationskanäle.

5 Zielerreichung

Die in der Projektplanung vorgesehenen Etappen, Unteraufträge und Meilensteine konnten im Wesentlichen innerhalb der vorgeplanten Zeiträume durchgeführt und abgeschlossen werden. Es ist jedoch anzumerken, dass die Absolventenbefragung sowohl in der Online-Befragung als auch bezüglich der qualitativen telefonischen Nachbefragungen etwas hinter den Erwartungen zurückliegt. Hinsichtlich der Online-Befragung konnte trotz umfänglicher Akquise-Maßnahmen und intensiver kammerseitiger Unterstützung nur eine eingeschränkte Repräsentativität erreicht werden, während bei den sehr aufwändigen telefonischen Interviews kein adäquater Mehrwert erzeugt werden konnte – die meisten der Angaben konnten die bereits bekannten Nennungen nicht im gewünschten Ausmaß vertiefen, weshalb die inhaltliche Sättigung bereits nach einem Drittel der Befragungen erreicht wurde. Trotz der bestehenden Schwäche an den zwei genannten Stellen wurde aufgrund der Vielfalt und im Zusammenspiel der eingesetzten Methoden das inhaltliche Ziel, eine valide Basis für eine Einschätzung der Fortbildung zu erstellen, vollumfänglich erreicht.

6 Transfer, Empfehlungen und Ausblick

Als aus dieser Voruntersuchung resultierender Erkenntnisgewinn für das methodische Vorgehen kann betont werden, dass Nachfassaktionen bei Befragungen die Rücklaufquote erheblich erhöhen, und dies insbesondere, wenn personalisierte Anschreiben verwendet werden und (zumindest bei Online – Befragungen) ein QR-Code eingesetzt wird. Dagegen leidet die Rücklaufquote, wenn die Steuerung und Umsetzung der Erhebung nicht von den Untersuchenden selbst umgesetzt werden kann, z.B. aus datenschutzrechtlichen Gründen.

Die Praxisrelevanz der Ergebnisse ist auf der Ebene der Sozialpartner bzgl. strategischer Ziele zu sehen, vor allem aber weisen die Ergebnisse auf Ebene der Expertenbefragung hinsichtlich der inhaltlichen und didaktischen Ausgestaltung der Fortbildung eine hohe Relevanz auf. Hier konnten eindeutige und detaillierte Hinweise ermittelt werden, welche

Stärken und Schwächen aus Sicht der unterschiedlichen Befragungsgruppen bestehen, und Lösungsmöglichkeiten gesehen werden.

6.1 Empfehlungen

Die folgenden Empfehlungen basieren auf den Ergebnissen der Voruntersuchung und der Integration aller Datenquellen bzw. Perspektiven zur Fortbildung zum Geprüften Leasingfachwirt bzw. zur Geprüften Leasingfachwirtin. Diese gehen dabei über die gesetzgeberischen Möglichkeiten hinaus und enthalten auch drei Empfehlungen, die eher an Fortbildungsanbieter oder Unternehmen im Leasingbereich adressiert sind.

1. Es wird empfohlen, die Fortbildung zum Geprüften Leasingfachwirt bzw. zur Leasingfachwirtin auch zukünftig anzubieten.

Hierfür sprechen mehrere Gründe: Trotz verschiedener, auch rechtlich relevanter, Änderungen ist die Anzahl von Leasinggesellschaften in Deutschland seit zehn Jahren relativ stabil, und die wirtschaftliche Lage der Leasingbranche ist als sehr gut zu bewerten (vgl. Kapitel 4.1). Den Ergebnissen sowohl der Absolventenbefragungen als auch der Experteninterviews zufolge gibt es mehrere zukunftsweisende Produktbereiche und Branchen, für die auch zukünftig das Leasing sehr interessant ist.

Der gesellschaftliche Wertewandel in Richtung Nachhaltigkeit, die zunehmende Verbreitung des Home-Office, aber auch der anhaltende technologische Wandel, sei es im Bereich digitaler Technologien oder im Bereich der E-Mobilität, führen zu einer weiter zunehmenden Zukunftsfähigkeit der Leasing-Wirtschaft, da hier insbesondere für Leasing interessante Produkte eine Rolle spielen, wie zum Beispiel Büroausstattung und Kraftfahrzeuge (vgl. Kapitel 4.4.2).

Außerdem gibt es keine adäquaten anderweitigen, höher qualifizierenden Abschlüsse, die speziell auf den Leasingbereich zugeschnitten sind. Dies gilt den Befragten zufolge auch bezüglich möglicher Bachelor-Studiengänge. Außerdem befasse sich auch keine der einschlägigen dualen Berufsausbildungen und eine andere Fortbildung vertiefter mit dem Thema Leasing. Der Vergleich mit einzelnen kaufmännischen Ausbildungsberufen zeigt zwar durchaus Schnittmengen auf, jedoch liegen die leasingspezifischen Kompetenzanforderungen der beiden Ausbildungsberufe Automobilkaufleute und Bankkaufleute eher auf der Höhe von Grundlagen des Leasings. Diese befähigen nicht ausreichend zur Bearbeitung von Leasingfinanzierungen (vgl. Kapitel 4.2.2). Auch die kaufmännischen bundeseinheitlichen Fortbildungsabschlüsse, wie z. B. Geprüfter Bankfachwirt und Geprüfte Bankfachwirtin, Geprüfter Wirtschaftsfachwirt und Geprüfte Wirtschaftsfachwirtin sowie Geprüfte/r Fachwirt/in für Finanzberatung, stellen keinen adäquaten Ersatz dar. Die Verordnungen benennen das Thema Leasing lediglich als einen Unteraspekt im Rahmen der Betrachtung von Finanzierungsarten und der Beurteilung von Finanzierungsalternativen etc. (vgl. Kapitel 4.2.1).

Nach den Ergebnissen beider Erhebungen sind mit dem Fortbildungsabschluss gute berufliche Arbeitsmarktchancen und Karrierechancen in den Unternehmen verbunden.

2. Es wird empfohlen, die Fortbildungsordnung neu zu ordnen.

Die Verordnung stammt aus dem Jahr 1995 und ist weder kompetenzorientiert formuliert, noch entspricht sie inhaltlich den aktuellen Anforderungen der

Leasingbranche. Mehrere befragte Expertinnen und Experten raten zu einer Neuordnung, um die Chance auf eine bedarfsorientierte Neuausrichtung der Fortbildungsinhalte zu nutzen.

