



STUDIE »BERUFSWERTIGKEIT KONKRET«
Vergleich der Berufswertigkeit spezifischer beruflicher
Weiterbildungsabschlüsse und hochschulischer Abschlüsse

ABSCHLUSSBERICHT – KURZFASSUNG

FBH Forschungsinstitut für
Berufsbildung im Handwerk
an der Universität zu Köln



FOM Fachhochschule
für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



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



Vorwort

*Liebe Leserin,
lieber Leser,*

viele Menschen setzen sich seit Jahren bzw. Jahrzehnten für die Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung ein. Dies tun sie aus Überzeugung – aus der Erfahrung der betrieblichen Praxis heraus. Wir alle kennen Experten in ihrem Job, die als Spezialisten, als Führungskräfte, Betriebsleiter und Unternehmer in kleinen, mittelständischen oder Großunternehmen arbeiten und nie eine Hochschule besucht haben und damit auch keinen akademischen Bildungsabschluss vorweisen können. Trotzdem sind sie in ihrer beruflichen Tätigkeit, in ihrer Kompetenz völlig unumstritten.

Wir freuen uns, Ihnen mit dieser Publikation wissenschaftliche Studienergebnisse mit hohem Praxisbezug von zwei Hochschulen vorzulegen, die eine Gleichwertigkeit von zwei ausgewählten beruflichen Aufstiegsqualifikationen mit entsprechenden akademischen Qualifikationen belegen.

Dem Auftraggeber dieser Studie danken wir sehr herzlich für das Engagement in dem Thema, den Autoren für ihr wissenschaftliches Know-how. Gleichzeitig bedanken wir bei allen, die mit ihren Erfahrungen und wertvollen Kontakten zum Gelingen der Studie beigetragen haben. Natürlich gilt unser besonderer Dank den Interviewpartnern aus den Unternehmen selbst, ohne die es keinen neuen Erkenntnisgewinn gäbe.

Wir wünschen Ihnen, dass Sie diese Ergebnisse gleichermaßen in Ihrer beruflichen Tätigkeit im Sinne der Berufsbildung verwenden können.



Franz-Josef Knieps
Präsident



Reiner Nolten
Hauptgeschäftsführer

*Die vorliegende Zusammenfassung stellt zentrale Befunde der Studie »Berufswertigkeit konkret« vor. Ausführliche Analysen sowie die methodischen Hintergründe werden im wissenschaftlichen Abschlussbericht veröffentlicht. Dieser kann auf der Internetseite des Forschungsprojektes abgerufen werden, wo auch die bisherigen Dokumentationen zu den Berufswertigkeitsstudien verfügbar sind:
www.handwerk-nrw.de/berufswertigkeit*

Autoren: Prof. Dr. M. Klumpp (FOM), Dr. B. Dilger (FBH), K. Kriebel (FOM), M. Diart (FBH)

Inhalt

Abstract	6
1. Hintergrund	10
2. Der Berufswertigkeitsindex	10
3. Erhebungsdesign und Stichprobenbeschreibung	14
4. Gleichwertigkeitsanalyse mit dem Berufswertigkeitsindex	19
5. Weitere Ergebnisaspekte	25
6. Ausblick	27
Impressum	28

Abstract

Die FOM Hochschule für Oekonomie & Management (Institut ild) und das Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk (FBH) an der Universität zu Köln untersuchen in der vorliegenden empirischen Studie die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung in Deutschland. Dabei wird ein sogenannter Berufswertigkeitsindex (BWI) verwendet. Er besteht aus 36 personenbezogenen Anforderungskriterien (z. B. Grundkenntnisse Betriebswirtschaft, Mitarbeiterführung, Qualitätsmanagement etc.) und erlaubt einen Niveauvergleich formaler Bildungsabschlüsse aus der Perspektive der Anforderungen an Führungskräfte in der Berufspraxis.

Zwischen Juni und November 2009 wurden insgesamt 767 Personen telefonisch zu den Kriterien des BWI befragt. Dabei handelte es sich um ausschließlich beruflich qualifizierte Personen mit den Abschlüssen »Kraftfahrzeugtechniker-Meister/in« (Handwerk) und »geprüfte/r Handelsfachwirt/in« (IHK) sowie um rein akademisch Qualifizierte mit den korrespondierenden Hochschulabschlüssen aus den Studiengängen Maschinenbau und Betriebswirtschaftslehre. Die Befragten waren entweder erst kurz ins Erwerbsleben eingetreten (Absolventen) oder bereits seit mehreren Jahren in Führungspositionen tätig (Führungskräfte). Somit konnten insgesamt acht Gruppen miteinander verglichen werden.

Die Ergebnisse bestätigen die Ausgangsthese: Im Hinblick auf die am Arbeitsmarkt erforderlichen Kompetenzen sind angehende Führungskräfte aus der beruflichen Fortbildung genauso gut qualifiziert wie diejenigen aus den Hochschulen. Die ergänzend durchgeführten Vergleiche mit anderen Personen, die ebenfalls die untersuchten Abschlüsse aufweisen, sowie durch eine durchgeführte Fremdeinschätzung durch die Vorgesetzten (in rund 70 Fällen) bestätigen die Befunde.

Die in der beruflichen bzw. akademischen Bildung zertifizierten Kompetenzen sind durchaus unterschiedlich (nicht gleichartig), in der Summe ist jedoch kein signifikanter Unterschied im Hinblick auf die Erfüllung der aus der betrieblichen Praxis entwickelten Anforderungen erkennbar. Die Erkenntnisse der Studie berechtigen zu der wissenschaftlich fundierten Aussage, dass die Berufswertigkeit von Studium und beruflicher Fortbildung bezüglich der untersuchten Anforderungskriterien aus der Betriebspraxis in den untersuchten Gruppen vergleichbar ist und demzufolge die gegenübergestellten Abschlüsse als gleichwertig betrachtet werden können.

Abstract

In this Survey FOM University Essen (Institute ild) and the Research Institute for Vocational Education and Training in the Crafts Sector at the University of Cologne (FBH) are comparing the value of further vocational with the value of academic training in Germany. The comparison is based on a conceptualization of «Berufswertigkeit» using 36 criteria. These criteria try to measure management competences for example business administration knowledge, team leadership and quality management abilities. This allows a comparison of aggregated competence levels for formal education degrees from a practical professional requirements perspective.

Between June and November 2009 767 persons were surveyed using this Berufswertigkeit measurement index (BWI). The survey group consists of four subgroups differentiated by relevant degrees: two degrees of further vocational training «Kraftfahrzeugtechniker-Meister/in» (HWK, German car industry) and «geprüfte/r Handelsfachwirt/in» (IHK, German retailing industry) and two academic degrees in engineering and business administration. Additionally in the sample young professionals (completion of the degree maximum three years before) or executive managers (minimum 10 years of professional experience) were separated. Therefore eight subgroups were compared in the study.

The results support the research hypothesis: In terms of management competences degree holders of further vocational training are on a similar level with their counterpart, the holders of academic degrees. Additionally this result was confirmed by an evaluation of the qualification profiles by the respective supervisors for a group of 69 persons.

Although they have a distinctive profile in regards of some criteria (not equal regarding specific qualifications) the overall aggregated qualification level regarding management competences is identical for degree holders of further vocational training and academic graduates (equality regarding the general qualification level). Therefore it can be concluded from this survey that at least in the two compared industries persons from further vocational training in Germany can be assumed to have equal qualification levels like academic graduates.

Ausgangslage für die Studie

- Die Diskussion unter anderem im Kontext des Deutschen Qualifikationsrahmens um eine Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildungsabschlüsse hat häufig einen wichtigen inhärenten Fehler: Wissenschaftliche empirische Erhebungen und die Operationalisierung einer »Wertigkeit« fehlen in diesem Kontext.
- Da eine pauschalierte und undifferenzierte Forderung nach »Gleichwertigkeit« die Diskussion nicht voranbringt, wurde mit der vorliegenden Studie nach dem Messkonzept der »Berufswertigkeit« angestrebt, ein konzeptionelles und empirisches Fundament für aktuelle und zukünftige Diskussionen zur Gleichwertigkeit zu schaffen. Dies wurde in den vorliegenden Studienergebnissen erstmals **konkret** für zwei berufliche Weiterbildungsabschlüsse mit deren korrespondierenden Hochschulabschlüssen erreicht.

Zusammenfassende Ergebnisthesen

- Es wurde für die konkreten beruflichen Weiterbildungsabschlüsse **Kraftfahrzeugtechniker-Meister/in** und **Handelsfachwirt/in** sowie deren korrespondierende Hochschulabschlüsse (Ingenieurwesen und Betriebswirtschaftslehre) eine Ermittlung nach dem **Maßstab Berufswertigkeit** untersucht, um fundierte Aussagen über eine Gleichwertigkeit dieser Bildungsabschlüsse zu erhalten.
- Der entwickelte **Berufswertigkeitsindex (BWI)** hat sich ein weiteres Mal **empirisch bewährt** – in der Anwendung auf spezifizierte Personengruppen, welche nur einen der vier vorgegebenen formalen Bildungsabschlüsse aufweisen.
- Der Berufswertigkeitsindex und das daraus entwickelte Berufswertigkeits-Differenz-Maß liefern belastbare Ergebnisse für einen **Niveauvergleich** formaler Bildungsabschlüsse aus der Perspektive der **Anforderungen der Berufspraxis**. Gleichzeitig bietet das Konzept der Berufswertigkeit eine Grundlage zum systematischen, kriteriengeleiteten Abgleich curricularer Bildungsvorgaben.
- Die Ergebnisse zeigen **generell eine bestehende Gleichwertigkeit** beruflicher Weiterbildung und hochschulischer Bildung für diese vier Abschlüsse auf.
- Ergänzende Fragestellungen und Ergebnisse der Studie zeigen im Vergleich von Absolventen und Führungskräften unter anderem auf, dass durch das Messkonzept der Berufswertigkeit auch der **Effekt informellen Lernens** in der Berufspraxis nachweisbar ist.

1. Hintergrund

In der Studie wurde die Frage nach einer möglichen Gleichwertigkeit von beruflichen Weiterbildungsabschlüssen und hochschulischen Abschlüssen anhand des entwickelten **Konzepts der »Berufswertigkeit«** empirisch untersucht. Dabei stand im Mittelpunkt der Untersuchung die Überprüfung der Erfüllung von Anforderungen an Absolventen und Führungskräften mit beruflichem Weiterbildungs- bzw. hochschulischem Bildungshintergrund. Für diese **konkrete abschlussbezogene Analyse** wurden für die berufliche Weiterbildung die Abschlüsse: »Kraftfahrzeugtechniker-Meister/in« und »geprüfte/r Handelsfachwirt/in (IHK)« ausgewählt. Analog erfolgte eine Auswahl von korrespondierenden Hochschulabschlüssen (Ingenieurwesen Maschinenbau und Betriebswirtschaftslehre).

