



Klumpp, Matthias (Hrsg.)

**ild Schriftenreihe Logistikforschung
Band 15**

Berufswertigkeit in der Logistik

Klumpp, Matthias
Krol, Bianca

Klumpp, Matthias / Krol, Bianca

Berufswertigkeit in der Logistik

FOM Hochschule für Oekonomie & Management
ild Institut für Logistik- & Dienstleistungsmanagement
Schriftenreihe Logistikforschung

Band 15, März 2011

ISSN 1866-0304

Essen

Forschungsförderung (WiWeLo Projekt) durch:



EffizienzCluster
LogistikRuhr

Förderkennzeichen: 01|C10L19D

Die Autoren danken *Hella Abidi* für Korrekturhinweise zu dieser Publikation.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----|
| Abkürzungsverzeichnis | III |
| Abbildungsverzeichnis..... | IV |
| Tabellenverzeichnis..... | IV |
| Abstract | V |
| 1 Einführung | 1 |
| 2 Konzept Berufswertigkeit | 3 |
| 2.1 Grundgedanke | 3 |
| 2.2 Empirische Fundierung der Anforderungskriterien und Berechnung..... | 4 |
| 2.3 Vergleichsanalyse nach formalen Bildungsabschlüssen | 9 |
| 2.4 Ergebnisaussagen am Beispiel informelles Lernen | 14 |
| 2.5 Ergebniszusammenfassung und Ausblick | 16 |
| 3 Qualifikation in der Logistikbranche..... | 18 |
| 3.1 Status quo..... | 18 |
| 3.2 Entwicklungsbedarf der Logistikqualifikation | 20 |
| 3.3 Rolle eines industriespezifischen Qualifikationsrahmens Logistik..... | 20 |
| 4 Erhebung Berufswertigkeit in der Logistik..... | 21 |
| 4.1 Zielsetzung und Forschungsthese..... | 21 |
| 4.2 Erhebungsinstrument..... | 21 |
| 4.3 Erhebungsprozess..... | 21 |
| 5 Zusammenfassung und Ausblick..... | 23 |
| Literaturverzeichnis | 24 |
| Anhang: Fragebogen Berufswertigkeit in der Logistik..... | 31 |

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|--------|---|
| BBAW | Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften |
| BDM | Berufswertigkeits-Differenz-Maß |
| BIBB | Bundesinstitut für Berufsbildung |
| BW | Berufswertigkeit |
| BWI | Berufswertigkeitsindex |
| DFG | Deutsche Forschungsgemeinschaft |
| DHI | Deutsches Handwerksinstitut |
| DQR | Deutscher Qualifikationsrahmen |
| EC | European Commission |
| EQR | Europäischer Qualifikationsrahmen |
| EUQ | European University Association |
| iFQ | Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung |
| INCHER | International Center for Higher Education Research (Universität Kassel) |
| IQR | Industrie-Qualifikationsrahmen |
| KMK | Kultusministerkonferenz |
| MIWFT | Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen |
| OECD | Organization for Economic Co-operation and Development |
| SJTU | Shanghai Jao Tong University |
| WR | Wissenschaftsrat |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Abbildung 1: Berechnungsformel des Berufswertigkeitsindex..... | 4 |
| Abbildung 2: Praxiserfahrung und Führungsverantwortung der Befragten | 9 |
| Abbildung 3: BW-Verteilung der Gruppen mit beruflicher Weiterbildung/mit Studium.. | 11 |
| Abbildung 4: BW-Verteilung der Gruppen KFZ-Technikermeister/Studium Maschinenbau | 13 |
| Abbildung 5: BW-Verteilung der Gruppen Absolvent und Führungskraft (technisch)... | 15 |
| Abbildung 6: Verteilung des Güteraufkommens in Mio. to | 18 |
| Abbildung 7: Entwicklung der Beschäftigtenanteile im Logistiksektor | 19 |
| Abbildung 8: Geplante Stichprobenschichtung Berufswertigkeit in der Logistik 2011 .. | 22 |

Tabellenverzeichnis

| | |
|---|---|
| Tabelle 1: Stichprobenverteilung Abschlussgruppen (Berufswertigkeitsstudie 2009) | 7 |
|---|---|

Abstract

Economic expectations towards education are rising due to the importance of knowledge production as well as knowledge transfer in the knowledge society. Blueprint for this change is the measurement and accountability approach connected to the output orientation demanded by the European Qualifications Framework: Regardless of institution and input factors such as teaching hours and infrastructure education processes are deemed to be responsible and even to be evaluated according to the outcome in terms of personal qualifications gained.

This development is closely connected and interpreted by the measurement concept of Berufswertigkeit, developed since 2006 in Germany in order to allow for an objective competence measurement based on professional work requirements organisations typically expect their employees to have. This concept is revisited and applied to the specific industry of logistics in order to allow for a sound industry qualification survey to be conducted in 2011. Results from this survey are expected to help establish an industry qualifications framework for logistics with the objective to facilitate education and especially continuing education in small and medium sized enterprises in Europe.

1 Einführung

Bildungs- und Qualifizierungsfragestellungen werden zunehmend sowohl aus volkswirtschaftlicher als auch aus einzelbetrieblicher Perspektive als essentielle Bereiche der wirtschaftlichen Entwicklung verstanden.¹ Dazu kann auch der Trend gezählt werden, Hochschulen im Speziellen sowie Bildungs- und Forschungseinrichtungen generell eine immer *größere wirtschaftspolitische Bedeutung* in der Generierung und Distribution bzw. Vermarktung neuen Wissens zuzuweisen.²

In diesen Kontext müssen auch die Bemühungen um ein hochqualitatives, größtenteils *wettbewerbles* System der Berufs- und Hochschulbildung gestellt werden, welche international durch Hochschulrankings und den Inbegriff der ‚World Class University‘ vorangetrieben werden³ – wohl wissen, dass nur ein Bruchteil der weltweit mehr als 17.000 Hochschulen diesen Titel mit Recht beanspruchen kann, bei gleichzeitig hochgradigem Dissens über ein Zielprofil und die Messbarkeit einer solcher institutionellen Eliten.⁴ Aber nicht zuletzt diese Entwicklungen befeuern vielfältige nationale Exzellenzinitiativen und Programme für Spitzencluster, so auch in Deutschland.⁵ Die Dynamik im Bildungs- und Hochschulbereich lässt sich auch am immer wieder propagierten Entstehen neuer Hochschultypen⁶ oder auch denkmöglicher neuer Hochschulen z.B. von Apple erkennen.⁷

Dabei wird im Bereich der allgemeinen Bildungsentwicklung insbesondere die Umsetzung der konzeptionellen Vorgaben des *Europäischen Qualifikationsrahmens* als bedeutende Tendenz gesehen, welche im deutschen Hochschulqualifikationsrahmen und *Deutschen Qualifikationsrahmen* ihren Ausfluss finden.⁸

In diesem Zuge ist die proklamierte *Outputorientierung* als wesentliches Element zu nennen, welche darauf abzielt, die Kompetenzzuschreibung und gegebenenfalls

¹ Vgl. Bauer, S./Klumpp, M. (2010); Baumgarten, H./Hildebrand, W.-C. (2008); European Commission (2006); Kerres, M./Hanft, A./Wilkesmann, U. (2010); Klumpp, M. (2008); Kranke, A. (2010); McGuinness, A.C. Jr. (2008); Mintrom, M. (2008); OECD (2010); Schomburg, H./Teichler, U. (2007).

² Vgl. European Commission (2006); Kempen, B. (2011); Klumpp, M. (2011); Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen (2011a).

³ Vgl. Agasisti, T. (2009); Altbach, P.G. (2011); SJTU (2011); Skolnik, M.L. (2010); Sursock, A./Smidt, H. (2010); van der Wende, M./Huisman, J. (2004); Wissenschaftsrat (2010).

⁴ Vgl. Amaral, A./Rosa, M.J./Tavares, D.A. (2009); Beerkens, M. et al. (2010); Coates, H. (2010); Crozier, F./Curvale, B./Henard, F. (2010); EUA (2009); European Commission (2009); Hartmann, M. (2010); Henard, F. (2010).

⁵ Vgl. DFG (2011); Gläser, J./Weingart, P. (2010); Hornbostel, S. (2008); IAG Exzellenzinitiative BBAW (2010); Klumpp, M./deBoer, H./Vossensteyn, J.J. (2011); Leibfried, S. (2010); Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen (2011b); Pasternack, P. (2010); Sondermann, M. et al. (2010); Strohschneider, P. (2009).

⁶ Vgl. Würmseer, G. (2010).

⁷ Vgl. Gloger, A. (2011).

⁸ Vgl. Arbeitskreis DQR (2010); Arbeitskreis DQR (2011); Europäische Kommission (2005); Europäische Kommission (2011); Hanf, G./Reuling, J. (2001); Kultusministerkonferenz (2005); Sloane, P.F.E. (2008).

Kompetenzeinstufung von Einzelpersonen wie auch damit assoziierten formalen Bildungsabschlüssen im Wesentlichen an den erreichten Fähigkeiten als Output von Bildungsprozessen festzumachen und weniger wie traditionell an Inputgrößen wie beispielsweise den Curriculuminhalten oder Lehr- beziehungsweise Lernstunden.⁹

Für diese Zielstellung einer outputorientierten Betrachtung in Bildungs- und Qualifikationsfragen hat sich das *Messkonzept der Berufswertigkeit* bewährt, welches seit 2006 empirisch ermittelt wurde und 36 Anforderungskriterien aus der beruflichen Praxis umfasst. Diese dienen als Grundlage einer Anforderungserfüllung (normiert als Berufswertigkeitsindex) und lassen damit einen objektivierten Personen- wie auch Abschlussbereich insbesondere aus verschiedenen Bildungssektoren wie der beruflichen und hochschulischen Bildung zu.¹⁰

Diese Konzeption soll nunmehr im Rahmen einer Forschungserhebung in 2011 auf die *Logistikbranche* übertragen werden, um dort ein detailliertes Bild des Qualifikationsstandes einer repräsentativen Anzahl von Personen als „Demographie-Kompetenz-Landkarte der Logistik“ nachzuzeichnen – woraus ein Entwurf eines international orientierten Industrie-Qualifikationsrahmens für die Logistikbranchen entstehen soll.¹¹

Dazu geht der nachfolgende Beitrag in folgenden Schritten vor: Kapitel 2 stellt nochmals ausführlicher das Konzept und Ergebnisse zur Berufswertigkeit vor. Kapitel 3 beschreibt danach den Status quo bzw. verfügbare Daten zur Logistikqualifikation. Kapitel 4 schließlich erarbeitet ein Konzept zur Berufswertigkeits-Befragung in der Logistikbranche während Kapitel 5 mit einer Zusammenfassung schließt.

