



**Fachhochschule  
für Oekonomie & Management**  
University of Applied Sciences

**Arbeitspapier Nr. 5**

**Begriff und Konzept Berufswertigkeit**

**Prof. Dr. Matthias Klumpp**

A woman with short brown hair, wearing a dark blazer over a white top, stands in the foreground with her arms crossed. She is looking directly at the camera with a neutral expression. The background is a blurred office environment with other people in business attire.

**Arbeitspapiere  
der FOM**

**Klumpp, Matthias**

Begriff und Konzept Berufswertigkeit

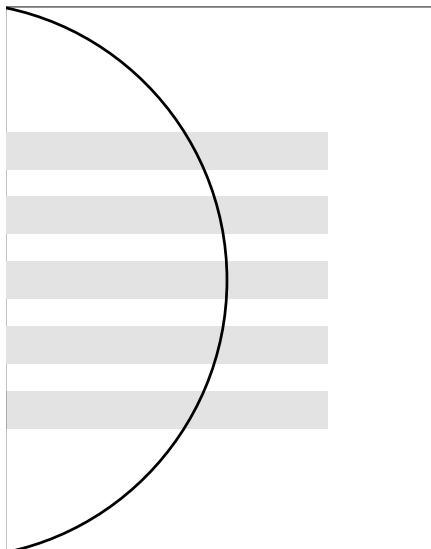
Arbeitspapier der FOM, Nr. 5

Essen 2007

ISSN 1865-5610

© 2007 by

**MA Akademie  
Verlag**



MA Akademie Verlags-  
und Druck-Gesellschaft mbH  
Leimkugelstraße 6 · 45141 Essen  
Fon 0201 81004-351  
Fax 0201 81004-610

Kein Teil des Manuskriptes darf ohne  
schriftliche Genehmigung in irgend-  
einer Form – durch Fotokopie, Mikro-  
film oder andere Verfahren – repro-  
duziert werden. Auch die Rechte  
der Wiedergabe durch Vortrag oder  
ähnliche Wege bleiben vorbehalten.

ISSN 1865-5610

Klumpp, Matthias

Begriff und Konzept Berufswertigkeit

Arbeitspapiere der Fachhochschule für Oekonomie und Management (FOM)  
Nr. 5, Juli 2007

Essen



WESTDEUTSCHER HANDWERKSKAMMERTAG

**FBH** Forschungsinstitut für  
Berufsbildung im Handwerk  
an der Universität zu Köln

**FOM** Fachhochschule  
für Oekonomie & Management  
University of Applied Sciences

*Zugleich:* Projektpapier (Nr. 2) im Rahmen des Projektes

**„Vergleich der Berufswertigkeit  
von beruflichen Weiterbildungsabschlüssen und  
hochschulischen Bildungsabschlüssen“**

Projektträger:

Westdeutscher Handwerkskammertag

Projektpartner:

Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk  
an der Universität zu Köln (FBH)

Fachhochschule für Oekonomie & Management gGmbH (FOM), Essen

*Das Projekt wird gefördert mit Mitteln der EU und des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit  
und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.*

Mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union und des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



Ministerium für Arbeit,  
Gesundheit und Soziales  
des Landes  
Nordrhein-Westfalen

**NRW**

## **Inhaltsverzeichnis**

|  |    |
|--|----|
| 1. Hintergrund und Zielsetzung zum Konzept Berufswertigkeit.....   | 1  |
| 2. Begriffsdefinition Berufswertigkeit.....                        | 3  |
| 3. Abgleich mit den Begrifflichkeiten zur Gleichwertigkeit .....   | 3  |
| 4. Verbindung zur Diskussion um den ‚Bachelor Professional‘ .....  | 4  |
| 5. Alternativen der Quantifizierung von Berufswertigkeit.....      | 8  |
| 6. Vergleichsinteresse unter der Sichtweise Berufswertigkeit ..... | 10 |
| 7. Berufswertigkeit als Grundlage für Bildungsentscheidungen ..... | 11 |

## **Abbildungsverzeichnis**

|  |   |
|--|---|
| Abbildung 1: Skizze der qualitativen Auswertung eines Curriculumvergleichs zur<br>Berufswertigkeit .....           | 5 |
| Abbildung 2: Skizze zur quantitativen Auswertung mit einem Maßstab zur<br>Berufswertigkeit .....                   | 6 |
| Abbildung 3: Skizze einer Verlaufsdarstellung verschiedener Ebenen der<br>Berufswertigkeit .....                   | 7 |
| Abbildung 4: Skizze einer Auswertung nach Anforderungsbereichen und<br>Tätigkeitsbereich von Führungskräften ..... | 8 |

## **Tabellenverzeichnis**

|  |    |
|--|----|
| Tabelle 1: Bildungsabschlüsse der Vorstandsmitglieder der 100 größten deutschen<br>Unternehmen ..... | 10 |
|--|----|

## 1. Hintergrund und Zielsetzung zum Konzept Berufswertigkeit

Die Zielsetzung eines Forschungsvorhabens unter dem Stichwort ‚Berufswertigkeit‘ ist der Niveauvergleich exemplarisch ausgewählter beruflicher Fortbildungsabschlüsse mit Hochschulabschlüssen. Diese Studie orientiert sich an einem modernen Berufsbegriff, der eine ausgeprägte Fachlichkeit und eine hohe Identifikation der Berufstätigen mit ihren Aufgaben, Tätigkeiten und Verantwortungsbereichen umfasst (umfassende Beruflichkeit). In diesem Kontext wird durch die vorliegende Publikation und das damit in Zusammenhang stehende Forschungsprojekt der Begriff der ‚Berufswertigkeit‘ definiert.

Dies soll ausdrücken, dass mit diesem Begriff erstmals die Bewertungsperspektive der Berufswelt gewählt und berücksichtigt wird – und damit gezielt die berufspraxisbezogenen Anforderungen und Erwartungshaltungen der Unternehmen an die MitarbeiterInnen bzw. der betrieblichen Umwelt an Führungskräfte in Unternehmen und an eine umfassende Beruflichkeit unabhängig von formalen Vorqualifikationen und nicht der theoretische Vergleich definierter Kompetenzfelder im Zentrum der Untersuchung stehen sollen.<sup>1</sup> Angelehnt ist der Begriff in dieser Hinsicht an die ‚Berufsfähigkeit‘ (employability) aus dem Bereich des Bologna-Prozesses, der eine gezielte Ausrichtung der (theoretischen akademischen) Qualifikation an den Anforderungen der Berufspraxis fordert.