Begleitend zur Befragung erfolgte die Durchführung eines spezifischen Tests mit 70 Personen, in dessen Rahmen jede Person sowohl durch eine Selbst- als auch

durch eine Fremdbewertung mithilfe des Maßstabs Berufswertigkeit beurteilt wurde. Die hierbei ermittelten Ergebnisse führten zur Validierung der Entscheidung, dass die Führungskräfte eine **Selbstbewertung** ihrer Qualifikationen basierend auf dem Berufswertigkeitsmaßstab vornehmen können, da dies zu exakteren Ergebnissen führt als eine Fremdbewertung.

Es erfolgte basierend auf dem etablierten Maßstab Berufswertigkeit, eine Analyse der **Qualifikationen von Absolventen und Führungskräften mit unterschiedlichen formalen Abschlüssen** zur Ermittlung von Niveauunterschieden hinsichtlich der Einordnung in den Berufswertigkeitsmaßstab. Diese Analyse wurde auf Basis einer **bundesweiten Befragung von 767 Absolventen und Führungskräften** in Unternehmen durchgeführt.

2. Der Berufswertigkeitsindex

Der Berufswertigkeitsindex (BWI) umfasst insgesamt 36 Qualifikationsanforderungen (nachfolgende Auflistung). Hierbei handelt es sich um Anforderungen, die aus Sicht der betrieblichen Praxis besondere Relevanz für Führungstätigkeiten besitzen (Ergebnis der ersten Berufswertigkeitsstudie aus einer Befragung von 800 Personalverantwortlichen in NRW).¹ Die befragten Führungskräfte waren aufgefordert, ihre

Qualifikationen in Bezug auf die Erfüllung dieser Anforderungen auf einer Schulnotenskala (von 1=sehr gut bis 5=mangelhaft) zu bewerten. Bei dem Berufswertigkeitsindex² handelt es sich um einen summierten, ungewichteten Index der Einzelbewertungen. Der Wertebereich dieses Index reicht von 0 (Bewertung aller Kriterien mit »mangelhaft«) bis 100 (Bewertung aller Kriterien mit »sehr gut«).

¹ Verdichtung der ursprünglichen, auf der Basis von Literaturanalysen entwickelten und von 800 Personalverantwortlichen bewerteten Anforderungsliste mittels Faktorenanalyse, ergänzt um häufige Nennungen im Rahmen der offenen Befragung der Personalverantwortlichen nach relevanten Anforderungen.

² Im Rahmen von Skalenanalysen konnte die Güte des Berufswertigkeitsindex bestätigt werden: Cronbachs Alpha (Maßzahl für die interne Konsistenz einer Skala) = 0,9

Anforderungskriterien Berufswertigkeit

- Betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse
- Wahrnehmung von Aufgaben der Betriebsführung und Betriebsorganisation
- Strategische Ausrichtung des gesamten Unternehmens bestimmen/steuern
- Konzeptionelles Arbeiten im unmittelbaren Arbeitsumfeld
- Planung und Steuerung von Beschaffungs- und Logistikaktivitäten
- Personalbedarfs- und Personaleinsatzplanung / Personalentwicklung
- Team-, Mitarbeiter- und Menschenführung
- Verständnis für die Lösung komplexer technischer Probleme
- Förderung des verantwortlichen Handelns
- Tätigkeitsbezogene rechtliche Grundkenntnisse
- Identifikation mit dem Unternehmen
- Analytisches problemorientiertes Arbeiten
- Verhandlungsführung
- Erstellung von Kalkulationen und Angeboten
- Planung, Durchführung und Dokumentation von Aufträgen und Projekten
- Qualitätsmanagement (Optimierung von Prozessen sowie der Produkt- bzw. Servicequalität)
- Konzeptionelle bzw. strategische Umsetzung branchenspezifischer Kenntnisse und Erfahrungen
- Fähigkeiten in Mathematik, Rechnen, Statistik
- Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift
- Fremdsprachenkenntnisse
- Anwendung moderner Informations- und Kommunikationstechniken im persönlichen Arbeitsumfeld
- Angemessene kommunikative Verdeutlichung des eigenen Standpunkts
- Kundenorientierung
- Internationalität und interkulturelle Kompetenz
- Kommunikation und Rhetorik
- Selbstständigkeit und Eigeninitiative
- Arbeitstugenden
- Leistungsfähigkeit
- Stressresistenz
- Loyalität
- Flexibilität und Anpassungsbereitschaft
- Risikobereitschaft
- Charismatische Ausstrahlung
- Organisation der eigenen Arbeits- und Lebenszeit
- Bereitschaft zum lebenslangen Lernen bzw. zur Aufrechterhaltung des eigenen Kompetenzprofils
- Kreativität

Basis der Selbstbeurteilung in der Erhebung

Die Erhebung basiert auf Einschätzungen zur eigenen Person. Das eingesetzte Instrument der Selbsteinschätzung wurde auf seine Eignung für den Einsatz im Rahmen der wissenschaftlichen Studie Berufswertigkeit konkret durch eine Gegenüberstellung der beiden Quellen zur Kompetenzermittlung (Selbst- und Fremdeinschätzung) überprüft.³

Die Fremdeinschätzungen wurden dazu in Verbindung mit der Führungskräftebefragung erhoben, indem Personen, die sich bereits selbst hinsichtlich des BWI eingeschätzt hatten, zusätzlich durch Kollegen oder Vorgesetzte⁴ beurteilen ließen. Insgesamt konnten 69 Datensätze zur Fremdeinschätzungen erhoben werden. Als zentrales Ergebnis lag der Mittelwert der Selbsteinschätzungen unter dem der Fremdeinschätzungen – sowohl für die akademischen als auch für die beruflichen Weiterbildungsabschlüsse. Die Befragten beurteilen sich demzufolge kritischer als sie von anderen Personen bewertet werden. Eine prägnante Besserstellung der eigenen Person im Rahmen der Selbsteinschätzung ist anhand dieser Betrachtung nicht erkennbar.⁵ Zusammenfassend kann somit gezeigt werden, dass die Selbstbeurteilung eine sinnvolle Alternative zur Fremdbeurteilung im Rahmen dieser Studie ist.

Das Berufswertigkeits-Differenz-Maß

Das Ziel der Befragung war eine Untersuchung zur Gleichwertigkeit von beruflichen Weiterbildungsabschlüssen und hochschulischen Abschlüssen. Um ein-

deutige Aussagen zur Gleichwertigkeit zu evaluieren, wurde das Berufswertigkeits-Differenz-Maß (BDM) zur Abgrenzung von gleichwertigen und nicht gleichwertigen Verteilungen konzipiert. Zur Verdeutlichung wird im Folgenden eine ungleiche Verteilung dargestellt und mit einem Lesebeispiel erläutert, um darauf aufbauend das BDM beispielbezogen zu erläutern.

Die folgende Abbildung 1 zeigt die Verteilung der erzielten Berufswertigkeitsindizes differenziert nach der Gruppe der Befragten, die ganz oder teilweise sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und der Gruppe von Befragten, die als Selbständige tätig sind. Auffällig ist, dass der Graf der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten bis zu einem Wert von ca. 80 % des BW-Erfüllungsgrades fast ausschließlich über dem Grafen der Befragtengruppe mit dem Erwerbsstatus »selbstständig« liegt, dagegen im Bereich über 80 % darunter. Es ist demzufolge eine deutliche Verschiebung der Verteilungskurve nach rechts feststellbar, wonach sich die Ungleichheit der beiden Gruppen bezüglich des Erfüllungsgrades (BWI) wichtiger beruflicher Anforderungen vermuten lässt. Wissenschaftlich kann diese Annahme anhand eines Signifikanztests kombiniert mit einer allgemeinen Differenzsummiering überprüft und nachgewiesen werden. Bezogen auf Abbildung 1 ergibt sich ein signifikanter Unterschied mit $p=0,00$ und einer eindeutigen betragsmäßigen Differenzsummiering von 44,9 % – ab 30 % wird von einem starken Unterschied in der Anforderungserfüllung zwischen den beiden Gruppen ausgegangen.

-
- 3 Im Fokus stand dabei die Überprüfung des Ausmaßes der vorliegenden Mildetendenz bei der Beurteilung der eigenen Person. Mildetendenz ist die Gefahr, dass die getesteten Personen die Ergebnisse (bewusst bzw. unbewusst) verfälschen, indem sie sich bemühen ein möglichst positives Bild von sich zu vermitteln.
- 4 Es wurden lediglich Fremdeinschätzungen von Personen im Unternehmen eingeholt, die auf gleicher oder höherer Hierarchieebene im Vergleich zu den bereits Befragten tätig sind.
- 5 Vgl. Kriebel, K./Diart, M./Klumpp, M (2010): Wissenschaftliche Methode zur Einschätzung der personenbezogenen Anforderungserfüllung in der Berufspraxis: Selbst- versus Fremdeinschätzung, DHI Heft A 10-2, Köln.

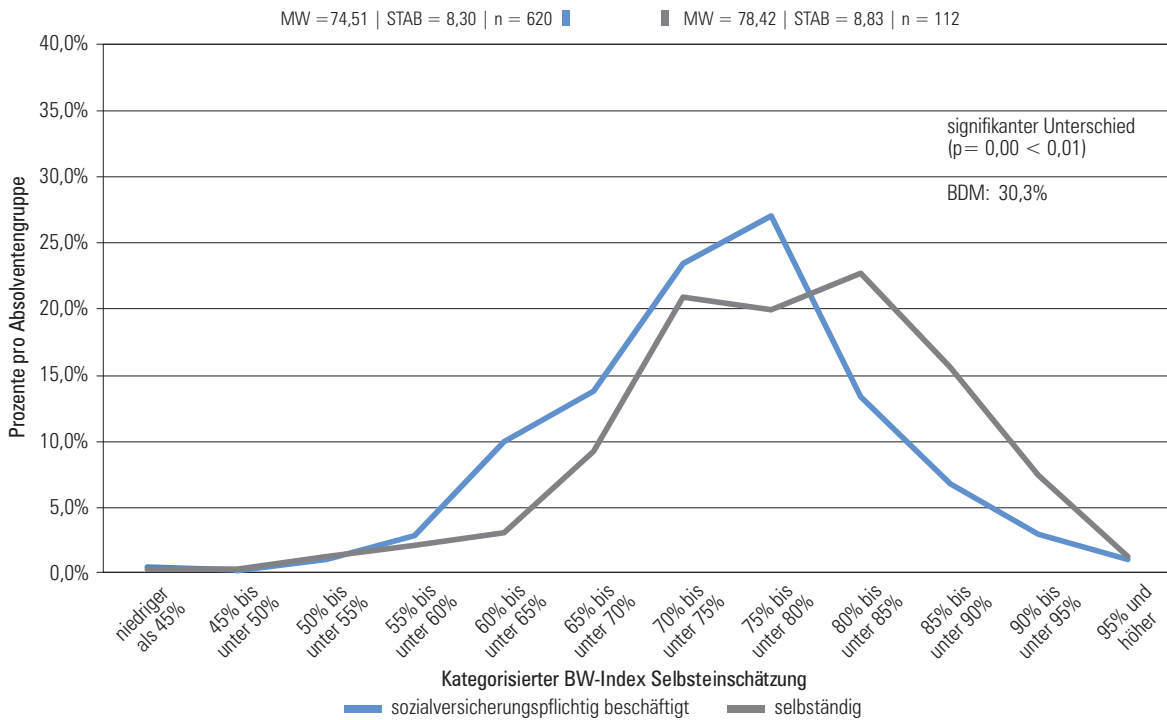


Abbildung 1: BW-Verteilung der Gruppen sozialversicherungspflichtig beschäftigt und selbständig