⁹ Vgl. Andersson, P./Fejes, A. (2005); European Commission (2008); Hansalek, E (2007); Herdegen, M. (2009); INCHER (2010); Klumpp, M./Rybnikova, I. (2010); Klumpp, M./Teichler, U. (2008); Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen (2010).

¹⁰ Vgl. Diart, M. et al. (2008); Klumpp, M. et al. (2011); Klumpp, M./Schaumann, U. (2007); Kriebel, K./Klumpp, M./Diart, M. (2010).

¹¹ Vgl. Klumpp, M./Peisert, R./Keuschen, T. (2010).

2 Konzept Berufswertigkeit

2.1 Grundgedanke

Neben der Ordnung formaler Bildungsabschlüsse im Rahmen der Genese des Deutschen Qualifikationsrahmens sorgt eine mögliche Einführung einer zusätzlichen Abschlussbezeichnung beruflicher Weiterbildungsabschlüsse (wie z.B. Meister) als ‚Bachelor Professional‘ für spannungsgeladene Diskussionen in der Bildungspolitik. Dies würde mithin auch die gesamte *Übergangsproblematik zwischen dem beruflichen hin zum hochschulischen Bildungsbereich* revolutionieren. Als Orientierungskonzept auf dem Weg zu einem solchen Zusatztitel dient das Konzept der Berufswertigkeit, welche aus der Sicht der Unternehmenspraxis (‚employability‘-Gedanke) Kompetenzanforderungen an Personen empirisch ermittelt und als Berufswertigkeitsindex einen personenbezogenen objektivierten Vergleich verschiedener Bildungsbereiche auf der Basis dieser Anforderungen der Berufspraxis erlauben kann. Dadurch wird ein neuartiger Diskurs ermöglicht, der über die bilateralen Diskussionslinien z.B. in der Anrechnung beruflicher Qualifikationen für ein Hochschulstudium hinausgeht.

Erste Erhebungen legen nahe, dass eine Niveaugleichheit beruflicher Weiterbildungsabschlüsse und hochschulischer Abschlüsse nicht auszuschließen ist.¹² Eine zusätzliche Dimension beleuchtet die 2009 durchgeführte Nachfolgestudie: Neben der Bewertung des mit formalen Abschlüssen verbundenen Kompetenzerwerbs ermöglicht das Messkonzept der Berufswertigkeit auch die Ermittlung informell erworbener Kompetenzen. Auf dieser Grundlage könnten beispielsweise einheitlich Werte des Berufswertigkeitsindex als Zugangsvoraussetzung (vergleichbar TOEFL o.ä.) definiert werden, welche dann konzeptimmanent ebenso die informell z.B. durch berufliche Erfahrung erworbenen Kompetenzen berücksichtigen. Die nachfolgend auszugsweise dargestellten Ergebnisse der Nachfolgestudie ‚Berufswertigkeit konkret‘ zeigen für die vier Bildungsabschlüsse KFZ-Meister, Handelsfachwirt, Diplom bzw. Bachelor Maschinenbau sowie Diplom bzw. Bachelor BWL konkrete Werte des Berufswertigkeitsindex (BWI) auf. Dabei werden jeweils ‚junge‘ Absolventen der genannten Bildungsabschlüsse (Abschlussjahrgänge 2006-2008) sowie als Kontrollgruppe erfahrene Führungskräfte der genannten Abschlüsse mit mehr als 5 Jahren Berufserfahrung befragt. Der Vergleich dieser Personengruppen ermöglicht eine Aussage zum Umfang informellen Lernens nach dem Bildungsabschluss. Damit verfolgt die Konzeption und die Studien zur Berufswertigkeit die Zielsetzung eines Niveaueingleichs und einer Niveaueinord-

¹² Vgl. Diart, M. et al. (2008).

nung einzelner Personen und Personengruppen mit unterschiedlichen formalen Bildungsabschlüssen (beruflich, akademisch) und ebenso die Ermittlung der Effekte informellen Lernens ohne formale Zertifizierung.

2.2 Empirische Fundierung der Anforderungskriterien und Berechnung

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 Nordrhein-Westfalen). 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 Berufswertigkeitsindex handelt es sich somit um einen summierten, ungewichteten Index der Einzelbewertungen dieser Anforderungskriterien (siehe Folgeseite). Der Wertebereich dieses Index reicht von 0 (Bewertung aller Kriterien mit „mangelhaft“) bis 100 (Bewertung aller Kriterien mit „sehr gut“). Die nachfolgende Berechnungsformel stellt die Art und Weise der BWI-Berechnung dar, welche zuerst eine Umkodierung umfasst, indem der erreichte durchschnittliche Punktwert von dem Wert fünf subtrahiert wird. Damit ist der höchste erreichbare Wert der Zahlenwert 4 und der geringste der Zahlenwert 0. Durch die Multiplikation mit dem Wert 4 wird ein auf 100 (Prozent) normierter Index erreicht.

$$\text{BW-Index} = \left[5 - \left[\frac{\text{Summe aller Bewertungen}}{\text{Anzahl der BW-Kategorien}} \right] \right] * 25$$

Summierter Index:
Wertebereich wie Ausgangsskala (1-5)

Umkodierung des Wertebereichs:
0 = „mangelhaft“ / 4 = „sehr gut“

Normierung auf Prozent:
25 = $\frac{1}{4} * 100$

Abbildung 1: Berechnungsformel des Berufswertigkeitsindex

Quelle: Klumpp et al. (2011).

Die nachfolgende Übersicht gibt eine Auflistung aller 36 Kriterien der Anforderungserfüllung wieder, welche als Berufswertigkeitskonzept zusammengefasst werden *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

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. 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 Vorgesetzte 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.¹³ Die durchschnittliche Kompetenzeinschätzung liegt in der Selbstbewertung um 3,6 Prozentpunkte unterhalb der Fremdbewertung, gleichermaßen für die Personengruppen aus der beruflichen Weiterbildung und der hochschulischen Bildung; diese Differenz ist mit $p = 0,009$ hochsignifikant. Zusammenfassend kann somit gezeigt werden, dass die Selbstbeurteilung eine sinnvolle Alternative zur Fremdbeurteilung im Rahmen dieser Studie ist.

Um einen möglichst konkreten Vergleich zwischen beruflichen Weiterbildungsabschlüssen und akademischen Abschlüssen anhand des Berufswertigkeitsindex durchzuführen, wurden die beruflichen Weiterbildungsabschlüsse Krafffahrzeugtechniker-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 Fremdeinschätzung durch eine dem Teilnehmer hierar-

¹³ Vgl. Kriebel, K./Diart, M./Klumpp, M. (2010).

chisch gleich oder höher gestellte Person vorgenommen werden. Die folgende Tabelle 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.

| Beruflicher Weiterbildungsabschluss | KFZ-Technikermeister | | Handelsfachwirt | |
|--|---------------------------|---------------|--|---------------|
| | Absolvent | Führungskraft | Absolvent | Führungskraft |
| Realisierte Fallzahl ohne Missings (Geplante Fallzahl) | 184 (200) | 94 (100) | 107 (200) | 51 (100) |
| Akademischer Abschluss | Studium Maschinenbau (MB) | | Studium Betriebswirtschaftslehre (BWL) | |
| | Absolvent | Führungskraft | Absolvent | Führungskraft |
| Realisierte Fallzahl ohne Missings (Geplante Fallzahl) | 37 (200) | 92 (100) | 99 (200) | 103 (100) |

Tabelle 1: Stichprobenverteilung Abschlussgruppen (Berufswertigkeitsstudie 2009)

Quelle: Klumpp et al. (2011).

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 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 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 Kombinati-

on 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. 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. Bedingt durch den zumeist gewählten direkten Unternehmenszugang stellt die Gruppe der sozialversicherungspflichtigen 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.

Das durchschnittliche Alter der Absolventen beruflicher Weiterbildungsabschlüsse beträgt mit 29,4-29,53 knapp 30 Jahre; das von Absolventen aus akademischen 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.¹⁴ 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

¹⁴ Vgl. u.a. INCHER (2010); Schomburg, H. (2007).

liegt der höchste Anteil der Führungskräfte im Altersbereich zwischen 40 und 44 Jahren (17 %) gefolgt von der Gruppe zwischen 45-49 Jahren (16 %).

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 %.¹⁵

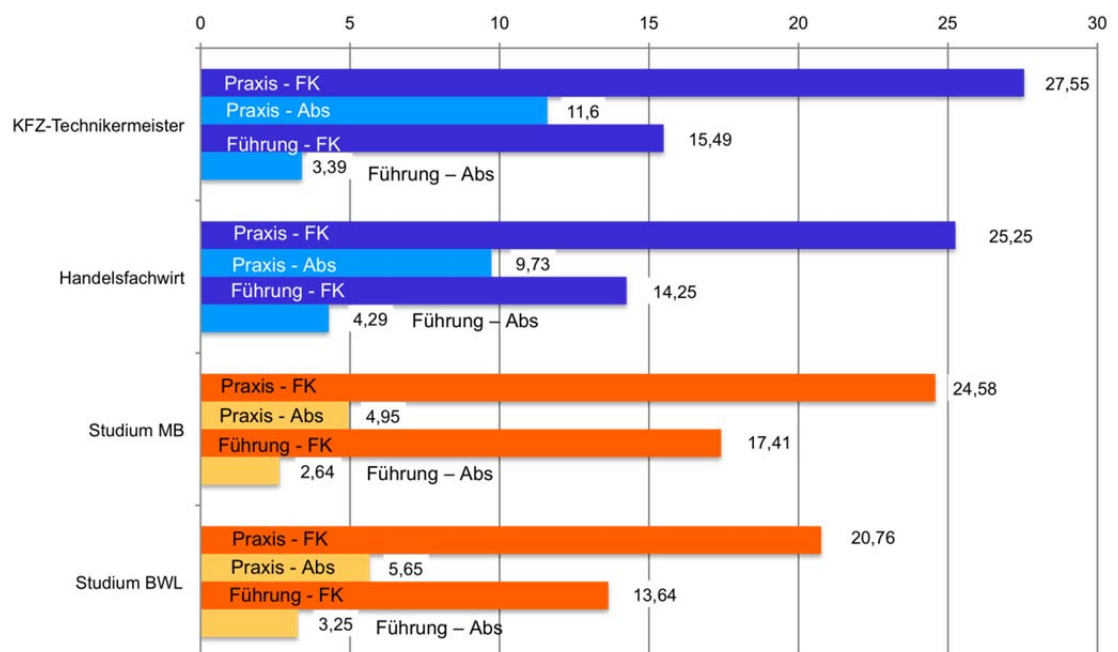


Abbildung 2: Praxiserfahrung und Führungsverantwortung der Befragten

Quelle: Klumpp et al. (2011).

2.3 Vergleichsanalyse nach formalen Bildungsabschlüssen

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. Erwartungsgemäß schätzten sich einige Personen stär-

¹⁵ Vgl. Romans, F./Preclin, V. (2008).

ker (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 relevanten Informationen 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.