Zweitens steht der Begriff der Berufswertigkeit für ein komparatives Moment der Betrachtung verschiedener Berufsqualifikationen und berufspraxisbezogener Einsatzfelder. Angelehnt ist der Begriff hierin an die Diskussion zur ‚Gleichwertigkeit‘ unterschiedlicher formaler Abschlussformen. Diese Diskussionen werden insofern mit berücksichtigt, als dass im Rahmen der Konkretisierung von ‚Berufswertigkeit‘ ein Vergleichmaßstab entwickelt werden soll, der durch den konkreten Abgleich der festgestellten Qualifikationen der MitarbeiterInnen mit unterschiedlichen formalen Abschlüssen mit den Anforderungen in der Berufspraxis eine berufsbezogene Gleichwertigkeit als vergleichbaren Wert der betreffenden MitarbeiterInnen für das Unternehmen feststellen kann.<sup>2</sup> Dies orientiert sich also weitgehend unabhängig von formalen und persönlichen Qualifikationen am Wertbeitrag für das Unternehmen.

---

<sup>1</sup> Eine vergleichbare Sicht stellt beispielsweise die *Kompetenzpotenzialanalyse* vor, die neben der formalen Qualifikation auch alle weiteren Qualifikationselemente wie Berufs- und Unternehmenserfahrung, Weiterbildung und sonstige Formen der Weiterqualifikation in die Ermittlung der Kompetenzpotenziale der MitarbeiterInnen eines Unternehmens integriert (siehe Jürgenhake, Uwe/Kruse, Wilfried (1998): *Betriebliche Kompetenzpotentialanalyse*, Düsseldorf, Seite 5).

<sup>2</sup> Ein vergleichbarer Ansatz existiert im Bereich des Personalmanagements unter dem Stichwort der Bewertung des Humankapitals eines Unternehmens. Hier wird beispielsweise die sogenannte *Saarbrücker Formel* angewandt, die aus den Inputdaten Marktgehalt, Wissensrelevanzzeit, Betriebszugehörigkeit, Personalentwicklung, Commitment, Context und Retention den quantitativen Wert der MitarbeiterInnen eines Unternehmens in Euro zu ermitteln versucht (vgl. Scholz, Christian/Stein, Volker (2006): *Humankapital messen*, in: *Personal*, Januar 2006 (58. Jahrgang), Seite 9).

Das Forschungsvorhaben wird auf der einen Seite einen Vergleich von inhaltlichen Schwerpunkten der Abschlüsse aus den beiden Bildungssystemen und auf der anderen Seite den Vergleich der beruflichen Funktionen der AbsolventInnen in der Wirtschaft untersuchen. Um dies wissenschaftlich fundiert zu realisieren, sind folgende Arbeitsschritte notwendig:

1. Entwicklung eines **einheitlichen Erfassungsinstrumentes** zur Ermittlung von Erwartungen der Unternehmen in Bezug auf die Kompetenzen von MitarbeiterInnen unabhängig vom Ausbildungsweg (Anforderungsprofil) in ausgewählten Tätigkeitsbereichen / Berufsfeldern. Forschungsmethodisch wird hier auf Literaturquellen sowie auf Interviews mit PersonalexpertInnen in ausgewählten Betrieben zurückgegriffen. Dabei wird sich die Erfassung auf einen qualitativen Abgleich im Sinne einer Profil- bzw. Stärken-Schwächen-Analyse beziehen.
2. Inhaltliche Analyse der **curricularen Bildungsvorgaben** im beruflichen und akademischen Bereich für die definierten Berufsbilder und daraus Auswertung in Richtung einer Profildarstellung (qualitative Stärken-Schwächen-Abbildung). Zur Analyse von curricularen Rahmendaten gehören insbesondere die Prüfungsvorschriften, die vermittelten Inhalte und ggf. die Bewertungskriterien /-richtlinien.
3. Analyse der **tatsächlichen Einstellungs- und Beurteilungserfahrungen** in der Berufspraxis der ausgewählten Tätigkeitsbereiche / Berufsfelder mit Hilfe von Einstellungs-/ Positionsauswertungen und Interviews mit PersonalexpertInnen in ausgewählten Betrieben. Hierfür wird eine betriebliche Stellenanalyse unter Beachtung zentraler Aufgaben und Anforderungen durchgeführt. Darüber sollte ermittelt werden, ob die RepräsentantInnen aus dem Bereich der beruflichen Bildung die gleichen bzw. gleichwertigen Stellen innehaben wie die RepräsentantInnen aus dem Hochschulbereich. Darüber hinaus wird auch die Befragung von ‚Personalverantwortlichen‘ in Betrieben ebenfalls Aufschluss über deren Einstellungspraxis und -grundsätze bei der Vergabe von Stellen, die entweder einen beruflichen Abschluss oder einen hochschulischen Abschluss in einem Fachgebiet/Beruf erfordern, geben. Gerade mit dem Vergleich der beruflichen Funktionen in der Wirtschaft wird dem Gedanken der Outcome-Orientierung in besonderem Maße entsprochen.
4. Gesamtauswertung zur **Ermittlung der curricularen und tatsächlichen Kompetenzvermittlung** beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie hochschulischer Ausbildung.

## 2. Begriffsdefinition Berufswertigkeit

Der Begriff der Berufswertigkeit ist noch in keiner einschlägigen Weise in der allgemeinen Literatur beziehungsweise in der Fachliteratur vertreten. So ergibt eine Internetrecherche nur zwei Treffer unter dem Bereich einer gewerkschaftlichen Stellungnahme zur Einstellung von Verwaltungsbeamten sowie aus dem Schulprogramm einer hessischen Sonderschule.<sup>3</sup> Damit besteht ein *Vorteil* der neuen Begrifflichkeit in der bisherigen fehlenden Verwendung beziehungsweise der Möglichkeit, diesen Begriff weitestgehend ohne Restriktionen bestehender Definitionen und Diskussionen prägen zu können.