In den Experteninterviews wurde eine Fülle von Ansatzpunkten für Neuerungen aufgezeigt. Es wurde vorgeschlagen, die Bereiche, welche z.B. Inhalte zum Immobilienleasing umfassen, auf den Prüfstand zu stellen. Aus Sicht der Interviewten sollte das Immobilienleasing zu Gunsten anderer Inhalte reduziert oder in einen Wahlbereich verschoben werden. Ob und in welchem Umfang weitere Inhalte reduziert oder ausgebaut werden, sollte differenziert zwischen und mit den Sozialpartnern diskutiert werden.

Als ein konkretes Beispiel zur Anreicherung der Inhalte könnte die Ergänzung der Fortbildung um den Bereich des Factorings in Erwägung gezogen werden. Hierzu könnte auf Verbandsebene ein Austausch der zuständigen Verbände erfolgen, was zur Realisierung erforderlich wäre.

Im Zusammenhang mit einer Neuordnung sollte - einigen befragten Experten gemäß - auch die Bezeichnung der Fortbildung auf den Prüfstand gestellt werden. Wie durch einige Befragte angeregt, sollte der bei einer Novellierung der Verordnung gemäß § 53c BBiG neu zu entwickelnden Bachelor Professional - Bezeichnung die bestehende Fortbildungsbezeichnung (Geprüfte/-r Leasingfachwirt/-in) wegen ihres guten Images und hohen Wiedererkennungswerts in der Branche der neuen Berufsbezeichnung als weitere Abschlussbezeichnung vorangestellt werden.

Das BBiG gibt für einen Fortbildungsabschluss Bachelor Professional gemäß §53c vor, dass der Lernumfang für den Erwerb der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten mindestens 1.200 Stunden betragen muss. Die daher notwendige inhaltliche Anreicherung der Fortbildung der Geprüften Leasingfachwirte und –fachwirtinnen kann den Experten und Expertinnen der Verbände zufolge durch die Abbildung der im Laufe der Zeit gestiegenen, umfänglichen Anforderungen der Leasingbranche an die Fortbildung sichergestellt werden. Eine DQR-Einstufung ergibt sich aus den Fortbildungsinhalten, auf die sich die Sozialpartner verständigen und die im Zuge einer Neuordnung in einer Fortbildungsverordnung umgesetzt werden. Die DQR-Stufe sollte auf dem Niveau 6 bleiben, welches von der weit überwiegenden Mehrheit der befragten Experten und Expertinnen als angemessen für die angestrebten Aufgabengebiete und betrieblichen Positionen betrachtet wird. Auch der Sprung von den üblichen Ausgangsberufen auf das Niveau 6 wird der Expertenbefragung zufolge als angemessen und machbar angesehen.

3. Es wird empfohlen, die Fortbildung aktiv zu bewerben, insbesondere im Falle einer Neuordnung.

Entsprechend der Anregungen aus den Experteninterviews sollten durch die Kammern, die Leasinggesellschaften, insbesondere aber durch den BDL Informationen zu dieser Fortbildung noch stärker verbreitet werden. Denkbar wären beispielsweise leicht auffindbare Lehrgangsinformationen auf der Webseite des Verbandes und Erstellung von Informationsmaterialien für Kammern und die Bundesagentur für Arbeit. Hier sollten vor allem auch staatliche Fördermöglichkeiten, wie z. B. das Aufstiegs-BAföG,

Bildungsgutscheine etc. und der Anspruch auf Bildungsurlaub, der auch für die Fortbildung genutzt werden könnte, explizit zur Werbung genutzt werden. Nach Ansicht einiger Befragter liegt weiteres Potenzial in Institutionen und Unternehmen, die für das Leasing bedeutsam sind. So sollte der öD als Arbeitgeber, vor allem Bundes- und Landesregierungen, Finanzbehörden und Fördermittelgeber etc., die verbreitet auch mit Leasing arbeiten, die Fortbildung explizit bei ihrer Personalentwicklung berücksichtigen. Ebenso könnte z. B. über Verbände der Hersteller von leasingfähigen Produkten Interesse an der Fortbildung bei den Produktionsbetrieben geweckt werden. Des Weiteren sollten spezifische Zielgruppen anvisiert werden, z. B. könnten zuständige zentrale Stellen gezielt Informationen über die Fortbildung für Studienabbrecher und -abbrecherinnen bereithalten. Darüber hinaus sollte auch das Bundesinstitut für Berufsbildung im Fall einer Neuordnung seine Kommunikationsangebote nutzen.

4. Es wird empfohlen, das Lehrgangsangebot zu modernisieren.

Obgleich die Umsetzung dieser Empfehlung weder in die Zuständigkeit des Verordnungsgebers noch in den direkten Einflussbereich der Sozialparteien fällt, wurde sie im Sinne der Vollständigkeit der Abbildung der Untersuchungsergebnisse aufgenommen. Teilweise haben Lehrgangsanbieter ihre Lehrgänge bereits inhaltlich und organisatorisch weiterentwickelt. Hier ist insbesondere das Angebot der VWA zu nennen. Neben einer inhaltlichen Aktualisierung und Anpassung an die aktuellen und zukünftigen Anforderungen sollten auch die Lehrgangsformate weiterentwickelt werden. Wie von mehreren befragten Experten und Expertinnen empfohlen, sollten verstärkt auch Online-Anteile eingebaut werden, z. B. in Form des Blended Learnings. Bei der Konzeption der hybriden Formate ist jedoch zu berücksichtigen, dass Präsenzveranstaltungen für die Teilnehmenden hinsichtlich zu gestaltender Netzwerkarbeit und persönlichem Austausch auch zukünftig bedeutsam und notwendig sind.

5. Es wird empfohlen, auch unabhängig davon, ob die Fortbildung neu geordnet wird oder nicht, die regionale Abdeckung von prüfenden Kammern und Lehrgangsangeboten zu erhöhen.