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

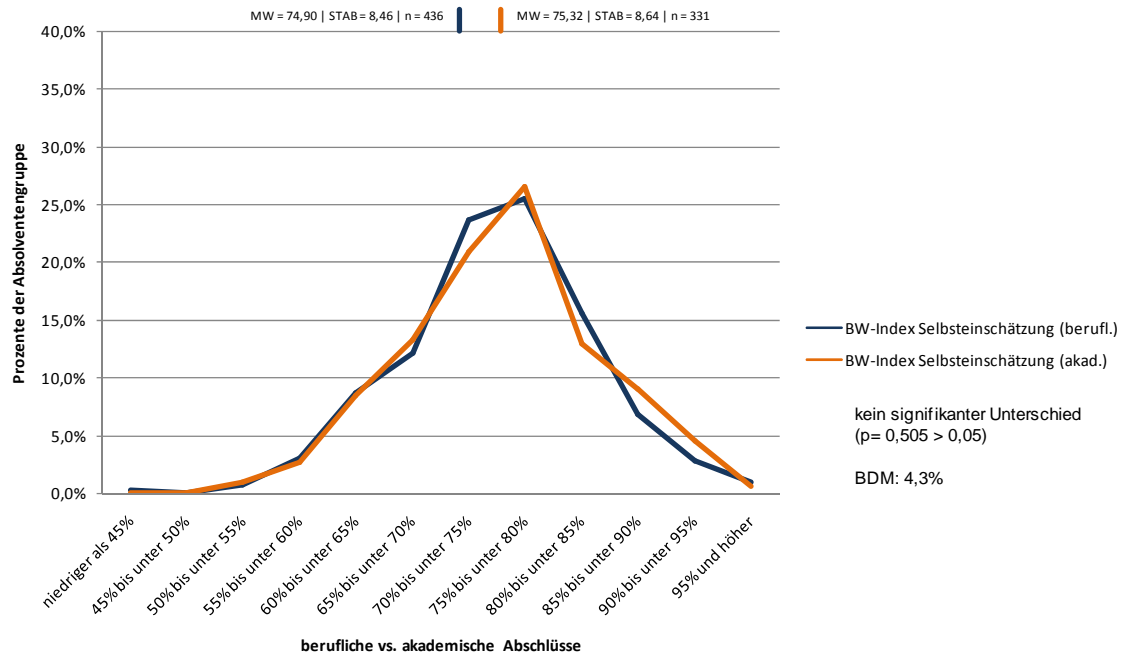


Abbildung 3: BW-Verteilung der Gruppen mit beruflicher Weiterbildung/mit Studium

Quelle: Klumpp et al. (2011).

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 konzipierte Berufswertigkeits-Differenz-Maß (BDM) gemessen und durch den geringen Wert von 4,3 % bestätigt.

Das BDM wird berechnet summierte als Abweichung zwischen zwei Untersuchungsgruppen in jedem BWI-Intervall. Allerdings wird dabei links und rechts des Median eine unterschiedliche Abweichungsreihenfolge verwendet: Links des Medians werden Differenzen durch die Subtraktion Gruppe A minus Gruppe B gebildet, während rechts des Medians die Subtraktion Gruppe B minus Gruppe A verwendet wird. Dies führt

dazu, dass im Median geraden-spiegelparallele Abweichungen (z.B. Gruppe A hat im BW-Intervall 45-50% weniger Vertreter als Gruppe B und auch im BW-Intervall 90-95% weniger Vertreter als Gruppe B) einen geringen BDM markiert werden; während punkt-spiegelparallele Abweichungen (z.B. Gruppe A hat im BW-Intervall 45-50 % weniger Vertreter als Gruppe B und auch im BW-Intervall 90-95 % mehr Vertreter als Gruppe B) durch die wechselnde Subtraktion als hoher BDM-Wert ausgewiesen werden. Dem liegt die Überlegung zu Grunde, dass nur eine ‚Wellenverschiebung‘ der Gruppenverteilung über den BW-Index ein abweichendes Erfüllungsniveau der Praxisanforderungen darstellt, nicht beispielsweise eine engere oder breitere Verteilung durch verschiedene Standardabweichungen.

Zudem konnten anhand einer Korrelationsprüfung keine signifikanten Unterschiede bezüglich der beiden Funktionen ermittelt werden. Diese Erkenntnisse berechtigen zu der wissenschaftlich fundierten Annahme, dass die Berufswertigkeit von Studium und beruflicher Weiterbildung bezüglich der vier evaluierten Subgruppen ähnlich ist, und in Bezug auf die Anforderungsmessung der Berufspraxis als gleichwertig angesehen werden kann. Diese Feststellung wird anhand der nachfolgenden Betrachtung einer abschlussbezogenen Gegenüberstellung der kaufmännischen und der technischen Abschlüsse untermauert.

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 4 verdeutlicht.

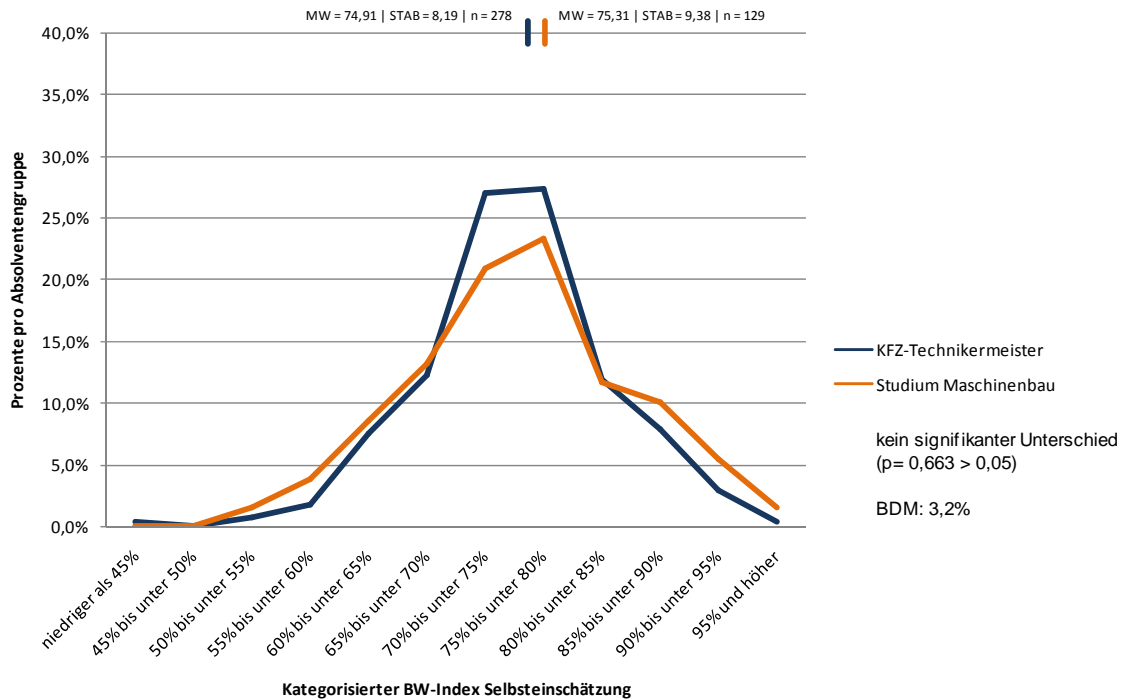


Abbildung 4: BW-Verteilung der Gruppen KFZ-Technikermeister/Studium Maschinenbau

Quelle: Klumpp et al. (2011).

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 erreicht. Dies spricht für eine hohe Qualitätssicherung 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 - in Bezug auf die Anforderungen der Berufspraxis hin. In dieser Abbildung bzw. im Vergleich zur Abbildung 3 zeigt sich der Aussagegehalt des BDM: Zwar weist Abbildung 4 optisch höhere Abweichungen auf (Flächen zwischen den Verteilungskurven), jedoch sind diese Abweichungen auf der linken und rechten Seite der Verteilung identisch, was bedeutet, dass die Anforderungserfüllung der Berufswertigkeit der KFZ-Technikermeister eine geringere Standardabweichung aufweist. Der geringe BDM Wert weist jedoch zu Recht darauf hin, dass das Erfüllungsniveau der Anforderungen der Berufspraxis nach dem BWI für beide Gruppen jedoch auf einem vergleichbaren Niveau liegt und eine sehr geringe Differenz evident ist.

2.4 Ergebnisaussagen am Beispiel informelles Lernen

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 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.

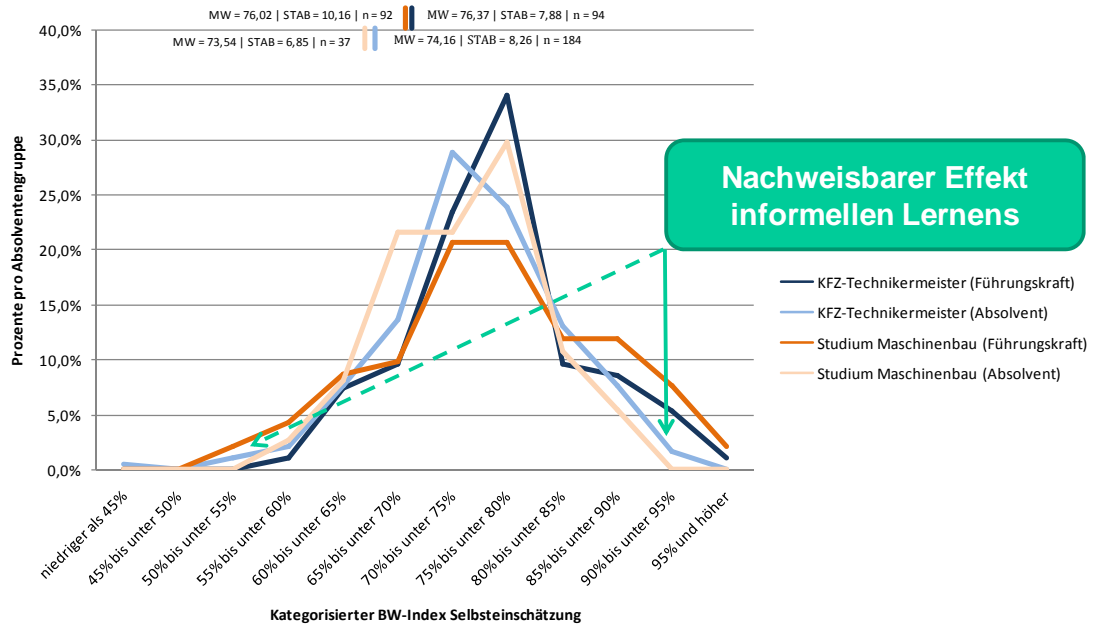


Abbildung 5: BW-Verteilung der Gruppen Absolvent und Führungskraft (technisch)

Quelle: Klumpp et al. (2011).