Der weiterhin verwendete *Definitionsvorschlag* lautet:

*„Berufswertigkeit stellt ein Konzept einer Vergleichsgröße zur Kompetenz von Personen mit verschiedenen formalen Bildungsabschlüssen dar, das sich aus den Anforderungen der modernen Berufspraxis ableitet. So wird eine Vergleichbarkeit beziehungsweise eine Bewertung der betrachteten Bildungsabschlüsse aus der spezifischen Sicht der Berufspraxis ermöglicht.“*

## 3. Abgleich mit den Begrifflichkeiten zur Gleichwertigkeit

Die konzeptionelle Definition einer Berufswertigkeit setzt sich bewusst in den Kontext des Diskurses über die *Gleichwertigkeit* verschiedener formaler Abschlussqualifikationen. Diese Diskussion kennt viele Facetten in Bezug auf eine Gleichwertigkeit verschiedenster zu vergleichender Abschlussformen.<sup>4</sup>

Allgemein kann die Diskussion zur Gleichwertigkeit in Bezug auf Bildungsabschlüsse im Beschäftigungssystem<sup>5</sup> zurückgeführt werden auf eine gesellschaftliche Gerechtigkeitsdiskussion bzw. ein Gerechtigkeitsempfinden. Hier stehen die Begriffe der *Chancengerechtigkeit* sowie der *Leistungsgerechtigkeit* im Vordergrund:<sup>6</sup>

Während die Vorstellung der Chancengerechtigkeit grundsätzlich die Vergleichbarkeit parallel auf verschiedenen Wegen erworbener Abschlussformen fordert, um die Chancen jeder einzelnen Person im Erwerbsleben auf einem gleichen Niveau zu halten, sieht eine Konzeption der Leistungsgerechtigkeit allein die Frage der Leistungsfähigkeit in der Form

---

<sup>3</sup> Recherche mit Google am 03.01.2007 unter [www.google.de](http://www.google.de) nach dem Suchbegriff ‚Berufswertigkeit‘. Gefundene Links sind: (a) [www.verwaltungsgewerkschaft.de/jugend/positionen/fachhochschulen/index.html](http://www.verwaltungsgewerkschaft.de/jugend/positionen/fachhochschulen/index.html) und (b) [www.friedrich-von-bodelschwingh.hofheim.schule.hessen.de](http://www.friedrich-von-bodelschwingh.hofheim.schule.hessen.de) [downloads, Schulprogramm] (abgerufen am 03.01.2007).

<sup>4</sup> Beispielsweise von Schulabschlüssen verschiedener weiterführender Schulen, von akademischen Fachhochschulabschlüssen um Vergleich zu Universitätsabschlüssen oder in der neueren Diskussion vor allem zwischen beruflichen Aus- und Weiterbildungsabschlüssen und hochschulischen Aus- und Weiterbildungsabschlüssen.

<sup>5</sup> Vgl. Schmidt, Tanja/Schmitt, Christoph (2005); Wilkens, Ingrid (2005); Windzio, Michael (2000);

<sup>6</sup> Vgl. Arbeiterwohlfahrt Bundesverband (2006).

der durch den Abschluss symbolisierten (und tatsächlich vorhandenen) Humankapitalressourcen in Form von Wissen bzw. Kompetenzen. Während der erste Gedankenansatz eher für eine Gleichwertigkeit spricht, tendiert der zweite Ansatz eher in Richtung einer Differenzierung zur Wertigkeit verschiedener formaler Abschlussformen.

Auf einer weiteren Betrachtungsebene verbirgt sich dahinter die Frage der adäquaten bzw. geforderten *Kompetenzen* in einer modernen Berufstätigkeit bzw. der in den Unternehmen geforderten MitarbeiterInnenkompetenzen<sup>7</sup> – hier findet sich ein weiterer Überschneidungspunkt mit dem Anspruch einer Berufswertigkeit, besonders diese Anforderungsperspektiven der Berufspraxis in den Mittelpunkt einer vergleichenden Gesamtschau zu stellen.

#### **4. Verbindung zur Diskussion um den ‚Bachelor Professional‘**

Im Zusammenhang des Forschungsvorhabens hat beispielsweise auch der Landesausschuss für Berufsbildung Nordrhein-Westfalen eine einschlägige Empfehlung abgegeben, welche die Bezeichnung adäquater beruflicher Bildungsabschlüsse als ‚Bachelor Professional‘ fordert, um die Attraktivität und auch die Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung weiter hervorzuheben. In diese Diskussion kann das Forschungsvorhaben die beiden folgenden Dimensionen einbringen:

##### *(a) Qualitatives Vergleichsmoment (Curriculum/Content)*

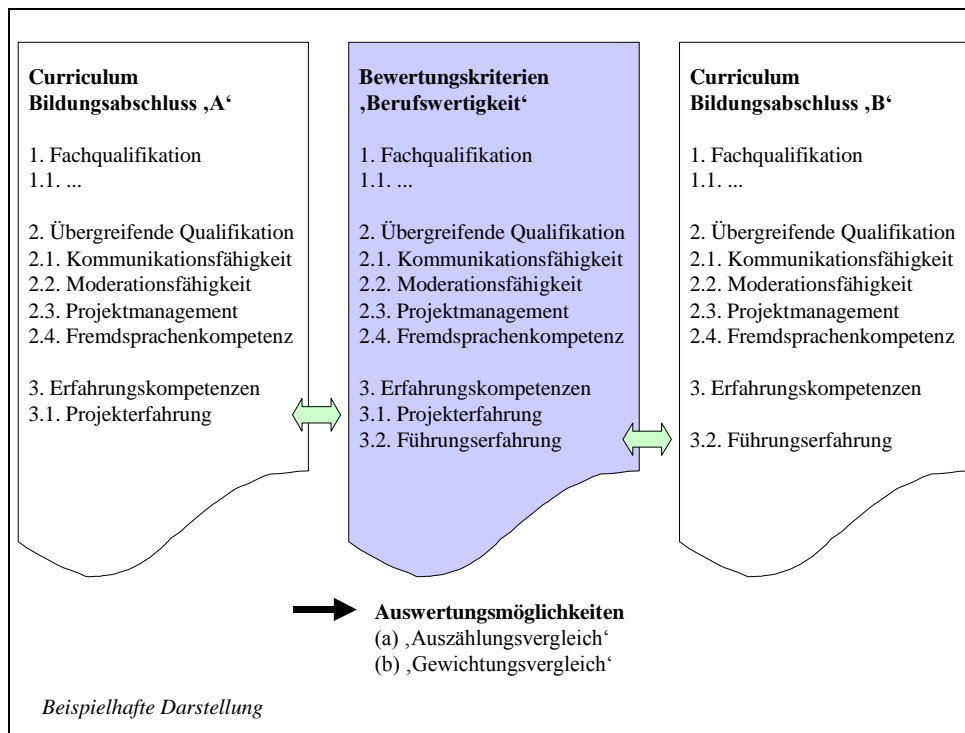
Zum Einen lässt sich aus den in der ersten Befragungsrunde ermittelten Bewertungskriterien ein allgemeines qualitatives Anforderungsraster an die MitarbeiterInnen in den Unternehmen (eventuell branchenspezifisch) ermitteln.