Lesebeispiel zu Abbildung 1: Verteilungskurven BWI: Der größte Anteil der Befragten, die ganz oder teilweise sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind (knapp 27%) erreicht einen Berufswertigkeitsindex (BWI) von 75% bis unter 80%. Das bedeutet etwa, dass der Großteil der Befragten in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis, die Anforderungen, die die berufliche Praxis an sie stellt, nach eigener Einschätzung zu 75% bis unter 80% erfüllt. Der größte Anteil derjenigen, die basierend auf einer Selbständigkeit arbeiten (etwa 23%), erreicht den BWI-Bereich von 80% bis unter 85%.

Um eine Handlungsregel für die Praxis bereitzustellen, wurde die Abgrenzung von Gleichwertigkeit und Ungleichwertigkeit ebenfalls durch eine spezifische Differenzrechnung vorgenommen – das Berufswertigkeits-Differenz-Maß (BDM). Die Berechnung wird nachfolgend erläutert (siehe Abbildung 2, S. 10).

In einem ersten Schritt werden dazu die Mittelwerte der beiden Befragtengruppen (»sozialversicherungspflichtig beschäftigt« (B) und »selbständig« (S)) berechnet und der Höhe des Mittelwertes nach ein Ranking festgelegt: Im Beispiel ist der Mittelwert der Selbständigen höher als der der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (78,42% > 74,51%).

Der Schritt 2 umfasst die Berechnung des Mittelwerts der beiden festgestellten Gruppen-Mittelwerte und die Festlegung der Mittelwertgrenze an den unteren Rand des Intervallbereichs, in der dieser Mittelwert fällt: Im Beispiel fällt der berechnete Mittelwert von 76,47% in den Bereich 75% bis unter 80%, daher liegt die Mittelwertgrenze bei 75% (grüne Linie zur Trennung der linken und rechten Berechnungsseite). Schritt 3 kennzeichnet die Berechnung der Differenz bezüglich der prozentualen Verteilung auf der linken Seite der Mittelwertgrenze, wobei sich die Differenz wie folgt bildet: Verteilungsanteil niedrigere Gruppe (B) abzüglich Verteilungsanteil höhere Gruppe (S). Abschließend wird

im 4. Schritt die Differenz bezüglich der prozentualen Verteilung auf der rechten Seite vom Wendepunkt berechnet durch die umgekehrte Differenzbildung (»S minus B«). Die Differenzen werden unter Beachtung des Vorzeichens aufsummiert (linke Seite: 15,2%, rechte Seite: 15,1%). Demzufolge können sich die Abweichungen bei ständigem Wechsel (+/-) ausgleichen, so dass ein signifikanter Unterschied bei hoher Ausprägung des BDM auch ohne Signifikanztest nachweis-

bar ist. Das BDM liegt zwischen der Gruppe der ganz oder teilweise sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der Gruppe der Selbständigen bei 30,3%. Somit liegt ein starker Unterschied vor, so dass die Gleichwertigkeit der beiden Gruppen in Bezug auf die Erfüllung wichtiger beruflicher Anforderungen nach dem Messkonzept der Berufswertigkeit ausgeschlossen werden kann.

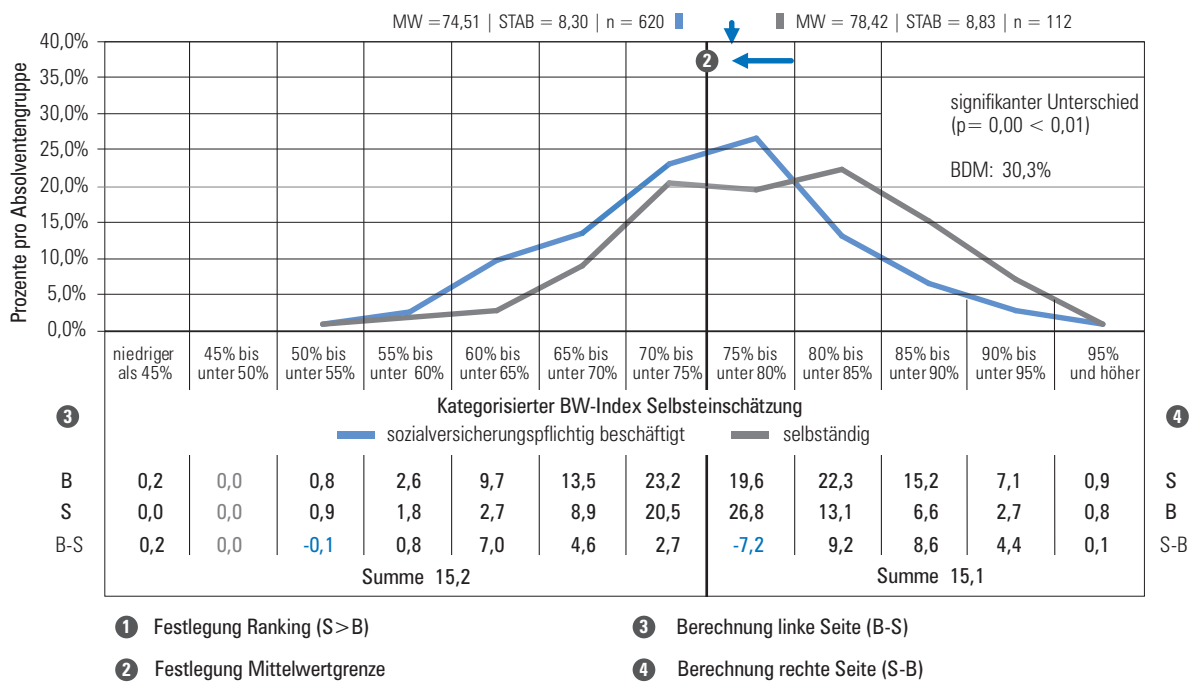


Abbildung 2: BW-Verteilung der Gruppen sozialversicherungspflichtig beschäftigt und selbständig

3. Erhebungsdesign und Stichprobenbeschreibung

Um einen möglichst konkreten Vergleich zwischen beruflichen Weiterbildungsabschlüssen und akademischen Abschlüssen anhand des Berufswertigkeitsindexes durchzuführen, wurden die beruflichen Weiterbildungsabschlüsse Kraftfahrzeugtechniker-Meister und Handelsfachwirt den entsprechenden akademischen Abschlüssen im Bereich Maschinenbau und

Betriebswirtschaftslehre (BWL) gegenübergestellt. Damit wurde eine Konkretisierung der Betrachtung in der technischen und kaufmännischen Branche vorgenommen. In der jeweiligen Gruppe wurden sowohl Absolventen (diejenigen Teilnehmer, die ihren Abschluss in den letzten 3 Jahren absolviert haben) als auch Führungskräfte (diejenigen Teilnehmer mit mind. 5-jähriger

Führungserfahrung) mittels eines telefonischen Interviews von Juni–November 2009 befragt. Alle Teilnehmer wurden gebeten, sich anhand der 36 Indikatoren des Berufswertigkeitsindex selbst einzuschätzen sowie eine Einschätzung im Vergleich zu einem typischen Vertreter des Abschlusses abzugeben. In 69 Fällen konnte neben der Selbsteinschätzung auch eine Fremdein-

sich von den ca. 260 angefragten Hochschulen, die entsprechende Studiengänge anbieten, nur rund 60 Hochschulen am sogenannten Adressmittlungsverfahren. Über die Adressbestände der Hochschulen wurden die Information und der Aufruf zur Beteiligung an der Studie vermittelt, wodurch drastisch geringe Rücklaufquoten, die unter 1 % lagen, entstanden. Dies

Beruflicher Weiterbildungsabschluss	KFZ-Technikermeister		Handelsfachwirt	
	Absolvent	Führungskraft	Absolvent	Führungskraft
geplant	200	100	200	100
realisiert (ohne Missings)	184	94	107	51

Akademischer Abschluss	Studium Maschinenbau (MB)		Studium Betriebswirtschaftslehre (BWL)	
	Absolvent	Führungskraft	Absolvent	Führungskraft
geplant	200	100	200	100
realisiert (ohne Missings)	37	92	99	103

Abbildung 3: Stichprobendesign

schätzung durch eine, dem Teilnehmer hierarchisch gleich oder höher gestellte Person vorgenommen werden. Die folgende Abbildung zeigt die grundlegende Planung der Stichprobe und die vollständig realisierten Fallzahlen. Diese stellen diejenigen Teilnehmer dar, die zu allen 36 Indikatoren des Berufswertigkeitsindex vollständige Einschätzungen vorgenommen haben.

Die Abweichungen in den Fallzahlen zeigt die Schwierigkeiten im Zugang zum Feld bei sogenannten externen Absolventenbefragungen, d. h. bei Befragungen, die nicht von der ausbildenden Institution vorgenommen werden, sondern von externen Stellen, wie in vorliegender Studie. Aufgrund datenschutzrechtlicher Bestimmungen sowie der Sorge vor zu häufigen Befragungen und einer möglichen daraus resultierenden Befragungsmüdigkeit beteiligten

ist auch dadurch zu erklären, dass alle Möglichkeiten von Nachfassaktionen oder Rücklaufkontrollen aufgrund des externen Status nicht möglich waren. Erfolgreicher war in der Attrahierung der Teilnehmer der direkte Zugang über Unternehmen. Um den direkten Vergleich zwischen beruflichen und akademischen Abschlüssen in einer Branche möglichst akkurat durchführen zu können, wurde bei der Auswahl der Teilnehmer darauf geachtet, dass entsprechend »nur« der berufliche Weiterbildungsabschluss oder der akademische Abschluss vorlag. Teilnehmer mit beiden in Kombination wurden von der Befragung ausgeschlossen, was zu einer weiteren Reduktion der potentiellen Teilnehmer führte. So konnten insbesondere bei den akademischen Abschlüssen nur geringere Fallzahlen erreicht werden.

