



STUDIE ZUR BERUFWERTIGKEIT

Niveauvergleich von beruflichen Weiterbildungsabschlüssen
und hochschulischen Abschlüssen

ABSCHLUSSBERICHT – KURZFASSUNG

FBH Forschungsinstitut für
Berufsbildung im Handwerk
an der Universität zu Köln

WESTDEUTSCHER HANDWERKS KAMMERTAG



FOM Fachhochschule
für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

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



Vorwort

Sehr geehrte Leserin,
sehr geehrter Leser,

die berufliche Bildung hat für die Wertschöpfung in Deutschland einen besonders hohen Stellenwert. Die Absolventinnen und Absolventen beruflicher Aufstiegsfortbildungen sind gefragte Fach- und Führungskräfte. Und das auch zurecht. So zeigen es die Ergebnisse einer vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen in Auftrag gegebenen Studie zur Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung.

Wissenschaftler der FOM Fachhochschule für Oekonomie & Management in Essen und des Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln – koordiniert durch den Westdeutschen Handwerkskammertag – haben analysiert, inwiefern Abschlüsse der beruflichen Bildung auf hohem Niveau und akademische Abschlüsse aus der Sicht der Berufspraxis als gleichwertig zu betrachten sind.

Die in dieser Publikation vorgestellten Ergebnisse sind ein Beleg dafür, dass berufliche Fortbildungsabschlüsse ihrem in der Praxis hohen Stellenwert entsprechend mit akademischen Niveaugleich sind. Wir setzen uns deshalb ausdrücklich für die Einführung einer Zusatzbezeichnung »Bachelor Professional« für Absolventinnen und Absolventen der beruflichen Weiterbildung auf hohem Niveau ein.

Darüber hinaus finden sich bei der Betrachtung der Ergebnisse wichtige Erkenntnisse für die Einordnung beruflich Qualifizierter in den Deutschen Qualifikationsrahmen. Die adäquate Einordnung der Meister- und Fachwirtequalifikation, d. h. in die gleichen Stufen wie akademische Qualifikationen, ist aus unserer Sicht unbedingt zu realisieren.



Franz-Josef Knieps MdL
Präsident



Reiner Nolten
Hauptgeschäftsführer

Inhalt

<u>1. Projekthintergrund</u>	<u>6</u>
<u>2. Erhebungsdesign</u>	<u>7</u>
<u>3. Berufswertigkeitsindex</u>	<u>7</u>
<u>4. Niveauvergleich von Weiterbildungsabschlüssen</u>	<u>9</u>
<u>5. Analyse curricularer Bildungsvorgaben</u>	<u>18</u>
<u>6. Ausblick</u>	<u>19</u>
<u>Impressum</u>	<u>20</u>

Die vorliegende Kurzfassung des Abschlussberichtes stellt zentrale Befunde des Projektes Berufswertigkeit vor. Ausführliche Analysen sowie die methodischen Hintergründe werden im wissenschaftlichen Abschlussbericht veröffentlicht. Dieser kann auf der Internetseite des Forschungsprojektes abgerufen werden, wo auch die Kurzberichte zum Projekt verfügbar sind: www.handwerk-nrw.de/berufswertigkeit.

Autoren: Prof. Dr. M. Klumpp, Dr. U. Schaumann, Dr. C. Krins, Dipl.-Hdl. M. Diart

Ausgangslage des Projektes

- Die derzeitige Diskussion um eine mögliche Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildungsabschlüsse bewegt sich zuweilen auf einem unsicheren Fundament: Wissenschaftliche Erhebungen und insbesondere die Operationalisierung einer »Wertigkeit« fehlen in diesem Kontext oftmals.
- Da eine pauschalierte und undifferenzierte Forderung nach »Gleichwertigkeit« die Diskussion eher erschwert als vorantreibt, wurde mit der vorliegenden Studie und dem darin umgesetzten Konzept »Berufswertigkeit« angestrebt, ein konzeptionelles und empirisches Fundament für aktuelle und zukünftige Diskussionen zur Gleichwertigkeit zu schaffen.

Zusammenfassende Ergebnisthesen

- Erstmals wurde mit der Ermittlung des **Maßstabs Berufswertigkeit** bei Führungskräften systematisch die Perspektive der Berufspraxis eingenommen, um die Gleichwertigkeit von Abschlüssen zu untersuchen.
- Der entwickelte Berufswertigkeitsindex (BWI) hat sich im Rahmen der Studie sowohl in konzeptioneller als auch in empirischer Hinsicht bewährt. Er liefert belastbare Ergebnisse für einen Niveauvergleich formaler Bildungsabschlüsse aus der Perspektive der Anforderungen an Führungskräfte in der Berufspraxis. Gleichzeitig bietet das Konzept der Berufswertigkeit eine Grundlage zum systematischen, kriteriengeleiteten Abgleich curricularer Bildungsvorgaben.
- Die Anwendung des externen tätigkeitsbezogenen Maßstabs Berufswertigkeit gibt **fundierte Hinweise auf die bestehende Gleichwertigkeit beruflicher Weiterbildung und hochschulischer Bildung**: Führungskräfte mit einer beruflichen Weiterbildung erzielen etwas bessere Ergebnisse als solche, die ein Studium absolviert haben. Alternative Messkonzepte wie beispielsweise eine differenzierte Betrachtung der Führungskräfte unterschiedlicher Branchen) sowie ein Niveauvergleich zwischen Diplom-Absolventen (typischer hochschulischer Abschluss) und Meistern (typischer Abschluss der beruflichen Weiterbildung) bestätigen die These der Gleichwertigkeit. Allerdings kann auch aufgezeigt werden, dass sich Unterschiede hinsichtlich der Berufswertigkeit mit zunehmender Praxiserfahrung verringern.
- Pauschale Aussagen zur Gleichwertigkeit spezifischer beruflicher Weiterbildungsabschlüsse und Hochschulabschlüsse sind auf der Basis der erhobenen Daten nicht möglich. Da der Schwerpunkt auf der Entwicklung und Erprobung des Maßstabs Berufswertigkeit zum Niveauvergleich beruflicher und hochschulischer Bildungsabschlüsse lag, wurde eine heterogene – der Grundgesamtheit entsprechende – Zusammensetzung der Stichprobe angestrebt. Die Zahl der befragten Führungskräfte mit spezifischen Bildungsabschlüssen ist daher für einen systematischen Vergleich teilweise zu niedrig. Dennoch lassen sich deutliche Unterschiede zwischen der Berufswertigkeit der verschiedenen Bildungsabschlüsse erkennen.
- Die ergänzende Analyse der Curricula widerspricht der These der Gleichwertigkeit nicht, da in der beruflichen Weiterbildung ein größerer Bereich der ermittelten Berufswertigkeitskriterien abgedeckt wird als in der hochschulischen Bildung. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Curricula beruflicher Weiterbildungsabschlüsse und hochschulischer Abschlüsse einen äußerst unterschiedlichen Detaillierungsgrad aufweisen.

1. Projekthintergrund

In dem Projekt 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 Führungskräfte mit beruflichem Weiterbildungs- bzw. hochschulischem Bildungshintergrund anhand des Konzeptes der Berufswertigkeit. Für diese Überprüfung wurden für die berufliche Weiterbildung folgende Abschlüsse ausgewählt: »Betriebswirt/in (HWK)«, »Elektrotechnikermeister/in (HWK)«, »Industriemeister/in Chemie (IHK)«, »geprüfte/r Bilanzbuchhalter/in (IHK)«, »geprüfte/r Handelsfachwirt/in (IHK)«, »Tourismusfachwirt/in (IHK)«. Analog erfolgte eine Auswahl von vier Branchen, in denen entsprechende Abschlüsse auf hochschulischer Seite vorzufinden sind: Elektrobranche, Chemiebranche, Handelsbranche, Tourismusbranche.

Da grundsätzlich davon ausgegangen werden kann, dass sowohl Personen mit Berufsbildungsabschlüssen als auch solche mit Hochschulabschlüssen (bzw. beiden Abschlussarten) als Führungskräfte vorzufinden sind, wurde aufgrund der konzeptionellen Basis zur »Berufswertigkeit« für die Untersuchung zur Gleichwertigkeit die **Personengruppe der Führungskräfte** herangezogen.