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 ein Effekt auf den BWI durch informelles Lernen (siehe Abbildung 4). 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.

2.5 Ergebniszusammenfassung und Ausblick

Zusammenfassend ist das Ergebnis dieser differenzierten Analyse Berufswertigkeit konkret sehr aufschlussreich: Auf der einen Seite wird für den Bereich des informellen Lernen deutlich, dass die Berufswertigkeit von Führungskräften mit steigender Praxiserfahrung sowohl zunehmen als auch abnehmen kann – ein vorsichtiger Schritt zur Verbesserung des Verständnis betreffend das Konzept des informellen Lernens. 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, ein Beitrag zum Nachweis informellen Lernens: Das Berufswertigkeits-Differenz-Maß für den Unterschied dieser beiden Probandengruppen liegt bei 13%, so dass von einer schwachen Abweichung auszugehen ist, was im wesentlichen auf Bedeutung informellen Lernen zurückzuführen sein dürfte.

Auf der anderen Seite zeigen die Ergebnisse bezüglich des Vergleichs der Anforderungserfüllung in der Berufspraxis, dass eine Niveaugleichheit zwischen Absolventen beruflicher Weiterbildung und akademischer Bildung erkennbar ist, was die Ergebnisse der ersten Berufswertigkeitsstudie aus 2007 nunmehr für die konkreten Abschlüsse des KFZ-Technikermeisters und des Handelsfachwirts bestätigt. Daraus ergeben sich u.a. die folgenden beiden Konsequenzen für die Studieneinstufung und Anerkennung von Studien-/Qualifikationsleistungen:

Kompetenzeinstufungen müssen zukünftig stärker als bisher unabhängig vom Bereich des Qualifikationserwerbs (Berufsbildung, Hochschule, Berufspraxis etc.) vorgenommen werden, wozu geeignete Quantifizierungsinstrumente zu entwickeln sind. Dies entspricht dem Gedanken des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR, Outputorientierung). Genauso wie bildungspolitischen Änderungen in den Anerkennungsvorgaben.¹⁶

Informelles Lernen ist messbar und kann positiv wie auch negativ sein. Eine pauschale Übernahme von beispielsweise Berufsjahren - wie es derzeit insbesondere in weiterführenden Studiengängen erfolgt - erscheint wissenschaftlich zumindest als fragwürdig. Auch hier sind weitere Forschungsarbeiten dringend geboten um die Wissensbasis für derartige Entscheidungen in Hochschulen auszuweiten.

Damit konnte insgesamt mit den ersten beiden Berufswertigkeitsstudien aufgezeigt werden, dass eine outputorientierte Ermittlung von Anforderungserfüllungen einzelner

¹⁶ Vgl. Kultusministerkonferenz (2008); MIWFT (2010).

Personen in Bezug auf die Erwartungen der Berufspraxis methodisch möglich und inhaltlich aussagekräftig ist.

Diese Methodik der Berufswertigkeitsermittlung soll nunmehr in einem Untersuchungsansatz auf die spezifische Branche der Logistikwirtschaft übertragen werden – möglichst ohne, dass die Vergleichbarkeit mit den vorhergehenden Studien und anderen Branchen verloren geht.

3 Qualifikation in der Logistikbranche

3.1 Status quo

Für den Logistiksektor zeichnet sich das Jahr 2010 durch eine positive Entwicklung aus. Der Logistiksektor rangiert auf Platz 2 nach der Automobilbranche. Hierbei wurden in Deutschland 200 Mrd. Euro erwirtschaftet und 3,6 Mrd. Tonnen befördert. Die Abbildung 2 zeigt die Verteilung auf die einzelnen Verkehrsträger innerhalb Deutschlands.¹⁷

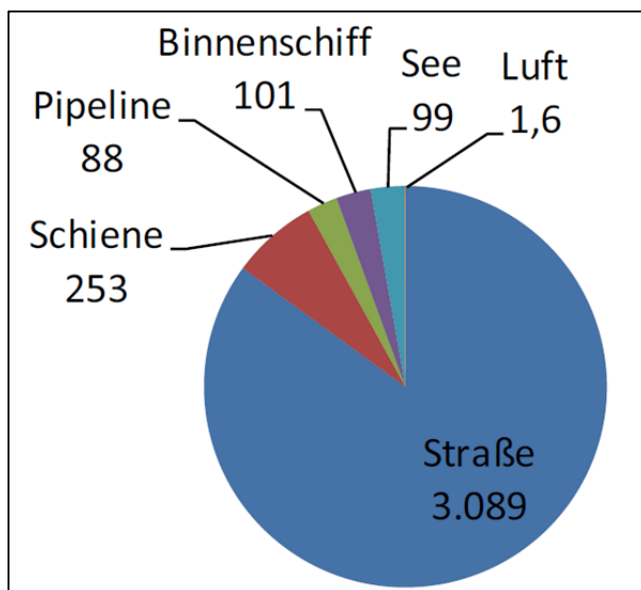


Abbildung 6: Verteilung des Güteraufkommens in Mio. to

Quelle: Klaus, P./Hartmann, E./Kille, H. (2010).

Die positive Konjunktorentwicklung in der Logistikbranche führen zu Anforderungen bei den logistischen Qualifikationen. Im Jahre 2009 verfügt dieser Sektor über 2,29 Mio. Beschäftigte (-3,1 % zum Vorjahr). Beschäftigte Die kaufmännische Ebene beinhaltet weitere Qualifikationen im Bereich der Transportorganisation sowie Supply Chain Management und Gesamtprozessdenken. Die gewerblichen Akteure müssen ihre Kenntnisse in Transportieren, Umschlagen und Lagern mit den IT-Technologien verknüpfen. Darüber hinaus ist die Aufgabe des Berufskraftfahrers nicht nur Güter von A nach B zu transportieren sondern weitere Tätigkeiten bei dem Kunden wahrzunehmen. Somit werden weitere soziale Kompetenzen, wie Kundenorientierung und -entwicklung dem gewerblichen Bereich zugeschrieben. Auch die Führungskräfte sind in der Logistikbranche mit weiteren wichtigen Kompetenzen tätig, wie Materialfluss-

¹⁷ Klaus, P./Hartmann, E./Kille, H. (2010).

management, Produktions- und Lagerwirtschaft, analytisches Denken, Systemanalyse, zivilisiertes Konfliktmanagement, Logistiktechnologien und allgemeine betriebswirtschaftliche Grundlagen. Um diese Qualifikationsanforderungen näher betrachten zu dürfen, ist eine Analyse zu dem jetzigen Qualifikationsanteil der Logistikbranche durchzuführen, welches in Abbildung 3 grafisch dargestellt wird.

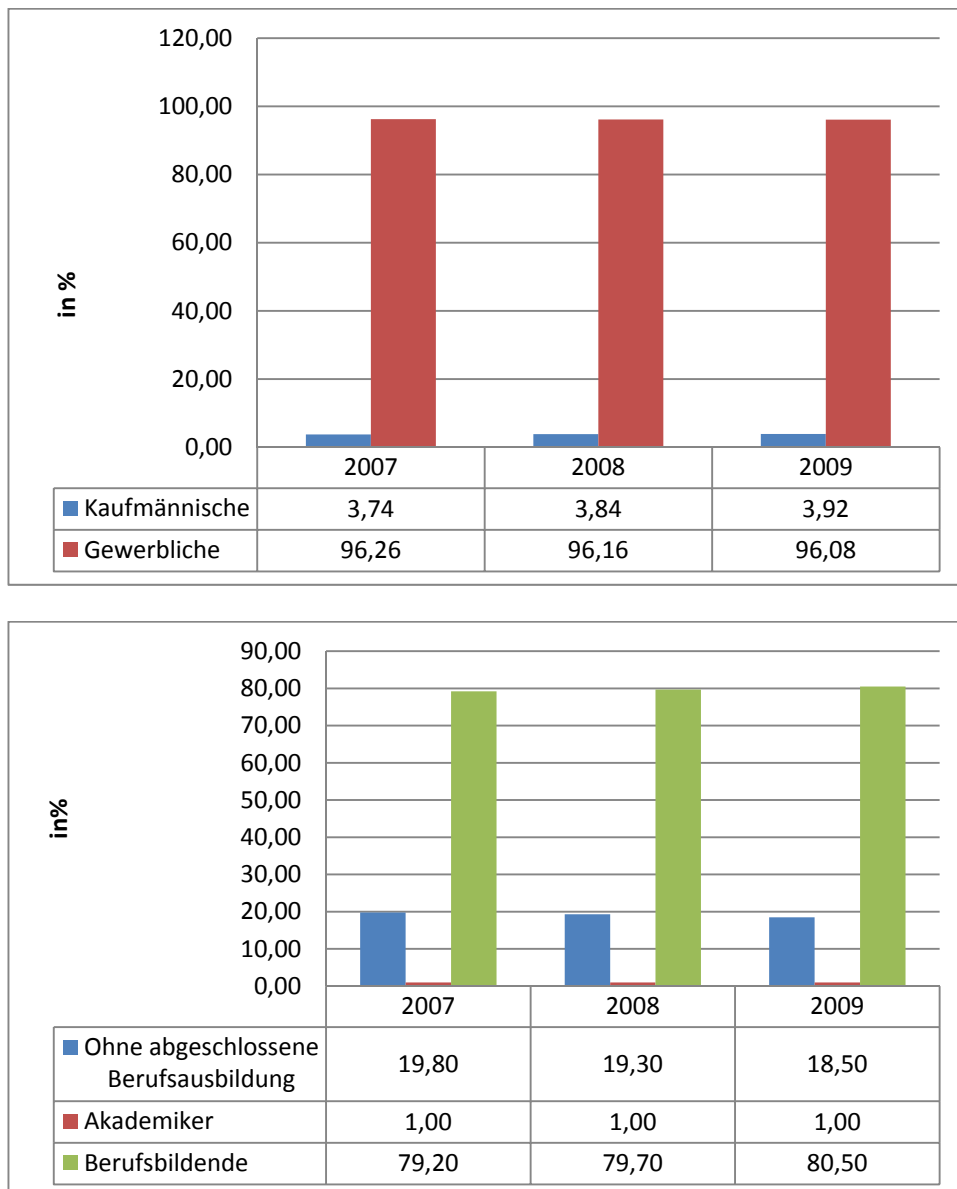


Abbildung 7: Entwicklung der Beschäftigtenanteile im Logistiksektor

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an iab 2011.