Zum Anderen ergibt sich aus dem im Anschluss durchgeführten theoretischen Curriculumvergleich mit diesen Anforderungen eine qualitative Aussage über die Erfüllung der ermittelten Bewertungskriterien in der Form der Repräsentation in den einschlägigen zu vergleichenden Curricula verschiedener formaler Bildungsgänge bzw. Bildungsabschlüsse.

---

<sup>7</sup> Langmaack, Barbara (2004); Pätzold, Günter/Walzik, Sebastian (Hrsg.) (2002); Perkin, Harold (1996).

Abbildung 1: Skizze der qualitativen Auswertung eines Curriculumvergleichs zur Berufswertigkeit



Quelle: Eigene Darstellung.

*(b) Quantitatives Vergleichsmoment (Häufigkeiten und Niveauvergleich formaler Bildungsabschlüsse)*

Aus der Vergleichskonzeption der Berufswertigkeit ergibt sich in der zweiten Befragungsrunde eine Aussage der befragten Unternehmen zum Einsatz von MitarbeiterInnen mit *verschiedenen* formalen Bildungsabschlüssen – aus dem Bereich der beruflichen sowie der hochschulischen Bildung – in *vergleichbaren* Tätigkeitsfeldern.

Dies lässt sich unter der *besonderen* Betrachtungsweise der Berufswertigkeit (*ein* Bewertungsmaßstab für den Vergleich formaler Bildungsabschlüsse über den Weg der individuellen berufsbezogenen Qualifikation der MitarbeiterInnen und der Einschätzung der Unternehmen in Form des Einsatzes der betreffenden MitarbeiterInnen in besonderen Einsatzgebieten zum Beispiel mit Führungsverantwortung) als *ein* Vergleichskonzept formaler Bildungsabschlüsse interpretieren – mit dem ausdrücklichen Hinweis, dass *andere* Vergleichskonzepte wie ein Curriculumvergleich ebenso von Bedeutung für die Frage einer Vergleichbarkeit oder gar Gleichwertigkeit formaler Abschlüsse sein können.

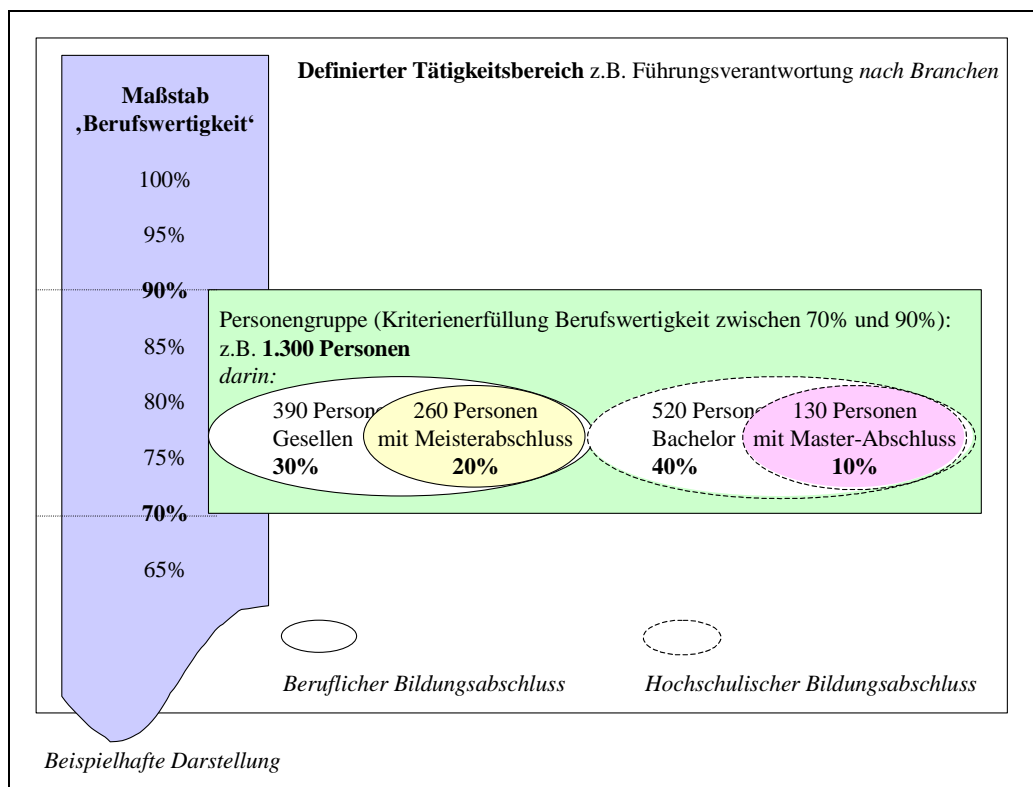
Methodisch könnte ein Vergleichskonzept auf der Basis der Berufswertigkeit dergestalt aussehen, dass man ein Betrachtungsfeld definiert, das sich aus

- i) einer *vergleichbaren* Tätigkeit in der Berufspraxis sowie
- ii) aus einer *vergleichbaren* Bewertung einzelner MitarbeiterInnen in Bezug auf ihre Eignung bzw. ihren Wertbeitrag für das Unternehmen

zusammensetzt.