Zu Beginn der Untersuchung wurden in einer ersten Befragung 800 Personalverantwortliche nordrhein-westfälischer Unternehmen telefonisch zu den Anforderungen an Führungskräfte befragt. Die Personalverantwortlichen waren aufgefordert, die ermittelten Anforderungen hinsichtlich ihrer Wichtigkeit zu bewerten sowie ihrer Einschätzung nach weitere relevante Anforderungen zu benennen (Kurzbericht 1). Auf

Basis der erhobenen Anforderungen wurde daraufhin ein Vergleichsmaßstab entwickelt, der es erlaubt, die Wertigkeit beruflicher Weiterbildungsabschlüsse und Hochschulabschlüsse aus Sicht der Unternehmensspraxis zu ermitteln (Maßstab Berufswertigkeit, Kurzbericht 2).

Vor der zweiten Befragung erfolgte die Durchführung eines Pretest mit 30 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 zu der Entscheidung, dass die Führungskräfte eine Selbstbewertung ihrer Qualifikationen basierend auf dem Berufswertigkeitsmaßstab vornehmen sollen, da dies zu exakteren und differenzierten Ergebnissen führt als eine Fremdbewertung (Kurzbericht 3).

Schließlich erfolgte, basierend auf dem entwickelten Maßstab Berufswertigkeit, eine **Analyse der Qualifikationen von Führungskräften mit unterschiedlichen formalen Abschlüssen** zur Ermittlung von Niveauunterschieden hinsichtlich der Einordnung in den Berufswertigkeitsmaßstab. Diese Analyse wurde auf Basis der Befragung von 804 Führungskräften in nordrhein-westfälischen Unternehmen durchgeführt. Die Ergebnisse dieses Niveauvergleichs werden im vorliegenden Kurzbericht dargestellt. Ergänzend wurde eine Curriculumanalyse zu den beruflichen Weiterbildungs- bzw. hochschulischen Abschlüssen vorgenommen. Das zentrale Ergebnis wird ebenfalls aufgezeigt.



2. Erhebungsdesign

Im Rahmen des Projekts wurden zwei Befragungen durchgeführt. Das Erhebungsdesign und die Zielset-

zung der beiden Befragungsrunden sind der folgenden Tabelle zu entnehmen.

	1. Befragung	2. Befragung
Zielsetzung	Entwicklung eines einheitlichen Bewertungsinstruments zur Erfassung des Konstrukts der Berufswertigkeit	Niveauvergleich: Personenbezogene Ermittlung der Erfüllung von Anforderungen (Berufswertigkeit), differenziert nach formalen Bildungsabschlüssen
Zielgruppe	Personalverantwortliche aus Unternehmen der vier ausgewählten Branchen	Führungsfiguren aus NRW-Unternehmen in vier ausgewählten Branchen
Grundgesamtheit	Grundgesamtheit: 131.540 IHK-Betriebe und 63.778 HWK-Betriebe	Führungskräfte der Unternehmensstichprobe der ersten Befragungsrounde
Stichprobe	Proportional geschichtete Zufallsstichprobe der Unternehmen; 200 Interviews pro Branche = insgesamt 800 Interviews	Mindestquote von 40 % nach formalen Bildungsbereichen (hochschulische vs. berufliche Weiterbildung); insgesamt 804 Interviews
Methode	Telefoninterview mit standardisiertem Fragebogen	
Fragebogen	Bewertung eines geschlossenen Anforderungskatalogs, ergänzt um offene Fragen nach relevanten Anforderungen	Selbstbewertung, basierend auf dem entwickelten Bewertungsinstrument (Berufswertigkeitsindex)

3. 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 erste Befragungsrounde, Kurzbericht 1).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 Berufswertigkeitsindex handelt es sich um einen summierten, ungewichteten Index der Einzelratings. Der hypothetische Wertebereich dieses Index reicht von 0 (Bewertung aller Kriterien mit »mangelhaft«) bis 100 (Bewertung aller Kriterien mit »sehr gut«). Im Rahmen von Skalenanalysen konnte die statistische Güte des Berufswertigkeitsindex bestätigt werden.²

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 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 -einsatzplanung/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

4. Niveauvergleich von Weiterbildungsabschlüssen

Nachstehend erfolgt die Darstellung zentraler Ergebnisse der beschriebenen Führungskräftebefragung: Nach statistischen Angaben zu den Befragten (Abschnitt 4.1.) sowie der Erläuterung des Ausgangspunktes des Niveauvergleichs (Abschnitt 4.2.) werden einzelne Berufswertigkeitsindizes analysiert, um Aussagen zur Berufswertigkeit hochschulischer Abschlüsse und beruflicher Weiterbildungsabschlüsse zu treffen (Abschnitt 4.3.). Darüber hinaus erfolgen weitere Analysen auf der Basis des Berufswertigkeitsindex (Abschnitt 4.4.).

4.1. Gegenstand des Niveauvergleichs: Die befragten Führungskräfte

An der Befragung, die von Dezember 2007 bis Februar 2008 durchgeführt wurde, nahmen insgesamt 804 Führungskräfte nordrhein-westfälischer Betriebe teil. In der Stichprobe, die durch die Befragung abgedeckt wurde, sind Handwerksunternehmen mit einem Anteil von 14,2% und Unternehmen des Industrie- und Handelssektors mit 85,8% vertreten. Vier Branchen standen im Fokus der Befragung: Die Chemiebranche und die Tourismusbranche sind mit Anteilen von 29,5% bzw. 28,6% etwas stärker vertreten als die Handels- und die Elektrobranche (21,9% bzw. 20,0%). Von den insgesamt 804 befragten Führungskräften haben 507 Personen eine vollständige Selbstbewertung anhand des Berufswertigkeitsindex vorgenommen. Diese 507 Personen haben ihre Qualifikationen mit jeder einzelnen Anforderung abgeglichen, bei ihnen weisen die ermittelten Berufswertigkeitsindizes dementsprechend keine »Lücken« auf (vergleiche Anforderungskriterien aus Abschnitt 3.).

Da sich die unten dargestellten Berechnungen der Berufswertigkeitsindizes auf diese Gruppe konzentrie-

ren, werden im Folgenden ihre statistischen Charakteristika vorgestellt.

Beschäftigtengrößenklassen der Unternehmen, in denen die Führungskräfte tätig sind

Von den 507 Befragungsteilnehmern, die vollständige Angaben zum Berufswertigkeitsindex machen, haben 464 eine Einordnung ihres Unternehmens in eine Beschäftigtengrößenklasse vorgenommen.

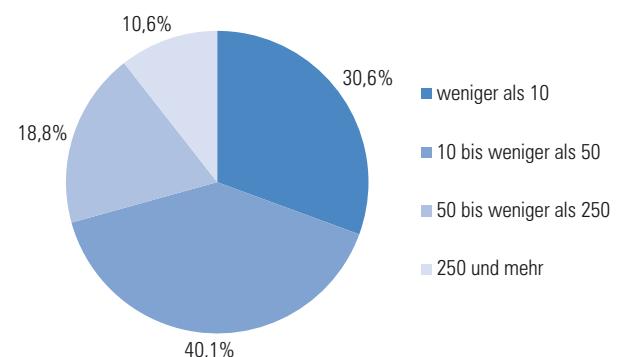


Abbildung 1: Mitarbeitergrößenklassen der befragten Unternehmen (n=464)

Es zeigt sich, dass der Großteil der Unternehmen (40,1%), in denen die befragten Führungskräfte tätig sind, zwischen 10 und 49 Mitarbeiter beschäftigt. An zweiter Stelle folgen Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten (30,6%). Größere Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten sind in der Stichprobe mit insgesamt 29,4% vertreten.

Geschlecht und Alter der Führungskräfte

Von den befragten Führungskräften sind 78,9% Männer und 21,1% Frauen. Der Frauenanteil der Stichprobe liegt geringfügig unter dem Anteil vergleichbarer Studien zu Führungskräften.