Beschäftigtengrößenklassen der Unternehmen

Von den 767 Befragungsteilnehmern, die vollständige Angaben zum Berufswertigkeitsindex machten, haben 527 eine Einordnung ihres Unternehmens in eine Beschäftigtengrößenklasse vorgenommen. 143 Teilnehmer gaben an, die Umsatzgröße nicht zu wissen und 67 machten keine Angaben.

Die größte Gruppe der befragten Teilnehmer arbeitet für Unternehmen, die einen jährlichen Umsatz zwischen 1–5 Mio Euro erwirtschaften (30,2% in der gesamten Stichprobe, zwischen 23,1% und 38,2% je nach Abschlussgruppe). Diese Gruppe ist über die vier unterschiedlichen beruflichen Abschlüsse hinweg die größte Gruppe. Als zweitgrößte Gruppe stellt sich, wiederum konstant über die Abschlüsse hinweg, die Unternehmensgröße zwischen 10–50 Mio Euro dar (16,9% in der Gesamtstichprobe zwischen 10,3% und 21,5% je nach Abschlussgröße). Übertragen auf die Unternehmensgröße nach Mitarbeiterzahl arbeitet die größte Gruppe (36,7% der Gesamtstichprobe) in Unternehmen mit 10–49 Mitarbeitern, gefolgt von der zweitgrößten Gruppe (19,7% der Gesamtstichprobe) in Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern. Dadurch sind vorrangig mittlere und größere Unternehmen in der Befragung beteiligt.

Es wurde versucht, eine möglichst breite regionale Streuung der Stichprobe anzulegen. Die folgende Abbildung verdeutlicht die verhältnismäßig gleichmäßige regionale Verteilung der Teilnehmer (715 Teilnehmer beantworteten die Frage) in der Befragung bezogen auf die Gesamtstichprobe sowie in allen vier Abschlussgruppen.

Erwerbsstatus der Teilnehmer

Bedingt durch den zumeist gewählten direkten Unternehmenszugang stellt die Gruppe der sozialversi-

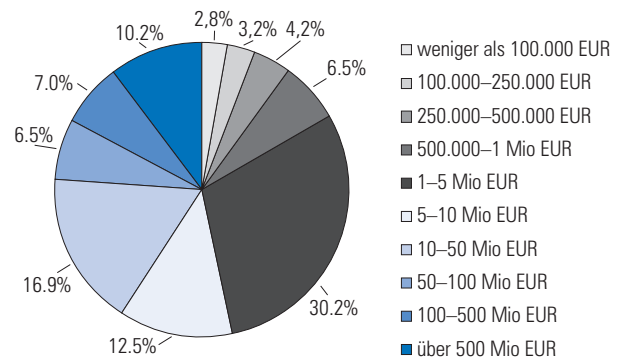


Abbildung 4: Umsatzgröße der befragten Unternehmen (N = 527)

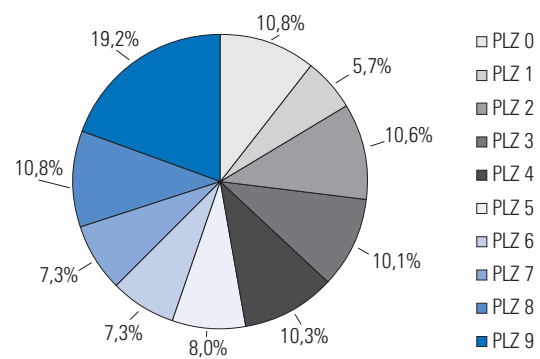


Abbildung 5: regionale Verteilung in der Stichprobe (N=715)

cherungspflichtigen Beschäftigten die größte Gruppe in der Gesamtstichprobe dar: 80,9% der Teilnehmer an der Studie sind ganz oder teilweise sozialversicherungspflichtig beschäftigt, gefolgt von 14,6% Selbstständigen. Diese Grundstruktur kann in allen vier Abschlussgruppen aufgefunden werden.

Geschlecht und Alter der Absolventen und Führungskräfte

Das durchschnittliche Alter der Absolventen beruflicher Weiterbildungsabschlüsse beträgt mit 29,4–29,53 knapp 30 Jahre; das von Absolventen aus aka-

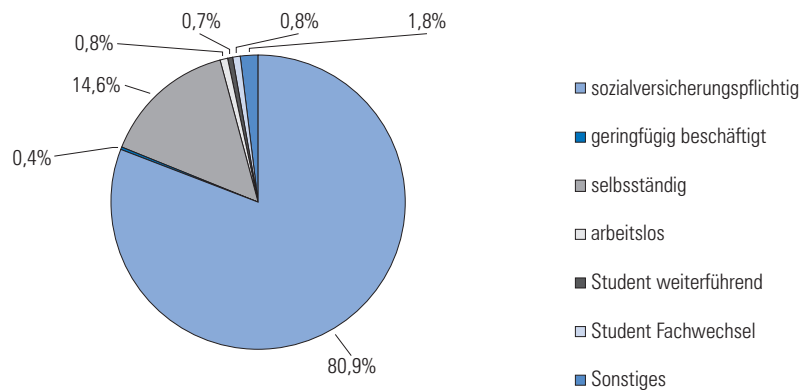


Abbildung 6: Erwerbsstatus der Teilnehmer der Studie (N = 766)

demischen Abschlüssen geringfügig darunter mit 28,7 Jahren beim Studium Maschinenbau und 28,9 Jahren beim Studium Betriebswirtschaftslehre. Mit dem in der Stichprobe ermittelten Durchschnittsalter der Teilnehmer liegen diese im Vergleich zu anderen Studien insbesondere aus dem Bereich der akademischen Absolventenstudien über dem dort aufzufindenden Mittelwert.⁶

Führungskräfte liegen im Mittel zwischen 44 und 45 Jahren bei den beruflichen Weiterbildungsabschlüssen und zwischen 44 und 49 Jahren bei den akademischen Abschlüssen. In vergleichbaren Studien von Führungskräften liegt der höchste Anteil der Führungskräfte im

Altersbereich zwischen 40 und 44 Jahren (17 %) gefolgt von der Gruppe zwischen 45–49 Jahren (16 %).⁷

Von den befragten Teilnehmern in der gesamten Stichprobe sind 129 Frauen (16,8 %) und 638 Männer (83,2 %). In einer spezifischen Branchenbetrachtung ist der Anteil der Frauen in der technischen Branche (sowohl beruflicher Weiterbildungsabschluss als auch akademischer Abschluss) bei ca. 3 %, wohingegen der Anteil der Frauen in der kaufmännischen Branche bei ca. 32 % liegt. Dieses Verhältnis kann insbesondere in Hinblick auf die Geschlechterverteilung bei den Führungskräften bestätigt werden. Im Vergleich dazu liegt der Anteil weiblicher Führungskräfte allgemein bei 30 %.⁸

6 Vgl. INCHER-Kassel 2010. Absolventenbefragung im Rahmen des INCHER-Kooperationsprojekts »Studienbedingungen und Berufserfolg«. Prüfungsjahrgang 2007. Tabellenband A: Grundausswertung nach Förderung durch Exzellenzinitiative. Im Prüfungsjahrgang 2007 liegt in der Gesamtauswertung der Medien beim Geburtsjahr bei 1980. Die Absolventen sind damit zwischen 25 und 27 Jahre alt. Das höhere Durchschnittsalter der Absolventen in der vorliegenden Studie kann zum einen damit plausibilisiert werden, da Absolventen der letzten drei Jahrgänge befragt wurden. Zum anderen zeigen sich in den Studiengang und bereichsspezifischen Auswertungen von Absolventenstudien, dass z. B. im Bereich Betriebswirtschaftslehre ein durchschnittlich höheres Absolventenalter vorliegt. Vgl. Universität zu Köln 2010. Unveröffentlichter Bericht der Universität zu Köln zu Absolventenbefragung des Prüfungsjahrgangs 2007.

7 Vgl. Bürgel Wirtschaftsinformationen 2007: Geschäftsführer-Demografie 2007.

8 Vgl. Eurostat Labour Force Survey 2007.

Praxiserfahrung der Absolventen und Führungskräfte	Führungsverantwortung der Führungskräfte
<p>Die Absolventen beruflicher Weiterbildungsabschlüsse weisen mehrheitlich (42,9% bei den KFZ-Technikermeistern, 48,6% bei den Handelsfachwirten) 6–10 Jahre Praxiserfahrung auf, wobei die berufliche Ausbildung mit einbezogen wurde. Demgegenüber verfügen die Absolventen der akademischen Abschlüsse mehrheitlich (78,4% Maschinenbau, 60,6% Betriebswirtschaftslehre) über 1–5 Jahre Praxiserfahrung.</p> <p>Die befragten Führungskräfte mit beruflichen Weiterbildungsabschlüssen weisen in der größten Gruppe 16–20 Jahre (bei den KFZ-Technikermeistern 23,4%) und 21–25 Jahre Praxiserfahrung (bei Handelsfachwirten 23,5%) auf.</p>	<p>Führungskräfte, die über einen beruflichen Weiterbildungsabschluss verfügen, haben mehrheitlich seit 10–19 Jahren Führungsverantwortung (47,9% bei den KFZ-Technikermeistern und 52,9% bei den Handelsfachwirten). Führungskräfte, die über einen akademischen Abschluss verfügen, besitzen im Bereich Maschinenbau ebenfalls mit der größten Gruppe eine Führungsverantwortung, die zwischen 10 und 19 Jahren liegt (42,4%). Hingegen verfügen Führungskräfte mit einem akademischen Abschluss in Betriebswirtschaftslehre zu 46,8% über eine Führungserfahrung, die zwischen 5 und 9 Jahren liegt.</p>