Damit ergäbe sich ein definierter Tätigkeitsbereich, in dem eine bestimmte Anzahl von Personen tätig ist. Nunmehr ist es möglich, die Häufigkeit einzelner formaler Bildungsabschlüsse in dieser betrachteten Personengruppe auszuwerten.<sup>8</sup>

Abbildung 2: Skizze zur quantitativen Auswertung mit einem Maßstab zur Berufswertigkeit



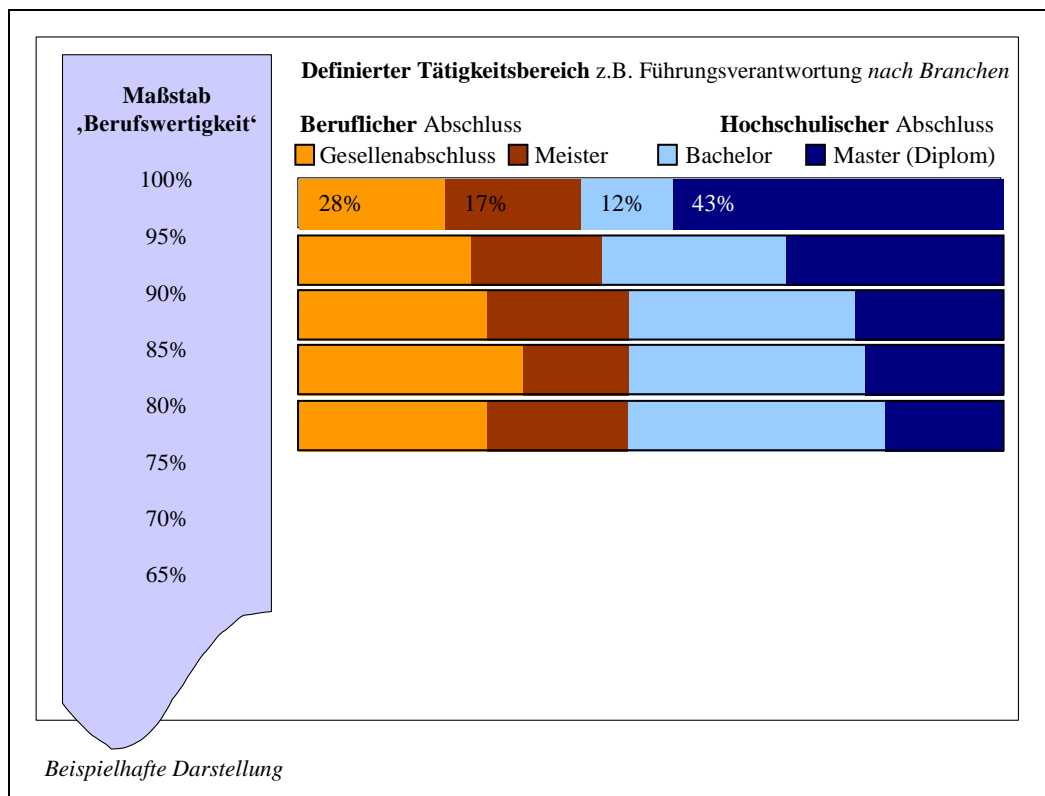
Quelle: Eigene Darstellung.

<sup>8</sup> Unter der Annahme einer Bewertungssystematik in Bezug auf die identifizierten Bewertungskriterien der Berufswertigkeit mit einer Skalierung in vom Hundert (Prozent). Damit entsprechen 100 v.H. der vollständigen Erfüllung der Anforderungen der Berufspraxis, die im verwendeten Bewertungs-konstrukt der Berufswertigkeit enthalten sind.

Eine alternative bzw. auf die grundsätzliche Auswertung aufbauende Darstellung ist die Abbildung als ‚Verlaufsdarstellung‘ bei Vorgabe fester Untersuchungsintervalle auf dem abgebildeten Maßstab Berufswertigkeit z.B. der Vorgabe 95,1% bis 100,0%, 90,1% bis 95,0% usw. wie in der nachstehenden Abbildung dargestellt.

In den einzelnen Abschnitten des Maßstabs Berufswertigkeit können dann die festgelegten untersuchten bzw. ermittelten formalen Bildungsabschlüsse der durch die Tätigkeitsbeschreibung abgegrenzten Personen in den betrachteten Unternehmen als Anteilswerte (v.H.) dargestellt werden.<sup>9</sup>

Abbildung 3: Skizze einer Verlaufsdarstellung verschiedener Ebenen der Berufswertigkeit



Quelle: Eigene Darstellung.

<sup>9</sup> Die in der Abbildung gewählten formalen Bildungsabschlüsse Geselle, Meister, Bachelor und Master sind nur beispielhaft. In einer realen Erhebungssituation wird eine deutlich größere Anzahl vielfältiger Bildungsabschlüsse vorzufinden sein, wobei auch dann die einzelne untersuchte Person mit ihrem jeweils höchsten formalen Bildungsabschluss eingeordnet würde.

## 5. Alternativen der Quantifizierung von Berufswertigkeit

Zur Generierung des angestrebten Maßstabs Berufswertigkeit aus Aussagen der Unternehmen ist eine Überführung der genannten Anforderungsprofile in eine quantitative Darstellung notwendig.<sup>10</sup> Grundlage für diese Überführung sind empirisch erhobene Anforderungen, die sich *sechs Tätigkeitsbereichen* von Führungspersonen zuordnen lassen.<sup>11</sup> Die Tätigkeitsbereiche sind mit beispielhaften Anforderungen als Spalten der folgenden Abbildung skizziert.

Abbildung 4: Skizze einer Auswertung nach Anforderungsbereichen und Tätigkeitsbereich von Führungskräften

| Anforderung   | Häufigkeit v.H. (Nennungen)* | Bedeutung v.H. (Nennungen)* | Planung Personal | Einsatz Personal | Kontrolle Personal | Planung Kapital | Einsatz Kapital | Kontrolle Kapital |
|---------------|------------------------------|-----------------------------|------------------|------------------|--------------------|-----------------|-----------------|-------------------|
| Anforderung 1 | 72%                          | 12%                         | X                | X                | X                  |                 |                 |                   |
| Anforderung 2 | 83%                          | 14%                         |                  | X                |                    | X               | X               | X                 |
| Anforderung 3 | 91%                          | 17%                         |                  |                  |                    | X               |                 |                   |
| ...           | ...                          | ...                         |                  |                  |                    |                 |                 |                   |

\* Beispielwerte

Quelle: Eigene Darstellung.