So wurde etwa im Jahr 2005 ein Frauenanteil an »Führungskräften (einschließlich leitende Angestellte)« von 24,4 % bzw. an »Vorständen, Geschäftsführer/innen, tätige Inhaber/innen« von 22,3 % gemessen.³ Fast die Hälfte der befragten Führungskräfte ist 41–50 Jahre alt (45,1 %). Es folgen Führungskräfte, die älter als 50 Jahre sind (28,3 %). Jüngere Führungskräfte (31–40 Jahren, 21,8 %) bzw. unter 31 Jahren (4,8 %) sind weniger häufig vertreten.

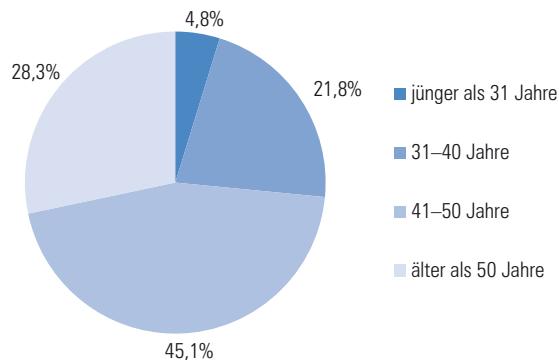
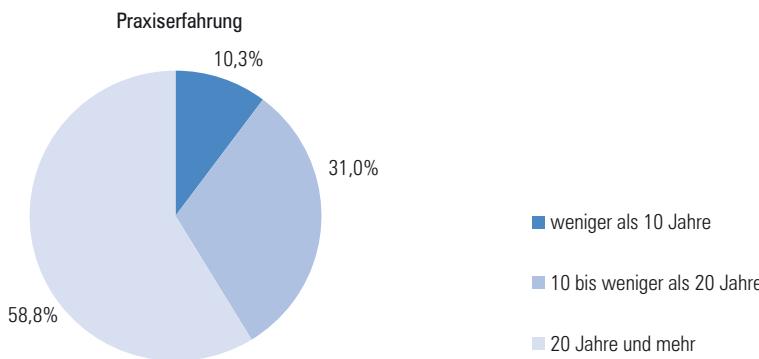


Abbildung 2: Alter der befragten Führungskräfte (n=505)

Praxiserfahrung der Führungskräfte

Weit über die Hälfte der befragten Führungskräfte weist mindestens 20 Jahre Berufserfahrung auf (58,8 %). Während Führungskräfte mit 10 bis unter 20 Jahre Praxiserfahrung fast mit einem Drittel vertreten sind (31,0 %), weisen nur etwa 10 % von ihnen weniger als 10 Jahre Praxiserfahrung auf.



Führungsverantwortung der Führungskräfte

Es zeigt sich eine annähernd drittelparitätische Aufteilung der befragten Führungskräfte über die drei Kategorien unterschiedlicher Dauer ihrer Führungsverantwortung. Mit knappem Abstand weist der Großteil der befragten Führungskräfte (38,1 %) eine Führungsverantwortung von 10 bis unter 20 Jahre auf.

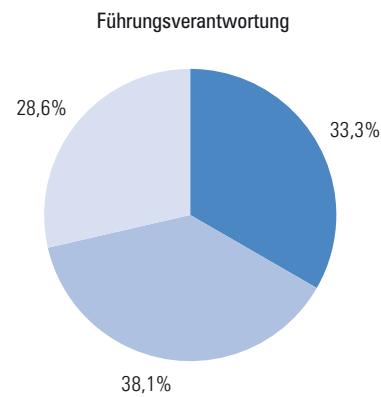


Abbildung 3: Praxiserfahrung und Führungsverantwortung der befragten Führungskräfte (n=507)

4.2. Ausgangspunkt des Niveauvergleichs

Das Ziel der Befragung war eine Untersuchung zur Gleichwertigkeit von beruflichen Weiterbildungsabschlüssen und hochschulischen Abschlüssen. In der Befragung wurden daher mithilfe dichotomer Angaben zu einem absolvierten Studium (Ja/Nein) bzw. zu

einer absolvierten beruflichen Weiterbildung (Ja/Nein) vier Untergruppen gebildet. Absolute und relative Häufigkeiten der Untergruppen sind der folgenden Tabelle zu entnehmen. Die beiden markierten Untergruppen »ausschließlich Studium« (im Folgenden kurz: »Studium«) und »ausschließlich berufliche Weiterbildung«

³ Vgl. Kay, R. (2007) : Auf dem Weg in die Chefetage. Betriebliche Entscheidungsprozesse bei der Besetzung von Führungspositionen. S. 16. Betrachtet man alle Befragten (und nicht nur diejenigen, die vollständige Angaben zum Berufswertigkeitsindex gemacht haben), entspricht die Verteilung annähernd dem Anteil der weiblichen leitenden Angestellten in der Untersuchung von Kay (Frauenanteil für alle Befragten: 24,9 %).

	berufliche Weiterbildung	keine berufliche Weiterbildung
Studium	107 (13,3%)	216 (26,9%) Gruppe »Studium«
kein Studium	279 (34,7%) Gruppe »berufliche Weiterbildung«	202 (25,1%)

(kurz: »berufl. WB«) stehen im Fokus des Interesses der folgenden Auswertungen.

4.3. Ergebnisse des Niveauvergleichs auf der Basis des Berufswertigkeitsindex

Wie in Abschnitt 3. dargestellt, gibt der *Berufswertigkeitsindex (BWI)* Aufschluss darüber, wie stark die befragten Führungskräfte 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 Führungskräfte hinsichtlich aller Kriterien mit »sehr gut« benennen. Erwartungsgemäß schätzten sich einige Führungskräfte stärker (maximal erreichter BWI: 98,6), andere schwächer ein (minimal erreichter BWI: 49,3) ein. Im Durchschnitt wurde von

allen Befragten ein Berufswertigkeitsindex von 74,3 erreicht (Standardabweichung (STABW): 8,53).

Zur vollständigen Betrachtung der Vergleichbarkeit verschiedener erreichter Werte des Berufswertigkeitsindex ist für jede untersuchte Subgruppe die Abbildung der gesamten Verteilung notwendig, da ansonsten mitunter Teilaussagen mit relevanten Informationen⁴ 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.

Allgemeiner Vergleich: Studium versus berufliche Weiterbildung

Abbildung 4 zeigt die Verteilung der erzielten Berufswertigkeitsindizes differenziert nach der Gruppe der Führungskräfte, die (ausschließlich) ein Studium absol-

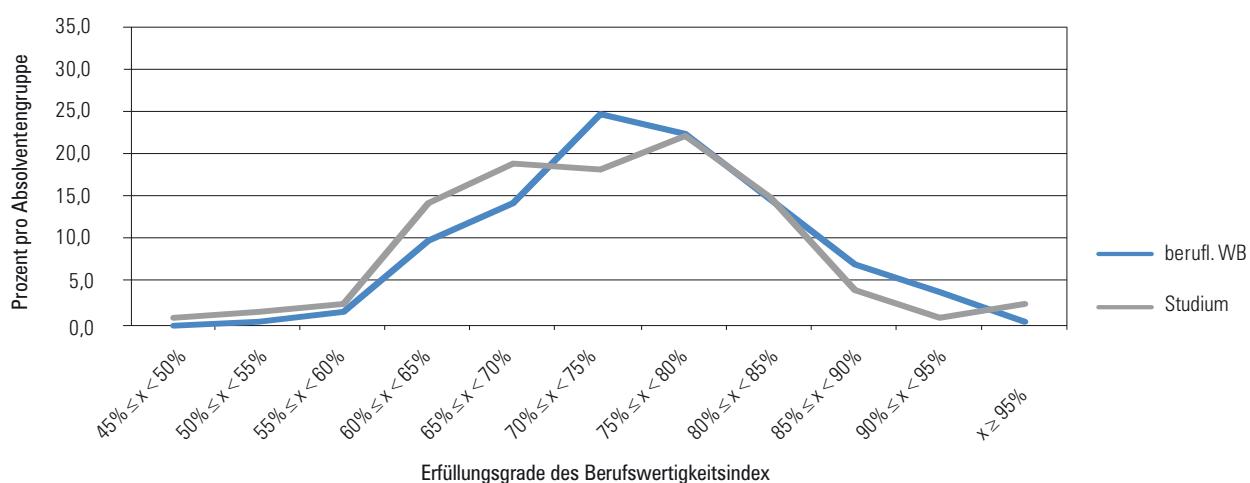


Abbildung 4: BWI-Verteilung der Gruppen mit beruflicher Weiterbildung/mit Studium

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

Lesebeispiel zu Abbildung 4: Der größte Anteil der befragten Absolventen einer beruflichen Weiterbildung (knapp 25%) erreicht einen Berufswertigkeitsindex (BWI) von 70 % bis unter 75 %. Das bedeutet etwa, dass der Großteil der Führungskräfte mit Weiterbildung (ca. 25%) wichtige Anforderungen, die die berufliche Praxis an sie stellt, nach eigener Einschätzung zu 70 % bis unter 75 % erfüllt. Ein bedeutender Anteil derjenigen, die ein Studium absolviert haben (etwa 22%), erreicht einen BWI von 75 % bis unter 80 %.