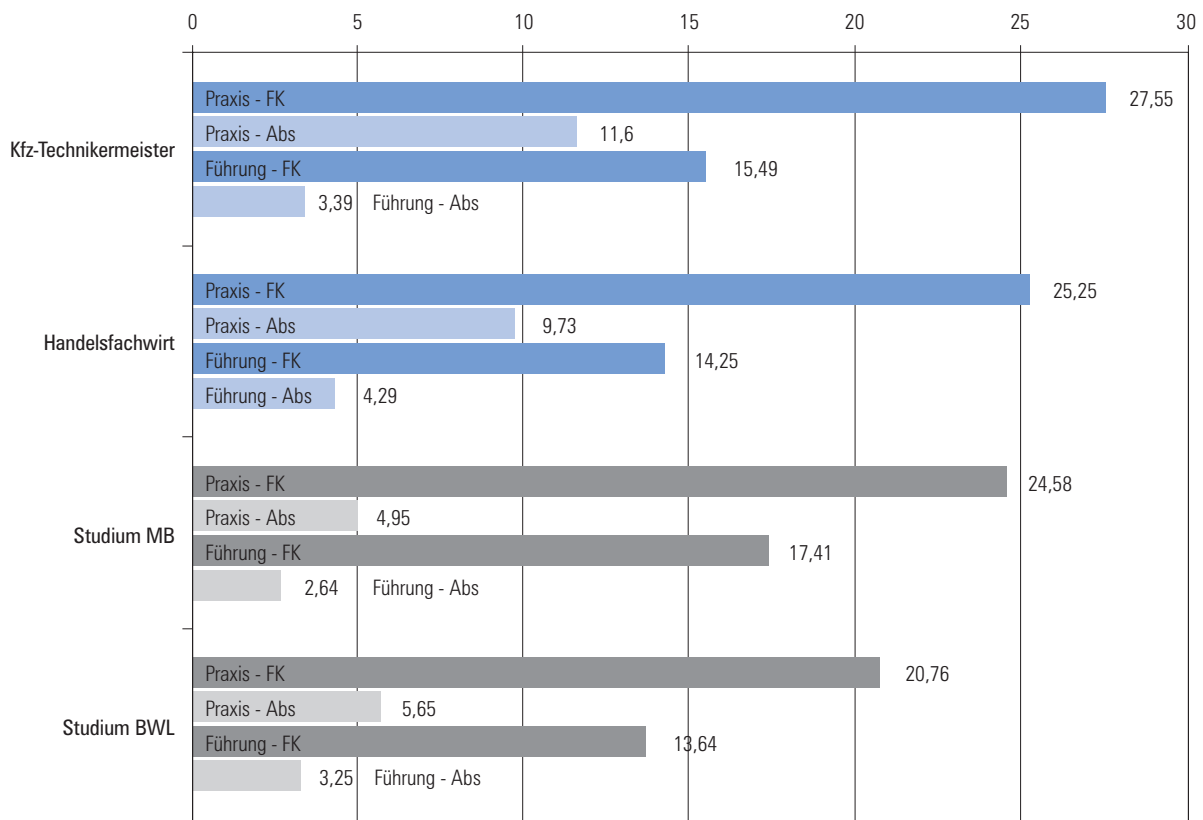


Abbildung 7: Praxiserfahrung und Führungsverantwortung der befragten Führungskräfte (N=737)

4. Gleichwertigkeitsanalyse mit dem Berufswertigkeitsindex

Wie in Abschnitt 2 dargestellt, gibt der Berufswertigkeitsindex (BWI) Aufschluss darüber, wie stark die Absolventen und Führungskräfte der vier erhobenen Abschlüsse den 36 in der Berufspraxis ermittelten Qualifikationsanforderungen ihrer eigenen Einschätzung nach entsprechen. Ein Berufswertigkeitsindex von 0 bedeutet, dass alle Kriterien mit »mangelhaft« bewertet werden. Ein Index von 100 bedeutet, dass sich die Befragten hinsichtlich aller Kriterien mit »sehr gut« benoten. Erwartungsgemäß schätzten sich einige Personen stärker (maximal erreichter BWI: 100,0), andere schwächer ein (minimal erreichter BWI: 33,3). Im Durchschnitt wurde von allen Befragten ein Berufswertigkeitsindex von 75,1 erzielt (Standardabweichung (STAB): 8,54).

Zur vollständigen Betrachtung der Vergleichbarkeit verschiedener erreichter Werte des Berufswertigkeitsindex ist die Abbildung der gesamten Verteilung notwendig, da ansonsten mitunter Teilaussagen mit rele-

vanten Informationen⁹ entfallen könnten, welche aber für eine Interpretation wichtig sind. Zu diesem Zweck werden die Verteilungen grafisch dargestellt, um Ergebnisse zu den ermittelten Berufswertigkeitsindizes vollständig und anschaulich aufzubereiten. Im Mittelpunkt der Betrachtung steht die Gegenüberstellung der Abschlüsse beruflicher Weiterbildung mit akademischen Abschlüssen im Allgemeinen sowie in Einzelvergleichen basierend auf folgender Konstellation der betrachteten Subgruppen:

- Kraftfahrzeugtechniker-Meister (HWK) und Hochschulabschlüsse im Bereich Maschinenbau sowie
- Handelsfachwirt (IHK) und Hochschulabschlüsse im Bereich Betriebswirtschaftslehre.

Allgemeiner Vergleich: Studium versus berufliche Weiterbildung

Die folgende Grafik zeigt die Verteilung der erzielten Berufswertigkeitsindizes differenziert nach der Gruppe

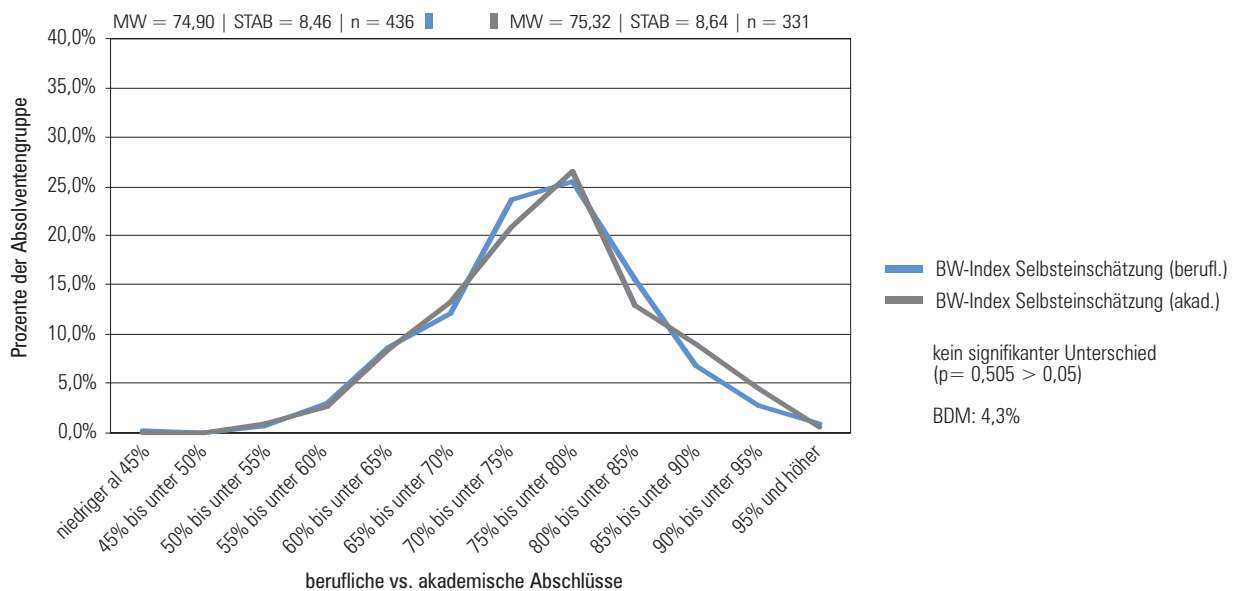


Abbildung 8: BWI-Verteilung der Gruppen mit beruflicher Weiterbildung/mit Studium

9 Z.B. »Wie verhalten sich explizit die weniger gut qualifizierten Mitglieder der Subgruppe in Relation zur Vergleichsgruppe?«.

der Befragten, die (ausschließlich) ein Studium absolviert haben und der Gruppe von Befragten mit (ausschließlich) beruflicher Weiterbildung. Dementsprechend setzt sich die Gruppe »berufliche Abschlüsse« aus den Befragten der Abschlussgruppen Handelsfachwirt (IHK) und Kraftfahrzeugtechniker-Meister (HWK) und die Gruppe »akademische Abschlüsse« aus den Befragten der Abschlussgruppen Studium im Bereich Betriebswirtschaftslehre und Studium im Bereich Maschinenbau zusammen.

Bei näherer Betrachtung der beiden Grafen in der nachfolgenden Abbildung zeigt sich, dass diese bis zu einem Wert von 65 % des BW-Erfüllungsgrades kaum voneinander abweichen. Im weiteren Verlauf wechseln sich die beiden Grafen wie folgt mehrfach ab: So liegt die berufliche Weiterbildung im Bereich 65 % bis unter 70 % zwar unter dem Hochschulstudium, im Bereich 70 % bis unter 75 % aber über dem Hochschulstudium. Im Bereich zwischen 75 % bis unter 80 % liegt wiederum das Hochschulstudium weiter vorn, um zwischen 80 % bis unter 90 % wieder von der beruflichen Weiterbildung überholt zu werden. Für den oberen Bereich ab 90 % behält fast ausschließlich das Hochschulstudium die Mehrheit.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass beide Funktionen in weiten Teilen nahezu deckungsgleich verlaufen und sich durch einen häufigen Wechsel mit geringer Abweichung charakterisieren. Dies wird auch durch das eigens im Rahmen der Studie konzipierten Berufswertigkeits-Differenz-Maß (BDM) gemessen und durch den geringen Wert von 4,3 % bestätigt (siehe dazu Abschnitt 2 zum BDM). Zudem konnten anhand einer Korrelationsprüfung keine signifikanten Unterschiede bezüglich der beiden Funktionen ermittelt werden.

Diese Erkenntnisse berechtigen zu der wissenschaftlich fundierten Annahme, dass die Berufswertig-

keit von Studium und beruflicher Weiterbildung bezüglich der vier evaluierten Subgruppen ähnlich ist und als weitgehend vergleichbar und damit als gleichwertig angesehen werden kann. Diese Feststellung wird anhand der nachfolgenden Betrachtung einer abschlussbezogenen Gegenüberstellung der kaufmännischen und der technischen Abschlüsse untermauert.

Abschlussbezogener Einzelvergleich

Auch der differenzierte Blick auf die Berufswertigkeitsindizes der jeweils zwei ausgewählten Abschlüsse – zur Gegenüberstellung der beruflichen und hochschulischen Bildung – aus dem technischen und kaufmännischen Bereich wird zur Überprüfung der These der Gleichwertigkeit herangezogen. Für den technischen Bereich werden dazu die Abschlussgruppen »Kraftfahrzeugtechniker-Meister« und »Hochschulstudium im Bereich Maschinenbau« vergleichend betrachtet – wie Abbildung 9 verdeutlicht.