Mehrfach wurde sowohl von Absolventen und Absolventinnen als auch in den Experteninterviews genannt, dass die geringe regionale Abdeckung ein Problem darstelle. In Anbetracht der überschaubaren Leasingbranche erscheint zwar kein flächendeckendes bundesweites Angebot notwendig, die derzeit bestehende Anzahl von jeweils drei prüfenden IHKs und lehrgangs anbietenden Bildungseinrichtungen ist den Befragungen zufolge jedoch zu niedrig. Der norddeutsche Raum ist z.B. deutlich zu schlecht abgedeckt. Hier ist nur die IHK Braunschweig zu nennen, deren Schwerpunkt auf Automobilleasing liegt.

Aus Kammersicht ist die niedrige Anzahl prüfender IHKs der geringen Nachfrage geschuldet. Im Falle einer Neuordnung und einer erhöhten Nachfrage durch aktive Bewerbung der Fortbildung sollte überlegt werden, ob und wie die Anzahl prüfender Kammern erhöht werden kann, um der Nachfrage gerecht werden zu können. Hierbei

sollte darauf geachtet werden, dass die damit verbundene Notwendigkeit, Prüfende für die Kammern zu werben, viel Zeit und Aufwand benötigt, insbesondere, da es sich um ein Ehrenamt handelt und die geeigneten Fachkräfte beruflich bereits stark eingebunden sind. Eine Unterstützung der Kammern durch den BDL bei der Akquise von Prüfern und Prüferinnen wurde bereits zugesagt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die Anzahl von Absolventen und Absolventinnen im Leasingbereich auch zukünftig nicht dramatisch steigern lässt.

Diese Empfehlung sollte in enger Verknüpfung mit der Empfehlung zur Modernisierung des Lehrgangsangebotes betrachtet und umgesetzt werden.

6.2 Transfer und Ausblick

Der erstellte Abschlussbericht wird dem im Einvernehmen mit dem BMWK beauftragenden BMBF zur weiteren Veranlassung übergeben. Die Ergebnisse sollen dem Ordnungsgeber und den Sozialpartnern zur Vorbereitung einer Entscheidung über das weitere Vorgehen bei der Fortbildung der Geprüften Leasingfachwirte und -fachwirtinnen dienen und Hinweise zur inhaltlichen (Aus-) Gestaltung im Falle einer Neuordnung liefern. Nach Freigabe durch das BMBF wird der Bericht den Sozialparteien als Grundlage für deren weitere Beratungen zur Verfügung gestellt.

Im Rahmen des Fachbeirates wurden von einzelnen Mitgliedern weitere Arbeiten nach dem Projekt avisiert. So werden verbandsseitig umfangreiche Vorüberlegungen zur Überarbeitung und Ergänzung der Fortbildungsinhalte erarbeitet. Außerdem wurde verbandsseitig eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit zur Fortbildung der Geprüften Leasingfachwirte und Geprüften Leasingfachwirtinnen angekündigt.

Literaturverzeichnis

AUSBILDUNGPLUS. (2022). Datenbank für duale Studiengänge. URL.
<https://www.bibb.de/ausbildungplus/de/index.php> (Stand: 20.4.2022)

BRÖTZ, Rainer u.a. (2011). Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe (GUK). Abschlussbericht.

BUNDESGESETZBLATT: Verordnung über die Fortbildung zum Geprüften Leasingfachwirt und zur Geprüften Leasingfachwirtin vom 30.11.1995.
URL:https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/text.xav?SID=&tf=xaver.component.Text_0&toctf=&qmf=&hlf=xaver.component.Hitlist_0&bk=bgbl&start=%2F%2F%5B%40node_id%3D'743846'%5D&skin=pdf&tlevel=-2&nohist=1 (Stand: 21.4.2022)

BUNDESGESETZBLATT: Verordnung über die Ausbildung Kaufmann für Büromanagement und zur Kauffrau für Büromanagement vom 11.12.2013. <https://www.gesetze-im-internet.de/autokflausbv/BJNR031800017.html> (Stand: 21.4.2022)

BUNDESGESETZBLATT: Verordnung über die Ausbildung zum Automobilkaufmann und zur Automobilkauffrau vom 28.2.2017. BGBl. I 2013 S. 4125 - Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann für Büromanagement und zur Kauffrau für Büromanagement (Büromanagementkaufleute-Ausbildungsverordnung -... - dejure.org (Stand: 21.4.2022)

BUNDESGESETZBLATT: Verordnung über die Ausbildung zum Bankkaufmann und zur Bankkauffrau vom 05.02.2020.
https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/text.xav?SID=&tf=xaver.component.Text_0&toctf=&qmf=&hlf=xaver.component.Hitlist_0&bk=bgbl&start=%2F%2F%5B%40node_id%3D%27941495%27%5D&skin=pdf&tlevel=-2&nohist=1&sinst=79508AC2 (Stand: 21.4.2022)

BUNDESGESETZBLATT: Verordnung über die Ausbildung zum Kaufmann für Versicherungen und Finanzanlagen und zur Kaufmann für Versicherungen und Finanzanlagen vom 2.3.2022. BGBl. I 2022 S. 291 - Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann für Versicherungen und Finanzanlagen und zur Kauffrau für Versicherungen und Finanzanlagen (Versicherungs-und-Finanzanlagen-Kaufleute-Ausbildungsverordnung -... - dejure.org (Stand: 21.4.2022)

DEUTSCHER AKADEMISCHER AUSTAUSCHDIENST (2022). Hochschulkompass. Studienangebote.
<https://www.daad.de/de/studieren-und-forschen-in-deutschland/studienprogramme-sprachkurse/alle-studiengaenge/> (Stand: 20.4.2022)

DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG E. V.: IHK- und DIHK-Fortbildungsstatistik 2019.
URL:<https://www.dihk.de/resource/blob/25530/6e7852ac91de66bbe1d0728b60f15f4b/fortbildungsstatistik-2019-data.pdf> (Stand: 4.3.2021)

DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG E. V.: Weiterbildungsstatistiken.
<https://www.dihk.de/de/themen-und-positionen/fachkraefte/aus-und-weiterbildung/weiterbildung/weiterbildungsstatistiken--2742> (Stand: 30.5.2022)

DEUTSCHER INDUSTRIE UND HANDELSKAMMERTAG. (1998). Geprüfter Leasingfachwirt Geprüfte Leasingfachwirtin. Rahmenplan mit Lernzielen. DIHK Publikationsservice.

DEUTSCHER INDUSTRIE UND HANDELSKAMMERTAG. (2004). Geprüfter Fachwirt für Finanzberatung Geprüfte Fachwirtin für Finanzberatung. Rahmenplan mit Lernzielen. DIHK Publikationsservice.