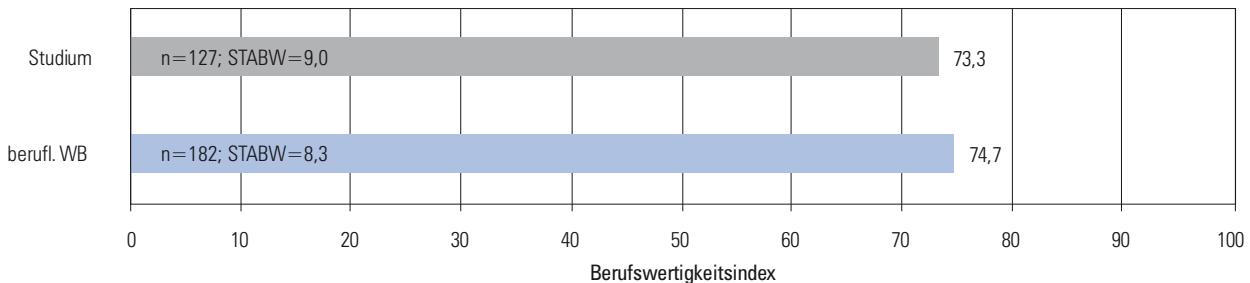


Abbildung 5: BW-Indizes der Gruppen mit beruflicher Weiterbildung/mit Studium

viert haben und der Gruppe von Führungskräften mit (ausschließlich) beruflicher Weiterbildung.

Bei der näheren Betrachtung der beiden Grafen in Abbildung 4 zeigt sich, dass die berufliche Weiterbildung im Hinblick auf die befragten Führungskräfte im Bereich von 0 % bis unter 70 % des BW-Erfüllungsgrades *unter* dem Studium liegt, dagegen im Bereich von 70 % bis unter 95% *darüber*. Schließlich wird die berufliche Weiterbildung im Bereich über 95 % bis 100 % des BW-Erfüllungsgrades wieder vom Studium »überholt«.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass beide Funktionen in weiten Teilen nahezu deckungsgleich verlaufen. Die Verläufe geben berechtigten Anlass zu der Vermutung, dass die *Berufswertigkeit* von Studium und beruflicher Weiterbildung ähnlich ist. Diese Vermutung wird bestärkt durch die nachfolgende Betrachtung der durchschnittlichen Berufswertigkeitsindizes aller beruflich bzw. hochschulisch weitergebildeten Führungskräfte mit vollständigen Angaben zum BWI.

Die Absolventen beruflicher Weiterbildungen liegen mit einem BWI von 74,7 demnach knapp vor den Absolventen von Studiengängen an Hochschulen, die im Durchschnitt einen BWI von 73,3 erreichen (Differenz: 1,4 Indexprozentpunkte). Auf der Grundlage der Mittelwerte und der Verteilung der Berufswertigkeitsindizes kann die These formuliert werden, dass die Berufswertigkeit beruflicher und hochschulischer Abschlüsse weitgehend als vergleichbar angesehen werden kann und damit auch ein wissenschaftlich fundierter Hinweis auf die Gleichwertigkeit der betrachteten formalen Abschlussgruppen vorliegt.

Differenzierte Betrachtung nach Branchen (Studium versus berufliche Weiterbildung)

Auch der differenzierte Blick auf die Berufswertigkeitsindizes in den vier untersuchten Branchen – unterschieden nach Absolventen beruflicher und hochschulischer Abschlüsse – bestätigt die These der Gleichwertigkeit. In jeder Branche erreichen die Führungskräfte mit einer ausschließlich beruflichen Wei-

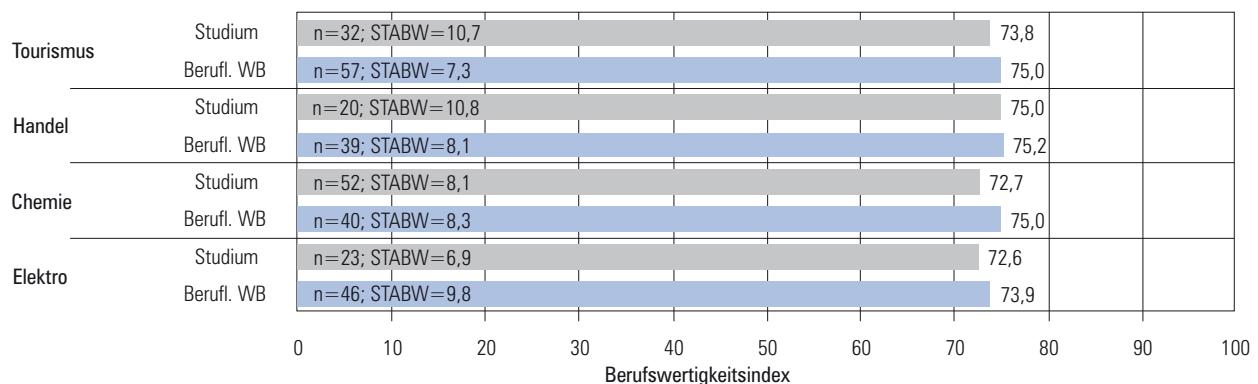


Abbildung 6: BW-Indizes der Gruppen mit beruflicher Weiterbildung/mit Studium nach Branchen

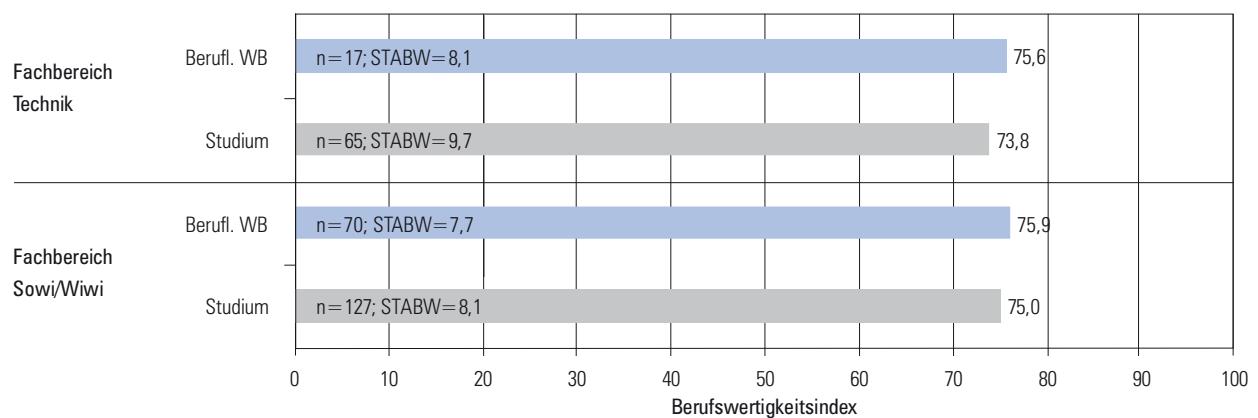


Abbildung 7: BW-Indizes der Gruppen mit beruflicher Weiterbildung/mit Studium nach Fachbereichen

terbildung einen höheren BWI als solche mit einem ausschließlich hochschulischen Abschluss.