Die Darstellung der beiden Grafen zeigt, dass die Abschlussgruppe »Kraftfahrzeugtechniker-Meister« als beruflicher Weiterbildungsabschluss im Hinblick auf die Befragten in den Bereichen von 0 % bis unter 70 % und von 85 % bis 100 % des BW-Erfüllungsgrades unter der Abschlussgruppe »Hochschulstudium im Bereich Maschinenbau« liegt, dagegen im Bereich von 70 % bis unter 85 % deutlich darüber. Die Verläufe sind auch im Rahmen dieses Einzelvergleichs ähnlich in ihrem Verlauf: Die Mehrheit beider Abschlussgruppen erfüllt beispielsweise nach eigener Einschätzung die beruflichen Anforderungen zwischen 75 % und unter 80 %. Prägnant ist jedoch die Konzentration des beruflichen Abschlusses »Kraftfahrzeugtechniker-Meister« in dem BWI-Bereich zwischen 70 % und unter 80 %. Der Abschluss kann demzufolge sicherstellen, dass die Mehrheit der Teilnehmer (ca. 54 %) dieses Qualitätsniveau erreichen. Dies spricht für eine hohe Qua-

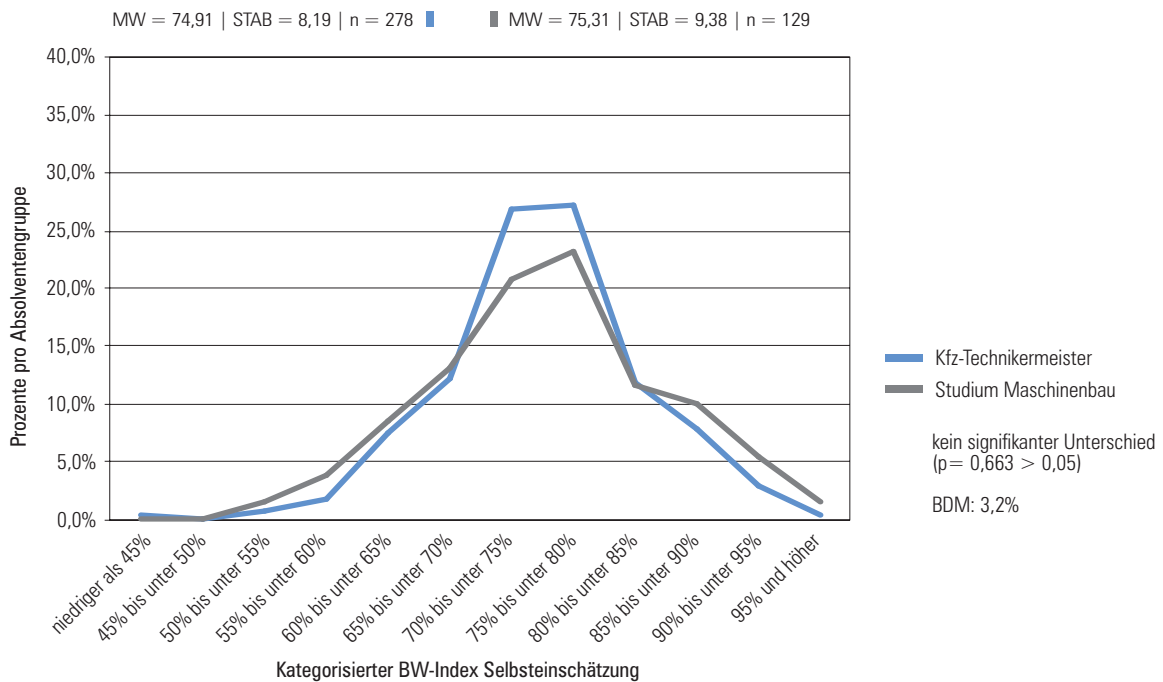


Abbildung 9: BW-Verteilung der Gruppen KFZ-Technikermeister und Studium Maschinenbau (technischer Bereich)

litätssicherung im Rahmen dieses beruflichen Weiterbildungsabschlusses. Hingegen werden im Rahmen des akademischen Abschlusses »Hochschulstudium Maschinenbau« unterschiedlich starke Ausprägung des BW-Erfüllungsgrades erreicht: So erreichten rund 5 % dieser Abschlussgruppe einerseits einen hohen BWI-Grad von 90 % bis unter 95 % und andererseits einen eher niedrigen BWI-Grad von 55 % bis unter 60 %. Damit liegt die Abschlussgruppe »Hochschulstudium Maschinenbau« in beiden Extrema über der Abschlussgruppe »Kraftfahrzeugtechniker-Meister«. Das Qualitätsniveau des Abschlusses »Hochschulstudium Maschinenbau« ist somit stärker differenziert.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass beide Funktionen einen ähnlichen Verlauf aufzeigen. Auch weisen das niedrige Berufswertigkeits-Differenz-Maß (BDM) von 3,2 % und das Fehlen signifikanter statistischer Unterschiede bezüglich der beiden Funktionen

auf die **grundsätzliche Gleichwertigkeit** der beiden gegenübergestellten technischen Abschlüsse – des beruflichen und des hochschulischen Bereichs – hin.

Weiterführend werden die Abschlüsse »Handelsfachwirt« und »Hochschulabschluss im Bereich Betriebswirtschaftslehre« für den kaufmännischen Bereich vergleichend dargestellt (siehe Abbildung 10) und analysiert.

Die beiden Verteilungsfunktionen sind durch häufige Wechsel geprägt: Die berufliche Abschlussgruppe der Handelsfachwirte liegt im Bereich bis unter 65 % des BW-Erfüllungsgrades fast ausschließlich über der hochschulischen Abschlussgruppe »Studium BWL«, wird dann aber von dieser zwischen dem BWI-Bereich 65 % bis unter 80 % überholt. Im Bereich zwischen 80 % bis unter 85 % liegt wiederum die berufliche Abschlussgruppe der Handelsfachwirte über der hochschulischen Abschlussgruppe. Im nachfolgenden

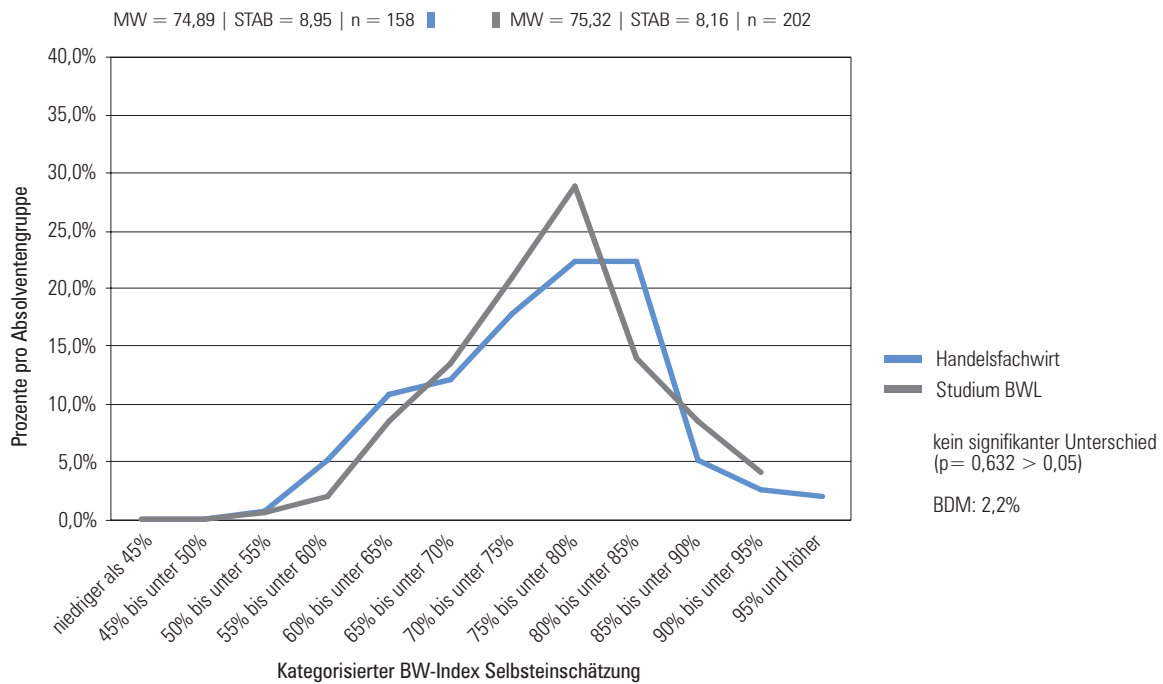


Abbildung 10: BW-Verteilung der Gruppen Handelsfachwirt und Studium BWL (kaufmännischer Bereich)

BWI-Bereich 85 % bis unter 95 % liegt der Graf der Abschlussgruppe »Studium BWL« oberhalb der beruflichen Abschlussgruppe und wird abschließend nochmals von der beruflichen Abschlussgruppe der »Handelsfachwirte« im obersten Bereich des Erfüllungsgrades überholt.

Auffällig ist, dass rund 23 % der Handelsfachwirte die beruflichen Anforderungen zwischen 80 % und unter 85 % erfüllen, der Anteil jedoch für die folgenden BWI-Bereiche auf 5 % und weniger fällt. Hier ist ein Bedarf an qualitätssichernden Maßnahmen für den Abschluss der Handelsfachwirte erkennbar. Zusammenfassend ist auch für diese beiden gegenübergestellten kaufmännischen Abschlüsse kein signifikanter Unterschied feststellbar, zudem liegt das Berufswertigkeits-Differenz-Maß (BDM) bei niedrigen 2,2 %. Demzufolge kann man von einer Gleichwertigkeit der beiden ge-

genübergestellten Abschlüsse »Handelsfachwirt« und »Studium BWL« ausgehen.

Damit unterstützen beide Einzelvergleiche die Annahme der allgemeinen Gleichwertigkeit von Abschlüssen der beruflichen Weiterbildung und von akademischen Abschlüssen.