Für eine Überführung in einen quantitativen Maßstab sind davon ausgehend *zwei* grundsätzliche Vorgehensweisen möglich:

- (a) *Einfache Quantifizierung*: Alle genannten Anforderungen<sup>12</sup> werden additiv als Gesamtbewertung angesehen, womit jede ausgewählte Anforderung mit der gleichen Gewichtung von  $100\% / n$  (mit  $n$  als der Anzahl der einfließenden Anforderungen) in die Bildung des Maßstabs einbezogen wird.
- (b) *Gewichtete Quantifizierung*: Die genannten Anforderungen fließen mit unterschiedlichen Gewichtungen in die Maßstabsbildung ein. Zur Ermittlung der Gewichtung können wiederum unterschiedliche Methoden zur Anwendung kommen: (1.) Nutzung der Häufigkeitswerte der Anforderungen als Gewichtungskriterium (damit entspricht der Gewichtungsanteil einer Anforderung dem Quotienten  $[\text{Gesamtsumme aller Häufigkeiten}] / [\text{Einzelhäufigkeit einer Anforderung}]$ ); (2.) Gruppierung der Anforderungen in beispielsweise drei Gewichtungsklassen nach den genannten Häufigkeiten, wobei die höchste Gewichtungsklasse mit der

<sup>10</sup> Vgl. bspw. die Aussagen bei Frey, Andreas (2005); Frey, Andreas (2003); Jürgenhake, Uwe/Kruse, Wilfried (1998).

<sup>11</sup> Siehe Projektpaper 1. Die Zuordnung kann beispielsweise auf Grund von Experteneinschätzungen vorgenommen werden.

<sup>12</sup> Oder auch diejenigen genannten Anforderungen, welche eine gewisse minimale Anzahl an Nennungen z.B. 10 v.H. erreicht haben

dreifachen Gewichtung im Vergleich zu geringsten Gewichtungsklasse eingehen würde; (3.) Es könnten Aussagen zur Bedeutung der einzelnen Anforderungen von den Befragten der Unternehmen selbst herangezogen werden; (4.) Es könnten ‚indirekte‘ Methoden zur Ermittlung der Gewichtung bzw. Bedeutung der einzelnen Anforderungen aus der Sicht der Befragten aus den Unternehmen z.B. mit der Methode des *Conjoint Measurement* oder der *Critical Incident-Methode* ermittelt werden.

Diese Möglichkeiten sind zu kombinieren mit der Abbildung einer möglicherweise *notwendigen Mindestqualifikation*.<sup>13</sup> Die Einbeziehung einer Mindestqualifikation kann durch folgende Modellalternativen erfolgen:

- (a) Vorgabe durch Experten (z.B. im Rahmen der notwendigen Kategorisierung der empirischen Einzelaussagen).
- (b) Festlegung der Mindestqualifikation in Form von mindestens zu erfüllenden Anforderungen nach Maßgabe der Häufigkeiten der einzelnen Anforderungen (z.B. alle Anforderungen mit  $\geq 90,0$  v.H. Häufigkeit als Mindestanforderungen).
- (c) Orientierung an den empirischen Aussagen der befragten Personen aus den Unternehmen (z.B. durch die Zusatzfragestellung, ob eine vorgegebene oder selbst genannte Anforderung als ‚unabdingbar‘ oder als ‚nachqualifizierbar / ausgleichbar‘ eingestuft wird).

Für die Umsetzung einer Abbildung von Mindestqualifikationen empfiehlt sich möglicherweise die Kombination bzw. der Abgleich der Aussagen aus den drei dargestellten Methoden.

---

<sup>13</sup> Ohne eine solche Abbildung würde die Genese des Maßstabs Berufswertigkeit implizit davon ausgehen, dass alle einzelnen Anforderungen voll gegeneinander aufgerechnet werden können, d.h. fehlende Eignung / Qualifikation in *einem* Anforderungsbereich durch eine andere Eignung / Qualifikation in einem *anderen* Anforderungsbereich ohne Friktionen und Probleme kompensiert werden könnten.

## 6. Vergleichsinteresse unter der Sichtweise Berufswertigkeit

Die aufgezeigten Auswertungsmöglichkeiten sind auch schon bisher einem fortlaufenden öffentlichen und wissenschaftlichen Interesse ausgesetzt. So zeigt beispielsweise HARTMANN in einem vergleichbaren Ansatz auf, wie Karriereverläufe von Führungskräften (in diesem Fall die Vorstandsmitglieder der 100 größten Unternehmen Deutschlands) zu beschreiben sind.<sup>14</sup> Dabei wird regelmäßig als ein Detail die Frage nach der Vorqualifikation bzw. dem formalen Bildungsabschluss genannt. Für die sehr spezielle und gut untersuchte absolute Spitzengruppe der Führungskräfte kann Hartmann immerhin eine Quote von 26 v.H. der untersuchten Personen aufzeigen, die eine berufliche Ausbildung aufweisen. Dieser Wert hat sich im Zeitverlauf seit 1970 (16,7 v.H.) sogar noch erhöht.<sup>15</sup>

Die nachfolgende Tabelle zeigt die weiteren untersuchten (formalen) Bildungskriterien der untersuchten Personengruppe auf.

Tabelle 1: Bildungsabschlüsse der Vorstandsmitglieder der 100 größten deutschen Unternehmen

|              | 1970 | 1995 | 2005 |
|--------------|------|------|------|
| Promotion    | 44,0 | 46,5 | 50,0 |
| Ohne Studium | 16,7 | 7,0  | 11,7 |
| Lehre        | 16,7 | 25,6 | 26,0 |

Quelle: Hartmann, Michael (2007): Soziale Selektion, Hauskarrieren und geringe Internationalisierung, in: Personalführung 1/2007, Seite 56.

Dies verdeutlicht die Sichtweise und den Konzeptansatz der Berufswertigkeit: Ein Vergleich verschiedener Bildungswege wird aus der Sicht der Berufspraxis insofern vorgenommen, dass die Allokation der Personen in der Unternehmenspraxis betrachtet wird, wobei die Personen wie in diesem Beispiel in Bezug auf Ihre Tätigkeit und die damit verbundenen Anforderungen möglichst vergleichbar sein sollten.