3.2 Entwicklungsbedarf der Logistikqualifikation

Für den Bereich der Logistikausbildung werden verschiedenste quantitative (zu wenige Akademiker)¹⁸ und qualitative (u.a. Internationalisierung)¹⁹ Lücken in der Literatur aufgeführt. Eine umfangreiche Erhebung zur Logistikqualifikation wurde nach 1995 und 2005 bereits zum dritten Mal durchgeführt. Die Ergebnisse unterscheiden sich dahingehend, dass die Studie 1995 ergab, dass sich die Logistik und das Transportmanagement zu einem Wettbewerbsvorteil für Unternehmen entwickeln werden.²⁰ Die Kernaussage der Studie 2005 war die Nachfrage nach funktionsübergreifenden Weiterbildungsmöglichkeiten, um Optimierungspotenziale entlang der gesamten Supply Chain zu nutzen.²¹ Das Ergebnis der aktuellen Studie zeigt eine verstärkte Nachfrage nach Mitarbeitern mit hoch ausgebildeten fachlichen Fähigkeiten und ganzheitlichen Visionen, die dem Unternehmen in der Entscheidungsebene strategische Vorteile im Wettbewerb einbringen können. Hier sind Bildungseinrichtungen weltweit gefordert ihre Angebote dahingehend auszurichten.

3.3 Rolle eines industriespezifischen Qualifikationsrahmens Logistik

In der gedanklichen Fortsetzung einer Entwicklung der Qualifikationsrahmen als zentrales Element einer zielorientierten Bildungspolitik wie auch eines effizienten Personalmanagement auf betrieblicher Ebene lässt sich die Emergenz von branchenspezifischen *Industrie-Qualifikationsrahmen (IQR)* voraussehen, Vorschläge für den Bereich der Logistikbranche liegen beispielsweise dazu vor.²² Denn das wesentliche Manko aller Deskriptoren der Qualifikationsrahmen liegt in der Regel im mangelnden Fachbezug durch die legitime Zielsetzung einer übergreifenden Kompetenz-Profil-Beschreibung.

Doch insbesondere für kleine und mittelgroße Unternehmen mit wenig Ressourcen im Bereich des Personalmanagements und der Personalentwicklung (wie es für den Großteil der Unternehmen in der Logistikbranche zutrifft) dürfte eine derartige branchenspezifische Standardisierung der Personalprofile und Kompetenzbeschreibungen eine deutliche Erleichterung in der Form der Senkung von Transaktionskosten von Weiterbildungsmaßnahmen bedeuten.

¹⁸ Vgl. Baumgarten, H./Hildebrand, W.-C. (2008).

¹⁹ Vgl. Pyne, R./Dinwoodie, J./Roe, M. (2007); Mangan, J./Christopher, M. (2005); Sandberg, E./Aman, P. (2010).

²⁰ Vgl. Fawcett, S.E./Vellenga, D. B./Truitt, L. J. (1995), S. 313.

²¹ Vgl. Fawcett, S.E./Rutner, S.M. (2005), S. 60; Fawcett, S.E. (2009).

²² Vgl. Klumpp, M./Peisert, R./Keuschen, T. (2010).

4 Erhebung Berufswertigkeit in der Logistik

4.1 Zielsetzung und Forschungsthese

Im Rahmen des Teilprojektes ‚Wissenschaftliche Weiterbildung in der Logistik‘ (Wi-WeLo) des BMBF-Spitzenclusters ‚LogistikRuhr‘ wird die Erhebungskonzeption Berufswertigkeit durchgeführt um als Grundlage für weitere bildungspolitische Entwicklungen in der Logistik zu dienen. Die Zielsetzung wurde im Projektkontext, mit den Projektpartnern und im entsprechenden BMBF-Projektantrag wie folgt formuliert:

Zielsetzung

Durchführung und Auswertung einer aussagekräftige Befragung nach dem Konzept der Berufswertigkeit in einem möglichst repräsentativen Personenquerschnitt der Logistikdienstleistungsbranche als Grundlage für die Entwicklung eines Industrie-Qualifikationsrahmens Logistik

4.2 Erhebungsinstrument

Als Erhebungsinstrument diente die Vorlage des bereits entwickelten Instrumentes aus den Berufswertigkeitsstudien mit den zuvor dargestellten 36 Anforderungskriterien. Lediglich einige Beispiele in den Beschreibungen wurden nach einem ausführlichen Pretest bei Angestellten der Duisburger Hafen AG (duisport) im Januar 2011 eingefügt, um logistikspezifische Anknüpfungspunkte für die Beschäftigten der Branche zu schaffen. Weiterhin wurden einige begleitende Fragen zur Beschäftigungs- und Bildungsbiographie sowie der aktuellen Tätigkeit der Befragten eingefügt.

Das vollständige Erhebungsinstrument findet sich auf Grund der Länge des Fragebogens im Anhang dieses Arbeitspapiers.

4.3 Erhebungsprozess

Als Erhebungszugang wurde eine schriftliche, telefonisch und internet-basierte Erhebung diskutiert. Aufgrund der Erfahrungen in den beiden vorhergehenden Berufswertigkeits-Erhebungen 2007 und 2009 sowie forschungsökonomischen Überlegungen und Fragen der Beantwortungsqualität entschied sich das Forschungskonsortium für eine telefonische Befragungsdurchführung. Dafür wurden in einer zufälligen Datenziehung Unternehmen aus der Logistikdienstleistungsbranche in Nordrhein-Westfalen

und Hessen ausgewählt und angerufen mit der Bitte um Bereitstellung bzw. Einwilligung zur Befragung einzelner Mitarbeiter.

Die Erhebung wurde seit Januar 2011 mit der Entwicklung des Erhebungsinstruments, mit Pretests und Auswahl des Befragungsinstitutes vorbereitet. Die Befragungsdurchführung erfolgt im Zeitraum Juni bis September 2011. Es werden 1.000 Befragungsteilnehmer (vollständige Datensätze) angestrebt. Diese Gesamtquote wird für die beiden beteiligten Bundesländer nach deren Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten geschichtet, so dass 743 Personen in Nordrhein-Westfalen und 257 Personen in Hessen befragt werden sollen; wenn möglich soll noch eine weitergehende Schichtung nach Bildungsstufen umgesetzt werden wie die nachfolgende Abbildung zeigt. Wenn möglich werden auch die anteilig nach Beschäftigtenverteilung errechneten 45 Personen aus Duisburg befragt, um eine Vergleichbarkeit (mind. 30 Personen) mit anderen Befragungen in dieser Logistikregion zu erlauben.

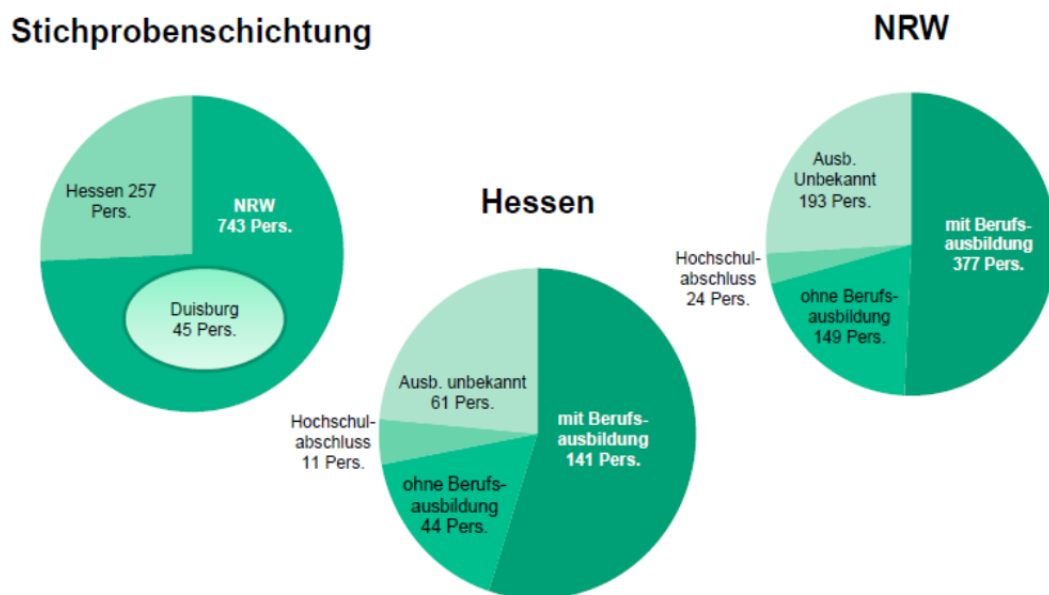


Abbildung 8: Geplante Stichprobenschichtung Berufswertigkeit in der Logistik 2011

Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2011).

Im Rahmen der Erhebungsvorbereitung wurde ebenfalls diskutiert, ob eine branchenspezifische Gewichtung der 36 Einzelkriterien des Berufswertigkeitssinstrumentes vorgenommen werden sollte. Allerdings fiel die Entscheidung dagegen aus, da damit zum Einen die Vergleichbarkeit mit den Vorgängerstudien aufgegeben würde und zum Anderen die Frage welche Gewichtung dann umzusetzen sei zu umstritten sein würde.

5 Zusammenfassung und Ausblick

In der Gesamtschau der vorgestellten Forschungsinhalte lässt sich feststellen, dass ein innovativer und bedarfsorientierter Transfer des etablierten Konzeptes zur Berufswertigkeit in den Bereich der Logistikqualifikation hinein vorliegt. Die Logistikbranche hat aus mehreren Gründen einen hohen Bedarf an einer weiterführenden empirischen Fundierung der Bildungs- und Personalentwicklungsfunktion, da durch das Wachstum und die zunehmende Technisierung der Branche immer größere Wissensbestände im Personalstamm der Branche zu verankern sind. Gleichzeitig ergeben sich durch komplexer und internationaler ausgerichtete Supply Chains weiterführende und besondere Qualifikationsanforderungen, ebenfalls in Verbindung mit der Notwendigkeit einer Umsetzung nachhaltiger Transportketten im operativen Detail.

Die Ergebnisse der Berufswertigkeits-Erhebung in der Logistikbranche dürfen aus mehreren Gründen mit großer Spannung erwartet werden:

- (a) Erstmals wird eine spezifische Branche mit dem Konzept der Berufswertigkeit untersucht.
- (b) Weiterhin werden erstmals explizit alle (formalen) Qualifikations- und auch Tätigkeitsstufen erfasst werden.
- (c) Die avisierte Grundlage für einen Industrie-Qualifikationsrahmen kann hierdurch vermutlich empirisch fundiert werden.
- (d) Es handelt sich auch zudem um den größten Befragungsumfang der bis dato durchgeführten Berufswertigkeits-Erhebungen.
- (e) Erstmals wird schließlich auch ein gesamte Branchen-Personalquerschnitt in einer empirischen Bildungserhebung untersucht, was interessante Aufschlüsse über die Verteilung messbarer und formaler Qualifikationen in einer Branche und den zugehörigen Betrieben erlauben dürfte.

Daher werden die Ergebnisse des hier vorgestellten Befragungskonzeptes Berufswertigkeit in der Logistik ab 2012 für eine angeregte wissenschaftliche und betriebliche Diskussion führen, in jedem Falle aber einen bedeutenden Beitrag zur weiteren empirischen Ausrichtung des Personal- und Bildungswesens leisten können.