DEUTSCHER INDUSTRIE UND HANDELSKAMMERTAG. (2006). Geprüfter Bankfachwirt Geprüfte Bankfachwirtin. Rahmenplan mit Lernzielen. DIHK Publikationsservice.

DEUTSCHER INDUSTRIE UND HANDELSKAMMERTAG. (2008). Geprüfter Wirtschaftsfachwirt Geprüfte Wirtschaftsfachwirtin. Rahmenplan mit Lernzielen. DIHK Publikationsservice.

FEINEN, Klaus (2004). IN: HARTMANN-WENDELS, Thomas. Leasing: Wissenschaft & Praxis, Jahrgang 2 (2004), Nr. 1-3. Leasing-Wissenschaft & Praxis, 2004, 2. Jg.

GRÖMLING, Michael (2021a), Den Investitionspfad sichern! Jahresbericht Bundesverband Deutscher Leasing-Unternehmen, Berlin

GRÖMLING, Michael; KAUDER, Björn: (2022). Leasing-Marktbericht. Hrsg. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. URL: [Leasing-Marktbericht \(cb-bank.de\)](https://www.cb-bank.de/Leasing-Marktbericht). (Stand: 20.4.2022)

HÖLSCHER, Reinhold. Leasing. Ausführliche Definition im Online-Lexikon. Im Gabler Banklexikon. Url: <https://www.gabler-banklexikon.de/definition/leasing-59564> (Stand: 31.5.2022)

IFO INSTITUT; LEIBNIZ-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG AN DER UNIVERSITÄT MÜNCHEN E.V. (2014): Leasinggeschäft wächst 2014 deutlich kräftiger als die Anlageninvestitionen – moderater Optimismus für 2015. KAISER, Franz; BRÖTZ, Rainer u.a. (2011), Konzept für berufsübergreifende Qualifikationen in kaufmännischen Fortbildungsregelungen. Abschlussbericht. URL: https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/eb_42344.pdf. (Stand: 20.4.2022)

KAISER, Franz; KOCK, Anke (2014): Kaufmännische Fortbildungsberufe: Ihre Ziele, ihre Charakteristik und konzeptionelle Reformbestrebungen auf der Basis ihrer Gemeinsamkeiten. In: BRÖTZ, Rainer; KAISER, Franz (Hrsg.): Kaufmännische Berufe – Charakteristik, Vielfalt und Perspektiven. Bonn

KMK. Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Kaufmann für Büromanagement und Kauffrau für Büromanagement (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 27.09.2013). [KaufmannBueromanagement13-09-27-E_01 \(2\).pdf](#) (Stand: 20.4.2022)

KMK. Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Automobilkaufmann und Automobilkauffrau (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.09.2016). [Automobilkaufleute_16-09-16-E.pdf](#) (Stand: 20.4.2022)

KMK. Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Bankkaufmann und Bankkauffrau (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 13.12.2019). [Bankkaufleute-19-12-13-EL \(2\).pdf](#) (Stand: 20.4.2022)

KMK. Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Kaufmann für Versicherungen und Finanzanlagen und Kauffrau für Versicherungen und Finanzanlagen (BESCHLUSS DER KULTUSMINISTERKONFERENZ VOM 17.12.2021) [Kaufleute_fuer_Versicherungen_und_Finanzanlagen-EL-21-12-17 \(4\).pdf](#). (Stand: 20.4.2022)

MAYRING, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken (11. aktualisierte und überarbeitete Aufl.). Weinheim und Basel 2010.

QUIRING, E., STÖHR, A., GÖRMAR G. (2013): Berufsübergreifendes Konzept zur Evaluation von Ausbildungsordnungen, Stand 4. Januar 2013, BIBB, unveröffentlicht

URL. [eb_42202.pdf \(bibb.de\)](#) [eb_42202.pdf \(bibb.de\)](#) (Stand: 20.4.2022)

REIF, M. UND STÄDTLER, Arno (2019): Deutliche Konjunkturabschwächung – aber steigende Investitionsquote. In FUEST, Clemens, et al., IFO Schnelldienst 4/2019.

STÄDTLER, Arno. Besseres Investitionsklima stärkt Leasingwachstum-Mehr als 50 Mrd.€ Neugeschäft. ifo Schnelldienst, 2005, 58. Jg., Nr. 23, S. 42-52.

STÄDTLER, Arno (2014). Leasinggeschäft wächst 2014 deutlich kräftiger als die Anlageninvestitionen – moderater Optimismus für 2015.ifo Schnelldienst, 2014, Sonderdruck.
http://downloads.leasingverband.de/fileadmin/internet/downloads/2014_ifo_sonderdruck.pdf
(Stand: 31.5.2022)

STÄDTLER, Arno. Leasinginvestitionen mit weit überdurchschnittlicher Wachstumsdynamik. ifo Schnelldienst, 2019, 72. Jg., Nr. 23, S. 36-45.

WELFEN-AKADEMIE (2016). INFORMATIONEN ZUM WEITERBILDUNGSLEHRGANG: GEPRÜFTER LEASINGFACHWIRT / GEPRÜFTE LEASINGFACHWIRTIN. STAND: MÄRZ 2016. URL:
https://www.welfenakademie.de/fileadmin/user_upload/FW_Leasing_Infomappe_2016.pdf (Stand: 20.04.2022)