Weiterbildungen höhere Berufswertigkeitsindizes als Studienabschlüsse.

Fachbereichsbezogener Vergleich

Der nach zwei Fachbereichen differenzierte Vergleich von beruflichen und hochschulischen Abschlüssen bestätigt die bereits formulierte These der grundsätzlichen Gleichwertigkeit von Weiterbildungsabschlüssen des beruflichen und Abschlüssen des hochschulischen Bereichs.

Im Fachbereich Sozial- und Wirtschaftswissenschaften sowie im Fachbereich Technik⁵ erreichen berufliche

Differenzierte Betrachtung nach absolviertem Berufsausbildung

Da auch eine klassische Berufsausbildung von Relevanz für das qualifikatorische Profil von Führungskräften sein kann, wurde untersucht, ob sich Unterschiede für akademisch qualifizierte Führungskräfte identifizieren lassen, je nachdem, ob diese eine Berufsausbildung absolviert haben oder nicht.

⁵ Der »Fachbereich Technik« bezieht sich auf die beruflichen Weiterbildungen zum Techniker, Industriemeister Chemie und Elektrotechnikermeister bzw. auf Studiengänge in den Fachrichtungen Chemie und Elektrotechnik. Der »Fachbereich Sowi/Wiwi« bezieht sich auf die beruflichen Weiterbildungen zum Tourismusfachwirt, Betriebswirt des Handwerks, Handelsfachwirt und Bilanzbuchhalter bzw. auf Studiengänge in den Fachrichtungen Wirtschaftswissenschaften und Tourismus.

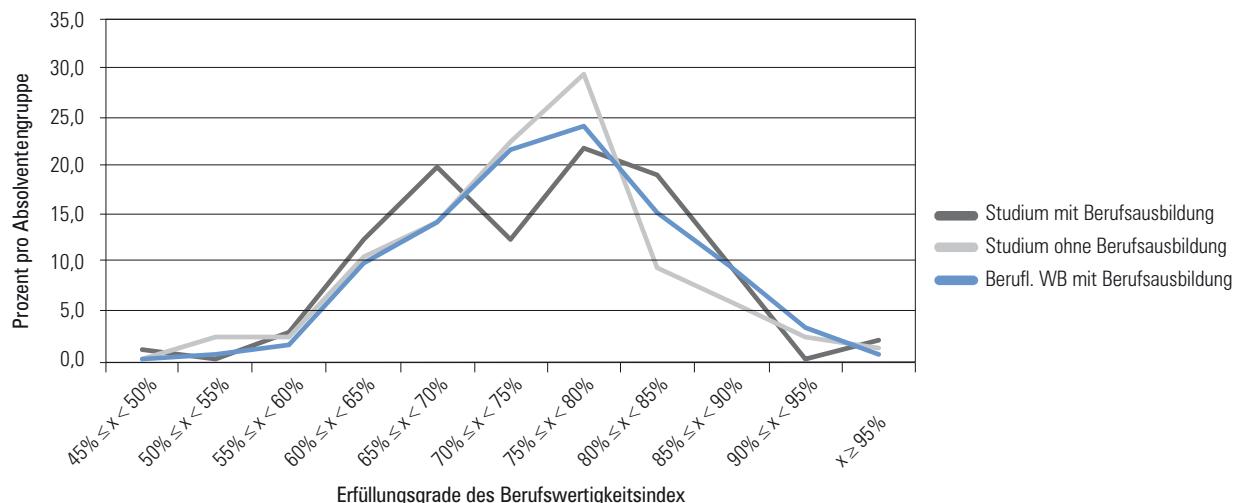


Abbildung 8: BW-Verteilung der Gruppen mit beruflicher Weiterbildung/mit Studium nach existenter Berufsausbildung

Die Betrachtung der Modi (am stärksten vertretene Größenklasse) der Verteilung der drei Gruppen legt auf den ersten Blick nahe, dass Studienabsolventen ohne eine Berufsausbildung höhere BW-Indizes erreichen würden als Studienabsolventen bzw. Absolventen beruflicher Weiterbildungen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung: Die erstgenannte Gruppe erreicht zu knapp 30 % einen BWI von 75 % bis unter 80 %. Die Betrachtung der Mittelwerte für die drei Gruppen zeichnet jedoch ein differenzierteres Bild (vgl. Abbildung 9): Führungskräfte mit Studium und einer Berufsausbildung erzielen einen

minimal höheren Berufswertigkeitsindex (75,2), als solche ohne Berufsausbildung (74,0). Beide BWI liegen jedoch unter dem von Führungskräften mit beruflicher Weiterbildung und Berufsausbildung (75,2).

Diplomabschluss versus Meisterabschluss

Ergänzend zu den oben dargestellten Vergleichen beruflicher und hochschulischer Abschlüsse wurden Führungskräfte, die Hochschulstudiengänge mit einem Diplom abgeschlossen haben, mit Führungskräften verglichen, die einen Meisterabschluss aufweisen.⁶

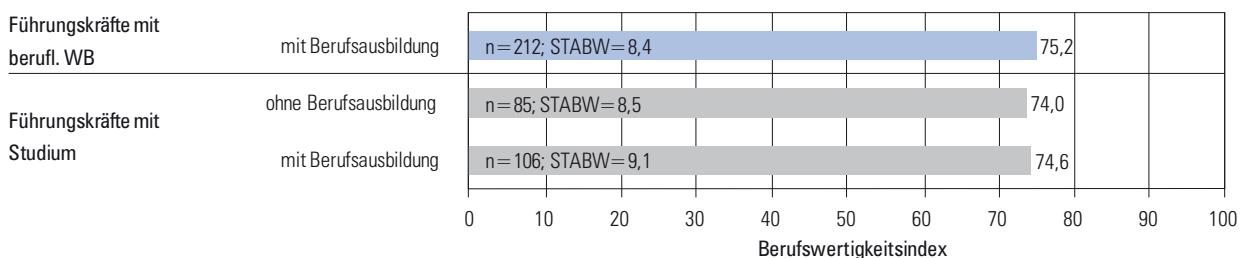


Abbildung 9: BW-Indizes der Gruppen mit beruflicher Weiterbildung/mit Studium nach vorhandener Berufsausbildung

6 Es wurden jeweils wieder nur die »Ausschlussgruppen« betrachtet, die entweder ausschließlich ein Diplom oder ausschließlich eine Meister- oder Techniker- bzw. Fachwirtequalifizierung (HWK oder IHK) erworben haben: Die Führungskräfte mit Diplom haben lediglich ein Studium abgeschlossen, nicht jedoch eine berufliche Weiterbildung. Umgekehrt haben die Meister keine zusätzliche hochschulische Weiterbildung absolviert.

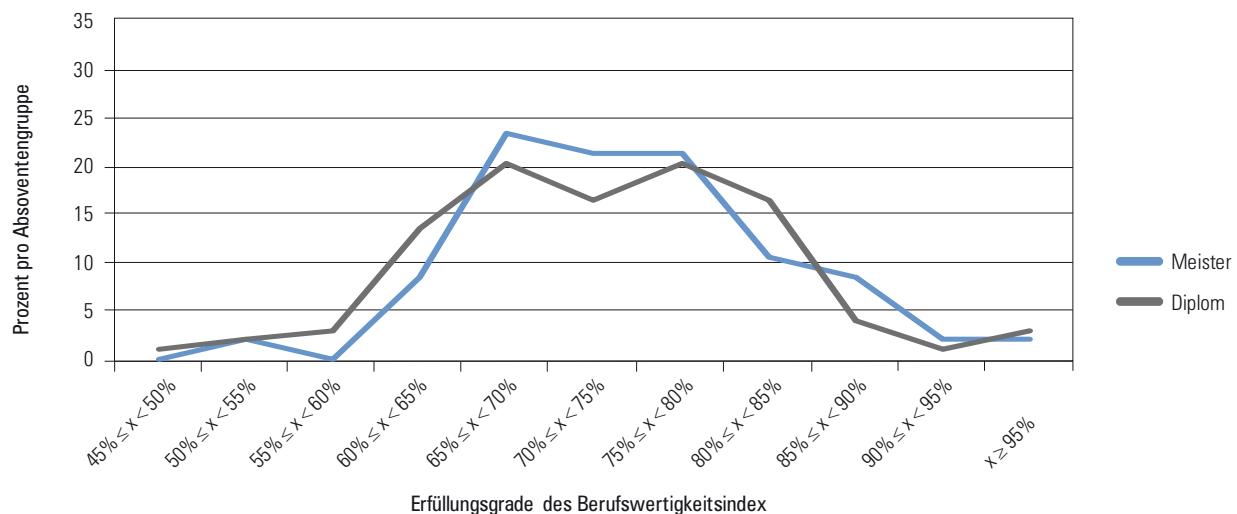


Abbildung 10: BW-Verteilung der Gruppen mit Abschluss »Diplom«/mit Meisterabschluss