Literaturverzeichnis

a) Monografien und Fachbeiträge

- Agasisti, T. (2009): Market forces and competition in university systems: theoretical reflections and empirical evidence from Italy, *International Review of Applied Economics*, 23 (4), p. 463-483.
- Altbach, P.G. (2011): Rankings Season Is Here, *International Higher Education*, 62, p. 2-5.
- Amaral, A./Rosa, M.J./Tavares, D.A. (2009): Supra-national Accreditation, Trust and Institutional Autonomy: Contrasting Developments of Accreditation in Europe and the United States, *OECD, Higher Education Management and Policy*, 21 (3), Paris.
- Andersson, P./Fejes, A. (2005): Recognition of prior learning as a technique for fabricating the adult learner: a genealogical analysis on Swedish adult education policy, in: *Journal of Education Policy*, Vol. 20, No. 5, September 2005, p. 595-613.
- Bauer, S./Klumpp, M. (2010): Internationalisierungsstrategien für Kontraktlogistikdienstleister, *Schriftenreihe Dienstleistungsmanagement in Theorie und Praxis*, Band 4, Berlin.
- Baumgarten, H./Hildebrand, W.-C. (2008): *Studium Logistik – Akademische Ausbildung und Führungskräftenachwuchs in der Zukunftsbranche Logistik*, BVL Studie, Berlin.
- Beerkens, M./Benneworth, P./de Boer, H./Cremonini, L./Jongbloed, B./Vossensteyn, H. (2010): *Profiling and Funding - An international comparative study*, CHEPS University of Twente, Enschede.
- Bioly, S. (2010): *Qualitative Trendforschung in der Logistik*, *Schriftenreihe Dienstleistungsmanagement in Theorie und Praxis*, Band 1, Berlin.
- Coates, H. (2010): Defining and monitoring academic standards in Australian higher education, *OECD, Higher Education Management and Policy*, 22 (1), Paris.
- Crozier, F./Curvale, B./Henard, F. (2010): *Quality Convergence Study - A contribution to the debates on quality and convergence in the European Higher Education Area*, ENQA Occasional Papers No. 7, Helsinki.
- DFG (2011): *Excellence Initiative at a glance*, Bonn.

-
- Diart, M./Klumpp, M./Krins, C./Schaumann, U. (2008): Vergleich der Berufswertigkeit von beruflichen Weiterbildungsabschlüssen und hochschulischen Abschlüssen, BIH Reihe B, Heft 66, Paderborn.
- EUA (2009): Trends in Quality Assurance - A selection of Papers from the 3rd European quality assurance forum, Brussels.
- Europäische Kommission (2005): Auf dem Weg zu einem Europäischen Qualifikationsrahmen, Brüssel.
- European Commission (2006): Das Lissabon-Programm der Gemeinschaft umsetzen – Vorschlag für eine Empfehlung des europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen. Brüssel, Drucksache KOM(2006) 479 endgültig, 2006/0163 (COD).
- European Commission (2008): The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF), Luxemburg.
- European Commission (2009): Progress in Higher Education Reform across Europe, Governance and Funding Reform, Vol. 3, Brussels.
- Fawcett, S. E. (2009): An Update on the State of Supply Chain Education. In: Supply Chain Management Review, Vol. 13, No. 6, p. 36-42.
- Fawcett, S. E./Rutner, S. M. (2005): The State of Supply Chain Education. In: Supply Chain Management Review, Vol. 9, No. 6, p. 55-60.
- Fawcett, S.E./Vellenga, D.B./Truitt, L.J. (1995): An Evaluation of Logistics and Transportation Professional Organizations, Programs, and Publications. In: Journal of Business Logistics, Vol. 16, No. 1, p. 299-314.
- Gläser, J./Weingart, P. (2010): Die Exzellenzinitiative im internationalen Kontext, in: Leibfried, S. (Hrsg.): Die Exzellenzinitiative – Zwischenbilanz und Perspektiven, Frankfurt/New York, S. 233-258.
- Gloger, A. (2011): Rohstoff Bildung, Quartera, 1 (5/2011), p. 8-11.
- Hanf, G./Reuling, J. (2001): Qualifikationsrahmen – ein Instrument zur Förderung der Bezüge zwischen verschiedenen Bildungsbereichen?, BWP 6 (2001), S. 49-54.
- Hansalek, E. (2007): Master und Bachelor ‚Professional‘, in: NVwZ, 2007 Heft 8, S. 909-911.
- Hartmann, M. (2010): Die Exzellenzinitiative und ihre Folgen, Leviathan, 38 (2010), S. 369-387.

-
- Henard, F. (2010): Learning Our Lesson - Review of Quality Teaching in Higher Education, OECD, Paris.
- Herdegen, M. (2009): Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen – Rechtswirkungen der Empfehlung und Umsetzung in deutsches Recht, Rechtsgutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Bonn.
- Hornbostel, S. (2008): Evaluation der Exzellenzinitiative: Gibt es objektive Kriterien für Exzellenz? in: Bloch, R./Keller, A./Lottmann, A./Würmann, C. (Hrsg.): Making Excellence: Grundlagen, Praxis und Konsequenzen der Exzellenzinitiative Making Excellence, Bielefeld, S. 49-64.
- IAG Exzellenzinitiative BBAW (2010): Bedingungen und Folgen der Exzellenzinitiative, in: Leibfried, S. (Hrsg.): Die Exzellenzinitiative – Zwischenbilanz und Perspektiven, Frankfurt/New York, S. 35-50.
- INCHER (2010): Absolventenbefragung im Rahmen des INCHER-Kooperationsprojekts "Studienbedingungen und Berufserfolg". Prüfungsjahrgang 2007. Tabellenband A: Grundausswertung nach Förderung durch Exzellenzinitiative, Kassel.
- Kempen, B. (2011): In der Freiheit liegt eine phantastische Chance, Forschung & Lehre 05/2011, S. 1-3 (eigene Paginierung).
- Kerres, M./Hanft, A./Wilkesmann, U. (2010): Lifelong Learning an Hochschulen - Neuausrichtung des Bildungsauftrages von Hochschulen, Das Hochschulwesen (6) 58, S. 183 -186.
- Klaus, P./Hartmann, E./Kille, H. (2010): Top 100 der Logistik - Marktgrößen, Marktsegmente und Marktführer in der Logistik-Dienstleistungswirtschaft; Deutschland und Europa, Hamburg.
- Klumpp, M. (2008): Der mündige Bildungsbürger – Über das Zusammenspiel theoretischen, berufspraktischen und gesellschaftswirksamen Wissens, H&W, 02/2008, S. 9-17.
- Klumpp, M. (2011): Higher education between steering and autonomy in Germany and Europe after Bologna – Can this state-state, state-university and university-individual problem be solved by standardization?, Conference paper 3rd RESUP Conference Paris, 27.-29. January 2011, Paris, p. 1-17 (own pagination).
- Klumpp, M./deBoer, H./Vossensteyn, J.J. (2011): On differentiation, profiling and excellence - A comparative outline regarding connections between university pro-

files and excellence concepts, CHER Conference Paper 2011, University of Iceland, p. 1-30 (own pagination).

Klumpp, M./Kriebel, K./Beschorner, H./Buschfeld, D./Dilger, B./ Diart, M. (2011): Berufswertigkeit konkret, Wissenschaftlicher Abschlussbericht, DHI/FBH Reihe B – Berufsbildung im Handwerk, Heft 68, Eusl Verlag Paderborn.

Klumpp, M./Peisert, R./Keuschen, T. (2010): Sectoral Qualifications Framework Logistics: What can we learn from Berufswertigkeit and Graduate Surveys?, in: Blecker, T./Kersten, W./Lüthje, C. (eds.): Pioneering Solutions in Supply Chain Management – A Comprehensive Insight into Current Management Approaches, Berlin, p. 279-292

Klumpp, M./Rybnikova, I. (2010): Differenzierte Studienformen – Eine empirische Forschungserhebung in Deutschland, WBV Bielefeld.

Klumpp, M./Schaumann, U. (2007): Anforderungen an Führungskräfte in Industrie, Handel und Handwerk – das Untersuchungskonstrukt der Berufswertigkeit, in: KWP, 02/2007, S. 3-50.

Klumpp, M./Teichler, U. (2008): German Fachhochschulen – towards the end of a success story?, in: Ferreira, J.B./de Lourdes Machado, M./Santiago, R. (eds.) (2008): Non-university higher education in Europe, Frankfurt a.M., New York, p. 117-145.

Kranke, A. (2010): Die besten Logistik-Studenten, in: Verkehrsrundschau, Nr. 40/2010, S. 34-40.

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.

Kulturministerkonferenz (2008): Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium (II), Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 18.09.2008, Bonn.

Kultusministerkonferenz (2005): Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse, Im Zusammenwirken von Hochschulrektorenkonferenz, Kultusministerkonferenz und Bundesministerium für Bildung und Forschung erarbeitet von der Kultusministerkonferenz, beschlossen am 21.04. 2005, Bonn.

Leibfried, S. (2010): Galerie aus der Vogelperspektive, in: Leibfried, S. (Hrsg.): Die Exzellenzinitiative – Zwischenbilanz und Perspektiven, Frankfurt/New York, S. 11-24.

-
- Mangan, J./Christopher, M. (2005): Management development and the supply chain manager of the future. In: *The International Journal of Logistics Management*, Vol. 16, No. 2, p. 178-191.
- McGuinness, A.C., Jr. (2008): *Globally Competitive, Locally Engaged: The Case of Kentucky*, OECD Higher Education Management and Policy, 20 (2), Paris.
- Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWFT NRW) (2010): *Verordnung über den Hochschulzugang für in der beruflichen Bildung Qualifizierte (Berufsbildungshochschulzugangsverordnung) vom 8. März 2010*, Düsseldorf.
- Mintrom, M. (2008): Managing the research function of the university: pressures and dilemmas, *Journal of Higher Education Policy and Management*, 30 (3), p. 231-244.
- OECD (2010): *Higher Education to 2030, Volume 2: Globalisation*, Paris.
- Pasternack, P. (2008): Die Exzellenzinitiative als politisches Programm – Fortsetzung der normalen Forschungsförderung oder Paradigmenwechsel?, in: Bloch, R./Keller, A./Lottmann, A./Würmann, C. (Hrsg.): *Making Excellence: Grundlagen, Praxis und Konsequenzen der Exzellenzinitiative Making Excellence*, Bielefeld, S. 13-36.
- Pyne, R./Dinwoodie, J./Roe, M. (2007): Enhancing the intercultural competence of postgraduate logisticians, in: *International Journal of Logistics: Research and Applications*, Vol. 10, No. 3 (September 2007), p. 221-233. DOI 10.1080/13675560701467102
- Romans, F./Preclin, V. (2008): *European Union Labour Force Survey - Annual Results 2007*, Eurostat Data in Focus, 27/2008, Luxemburg.
- Sandberg, E./Aman, P. (2010): Logistics learning mechanisms and capabilities: towards an understanding of sustainable competitive advantage, in: *Logistics Research*, Vol. 2 (2010), No. 2, p. 97-108. DOI 10.1007/s12159-010-0029-2
- Schomburg, H. (2007): The Professional Success of Higher Education Graduates, in: *European Journal of Education*, Vol. 42, No. 1, 2007.
- Schomburg, H./Teichler, U. (2007): Potentiale der professionellen Relevanz des universitären Bachelor - einige Überlegungen auf der Basis des internationalen Vergleichs, in: *Das Hochschulwesen*, 55. Jg., Nr. 1, 2007, S. 25-32.