Anhang

Anhang I: Angaben der Absolventen und Absolventinnen zur Tätigkeit

Bitte beschreiben Sie mit Ihren eigenen Worten, welche Tätigkeiten derzeit bei Ihnen im Vordergrund stehen.
Tätigkeiten mit Leitungsfunktion (n = 9)
Fachliche Führung eines Vertriebsteams für KFZ-Leasing. Hauptsächlich Koordination des Teams und der anfallenden Tätigkeiten, sowie Unterstützung bei Sonderfällen und speziellen Anfragen.
Gebietsleiter/ Außendienst. Zusätzlich interne Projekte
Teamleitung
Teamleitung Außendienst Autoherstellerebank
Ich bin Teamleiterin in einer Leasingfirma in der Abteilung Vertragsmanagement.
Vertriebsleiter im Bereich Inkasso/Factoring mit Führungsverantwortung
Teamleitung Kundenbetreuung bei einer Automobileasinggesellschaft
Teamleitung eines 9 köpfigen Teams in einer großen Leasinggesellschaft
Geschäftsführer in einer Leasing Gruppe
Aktuell verantworte ich als Gruppenleiterin einen Teil des Vertriebsinnendienstes. Zum Zeitpunkt der Fortbildung war ich selber Vertriebsassistentin.
Leasing- und andere finanzbezogene Tätigkeiten (n = 17)
Bonitätsmanagement - Prüfung von Kreditnehmereinheiten, recherchieren und Aufbau im System von Firmen Geflechten
Einkauf, Disposition Fahrzeuge und Refinanzierung der Leasingobjekte
Einkaufs Management
Ich bin noch im Leasingbereich tätig. Mädchen für alles in der Vertriebsunterstützung.
Abrechnung Leasingverträge
Kreditreferent
Die gleiche Tätigkeit wie vor und während der Fortbildung. Leasingvermittlung, Betreuung des Vorgangs mit der Angebotserstellung, bis zur Bonitätsprüfung, Anfrage und anliegender Abwicklung.
Dieselbe wie vor der Fortbildung. Angestellte in einer Leasinggesellschaft.
Mahnwesen, Abwicklung von notleidenden Leasingverträgen, Geldwäschebeauftragter (= sehr speziell)
In meiner derzeitigen Tätigkeit schule/trainiere ich BankmitarbeiterInnen zum eigenständigen Vertrieb von Leasing-, Mietkauf-, und Kreditprodukten.
selbständiger Makler für Leasing und Factoring
Leasingfachberater im Außendienst für eine mittelständische, praktisch inhabergeführte Leasinggesellschaft
Ich bin als Key Account Manager bei der XXXXXX tätig. Hier entwickle ich herstellernerneutrale Nutzungs- & Finanzierungsmodelle für internationale Groß-Kunden.
Verwertung von Leasingobjekten nach Rückgabe
Ich bin International Key Account Manager bei einer Leasinggesellschaft (Automobilbranche). Vor / Während der Ausbildung war ich Key Account Manager für den Markt Deutschland
Kundenbetreuung ; Beratung zu Mobilienleasingverträgen / Kfz
Leasing Berater im Aussendienst
Verschiedenes (n = 4)
Vertriebssteuerung/Vertriebsunterstützung
Außenwirtschaftsmeldungen
Mittlerweile befinde ich mich in der passiven Altersteilzeit, sodass ich meist "keine Antwort" wählen muss bzw. antworte für die Zeit, die unmittelbar nach Ablegen der Prüfungen erfolgte.
Ich habe den Beruf gewechselt und bin jetzt Werkfeuerwehrmann

Anhang II: Interviewleitfaden Personalverantwortliche

Herzlichen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen konnten für ein Interview. Ich möchte mit Ihnen über die Fortbildung zum Geprüften Leasingfachwirt/zur Geprüften Leasingfachwirtin sprechen. Diese Fortbildung wird von uns am Bundesinstitut für Berufsbildung im Auftrag des BMBF untersucht. Wir interessieren uns dafür, welche Einschätzungen und Erfahrungen Sie zu diesem Thema haben. Sie hatten ja in Ihrer Einverständniserklärung netterweise bereits zugestimmt, dass wir dieses Gespräch aufzeichnen dürfen. Wie in dem Dokument („Zusicherung der Anonymität der Aufzeichnungen“) beschrieben, werden wir Ihre Angaben selbstverständlich vertraulich behandeln. Haben Sie vor Beginn des Interviews noch allgemeine Rückfragen? Am Ende des Gesprächs haben Sie nochmals die Möglichkeit, Ihnen wichtige Punkte zu nennen.	
1. Interviewte Person	
Welches Aufgabengebiet haben Sie in Ihrem Unternehmen?	
Welche Verbindung haben Sie zum Geprüften Leasingfachwirt/zur Geprüften Leasingfachwirtin?	
2. Fortbildungsteilnehmende	
Suchen Sie gezielt Leute mit dieser Fortbildung? Wie begründen Sie Ihr Vorgehen?	z. B. Wird es in Stellenausschreibungen explizit angeführt?
Wie viele Menschen bewerben sich mit diesem Profil?	
Welchen Personen empfehlen Sie die FB? • beruflicher Hintergrund • Eigenschaften	
<i>a) bei Empfehlung:</i> Welches betriebliche und welches Personalentwicklungs-Ziel wird mit der FB verfolgt?	
<i>b) Bei keiner Empfehlung:</i> • Was sind die Gründe dafür, dass die FB keine Option für Sie ist? • Welche Qualifizierung bevorzugen Sie und warum? • Was bringen die anders qualifizierten mit, was die Leasingfachwirte nicht haben?	
3. Einsatzbereiche und Tätigkeitsfelder – Status Quo und Veränderungen	
Welche Aufgaben nehmen die Absolventinnen und Absolventen nach Abschluss der Fortbildung wahr?	ggf. Nachfrage: Eine typische Position / Tätigkeitsbild beschreiben lassen
Leiten sie eher an oder sind sie eher für ein spezialisiertes Aufgabengebiet tätig?	
<i>falls sie eher anleiten:</i> • Für welche Tätigkeitsfelder sind sie zuständig? • Welche Kompetenzen werden dafür insbesondere benötigt?	
<i>Falls eher „spezialisiertes Aufgabengebiet“:</i> • Welche Aufgaben übernehmen sie in dem spezialisierten Aufgabengebiet? • Welche Kompetenzen werden dafür insbesondere benötigt?	