Gleichzeitig kann anhand eines weiteren Beispiels gezeigt werden, dass die konzeptionelle Sicht einer Berufswertigkeit als ‚Praxistest‘ ein wertvolles Instrument für eine *Beurteilung* zum Erfolg bzw. zur Sinnhaftigkeit einzelner Aus- und Weiterbildungsangebot sein kann:

<sup>14</sup> Hartmann, Michael (2007): Soziale Selektion, Hauskarrieren und geringe Internationalisierung, in: Personalführung 1/2007, Seite 54-62.

<sup>15</sup> Hartmann, Michael (2007): Soziale Selektion, Hauskarrieren und geringe Internationalisierung, in: Personalführung 1/2007, Seite 56.

In vielen Fällen werden im Bereich der beruflichen Weiterbildung spezifische Angebote geschaffen, die explizit die Zielsetzung einer Führungs-/Aufstiegsqualifikation beinhalten. So hat beispielsweise die Volkswagen-Tochter Auto 5000 GmbH in Wolfsburg in Kooperation mit der zuständigen Industrie- und Handelskammer Lüneburg/Wolfsburg ein Qualifizierungskonzept zum ‚Prozessmanager/in im Automobilbau (IHK)‘ entwickelt, das explizit als Führungskräftequalifikation (auf der Ebene Meister/Betriebsingenieur) konzipiert ist.<sup>16</sup>

Hier ließe sich nach dem Gedanken der Berufswertigkeit zu einem späteren Zeitpunkt durch eine ‚Verbleibanalyse‘ sehr genau herausfiltern, ob die AbsolventInnen der Weiterbildungsmaßnahme tatsächlich in den erwarteten Führungspositionen arbeiten bzw. wie sie sich in der Konkurrenz auch zu anderen (z.B. hochschulischen) Bildungsabschlüssen im Bereich der Führungspositionen durchsetzen.

## **7. Berufswertigkeit als Grundlage für Bildungsentscheidungen**

Die Ergebnisse einer Untersuchung zur Fragestellung aus Sicht der Berufswertigkeit sollen und können zur Entscheidungsunterstützung für bildungspolitische Entscheidungen dienen. Diese können insbesondere orientiert sein an

- (a) der Vergleichbarkeit und Förderung des Übergangs zwischen verschiedenen Bildungssystemen (*komparative Zielsetzung*),
- (b) der Unterstützung einer allgemeinen Anerkennung und auch Motivation der SchulabgängerInnen zum Erwerb von Bildungsabschlüssen in Richtung ihrer eigenen Berufstätigkeit (*Förderungszielsetzung*),
- (c) der Weiterentwicklung der einzelnen Qualifikationsrahmen wie z.B. Curricula und Abschlussformen und Abschlussbezeichnungen aus den Rückmeldungen der Praxis heraus (*formative Zielsetzung*).

---

<sup>16</sup> Glander, Gernot/Pautsch, Jan (2007): Vom Meister zum Prozessmanager, in: Personalführung 1/2007, Seite 64-71.

## Literaturverzeichnis

- Akin, Terri (2000): Selbstvertrauen und soziale Kompetenz, Mülheim an der Ruhr.
- Arbeiterwohlfahrt Bundesverband (2006): Chancengerechtigkeit durch Bildung – Chancengerechtigkeit in der Bildung, Bausteine einer sozialen Bildungspolitik, Essen.
- Arnold, Rolf (Hrsg.) (1999): Kompetenzentwicklung durch Schlüsselqualifizierung, Reihe Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung Nr. 19, Baltmannsweiler.
- Baethge, Martin (Hrsg.) (2005): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland, Wiesbaden.
- Baethge, Martin/Kupka, Peter (2005): Bildung und soziale Strukturierung, in: Baethge, Martin (Hrsg.) (2005): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland, Wiesbaden, Seite 177-210.
- Bergmann, Bärbel (2000): Kompetenzentwicklung und Berufsarbeit, Münster u.a..
- Berning, Ewald (1999): Impacts of Social and Political Changes on Higher Education Curricula, Structural Comments on the German Situation, in: Gellert, Claudius (Ed.) (1999): Innovation and Adaption in Higher Education, The Changing Conditions of Advanced Teaching and Learning in Europe, Higher Education Policy Series No 22, Kingsley Publishers, London/Philadelphia, Seite 107-125.
- Boes, Andreas (2005): Informatisierung, in: Baethge, Martin (Hrsg.) (2005): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland, Wiesbaden, Seite 211-244.
- Dostal, Werner (2005): Qualifikation und Arbeitsmarktdynamik, in: Baethge, Martin (Hrsg.) (2005): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland, Wiesbaden, Seite 481-504.
- Frey, Andreas (2003): Kompetenzmessung, Sichtweisen und Methoden zur Erfassung und Bewertung von beruflichen Kompetenzen, Landau.
- Frey, Andreas (2005): Kompetenzdiagnostik, Theorien und Methoden zur Erfassung und Bewertung von beruflichen Kompetenzen, Landau.
- Glander, Gernot/Pautsch, Jan (2007): Vom Meister zum Prozessmanager, in: Personalführung 1/2007, Seite 64-71.
- Hartmann, Michael (2007): Soziale Selektion, Hauskarrieren und geringe Internationalisierung, in: Personalführung 1/2007, Seite 54-62.
- Heidemann, Winfried/Paul-Kohlhoff, Angela/Felger, Susanne (2000): Berufliche Kompetenzen und Qualifikationen, Düsseldorf.
- Hullmann, Alfred/Seifert, Wolfgang/Cloos, Bertram (2005): Qualifikation und Erwerbstätigkeit von Frauen in Nordrhein-Westfalen 1992-2002, Daten und Fakten, Düsseldorf.