-
- Skolnik, M.L. (2010): Quality assurance in higher education as a political process, OECD, Higher Education Management and Policy, 22 (1), Paris.
- Sloane, P.F.E. (2008): Zu den Grundlagen eines Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) – Konzeptionen, Kategorien, Konstruktionsprinzipien, Bielefeld.
- Sondermann, M./Simon, D./Scholz, A.-M., Hornbostel, S. (2008): Die Exzellenzinitiative: Beobachtungen aus der Implementierungsphase, iFQ Working Paper No. 5, 12/2008, Bonn.
- Strohschneider, P. (2009): Über Voraussetzungen und Konzeption der Exzellenzinitiative, Beiträge zur Hochschulforschung, 31, S. 8-24.
- Sursock, A./Smidt, H. (2010): Trends 2010 - A decade of change in European Higher Education, EUA, Brussels.
- van der Wende, M./Huisman, J. (2004): Europe, in: Huisman, J./van der Wende, M. (Hrsg.): On Cooperation and Competition – National and European Policies for the Internationalisation of Higher Education, Bonn, p. 17-49.
- Wissenschaftsrat (2010): Empfehlungen zur Differenzierung der Hochschulen, Berlin.
- Wissenschaftsrat (2011): Institutionelle Akkreditierung nichtstaatlicher Hochschulen durch den Wissenschaftsrat 2001 bis 2011, Berlin.
- Würmseer, G. (2010): Auf dem Weg zu neuen Hochschultypen, Eine organisationssoziologische Analyse vor dem Hintergrund hochschulpolitischer Reformen, Wiesbaden.

b) Internetquellen

- Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR) (2010): Vorschlag für einen Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen – verabschiedet vom Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen am 10. November 2010, <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/SITEFORUM?t=/documentManager/sfdoc.fifi.detail&e=UTF-8&i=1215181395066&l=1&fileID=1299831881711>, Abrufdatum 29.04.2011.
- Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR) (2011): Sachstand der Erarbeitung eines Deutschen Qualifikationsrahmens, Stand 07.03.2011, <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/SITEFORUM?t=/contentManager/onStory&e=UTF->

8&i=1215181395066&l=1&active=no&ParentID=1215772627052&StoryID=1220438859512, Abrufdatum 29.04.2011.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2011): Berufe im Spiegel der Statistik, Abruf unter <http://www.bisds.infosys.iab.de/bisds/result?region=19&beruf=BF14&qualifikation=2>, Abrufdatum 06.06.2011.

Destatis – Statistisches Bundesamt der Bundesrepublik Deutschland (2011): Hochschulen, Abruf unter www.destatis.de, Abrufdatum 06.06.2011.

Europäische Kommission (2011): Der Europäische Qualifikationsrahmen, Stand 21.03.2011, http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44_de.htm, Abrufdatum 29.04.2011.

iab (2011): www.bisds.infosys.iab.de, Abrufdatum 08.03.11.

Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen (2011a): Ziel- und Leistungsvereinbarungen, Abruf unter http://www.wissenschaft.nrw.de/hochschulen_und_forschung/hochschulrecht/Ziele_und_Leistungsvereinbarungen/index.php, Abrufdatum 06.06.2011.

Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen (2011b): Ausbau der Fachhochschullandschaft, Abruf unter http://www.wissenschaft.nrw.de/hochschulen_und_forschung/hochschulen_nrw/ausbau_fachhochschullandschaft/index.php, Abrufdatum 06.06.2011.

SJTU (2011): Academic Ranking of World Universities, Shanghai Jao Tong University (SJTU), www.arwu.org, Abrufdatum 23.05.2011, Shanghai.

Anhang: Fragebogen Berufswertigkeit in der Logistik

Im Rahmen des Projektes „Wissenschaftliche Weiterbildung in der Logistik“ führen wir eine Befragung durch, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wird. Mit dem Vorhaben wird unter anderem das Ziel verfolgt, weiterbildende Studiengänge und modulare themenspezifische Weiterbildungskonzepte für die Logistik zu entwickeln. Des Weiteren ist die Entwicklung und Verifikation eines ersten sektoralen Qualifikationsrahmens für die Logistik für Europa bedeutend. Ihre Antworten bleiben anonym und werden vertraulich behandelt. Diese werden ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke genutzt und nach der Auswertung gelöscht.

Teil 1

Fragen zu Ihrer Berufserfahrungen und zum Unternehmen.

1 Welchem Bereich ordnen Sie das Unternehmen zu, in dem Sie aktuell tätig sind?

- Transportunternehmen (ausschließlich Transportdurchführung mit LKW, Bahn, Schiff, Flugzeug)
- Spedition
- Handel
- Industrie
- Logistikbezogenes Dienstleistungsunternehmen (z.B. Hafen, IT-Dienstleister, Logistik-Unternehmensberatung)

2 Welchen Funktionsbereichen der Logistik kann Ihre aktuelle Tätigkeit zugeordnet werden? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="radio"/> Transport | <input type="radio"/> Kommissionierung | <input type="radio"/> Verpackung |
| <input type="radio"/> Auftragsabwicklung | <input type="radio"/> Versandabwicklung | <input type="radio"/> Disposition |
| <input type="radio"/> Be-, Ent-, Umladen | <input type="radio"/> Lagerhaltung | <input type="radio"/> Warenprüfung |
| <input type="radio"/> Logistikplanung | <input type="radio"/> Logistikcontrolling | <input type="radio"/> Prozesssteuerung |
| <input type="radio"/> Güterverteilung | <input type="radio"/> Personalorganisation | <input type="radio"/> Prozesskoordination |
| <input type="radio"/> Sonstige: _____ | | |

| 3 Auf welcher beruflichen Ebene sind Sie aktuell tätig? (INT: Antworten vorlesen) | |
|---|--|
| ○ Geschäftsleitung/ Niederlassungsleiter | |
| Kaufmännisch | Gewerblich |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Kaufmännischer Leiter ○ Speditionsleiter ○ Logistikleiter ○ internationaler Leiter ○ Verkaufsleiter | <ul style="list-style-type: none"> ○ Betriebsleiter |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Gruppenleiter/ Teamleiter in: ○ Dispo NV/ FV/ Exp. ○ Kundendienst ○ Palettenverwaltung ○ Buchhaltung/Abrechnung ○ Verkauf ○ Controlling ○ Personal | <ul style="list-style-type: none"> ○ Lagermeister/Schichtführer |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Sachbearbeiter in: ○ Dispo NV/ FV/ Exp. ○ Kundendienst ○ Palettenverwaltung ○ Buchhaltung/Abrechnung ○ Verkauf ○ Controlling ○ Personal | <ul style="list-style-type: none"> ○ Lagermitarbeiter/ Fahrer |
| Stellenbezeichnung _____ | |

4 (A) Über wie viele Jahre Praxiserfahrung verfügen Sie insgesamt? (INT: Info vorlesen: Dazu zählen z. B. sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen von mindestens 20 Stunden pro Woche, die Berufsausbildungszeit, selbstständige Tätigkeiten; ausgenommen sind: Praktika, Teilzeitarbeit von unter 20 Stunden pro Woche oder Minijobs.)

- keine
- bis 3 Jahre
- 4 bis 6 Jahre
- 7 bis 9 Jahre
- 10 bis 12 Jahre
- 13 bis 15 Jahre
- 15 bis 17 Jahre
- 18 bis 20 Jahre
- mehr als 20 Jahre

(B) Und wenn Sie nur an Ihre Ausbildung und Beschäftigung in der Logistikbranche denken, wie viele Jahre Praxiserfahrung haben Sie?

- keine
- bis unter 3 Jahre
- 4 bis 6 Jahre
- 7 bis 9 Jahre
- 10 bis 12 Jahre
- 13 bis 15 Jahre
- 15 bis 17 Jahre
- 18 bis 20 Jahre
- mehr als 20 Jahre

| |
|--|
| <p>5 (A) Wie viele Jahre <u>Führungsverantwortung für Personal</u> haben Sie in den [Antwort aus Frage 4A] Ihrer Ausbildungs- und Berufszeit insgesamt gesammelt?</p> <p>_____Jahre</p> <p>(B) Und wie viele Jahre <u>Führungsverantwortung für Personal</u> sind das in der Logistikbranche?</p> <p>_____Jahre</p> |
| <p>6 Für wie viele Personen haben Sie <u>aktuell</u> Führungsverantwortung?</p> <p>Für _____Personen</p> |
| <p>7 (A) Bei wie vielen verschiedenen Unternehmen/Arbeitgebern waren Sie in den [Antwort aus Frage 4A] Ihrer Ausbildungs- und Berufszeit insgesamt beschäftigt? (INT: Info vorlesen: Umfirmierungen, Unternehmenswechsel innerhalb des Konzerns oder der Unternehmensgruppe und Übernahmen zählen nicht als neuer Arbeitgeber.)</p> <p>_____Anzahl Unternehmen/Arbeitgeber insgesamt</p> <p>(B) Und wie viele verschiedene Unternehmen/Arbeitgeber waren das in der Logistikbranche?</p> <p>_____Anzahl Unternehmen/Arbeitgeber in der Logistikbranche</p> |
| <p>8 Wie lauten die ersten zwei Stellen der PLZ Ihres aktuellen Arbeitsortes (bei wechselndem Arbeitsort der Sitz des Unternehmens)?</p> <p>Postleitzahl: __ __</p> |
| <p>9 Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie in Ihrem jetzigen Unternehmen? (INT: Info vorlesen: Inklusive eventueller Ausbildungszeit, ohne Umfirmierungen, Unternehmenswechsel innerhalb der Konzernstruktur oder der Unternehmensgruppe und Übernahmen)</p> <p>Seit _____Jahren</p> |

10 viele Mitarbeiter sind derzeit in Ihrem jetzigen Unternehmen beschäftigt? (*INT bei Problemen vorlesen: Schätzen Sie einfach einmal, wie viele Mitarbeiter, auch geringfügig Beschäftigte und Unternehmer/Eigentümer das Unternehmen, also der gesamte Konzern/die Unternehmensgruppe insgesamt hat.*)