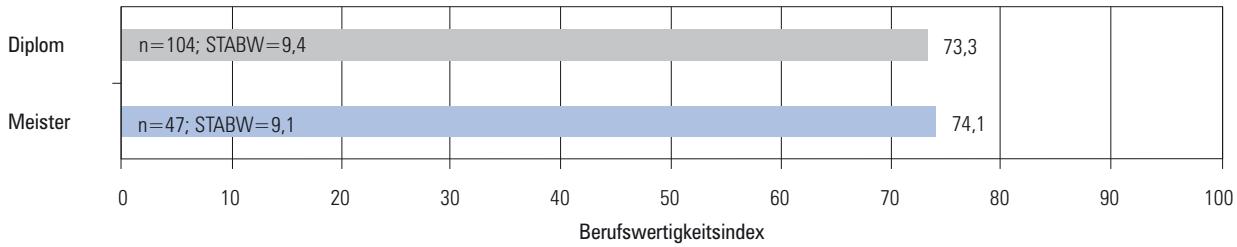


Abbildung 11: BW-Indizes der Gruppen mit Abschluss »Diplom«/mit Meisterabschluss

Auch bei diesem Messkonzept bestätigt sich der Befund der Gleichwertigkeit der Bildungsabschlüsse: Beide Gruppen erreichen nahezu identische Berufswertigkeitsindizes, wie Verteilungen und Berufswertigkeitsindizes veranschaulichen.

Veränderung der Berufswertigkeit mit der Praxiserfahrung

Im Rahmen der vorliegenden Studie, in der die Frage nach einer möglichen Gleichwertigkeit beruflicher und hochschulischer Bildungsabschlüsse untersucht wurde, ist zu vermuten, dass sich die Qualifikationen der Absolventen von beruflichen Weiterbildungen und eines Studiums im Laufe der Zeit aufgrund gewonnener Praxiserfahrungen verändern. Daher wurde

eine nach Praxiserfahrung differenzierte Analyse der Berufswertigkeitsindizes durchgeführt.

Das Ergebnis dieser differenzierten Analyse ist sehr interessant: Es wird deutlich, dass die Berufswertigkeit von Führungskräften mit einem absolvierten Hochschulstudium mit steigender Praxiserfahrung zunimmt. Bei Führungskräften mit einer ausschließlich beruflichen Weiterbildung offenbart sich ein gegenläufiger Effekt. Die Berufswertigkeit sinkt mit zunehmender Praxiserfahrung. Dieser Befund lässt sich unterschiedlich interpretieren:

- Einerseits lassen sich die gegenläufigen Effekte auf Veränderungen der Inhalte und der Konzeption der erfassten Studiengänge bzw. beruflichen Weiterbildungen zurückführen (d.h. Befragte haben zu unter-

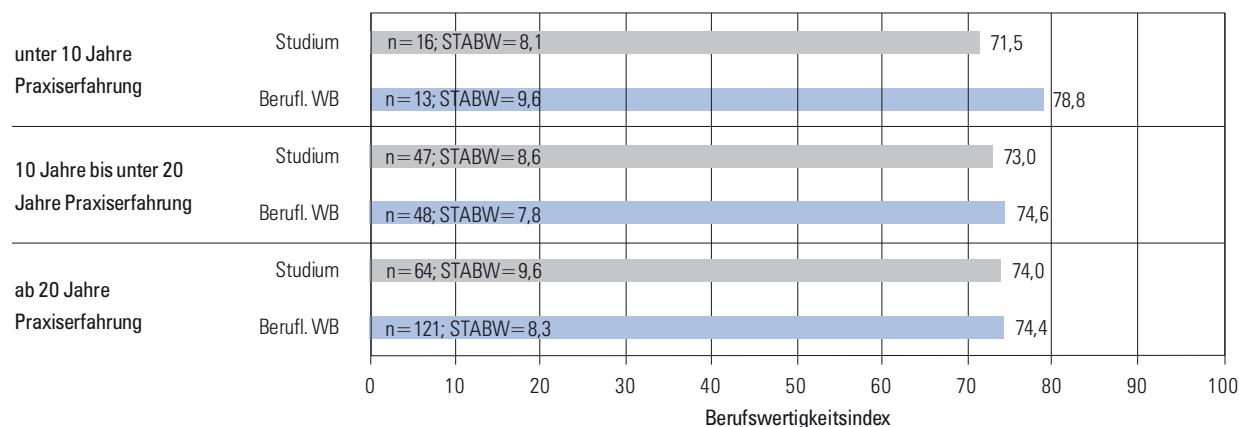


Abbildung 12: BW-Indizes der Gruppen mit beruflicher Weiterbildung/mit Studium nach Praxiserfahrung

schiedlichen Zeitpunkten unterschiedliche Qualifikationen erworben).

- Andererseits lässt sich vermuten, dass beruflich weitergebildete Personen eingangs eine höhere Berufswertigkeit (employability) aufweisen, jedoch im Vergleich zu Akademikern geringere Kompetenzen zum lebenslangen Lernen erworben haben. Die Kompetenz des kontinuierlichen Wissenserwerbs ermöglicht es den Absolventen eines Hochschulstudiums, anfängliche Defizite hinsichtlich der praktischen Anwendung ihres Wissens mit der Zeit aufzuholen. Führungskräfte mit beruflicher Weiterbildung nehmen hingegen eine Abnahme ihrer Qualifikationen im Laufe der Zeit wahr.

Eine empirische Überprüfung beider Thesen müsste aufgrund der zum Teil sehr geringen Fallzahlen erfolgen.

dungsabschlüsse. Diese Analysen sind insofern nicht repräsentativ, als größtenteils nur sehr kleine Fallzahlen realisiert werden konnten. Dennoch lässt sich auf der Basis der Ergebnisse vermuten, dass große Unterschiede zwischen den Abschlüssen bestehen. Dies wird daran deutlich, dass die Berufswertigkeitsindizes der Abschlüsse über eine Bandbreite von 9,4 Indexpunkten streuen. Innerhalb dieser Mittelwertdifferenz liegt der Berufswertigkeitsindex des Studiums.

Die sechs Weiterbildungsabschlüsse erreichen also teilweise höhere, teilweise niedrigere Berufswertigkeitsindizes. Auf der Basis des vorliegenden Ergebnisses können demnach keine detaillierten Aussagen zur Gleichwertigkeit einzelner beruflicher Weiterbildungsabschlüsse mit Hochschulabschlüssen getroffen werden. Interessant wäre hier sicherlich die weitere empirische Erforschung dieser Tendenzen, um belastbare Aussagen treffen zu können.