- Jürgenhake, Uwe/Kruse, Wilfried (1998): Betriebliche Kompetenzpotentialanalyse, Düsseldorf.
- Langmaack, Barbara (2004): Soziale Kompetenz – Verhalten steuert den Erfolg, Weinheim.
- Meister, Thomas (2006): Oberhausener Beschäftigungsstrukturen im Kontext wirtschaftlichen Wandels, die Arbeitsstättenerhebung 2005, Oberhausen.
- Pätzold, Günter/Walzik, Sebastian (Hrsg.) (2002): Methoden- und Sozialkompetenzen – ein Schlüssel zur Wissensgesellschaft?, Reihe Berufsbildung in der Wissensgesellschaft Nr. 20, Bielefeld.
- Perkin, Harold (1996): The third revolution, professional elites in the modern world, London u.a..
- Schmidt, Tanja/Schmitt, Christoph (2005): Erwerbsverläufe, in: Baethge, Martin (Hrsg.) (2005): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland, Wiesbaden, Seite 303-322.
- Scholz, Christian/Stein, Volker (2006): Humankapital messen, in: Personal, Januar 2006 (58. Jahrgang), Seite 8-11.
- Wilkens, Ingrid (2005): Weiterbildung, lebenslanges Lernen und soziale Segmentation, in: Baethge, Martin (Hrsg.) (2005): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland, Wiesbaden, Seite 505-522.
- Windzio, Michael (2000): Ungleichheiten im Erwerbsverlauf – Individuelle Ressourcen, soziale Schließung und vakante Positionen als Determinanten beruflicher Karrieren, Herbolzheim.

## Der Autor

### Matthias Klumpp

- 1994-1996 Berufsausbildung zum Speditionskaufmann, John Spedition GmbH / CargoLine, IHK Fulda
- 1995-1998 Studium der Betriebs- und Volkswirtschaftslehre (Universität Leipzig, IECS Strasbourg Graduate School of Management), Abschlüsse als Dipl.-Kaufmann und Dipl.-Volkswirt
- 1998-2000 Consultant der zeb/rolfes.schierenbeck.associates GmbH in Berlin (Hauptsitz Münster)
- 2000-2003 Geschäftsführender Gesellschafter der inomic GmbH Leipzig/Essen
- 2001-2007 Promotionsstudiengang am Institut für Finanzen der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Leipzig, Promotion zum Dr. rer. pol.
- 2001-2004 Lehrtätigkeit an der Hochschule Magdeburg-Stendal, der Universität Duisburg-Essen sowie der VWA Essen
- 2004-2007 Vorstand der Campus Sapiens AG Essen
- 2005-2007 Dozent der Fachhochschule für Oekonomie & Management (FOM) Essen
- Seit 2007 Professur für Betriebswirtschaftslehre der Fachhochschule für Oekonomie und Management (FOM) Essen

---

## Die Publikationsreihe

---

In der Reihe der Arbeitspapiere der Fachhochschule für Oekonomie und Management (FOM) werden fortlaufend Forschungsergebnisse aus dem Umfeld unternehmenspraktischer Fragestellungen veröffentlicht.

Damit trägt die FOM aktiv zur wissenschaftlichen Entwicklung im Rahmen berufspraktischer Problembereiche bei. Darüber hinaus wird die weiterführende wissenschaftliche Diskussion im fachspezifischen Kontext durch zusätzliche Argumente und Erkenntnisse gefördert.

---

|                |   |
|----------------|---|
| Nr. 1, 11/2005 | Hermeier, Burghard/Frère, Eric/Heuermann, Marina: Ergebnisse und Effekte des Modellprojektes „Fit machen fürs Rating“           |
| Nr. 2, 11/2006 | Hermeier, Burghard/Platzkoster, Charlotte: Die Ergebnisse der ersten bundesweiten FOM-Marktstudie „Industrie-Dienstleistungen“  |
| Nr. 3, 10/2005 | Kern, Uwe/Pankow, Michael: Die Stärkung des klassischen 3-stufigen Vertriebswegs im Sanitärmarkt durch den Einsatz neuer Medien |
| Nr. 4, 05/2006 | Kürble, Peter: Die unternehmensinterne Wertschöpfungskette bei Dienstleistungen am Beispiel der TV-Programmveranstalter         |
| Nr. 5, 07/2007 | Klumpp, Matthias: Begriff und Konzept Berufswertigkeit  |

---

**Folgende Bände sind bereits erschienen:**

- Band 1:** Essen 2005, ISSN 1865-5610  
Ergebnisse und Effekte des Modellprojektes „Fit machen fürs Rating...“  
Hermeier, Burghard / Frère, Eric / Heuermann, Marina
- Band 2:** Essen 2006, ISSN 1865-5610  
Ergebnisse der ersten bundesweiten FOM-Marktstudie „Industrie-Dienstleistungen“  
Hermeier, Burghard / Platzköster, Charlotte
- Band 3:** Essen 2006, ISSN 1865-5610  
Die Stärkung des traditionellen 3-stufigen Vertriebswegs im Sanitärmarkt  
durch den Einsatz neuer Medien  
Kern, Uwe / Pankow, Michael
- Band 4:** Essen 2006, ISSN 1865-5610  
Die unternehmensinterne Wertschöpfungskette bei Dienstleistungen  
am Beispiel der TV-Programmveranstalter  
Kürble, Peter



Die 1993 von Verbänden der Wirtschaft gegründete staatlich anerkannte gemeinnützige FOM Fachhochschule für Oekonomie & Management ist eine von Deutschlands führenden Hochschulen der Wirtschaft. Sie verfügt über 21 Standorte in Deutschland und weitere im Ausland.

An der FOM studieren ausschließlich Berufstätige mit Hochschulberechtigung sowie Auszubildende, die nach dem Abitur parallel zum Studium eine betriebliche Ausbildung absolvieren. Großunternehmen wie 3M, Aldi, Bayer, Daimler, Deutsche Bank, Deutsche BP, e.on, RWE und Siemens, aber auch viele mittelständische Betriebe kooperieren bei der Ausbildung von Führungsnachwuchs mit der FOM.

Bereits seit 2001 können die Studierenden an der FOM auch international bekannte Grade wie Bachelor und Master erwerben. Seit dem Wintersemester 2007 hat die FOM ihr Angebot um Bachelor-Studiengänge in den Richtungen Business Administration, International Management, Business Law, Steuerrecht und Wirtschaftsinformatik erweitert.

Hochschulabsolventen können auch zweijährige berufsbegleitende Master-Studiengänge in 6 verschiedenen Fachrichtungen sowie den MBA an der FOM absolvieren. Alle Studiengänge sind akkreditiert.

Weitere Informationen finden Sie unter [www.fom.de](http://www.fom.de)