Wie haben sich die Aufgaben der Absolventinnen und Absolventen in den letzten Jahren (seit 1995) verändert? Sehen Sie, dass es Veränderungen gab? Und wenn ja, welche?	Ggf nachfragen: Konnten Sie Veränderungen in folgenden Bereichen beobachten? - Digitalisierung/Technik - Beratung - Kundenorientierung - Interkulturelle Kompetenz/ Sozialkompetenz - Fremdsprachenkompetenz - Produkte/Produktbereiche
Oben sehen Sie, dass es Veränderungen gab, mit welchen Veränderungen rechnen Sie in der Zukunft? Mit welchen Auswirkungen für die Fortbildung?	Stichworte: - Digitalisierung/Technik - Produkte/Produktbereiche - Rechtliche Rahmenbedingungen (BAfin etc.) - Prozesse, Regularien - Beratung - Kundenorientierung - Interkulturelle Kompetenz/ Sozialkompetenz - Nachhaltigkeit
4. Bewertung der Fortbildung	
Sind die Absolventinnen und -absolventen nach Abschluss der Fortbildung Ihrer Einschätzung nach hinreichend qualifiziert?	
Gibt es Inhalte, die aus Ihrer Sicht fehlen und sinnvollerweise vermittelt bzw. geprüft werden sollten? • Führungskompetenz/Social Skills • Regulatorik • Produktkenntnisse • Nachhaltigkeit • Digitalisierung	
Gibt es Inhalte, die an Bedeutung verlieren?	
Die Absolventenzahlen sind stark rückläufig und es hat trotz günstiger Rahmenbedingungen keine Erhöhung der TN-Zahlen gegeben? Wo sehen Sie die Gründe/Ursachen dafür? •	• Relevanz? • Zu wenige Standorte? • Lehrgangsformat? • Akademisierungstrend? • Bekanntheit
Was könnte/sollte man Ihres Erachtens tun, um dieser Entwicklung entgegenzuwirken?	

5. Bedarf /Weiterentwicklung

In welchen Branchen ist das Fortbildungsprofil derzeit und künftig relevant?	
Haben Sie den Eindruck, dass sich der Bedarf an Geprüften Leasingfachwirten und – fachwirtinnen in Zukunft ändern wird? Wie? Warum? In welchen Bereichen?	
Entspricht das <u>Niveau</u> der Fortbildung den Ansprüchen der jungen Fachkräfte?	ggf. Relevanz erfragen von: - Unterschiede bei Bezahlung - Akademisierungstrend
Wie schätzen Sie die beruflichen Chancen und Entwicklungsperspektiven der Absolventinnen und Absolventen ein?	Falls wenig geäußert wird, zusätzlich einwerfen: - Altersstruktur der derzeitigen Fachkräfte - Auswirkungen des technischen Wandels
Wenn wir von Ihren Ausbildungsberufen ausgehen, in welchen Schritten entwickeln Sie Ihre Fachkräfte?	
Wie könnte eine ideale systematische „Karriereplanung“ im Leasingbereich aussehen? Welche Fortbildungsstufen wären für Sie sinnvoll? Welche Fortbildungsprofile sollten geschaffen werden?	Stufe unterhalb der Leasingfachwirte Stufe DQR 5?
Abschlussfrage	
Wie stehen Sie ganz grundsätzlich zur Fortbildung zum Geprüften Leasingfachwirt/zur Geprüften Leasingfachwirtin? Was sehen Sie • als größte Schwäche? • als größte Stärke?	

Anhang III: Interviewleitfaden Fortbildungsanbieter

Herzlichen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen konnten für ein Interview. Ich möchte mit Ihnen über die Fortbildung zum Geprüften Leasingfachwirt (bzw. Geprüfte Leasingfachwirtin) sprechen. Diese Fortbildung wird von uns am Bundesinstitut für Berufsbildung im Auftrag des BMBF untersucht. Wir interessieren uns dafür, welche Einschätzungen und Erfahrungen Sie zu diesem Thema haben. Sie hatten ja in Ihrer Einverständniserklärung netterweise bereits zugestimmt, dass wir dieses Gespräch aufzeichnen dürfen. Wie in dem Dokument („Zusicherung der Anonymität der Aufzeichnungen“) beschrieben, werden wir Ihre Angaben selbstverständlich vertraulich behandeln. Haben Sie vor Beginn des Interviews noch allgemeine Rückfragen? Am Ende des Gesprächs haben Sie nochmals die Möglichkeit, Ihnen wichtige Punkte zu nennen.	
1. Interviewte Person	
Welches Aufgabengebiet haben Sie in Ihrer Institution?	
Welche Verbindung haben Sie zu der Fortbildung zum Leasingfachwirt/zur Leasingfachwirtin?	
2. Fortbildungsteilnehmende	
Aus welchen Bundesländern stammen die Fortbildungsteilnehmenden?	
Welche Personen nehmen an der Fortbildung zum Leasingfachwirt teil? • beruflicher Hintergrund • Eigenschaften	
Welches Ziel, glauben Sie, verfolgen die Teilnehmenden vorrangig mit der Fortbildung?	
3. Tätigkeitsfelder und Lehrgangsangebote – Status Quo und Veränderungen	
Wie haben sich die Aufgaben der Absolventinnen und Absolventen in den letzten Jahren (seit 1995) verändert?	Falls wenig geäußert wird, zusätzlich fragen: Konnten Sie Veränderungen in folgenden Bereichen beobachten? - Digitalisierung/Technik - Beratung - Kundenorientierung - Interkulturelle Kompetenz/ Sozialkompetenz - Fremdsprachenkompetenz - Produkte/Produktbereiche
Mit welchen weiteren Änderungen rechnen Sie in absehbarer Zeit?	
Wurden die Lehrgangsangebote in den letzten Jahren weiterentwickelt?	Falls wenig geäußert wird, zusätzlich einwerfen: - Ablauf - Schwerpunkte - digitale Angebote

4. Bewertung der Fortbildung	
In Anbetracht der von Ihnen geschilderten Veränderungen - Sind die Absolventinnen und -absolventen nach Abschluss der Fortbildung hinreichend qualifiziert?	
Gibt es Inhalte, die aus Ihrer Sicht fehlen und sinnvollerweise vermittelt bzw. geprüft werden sollten?	
• Regulatorik • Produktkenntnisse • Nachhaltigkeit • Digitalisierung	
Können andere Inhalte eher entfallen?	
Die Absolventenzahlen sind stark rückläufig. Wo sehen Sie die Gründe/Ursachen dafür?	?
• ... • Zu wenige Standorte? • Lehrgangsformat? • Akademisierungstrend?	
Was könnte/sollte man Ihres Erachtens tun, um dieser Entwicklung entgegenzuwirken?	Kombination mit anderen Bildungsgängen
5. Bedarf /Weiterentwicklung	
Haben Sie den Eindruck, dass sich der Bedarf an Leasingfachwirten/-wirtinnen in Zukunft ändern wird?	
• Wie? • In welchen Bereichen? • Warum?	
Entspricht das <u>Niveau</u> der Fortbildung den Ansprüchen der jungen Fachkräfte?	ggf. Relevanz erfragen von: - Unterschiede bei Bezahlung - Akademisierungstrend
Wie schätzen Sie die beruflichen Chancen und Entwicklungsperspektiven der Absolventinnen und Absolventen ein?	Falls wenig geäußert wird, zusätzlich einwerfen: - Altersstruktur der derzeitigen Fachkräfte - Auswirkungen des technischen Wandels
Wie könnte eine ideale systematische „Karriereplanung“ im Leasingbereich aussehen? Welche Fortbildungsstufen wären für Sie sinnvoll?	Stufe unterhalb der Leasingfachwirte? ggf. Stufe DQR 5
Welche Fortbildungsprofile sollten geschaffen werden?	
Finden Sie genug Dozenten/Dozentinnen?	
Abschlussfrage	
Wie stehen Sie ganz grundsätzlich zu der Fortbildung zum Leasingfachwirt/zur Leasingfachwirtin? Was sehen Sie	
• als größte Schwäche? • als größte Stärke?	