Vergleich der Berufswertigkeit zwischen Absolventen und Führungskräften – der Effekt informellen Lernens in der Berufspraxis

Zur Überprüfung des Effektes informellen Lernens wurden bei der Datenerhebung sowohl Absolventen als auch Führungskräfte mit dementsprechend mehr Berufserfahrung gezielt befragt. Um ein möglichst deutliches Ergebnis zu erhalten, wurde die Befragtengruppe der Absolventen auf die Abschlussjahrgänge 2006 bis 2008 begrenzt, so dass die maximale Praxiserfahrung

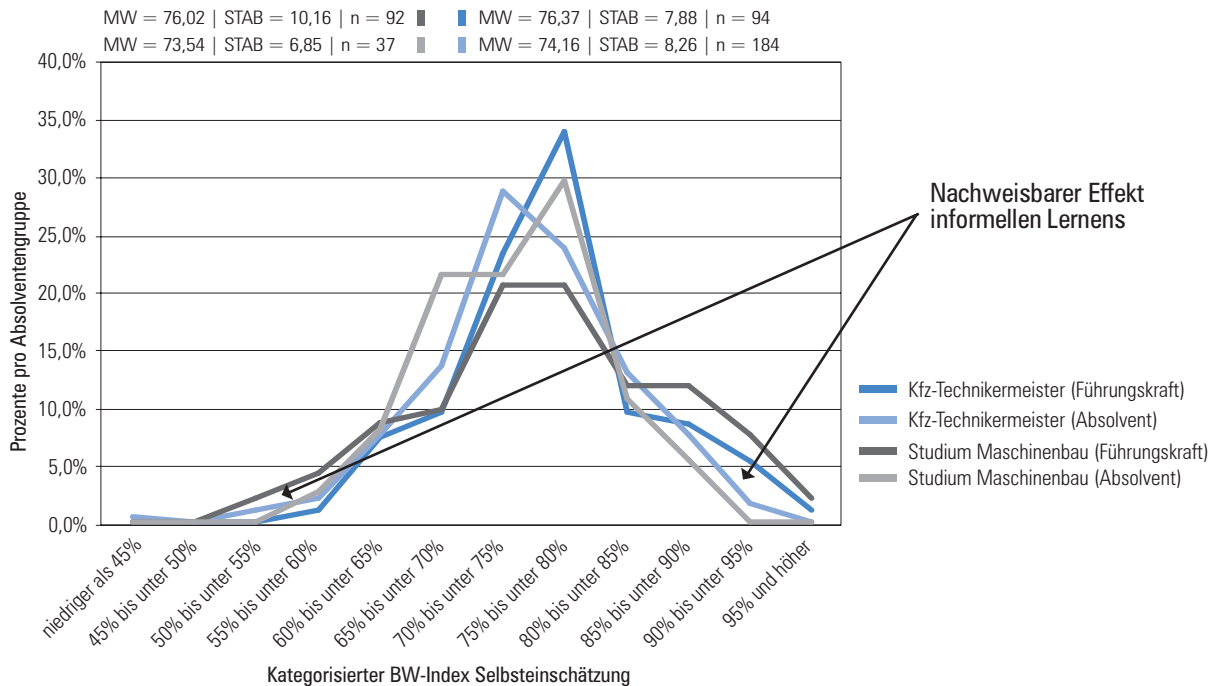


Abbildung 11: BW-Verteilung der Gruppen Absolvent und Führungskraft (technischer Bereich)

3 Jahre beträgt. Hingegen mussten die Führungskräfte bereits 5 Jahre an Führungsverantwortung vorweisen, um dem Selektionskriterium zu entsprechen.

Insgesamt konnte der Effekt des informellen Lernens in der Berufspraxis nachgewiesen werden, da die Führungskräfte deutlich häufiger den oberen Bereich (ab ca. 80 %) des BW-Erfüllungsgrades abdecken als die Absolventen: Den Bereich 90 % bis unter 95 % erfüllen beispielsweise rund 7 % der Führungskräfte und nur rund 2 % der Absolventen. Dies entspricht dem Ergebnis zur Einschätzung des prozentualen Anteils des informellen Lernens an der individuellen Entwicklung: Die größte Gruppe sieht einen Anteil von 40 % bis 60 % an informellem Lernen in ihrem berufsindividuellen Entwicklungsverlauf gegeben (37 % bis 44 % je nach Abschlussgruppe), gefolgt von der Einschätzung, dass zwischen 60 % bis 80 %, also mehrheitlich der

Anteil der beruflichen Entwicklung, über informelles Lernen erfolgt ist (mit 26 % bis 33 % je nach Abschlussgruppe). Dies ist über alle Abschlussgruppen in der Grundaussage stabil.

Bei der Betrachtung der einzelnen Abschlussgruppen für den technischen Bereich (»Kraftfahrzeugtechniker-Meister« und »Hochschulabschluss im Bereich Maschinenbau«) mit Unterscheidung zwischen Absolventen und Führungskräften zeigt sich nicht nur ein positiver Effekt auf den BWI durch das informelle Lernen, sondern auch ein negativer Effekt (siehe Abbildung 6). Besonders mit Blick auf den Abschluss »Studium Maschinenbau« ist festzustellen: Die Gruppe der Führungskräfte liegt sowohl im unteren (bis unter 65 %) als auch im oberen Bereich (ab ca. 85 %) des BW-Erfüllungsgrades über der Gruppe der Absolventen. Die vergleichsweise hohe Vertretung der Führungskräfte

im unteren Bereich verweist auf eine Unterforderung und den Abbau des Erfüllungsgrades mit steigender Praxiserfahrung bei Führungskräften – man kann also von der Tendenz des negativen informellen Lernens sprechen.

Der Effekt des negativen Einflusses der Praxiserfahrung auf den Erfüllungsgrad wichtiger beruflicher Anforderungen zeigt sich nicht für die Abschlussgruppen aus dem kaufmännischen Bereich (»Handelsfachwirt« und »Hochschulabschluss im Bereich Betriebswirtschaftslehre«). Dennoch ist auch hier ein Mittelwertunterschied zwischen den BWI-Einschätzungen der Absolventen und der Führungskräfte zu verzeichnen (siehe Abbildung 12): Absolventen mit 74,03 % bzw. 75,04 % und Führungskräfte mit 75,59 % bzw. 76,67 %.

Weiterhin wurden die Teilnehmer in einer gesonderten Frage gebeten, dass sie selbst den Anteil des

informellen Lernens in ihrer individuellen Entwicklung prozentual einschätzen sollten. Mehrheitlich gehen die Teilnehmer davon aus (mit 73,1 %), dass der Anteil des informellen Lernens bei ihnen über 40 % liegt.

Zusammenfassend ist das Ergebnis dieser differenzierten Analyse sehr aufschlussreich: Es wird deutlich, dass die Berufswertigkeit von Führungskräften mit steigender Praxiserfahrung sowohl zunehmen als auch abnehmen kann. Desweiteren ist der beobachtbare Unterschied bezüglich der Mittelwerte unabhängig von den untersuchten Gruppierungen der Probanden, so dass die Gruppe der Führungskräfte und der Absolventen nach dem BWI als nicht gleichwertig einzustufen ist. Das Berufswertigkeits-Differenz-Maß für den Unterschied dieser beiden Probandengruppen liegt bei 13 %, so dass von einer schwachen Abweichung auszugehen ist. Dies entspricht gängigen Erwartungen zur Bedeutung informellen Lernens.

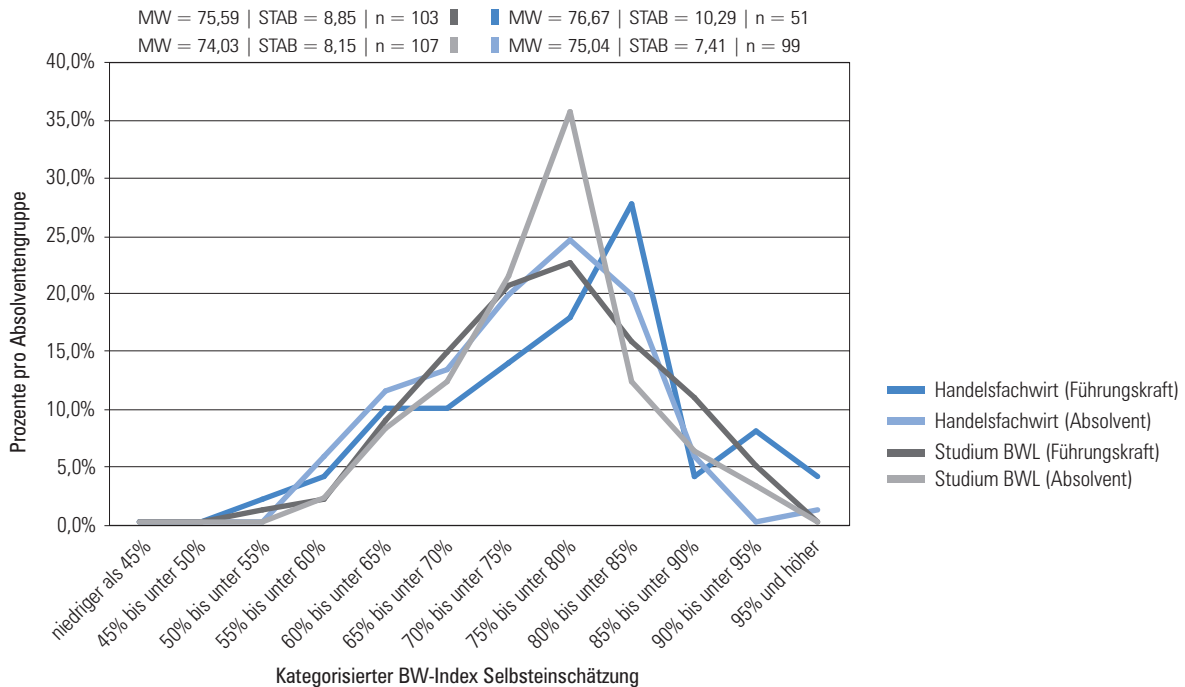


Abbildung 12: BW-Verteilung der Gruppen Absolvent und Führungskraft (kaufmännischer Bereich)

5. Weitere Ergebnisaspekte

Einschätzung zur Vorbereitung auf spezifische Anforderungen

In Ergänzung zur Selbsteinschätzung des Berufswertigkeitsindex wurde die Frage aufgenommen, inwieweit sich die Teilnehmer auf spezifische Anforderungsniveaus durch ihren Abschluss vorbereitet fühlen. Dabei wurde in den Antwortalternativen vorrangig auf die Übernahme von Leitungs- und Überwachungsfunktionen abgezielt. Diese wurden in Analogie zu einer Deskriptorbeschreibung im Rahmen der »competence«-Beschreibung im Europäischen Qualifikationsrahmen gestuft. Eine Differenz zwischen den Teilnehmern mit beruflichen Weiterbildungsabschlüssen und akademischen Abschlüssen wird in dieser Einschätzung deutlich. Der Wert 1 drückt dabei eine Vorbereitung in hohem Maße aus, während die 5 überhaupt keine Vorbereitung hinweist. Während die

Teilnehmer mit beruflichen Weiterbildungsabschlüssen der Aussage, dass sie auf die Steuerung und Leitung von Arbeitsteams mit Routineaufgaben bzw. mit unvorhersehbaren Anforderungen im Mittel eher zustimmen, wird dies von den Teilnehmern mit akademischen Abschlüssen eher abgelehnt. Beide Gruppen – berufliche Weiterbildung und akademischer Abschluss – stimmen der Aussage, dass sie für die Übernahme der Leitung von komplexen Projekten oder strategischen Anforderungen vorbereitet wurden, eher zu. Bei der Übernahme von innovativen und forschenden Anforderungen dreht sich die Einschätzung dahingehend, dass diejenigen Teilnehmer mit beruflichen Weiterbildungsabschlüssen sich hierauf eher nicht vorbereitet fühlen, während Teilnehmer mit akademischen Abschlüssen hier, zwar sehr vorsichtig, eher zustimmen.