4.4. Weitere Analysen auf der Basis des Berufswertigkeitsindex

Vergleich ausgewählter beruflicher Weiterbildungabschlüsse

Ergänzend zum Niveauvergleich beruflicher und hochschulischer Abschlüsse erfolgte eine Analyse des Berufswertigkeitsindex spezifischer beruflicher Weiterbil-

Vergleich je nach Hochschulabschluss

Sowohl Verteilungen als auch Mittelwerte der Berufswertigkeitsindizes von Universitäts- und Fachhochschulabsolventen zeigen, dass Universitätsabschlüsse einen höheren Berufswertigkeitsindex erreichen als Fachhochschulabschlüsse: Die Verteilung des Univer-

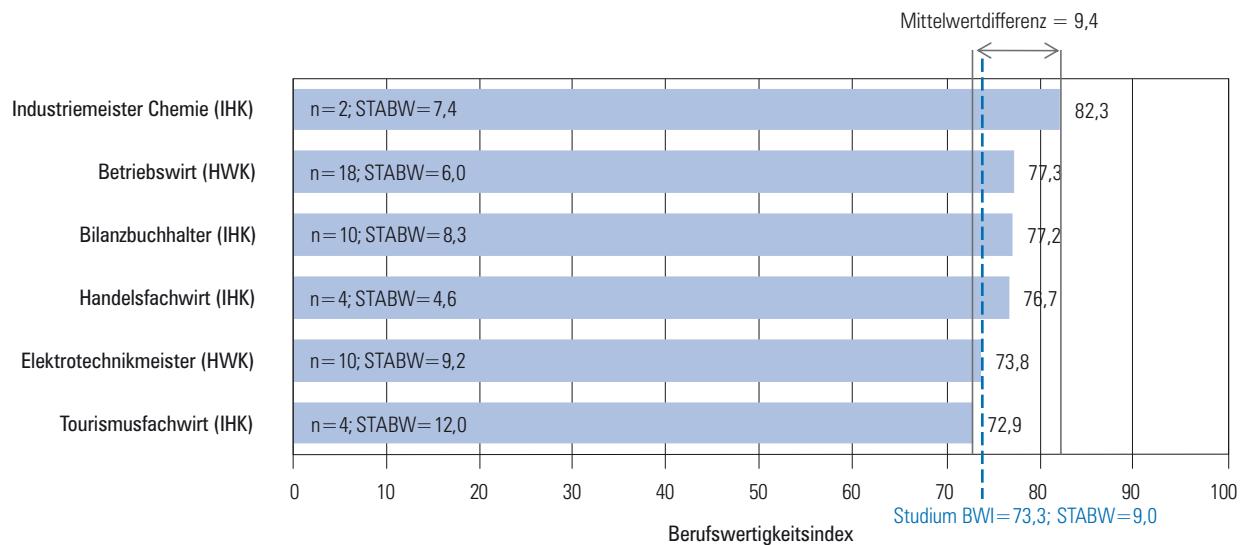


Abbildung 13: BW-Indizes für sechs Gruppen mit beruflichen Weiterbildungsabschlüssen

sitätsabschlusses liegt rechts von dem des Fachhochschulabschlusses. Führungskräfte mit Universitätsstudium weisen demnach eine höhere Berufswertigkeit auf als solche mit einem Fachhochschulstudium.

Interessant an diesem Ergebnis ist, dass in der Curriculumanalyse ausgewählter hochschulischer Abschlüsse Prüfungsordnungen von Fachhochschulstudiengängen eine *höhere* Berufswertigkeitsabdeckung erzielten als Universitäts-Prüfungsordnungen (vergleiche Abschnitt 5.). Dies bedeutet, dass die ausschließlich

curricularen Potentiale zur Qualifikation von Führungskräften in den Universitätsstudiengängen *geringer* sind, während der bei Führungskräften gemessene Berufswertigkeitsindex der Absolventen von Universitäten vergleichsweise höher ist als bei Fachhochschulabsolventen. Ein möglicher Erklärungsansatz hierfür könnte eine relativ gesehen höhere *Selbstorganisations- und Adoptionsfähigkeit* oder die in personenbezogenen Eigenschaften *abweichende Personengruppe* im Universitätsstudium sein.

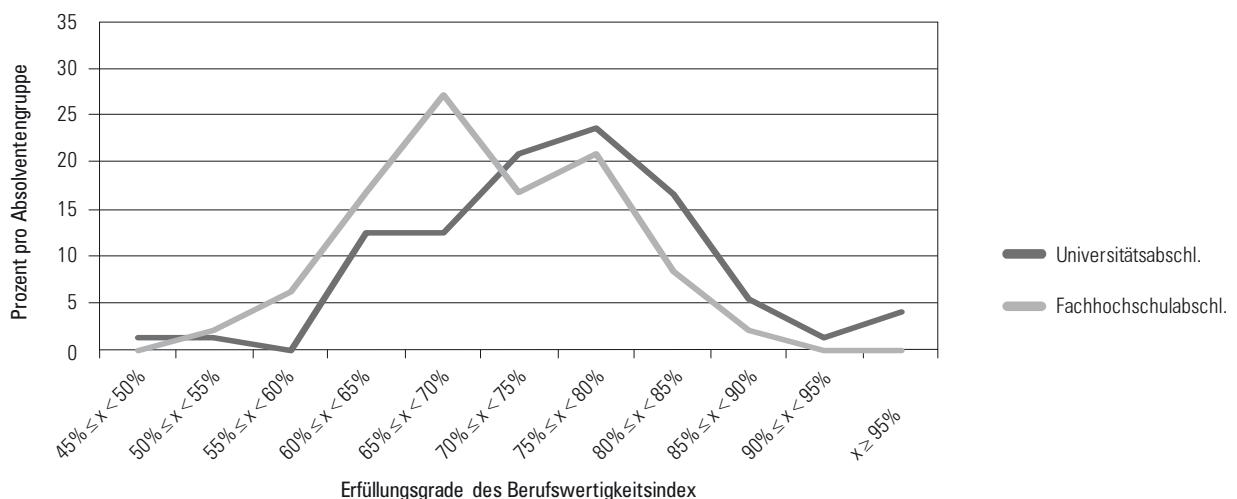


Abbildung 14: BW-Verteilung der Gruppen mit Universitätsabschluss/mit Fachhochschulabschluss

5. Analyse curricularer Bildungsvorgaben

Im Rahmen der Analyse der curricularen Bildungsvorgaben wurde untersucht, zu welchem Grad die Lerninhalte und Lernziele der Curricula (Prüfungsordnungen, Rahmenlehrpläne etc.) die 36 Berufswertigkeitsanforderungen abdecken (siehe Abschnitt 3. *Berufswertigkeitsabdeckung*). Die ausführliche Methodik und Details können im *wissenschaftlichen Abschlussbericht* nachvollzogen werden.

Für die *beruflichen Weiterbildungsabschlüsse* wurde eine *Intensitätsanalyse* vorgenommen. Auf der Basis der formulierten Lernziele konnte regelgeleitet entschieden werden, ob die jeweilige Kategorie (a) im Curriculum nicht enthalten ist, (b) am Rande oder (c) ausführlich behandelt wird. Während für die beruflichen Weiterbildungsabschlüsse Verordnungen mit detaillierten Lernzielen vorliegen, liegen für die hochschulischen Abschlüsse lediglich Prüfungsordnungen vor, die keine expliziten Lernzielkataloge enthalten.

Daher wurde für die *hochschulischen Abschlüsse* eine *gewichtete Frequenzanalyse* vorgenommen: Es wurde geprüft, ob die jeweilige Berufswertigkeitskategorie im Curriculum enthalten ist. Zudem wurde nach Pflicht- und Wahlpflichtfächern differenziert. Wahlpflichtfächer erhielten eine niedrigere Gewichtung als Pflichtfächer.⁷

Die Berufswertigkeitsabdeckung der beruflichen Weiterbildungsgänge ist aufgrund der unterschiedlichen Detailliertheit der Curricula nicht unmittelbar mit denen der Studiengänge vergleichbar. Es kann somit lediglich ein systematischer Vergleich innerhalb der Gruppe beruflicher sowie innerhalb der Gruppe der

hochschulischen Abschlüsse erfolgen. Dennoch werden in Abbildung 15 die analysierten beruflichen und hochschulischen Weiterbildungsabschlüsse nebeneinander gestellt.