Anhang IV: Interviewleitfaden IHK-Vertreter/innen

Herzlichen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen konnten für ein Interview. Ich möchte mit Ihnen über die Fortbildung zum Geprüften Leasingfachwirt/zur Geprüften Leasingfachwirtin sprechen. Diese Fortbildung wird von uns am Bundesinstitut für Berufsbildung auf Wunsch des BMBF untersucht. Wir interessieren uns dafür, welche Einschätzungen und Erfahrungen Sie zu diesem Thema haben.

Sie hatten ja in Ihrer Einverständniserklärung netterweise bereits zugestimmt, dass wir dieses Gespräch aufzeichnen dürfen. Wie in dem Dokument („Zusicherung der Anonymität der Aufzeichnungen“) beschrieben, werden wir Ihre Angaben selbstverständlich vertraulich behandeln.

Haben Sie vor Beginn des Interviews noch allgemeine Rückfragen? Am Ende des Gesprächs haben Sie nochmals die Möglichkeit, Ihnen wichtige Punkte zu nennen.

1. Interviewte Person

Welche Zuständigkeit haben Sie in der IHK?

Welche Verbindung haben Sie zu der Fortbildung zum Geprüften Leasingfachwirt/zur Geprüften Leasingfachwirtin?

2. Prüflinge/ Prüfung

Aus welchen Bundesländern stammen die Prüflinge?

Welche Vorbildung haben die Prüflinge? Aus welchen Berufen kommen sie?

Wie viele Prüfungsausschüsse bzw. Prüferinnen und Prüfer gibt es in Ihrer zuständigen Stelle für die Fortbildung „Leasing“?

Stehen aus Ihrer Sicht ausreichend Prüferinnen und Prüfer für die Fortbildung zum Geprüften Leasingfachwirt/zur Geprüften Leasingfachwirtin zur Verfügung?

Gibt es besondere Herausforderungen bei der Prüfung?

ggf. einwerfen:

- Prüfungsdurchführung
- Einteilung mündlich/schriftlich
- Inhalte (problematische Prüfungsteile)..

Würden Sie etwas an der Prüfung ändern?

- Falls ja: Was?
- Unterschiede Prüfungsteil I und II?

Steht aus Ihrer Sicht ein adäquates Lehrgangsangebot zur Vorbereitung auf die Prüfung zur Verfügung?

Anzahl/Standorte der Lehrgangsanbieter?
Inhaltlich passendes Angebot?
Format der Lehrgänge?

3. Bewertung der Fortbildung

Die Absolventenzahlen sind stark rückläufig und es hat trotz günstiger Rahmenbedingungen keine Erhöhung der TN-Zahlen gegeben? Wo sehen Sie die Gründe/Ursachen dafür?

- Relevanz?
- Zu wenige Standorte?
- Lehrgangsformat?
- Akademisierungstrend?
- Bekanntheit

Was könnte/sollte man Ihres Erachtens tun, um dieser Entwicklung entgegenzuwirken?

Sind die Absolventinnen und -absolventen nach Abschluss der Fortbildung Ihrer Einschätzung nach hinreichend qualifiziert?	
Gibt es Inhalte, die aus Ihrer Sicht fehlen und sinnvollerweise vermittelt bzw. geprüft werden sollten?	
• Führungskompetenz/Social Skills • Regulatorik • Produktkenntnisse • Nachhaltigkeit • Digitalisierung	
Gibt es Inhalte, die an Bedeutung verlieren?	
4. Bedarf /Weiterentwicklung	
In welchen Branchen ist das Fortbildungsprofil derzeit und künftig relevant?	
Haben Sie den Eindruck, dass sich der Bedarf an Geprüften Leasingfachwirten und -fachwirtinnen in Zukunft ändern wird? • Wie? • Warum? • In welchen Bereichen?	
Wird der Bedarf an Fachkräften auch anderweitig abgedeckt? Wenn ja, wie und in welchem Umfang?	ggf. Relevanz erfragen von: - Unterschiede bei Bezahlung - Akademisierungstrend
Wie schätzen Sie die beruflichen Chancen und Entwicklungsperspektiven der Absolventinnen und Absolventen ein?	Falls wenig geäußert wird, zusätzlich einwerfen: - Altersstruktur der derzeitigen Fachkräfte - Auswirkungen des technischen Wandels
Wie könnte eine ideale systematische „Karriereplanung“ im Leasingbereich aussehen? Welche Fortbildungsstufen wären für Sie sinnvoll? Welche Fortbildungsprofile sollten geschaffen werden?	Stufe unterhalb der Geprüften Leasingfachwirte und -fachwirtinnen? ggf. Stufe DQR 5
5. Abschlussfrage	
Wie stehen Sie ganz grundsätzlich zur Fortbildung zum Geprüften Leasingfachwirt/zur Geprüften Leasingfachwirtin? Was sehen Sie • als größte Schwäche? • als größte Stärke?	

Anhang V: Interviewleitfaden Prüfer/innen

Herzlichen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen konnten für ein Interview. Ich möchte mit Ihnen über die Fortbildung zum Geprüften Leasingfachwirt/zur Geprüften Leasingfachwirtin sprechen. Diese Fortbildung wird von uns am Bundesinstitut für Berufsbildung im Auftrag des BMBF

untersucht. Wir interessieren uns dafür, welche Einschätzungen und Erfahrungen Sie zu diesem Thema haben.