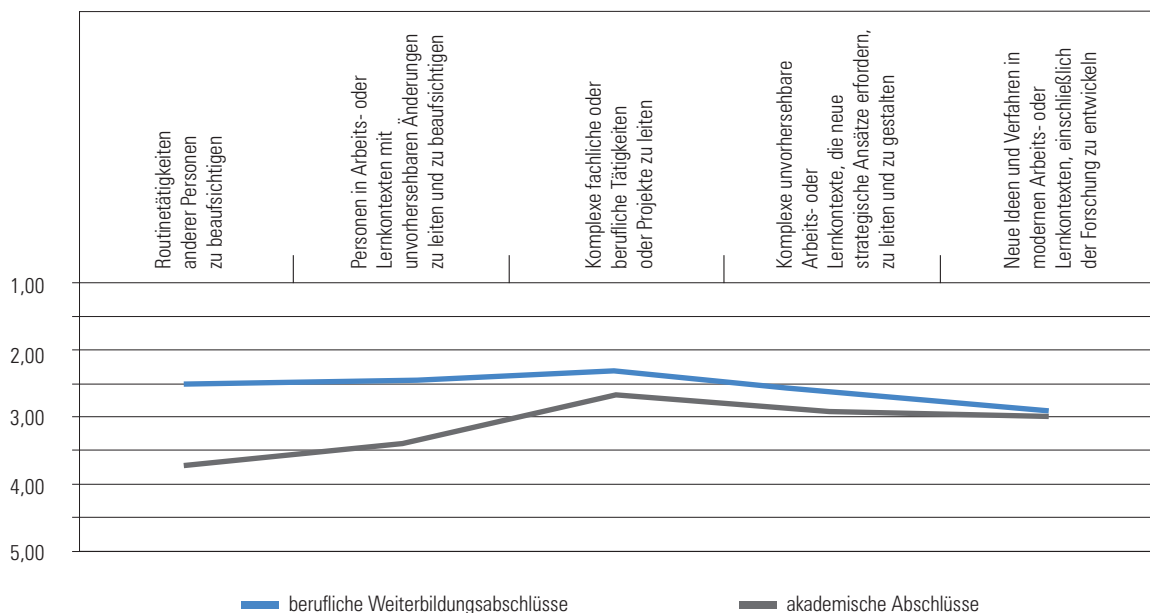


Abbildung 13: Vorbereitung auf die Übernahme von Führungsverantwortung in unterschiedlichen Anforderungssituationen

Aus den getroffenen Einschätzungen kann interpretiert werden, dass die beruflichen Weiterbildungsabschlüsse die operativen Leitungsaufgaben bei der Übernahme von Führungsverantwortung tendenziell stärker curricular thematisieren und bearbeiten, wohingegen dies im Rahmen von akademischen Studiengängen eher nicht der Fall ist. Der Erwartungshorizont zeigt sich bei den akademischen Abschlüssen eher darin, dass Führungsverantwortung eingebunden in komplexere Anforderungen als Zielgröße angesehen wird.

Spezifische Kompetenzprofile in den Abschlussgruppen

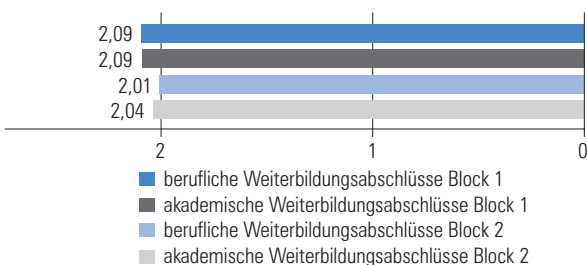
Inhaltlich kann der Berufswertigkeitsindex mit seinen 36 Einzelaspekten in vier Blöcke binnendifferenziert werden. Dazu wurden Einzelaspekte, die eine stärkere inhaltliche Nähe zueinander aufweisen, in Kompetenzblöcke geordnet. Diese vier Blöcke können mit langfristiger Planung und Unternehmensführung, ope-

rativer Leistungserstellung, Kommunikation und personenbezogenen Anforderungen beschrieben werden. Ein Vergleich der Mittelwerte in den Selbsteinschätzungen des BW-Indexes, differenziert nach den vier unterschiedlichen Kompetenzblöcken, zeigt einen kleinen Unterschied zwischen den beruflichen Weiterbildungsabschlüssen und den akademischen Abschlüssen auf. Im Mittel schätzen sich die Teilnehmer mit akademischen Abschlüssen im Bereich der Kommunikation eher besser ein (Mittelwert 2,0 bei BWL und 2,15 bei Maschinenbau) als die Teilnehmer mit beruflichen Weiterbildungsabschlüssen (Mittelwert liegt bei 2,32 für die KFZ-Techniker-Meister und bei 2,16 für die Handelsfachwirte). Hingegen findet sich eine umgekehrte Einschätzung im Bereich der personalen Kompetenzen. Hier schätzen sich diejenigen Teilnehmer mit beruflichen Weiterbildungsabschlüssen etwas besser ein als diejenigen mit akademischen Abschlüssen. Damit verdeutlicht sich nochmals die Kernaussage des Berufswertigkeitsindex, d. h. auch wenn das Kom-

Vergleich der Gruppe der beruflichen Weiterbildungsabschlüsse mit den akademischen Abschlüssen in den BW-Kompetenzblöcken »langfristige Planung« und »operative Leistungserstellung«.

Vergleich der Gruppe der beruflichen Weiterbildungsabschlüsse mit den akademischen Abschlüssen in den BW-Kompetenzblöcken »Kommunikation« und »personenbezogene Anforderungen«.

Block 1: langfristige Planung und Unternehmensführung
Block 2: operative Leistungserstellung



Block 3: langfristige Planung und Unternehmensführung
Block 4: operative Leistungserstellung

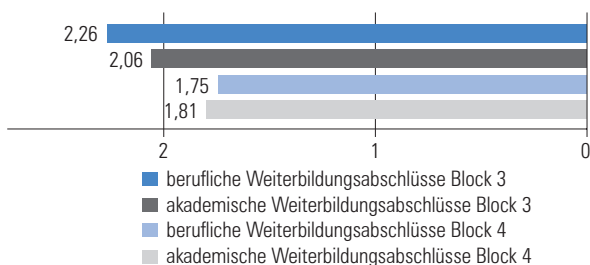


Abb. 14: Gegenüberstellung der Abschlussgruppen in den vier Berufswertigkeits-Kompetenzblöcken.

petenzprofil sich jeweils spezifisch ausgeprägt zeigt, kommt über das Zusammenspiel der Kompetenzbereiche es zu einem Ausgleich. Dabei sollen die spezifischen Kompetenzprofile nicht vernachlässigt werden.

Im Vergleich der beiden Ranglisten, die jeweils diejenigen Einzelaspekte des BW-Indexes in eine Reihenfolge bringen, bei denen sich die Teilnehmer am besten eingeschätzt haben, macht ein Vergleich zwischen den beruflichen Weiterbildungsabschlüssen und akademischen Abschlüssen deutlich, dass es eine Vielzahl von Aspekten gibt, in denen sich beide Gruppen verhältnismäßig gleich gut einschätzen (z. B. Fähigkeit selbstständig und initiativ zu arbeiten, Bereitschaft ständig etwas Neues zu lernen und sich weiterzuent-

wickeln, Arbeitstugenden, Flexibilität und Anpassungsbereitschaft). Unterschiede werden in den Bereichen Befähigung zur Team-, Mitarbeiter- bzw. Menschenführung und in der Befähigung zur Nutzung von IuK-Technologie gesehen, bei denen sich eher diejenigen Teilnehmer mit einem beruflichen Weiterbildungsabschluss besser einschätzen. Hingegen schätzen sich Teilnehmer mit akademischen Abschlüssen eher besser in den Bereichen: Analytisches und problembezogenes sowie konzeptionelles Arbeiten ein. Der Vergleich der Einzelaspekte und deren Selbsteinschätzung lässt wiederum deutlich eine unterschiedliche Profilgebung innerhalb des Berufswertigkeitsindex erkennen.

6. Ausblick

Die folgenden Kernaussagen können aus den vorliegenden Studienergebnissen »Berufswertigkeit konkret« zusammengeführt werden:

- Die konkrete **Gleichwertigkeit** der untersuchten Abschlüsse der beruflichen Weiterbildung mit denen der akademischen Ausbildung konnte anschaulich nach dem Konzept der Berufswertigkeit aufgezeigt werden. Dies bildet eine deutliche empirische Grundlage für weitere bildungspolitische Diskussionen in Richtung der DQR-Einordnung und anderer Fragestellungen.
- Die Verwendung des **Konzeptes Berufswertigkeit** als Bewertungsindex persönlicher Qualifikationen ist aufschlussreich für die Untersuchung einer Gleichwertigkeit verschiedener formaler Bildungsabschlüsse – dies wurde zum zweiten Mal durch die vorliegende Studie und erstmals mit vier formalen Bildungsabschlüssen nachgewiesen.
- Ergänzend zum bestehenden Konzept Berufswertigkeit in der Abfrage der Selbsteinschätzung zu den vorgegebenen 36 Anforderungskriterien der Berufspraxis wurde in dieser Studie das **Berufswertigkeits-Differenz-Maß** entwickelt, welches erstmals eine einfache Summenberechnung zur Feststellung einer Gleichheit (<10%) oder Ungleichheit (>30%) in der Anforderungserfüllung von Personengruppen zulässt und damit die Diskussion wiederum quantitativ untermauern kann.
- Die Studie zeigt weiterhin auf, dass **informelles Lernen** nach einem formalen Bildungsabschluss auch im Konzept der Berufswertigkeit nachgewiesen werden kann, dass jedoch auch Effekte negativen informellen Lernens zu beobachten sind.

IMPRESSUM:

Herausgeber: Westdeutscher Handwerkskammertag | Sternwartstraße 27–29 | 40223 Düsseldorf | www.handwerk-nrw.de

Verantwortlich: Hauptgeschäftsführer Dipl.-Volksw. Reiner Nolten

Ansprechpartner: Dipl.-Kfm. Andreas Oehme | Telefon: (02 11) 30 07-735 | E-Mail: andreas.oehme@handwerk-nrw.de

Projektpartner: FOM Fachhochschule für Oekonomie & Management Essen
Sigsfeldstraße 5 | 45141 Essen
Telefon: (02 01) 8 10 04-0 | E-Mail: info@fom.de

Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln (FBH)
Herbert-Lewin-Straße 2 | 50931 Köln
Telefon: (02 21) 4 70-25 82 | E-Mail: forschungsinstitut-berufsbildung@uni-koeln.de

Auftraggeber: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen
Fürstenwall 25 | 40219 Düsseldorf

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

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





Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

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