- Bis 4 einschließlich
- 5 bis 9
- 10 bis 49
- 50 bis 99
- 100 bis 199
- 200 bis 499
- 500 und mehr

| | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| <p>Ich kann Aufträge und Projekte planen, durchführen und dokumentieren. (Bspw. Kundenaktionen: Gem. Kundenvorgabe, wie das Importieren der Güter aus Übersee inkl. Zollabfertigung und Kommissionieren und Belieferung von Handelsmarktfilialen innerhalb 24 Std. zu Wettbewerbsfähigen Konditionen.)</p> | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| <p>Ich besitze die Befähigung zum Qualitätsmanagement, d.h. zur qualitätsorientierten Verbesserung von Prozessen und der Produkt- oder Servicequalität.</p> | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| <p>Ich habe branchenspezifische Kenntnisse und Erfahrungen sowie die Fähigkeit, diese umzusetzen (Bspw. die Vorgaben der Chemiebranche wie Zertifizierung, Kommunikation, Laufzeit, Auftragsabwicklung, Service)</p> | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| <p>Ich besitze Fähigkeiten in Mathematik, Rechnen und Statistik.</p> | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

| Teil 3 | |
|---|---|
| Zum Abschluss der Befragung nun noch ein paar Fragen zu Ihrer Person. | |
| S1 | In welchem Jahr sind Sie geboren? Jahr : _____ |
| S2 | Welches ist Ihr Geschlecht? Weiblich <input type="radio"/> Männlich <input type="radio"/> |
| S3 | (A) Haben Sie die deutsche Staatsangehörigkeit? Ja <input type="radio"/> Nein <input type="radio"/> Wenn nein, welche: _____ (B) Welche Staatsangehörigkeit haben Ihre Eltern? Vater: _____ Mutter: _____ |
| S4 | Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss (allgemeinbildender Schulabschluss)? Keinen <input type="radio"/> Hauptschulabschluss / Volksschulabschluss <input type="radio"/> Mittlere Reife / Realschulabschluss / Fachschulreife <input type="radio"/> Polytechnische Oberschule der DDR mit Abschluss <input type="radio"/> Fachhochschulreife <input type="radio"/> Allgemeine Hochschulreife (Abitur) <input type="radio"/> Sonstiges, und zwar: _____ <input type="radio"/> |

S5 (A) Haben Sie einen Berufsabschluss?

- Nein, keinen Berufsabschluss
- Ja, duale Berufsausbildung: beruflich und betriebliche Lehre
- Ja, duale Berufsausbildung: Studium und betriebliche Lehre
- Ja, rein schulische Berufsausbildung

Wenn Ja:

(B) Welche Bezeichnung hat Ihr erster Berufsabschluss?

[Liste wird hinterlegt]

(C) In welchem Bundesland/Land haben Sie Ihren Abschluss gemacht?

[Liste wird hinterlegt]

(D) In welchem Jahr haben Sie Ihren Abschluss gemacht?

S6 (A) Haben Sie zusätzlich einen weiterführenden Abschluss (z.B. Meister, Techniker, Fachwirt, Betriebswirt)?

- Nein (weiter mit Frage S7)
- ja

Wenn Ja:

(B) Welchen?

(C) Vor welcher Kammer haben Sie den Abschluss abgelegt?

Handwerkskammer in _____

Industrie- und Handelskammer in _____

(D) In welchem Jahr haben Sie diesen weiterführenden Abschluss abgelegt?

S7 (A) Haben Sie einen Hochschulabschluss?

- Nein, keinen Hochschulabschluss
- Bachelor
- Diplom
- Diplom (FH)
- Magister
- Staatsexamen

In der Fachrichtung/Bezeichnung: _____

(B) An welcher Hochschule haben Sie den Abschluss abgelegt?

(C) In welchem Jahr haben Sie Ihren Abschluss abgelegt?

S8 (A) Wenn Sie weitere hochschulische Abschlüsse erworben haben, welcher ist Ihr höchster Hochschulabschluss?

- Keinen weiteren Hochschulabschluss
- Promotion
- Master
- MBA

In der Fachrichtung/Bezeichnung: _____

(B) An welcher Hochschule haben Sie den Abschluss abgelegt?

(C) In welchem Jahr haben Sie Ihren Abschluss abgelegt?

S9 (A) Verfügen Sie über internationale Berufserfahrung?

- Nein, keine internationale Berufserfahrung
- Ja

Wenn Ja:

(B) Wie lange dauerte ihr Auslandsaufenthalt?

In Monaten _____

(C) In welchem Land haben Sie internationale Berufserfahrung gesammelt?

S10 Schätzen Sie zum Schluss bitte einmal: Wie viel Prozent Ihrer beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen haben Sie außerhalb von Bildungseinrichtungen (wie Schule, Berufsschule oder Hochschule) erworben? (INT bei Problemen vorlesen: Denken Sie einmal an alles, was Sie so können. Wie viel davon haben Sie sich im Arbeitsalltag selbst beigebracht und nicht in der Ausbildung gelernt?)

_____ %

| |
|--|
| S11 In welchen Themenbereichen würden Sie sich gerne weiterbilden? <hr/> |
| S12 (A) Welche Art von Unterstützung wünschen Sie sich dabei durch Ihren Arbeitgeber/Institution? <hr/> |
| (B) Welche Art von Unterstützung bewerten Sie als „wichtig“=1, „mittelmäßig“=2, „nicht wichtig“=3 <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Finanzielle Unterstützung<input type="radio"/> Beratung (Bspw. hinsichtlich der Auswahl der Weiterbildung)<input type="radio"/> Freistellung von der Arbeit<input type="radio"/> Sachmittelunterstützung |
| Sind Sie bereit, sich durch eine gleich- oder höhergestellte Person in Ihrem direkten Arbeitsumfeld fremdbewerten zu lassen? [Die Ergebnisse dieser Fremdbewertung werden niemandem zugänglich gemacht und dienen lediglich der Überprüfung des Befragungsinstrumentes.] Name der Person: _____ |
| Haben Sie Interesse an unseren Ergebnissen und möchten diese erhalten? Ja <input type="radio"/> Nein <input type="radio"/> |
| Wenn „Ja“: Dazu können Sie Ihre Email-Adresse angeben. Selbstverständlich werden Ihre Daten vertraulich behandelt. Anhand der Mitteilung Ihrer Email-Adresse sind Rückschlüsse zum Fragebogen nicht möglich. Ihnen werden die bisherigen und die zukünftigen veröffentlichte Ergebnisse der Studie per E-Mail zugeschickt. E-Mail-Adresse notieren: _____ @ _____ |

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Die Publikationsreihe

Schriftenreihe Logistikforschung / Research Paper Logistics

In der Schriftenreihe Logistikforschung des Institutes für Logistik- & Dienstleistungsmanagement (ild) der FOM werden fortlaufend aktuelle Fragestellungen rund um die Entwicklung der Logistikbranche aufgegriffen. Sowohl aus der Perspektive der Logistikdienstleister als auch der verladenden Wirtschaft aus Industrie und Handel werden innovative Konzepte und praxisbezogene Instrumente des Logistikmanagement vorgestellt. Damit kann ein öffentlicher Austausch von Erfahrungswerten und Benchmarks in der Logistik erfolgen, was insbesondere den KMU der Branche zu Gute kommt.

The series research paper logistics within Institute for Logistics and Service Management of FOM University of Applied Sciences addresses management topics within the logistics industry. The research perspectives include logistics service providers as well as industry and commerce concerned with logistics research questions. The research documents support an open discussion about logistics concepts and benchmarks.

| | |
|------------------|--|
| Band 1, 11/2007 | Klumpp, M./Bovie, F.: Personalmanagement in der Logistikwirtschaft |
| Band 2, 12/2007 | Jasper, A./Klumpp, M.: Handelslogistik und E-Commerce [vergriffen] |
| Band 3, 01/2008 | Klumpp, M. (Hrsg.): Logistikanforderungen globaler Wertschöpfungsketten [vergriffen] |
| Band 4, 03/2008 | Matheus, D./Klumpp, M.: Radio Frequency Identification (RFID) in der Logistik |
| Band 5, 11/2009 | Bioly, S./Klumpp, M.: RFID und Dokumentenlogistik |
| Band 6, 12/2009 | Klumpp, M.: Logistiktrends und Logistikausbildung 2020 |
| Band 7, 01/2010 | Koppers, C./Klumpp, M.: Integrated Business Development |
| Band 8, 04/2010 | Westphal, C./Gusik, V.: RFID in der Logistikpraxis |
| Band 9, 04/2010 | Koppers, L./Klumpp, M.: Kooperationskonzepte in der Logistik |
| Band 10, 05/2010 | Koppers, L.: Preisdifferenzierung im Supply Chain Management |
| Band 11, 06/2010 | Klumpp, M.: Logistiktrends 2010 |

-
- Band 12, 09/2010 Keuschen, T./Klumpp, M.: Logistikstudienangebote und Logistikrends
- Band 13, 10/2010 Bioly, S./Klumpp, M.: Modulare Qualifizierungskonzeption RFID in der Logistik
- Band 14, 11/2010 Klumpp, M.: Qualitätsmanagement der Hochschullehre Logistik
- Band 15, 03/2011 Klumpp, M./Krol, B.: Berufswertigkeit in der Logistik
-



Die 1993 von Verbänden der Wirtschaft gegründete staatlich anerkannte gemeinnützige FOM Hochschule für Oekonomie & Management verfügt über 20 Hochschulstudienzentren in Deutschland und ein weiteres in Luxemburg.

Als praxisorientierte Hochschule fördert die FOM den Wissenstransfer zwischen Hochschule und Unternehmen. Dabei sind alle wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge der FOM auf die Bedürfnisse von Berufstätigen zugeschnitten. Die hohe Akzeptanz der FOM zeigt sich nicht nur in der engen Zusammenarbeit mit staatlichen Hochschulen, sondern auch in den zahlreichen Firmenkooperationen. FOM-Absolventen verfügen über solide Fachkompetenzen wie auch über herausragende soziale Kompetenzen und sind deshalb von der Wirtschaft sehr begehrt.

Weitere Informationen finden Sie unter www.fom.de



Das Ziel des ild Institut für Logistik- & Dienstleistungsmanagement ist der konstruktive Austausch zwischen anwendungsorientierter Forschung und Betriebspraxis. Die Wissenschaftler des Instituts untersuchen nachhaltige und innovative Logistik- und Dienstleistungskonzepte unterschiedlicher Bereiche, initiieren fachbezogene Managementdiskurse und sorgen zudem für einen anwendungs- und wirtschaftsorientierten Transfer ihrer Forschungsergebnisse in die Unternehmen. So werden die wesentlichen Erkenntnisse der verschiedenen Projekte und Forschungen unter anderem in dieser Schriftenreihe Logistikforschung herausgegeben. Darüber hinaus erfolgen weitergehende Veröffentlichungen bei nationalen und internationalen Fachkonferenzen sowie in Fachpublikationen.

Weitere Informationen finden Sie unter www.fom-ild.de

ISSN 1866-0304