Sie hatten ja in Ihrer Einverständniserklärung netterweise bereits zugestimmt, dass wir dieses Gespräch aufzeichnen dürfen. Wie in dem Dokument („Zusicherung der Anonymität der Aufzeichnungen“) beschrieben, werden wir Ihre Angaben selbstverständlich vertraulich behandeln.

Haben Sie vor Beginn des Interviews noch allgemeine Rückfragen? Am Ende des Gesprächs haben Sie nochmals die Möglichkeit, Ihnen wichtige Punkte zu nennen..

1. Interviewte Person

Welche Zuständigkeit haben Sie als Prüfer/Prüferin?	Ggf. ergänzen: Welches Aufgabengebiet haben Sie in Ihrer beruflichen Tätigkeit?
--	--

Welche Verbindung haben Sie zur Fortbildung zum Geprüften Leasingfachwirt/zur Geprüften Leasingfachwirtin?

2. Prüflinge/ Prüfung

Aus welchen Bundesländern stammen Ihre Prüflinge?

Welche Vorbildung haben Ihre Prüflinge? Aus welchen Berufen kommen sie?

Haben Sie in Bezug auf die Vorbildung/Eigenschaften der Prüflinge in den letzten Jahren Änderungen festgestellt?

Wie viele Prüfungsausschüsse bzw. Prüferinnen und Prüfer gibt es in Ihrer zuständigen Stelle für die Fortbildung zum Geprüften Leasingfachwirt/zur Geprüften Leasingfachwirtin?

Stehen aus Ihrer Sicht ausreichend Prüferinnen und Prüfer für die Fortbildung zum Geprüften Leasingfachwirt/zur Geprüften Leasingfachwirtin zur Verfügung? Wie schätzen Sie die Entwicklung in den nächsten Jahren ein?

Gibt es besondere Herausforderungen bei der Prüfung?	ggf. einwerfen: - Prüfungsdurchführung - Einteilung mündlich/schriftlich - Inhalte (problematische Prüfungsteile)..
Würden Sie etwas an der Prüfung ändern?	- Falls ja: Was? - Unterschiede Prüfungsteil I und II?
Steht aus Ihrer Sicht ein adäquates Lehrgangsangebot zur Vorbereitung auf die Prüfung zur Verfügung?	Anzahl/Standorte der Lehrgangsanbieter? Inhaltlich passendes Angebot? Format der Lehrgänge?

3. Bewertung der Fortbildung

Die Absolventenzahlen sind stark rückläufig und es hat trotz Wachstums der Leasingbranche keine Erhöhung der TN-Zahlen gegeben. Wo sehen Sie die Gründe/Ursachen dafür?	• Relevanz? • Zu wenige Standorte? • Lehrgangsformat?
--	---

	• Akademisierungstrend? • Bekanntheit?
Was könnte/sollte man Ihres Erachtens tun, um dieser Entwicklung entgegenzuwirken?	
Sind die Absolventinnen und -absolventen nach Abschluss der Fortbildung Ihrer Einschätzung nach hinreichend qualifiziert?	
Gibt es Inhalte, die aus Ihrer Sicht fehlen und sinnvollerweise vermittelt bzw. geprüft werden sollten? • Führungskompetenz/Social Skills • Regulatorik • Produktkenntnisse • Nachhaltigkeit • Digitalisierung	
Gibt es Inhalte, die an Bedeutung verlieren?	
4. Bedarf /Weiterentwicklung	
In welchen Branchen ist das Fortbildungsprofil derzeit und künftig relevant?	
Haben Sie den Eindruck, dass sich der Bedarf an Geprüften Leasingfachwirten und -fachwirtinnen in Zukunft ändern wird? • Wie? • Warum? • In welchen Bereichen?	
Wird der Bedarf an Fachkräften auch anderweitig abgedeckt? Wenn ja, wie und in welchem Umfang?	
Entspricht das <u>Niveau</u> der Fortbildung den Ansprüchen der Leasingbranche?	ggf. Relevanz erfragen von: - Unterschiede bei Bezahlung - Akademisierungstrend
Wie schätzen Sie die beruflichen Chancen und Entwicklungsperspektiven der Absolventinnen und Absolventen ein?	Falls wenig geäußert wird, zusätzlich einwerfen: - Altersstruktur der derzeitigen Fachkräfte - Auswirkungen des technischen Wandels
Wie könnte eine ideale systematische „Karriereplanung“ im Leasingbereich aussehen? Welche Fortbildungsstufen wären für Sie sinnvoll? Welche Fortbildungsprofile sollten geschaffen werden?	Stufe unterhalb der Geprüften Leasingfachwirte und -fachwirtinnen? ggf. Stufe DQR 5
5. Abschlussfrage	
Wie stehen Sie ganz grundsätzlich zur Fortbildung zum Geprüften Leasingfachwirt/zur Geprüften Leasingfachwirtin? Was sehen Sie • als größte Schwäche? • als größte Stärke?	

Anhang VI: Absolventenbefragung vollständige Tabelle

	Sehr häufig (=4)	Häufig (=3)	Selten (=2)	Sehr selten (=1)	M
Eigenverantwortlich Aufgaben aus dem Berufsfeld des Leasingfachwirts bearbeiten	9	18	11	7	2.6
Initiierung neuer Projekte	7	10	18	9	2.3
Finanzierung von Leasingverträgen	16	7	7	11	2.7
Konzipierung von Immobilien-Leasingverträgen	0	0	0	26	1
Konzipierung von Automobil-Leasingverträgen	13	8	5	12	2.6
Antragsbewertung und Engagementabwicklung	10	8	8	9	2.5
Risiko- und Vorsorge-Analyse, z.B. hinsichtlich Vertragsstörungen	6	6	13	13	2.1
Vorbewertung, Beurteilung und Abwicklung von Leasing-Geschäftsvorgängen	12	11	9	9	2.61
Erstellung des Jahresabschlusses	1	1	1	26	1.2
Selbstständige Betreuung von Kunden	24	8	5	3	3.3
Übernahme von betrieblichen Leitungsaufgaben	8	6	9	6	2.6
Aufgaben in der Personalverwaltung	2	1	5	21	1.5
Aufgaben in der Personalentwicklung, -beurteilung oder -beschaffung	2	3	6	17	1.6
Kollegen anleiten	12	16	9	3	2.9
Ausführen von fortbildungsfremden Arbeiten	6	8	11	7	2.4