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Curriculumanalyse der **These der Gleichwertigkeit beruflicher und hochschulischer Abschlüsse nicht widerspricht**. Eher noch deuten die Ergebnisse auf eine höhere Berufswertigkeitsabdeckung der beruflichen Weiterbildungsabschlüsse im Vergleich zu den hochschulischen Abschlüssen hin. Diese Unterschiede sind jedoch v.a. auf detailliertere Vorgaben zu Lernzielen und -inhalten zurückzuführen. Als weiteres Ergebnis der Curriculumanalyse lässt sich festhalten, dass es für den Niveauvergleich von Bildungsabschlüssen sinnvoll ist, neben der Analyse curricularer Bildungsvorgaben auch die tatsächlichen berufsbezogenen Qualifikationen der Absolventen der Weiterbildungsabschüsse (d.h. die Berufswertigkeit) zu erfassen. So kann der Grad der Anforderungsabdeckung im Curriculum von der tatsächlichen Absolventenqualifikation abweichen.

Dies hat sich im Rahmen der vorliegenden Studie u.a. bei der Analyse des Weiterbildungsabschlusses des *Bilanzbuchhalters (IHK)* gezeigt: Während das entsprechende Curriculum eine vergleichsweise niedrige BW-Abdeckung in Höhe von 22,2 Prozent aufweist, erreichen Führungskräfte, die diesen Weiterbildungsabschluss erworben haben, einen überdurchschnittlich positiven Berufswertigkeitsindex in Höhe von 77,2 Prozent. Eine umgekehrte Tendenz lässt sich bei der Analyse des *Tourismusfachwirts (IHK)* erkennen: Die

⁷ Die unterschiedliche Detailliertheit der Curricula ist u.a. auf abweichende Lehr- und Prüfungsprinzipien zurückzuführen: Aufgrund der Notwendigkeit, einheitliche Standards festzulegen (Prinzip: »Wer lehrt, prüft nicht«), weisen die Curricula der beruflichen Fortbildungen eine sehr hohe Detaillierung auf. Aufgrund des gegenläufigen Prinzips der Freiheit von Forschung und Lehre weisen die Curricula der hochschulischen Fortbildungen hingegen eine teilweise deutlich geringe Detaillierung auf.

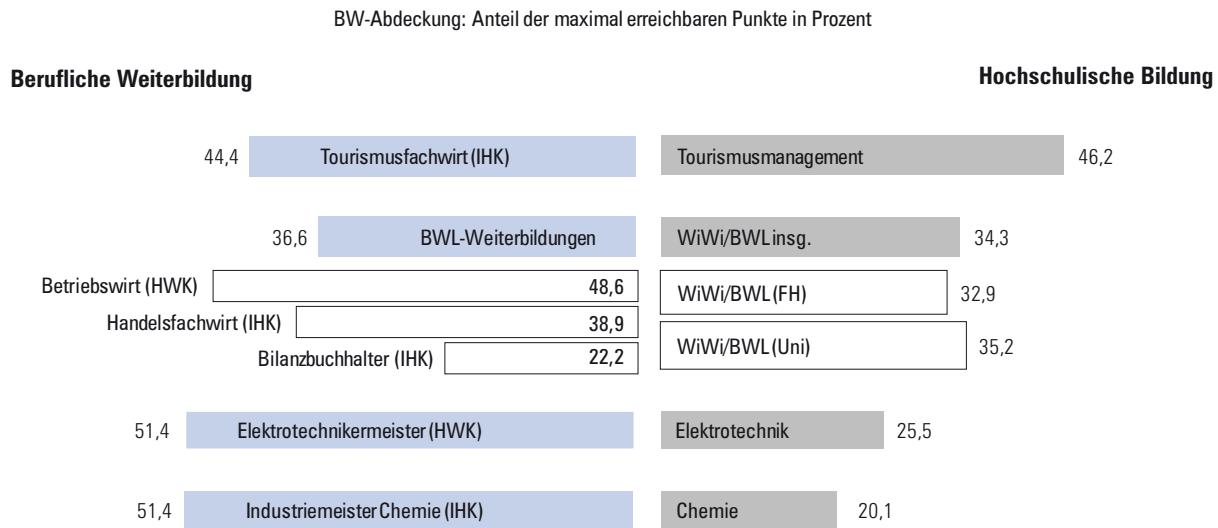


Abbildung 15: BW-Abdeckung der Curricula beruflicher und hochschulischer Bildung

Berufswertigkeitsabdeckung des entsprechenden Curriculums ist im Vergleich mit den anderen untersuchten beruflichen Weiterbildungsabschlüssen eher hoch. Die Führungskräfte, welche die Weiterbildung zum Tourismusfachwirt abgeschlossen haben, erzielen hingegen einen vergleichsweise niedrigen Berufs-

wertigkeitsindex. Relativierend ist hierbei einzuwenden, dass die Analysen der Berufswertigkeitsindizes der verschiedenen Weiterbildungsabschlüsse auf *äußerst geringen Fallzahlen* basieren.

6. Ausblick

- Die Verwendung des Konzeptes Berufswertigkeit als Bewertungsindex persönlicher Qualifikationen ist aufschlussreich für die Untersuchung einer Gleichwertigkeit verschiedener formaler Bildungsabschlüsse. Dies konnte durch die vorliegende empirische Erhebung methodisch untermauert werden. Die Verwendung des entwickelten Bewertungsindex kommt der Forderung nach »employability« nach und bereichert zudem die Diskussion um die Entwicklung betrieblicher Führungskräfte.
- Der Maßstab Berufswertigkeit und die Ergebnisse dieser Studie könnten die laufende Diskussion um

die Entwicklung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) inhaltlich unterstützen:

- a) Aspekte des Berufswertigkeits-Maßstabs könnten als mögliche Hierarchisierungskriterien in den Deutschen Qualifikationsrahmen (bspw. aufgeteilt auf die Kategorien »Kenntnisse/Fertigkeiten/Kompetenzen«) einfließen.
- b) Damit wäre ein Votum für eine stärkere Orientierung an beruflichen Anforderungen nach dem Konzept der »employability« sowie der Führungskräfteentwicklung (anstatt einer Schul-/Hoch-

schulorientierung) der Deskriptoren und Kategorien verbunden.

■ Der Schwerpunkt der vorliegenden Studie lag auf der Entwicklung und Erprobung des Maßstabs Berufswertigkeit zum Niveauvergleich beruflicher und hochschulischer Bildungsabschlüsse. Diese Zielsetzung wurde sowohl methodisch als auch in Be-

zug auf die inhaltlichen Ergebnisse erreicht. Die hier dargestellte spezifische Untersuchungskonzeption der Berufswertigkeit bietet daher ein differenziertes und innovatives wissenschaftliches Fundament für weitere Erhebungen zur Gleichwertigkeit formaler Bildungsabschlüsse (bspw. im Rahmen von Absolventen- bzw. Verbleibsstudien) sowie für die bildungspolitische Entscheidungsvorbereitung.

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
Dipl.-Kfm. Alexander Busch | Telefon (02 11) 30 07-719 | E-Mail: alexander.busch@handwerk-nrw.de

Projektpartner: FOM Fachhochschule für Oekonomie & Management Essen
Sigsfeldstraße 5 | 45141 Essen
Prof. Dr. Matthias Klumpp, Dr. Christina Krins

Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln (FBH)
Herbert-Lewin-Straße 2 | 50931 Köln
Dr. Uwe Schaumann, Dipl.-Hdl. Martin Diart

Auftraggeber: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen
Fürstenwall 25 | 40219 Düsseldorf
Dr. Michael Heidinger | Telefon: (02 11) 855-3131 | Fax: (02 11) 855-4770 | E-Mail: michael.heidinger@mags.nrw.de

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



ANSPRECHPARTNER

Westdeutscher Handwerkskammertag
Sternwartstraße 27–29 | 40223 Düsseldorf
Dipl.-Kfm. Andreas Oehme
Telefon: (0211) 30 07-735
Telefax: (0211) 30 07-900
E-Mail: andreas.oheme@handwerk-nrw.de

FOM Fachhochschule für Oekonomie & Management Essen
Sigsfeldstraße 5 | 45141 Essen
Prof. Dr. Matthias Klumpp
Telefon: (0201) 81 004-439
Telefax: (0201) 81 004-414
E-Mail: matthias.klumpp@fom.de

Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln (FBH)
Herbert-Lewin-Straße 2 | 50931 Köln
Dr. Uwe Schaumann
Telefon: (0221) 470 5679
Telefax: (0221) 470 7744
E-Mail: uwe.schaumann@uni-koeln.de

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

