

## INSTRUMENT

# Schlüsselkompetenzen aus Familientätigkeit dokumentieren und nutzen

■ Irmgard Schroll-Decker und Christine Keil

*Frauen (und auch einige Männer), die nach einer Familienphase in die Erwerbsarbeit zurückkehren wollen, haben oft das Problem, ihre als »Familienmanager« oder durch ehrenamtliche Tätigkeiten erworbenen Fähigkeiten darzustellen. Mit dem Instrument der »Schlüsselkompetenzbilanz« können Personalverantwortliche zu einem fairen Abgleich zwischen dem Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle und dem Kompetenzprofil des Bewerbers finden.*

»Ich leite ein sehr erfolgreiches kleines Familienunternehmen«, lautet ein bekannter Satz aus dem Vorwerk-Werbespot. (1) Es herrschen zunehmend weniger Zweifel, dass gut ausgebildete Frauen nach einer Familienphase wieder in den Beruf einsteigen können.

Länger andauernde Familienzeit von Männern und Frauen als beruflich relevant nachzuweisen, bleibt jedoch schwierig. Den Betroffenen und den Personalverantwortlichen fehlen Nachweise, welche Kompetenzen während der Familien- und Hausarbeit ausgebildet und perfektioniert werden. (2)

In einigen aufwendigen Untersuchungen wurden die Wertigkeit der Familienarbeit und die Verwertbarkeit im betrieblichen Kontext jedoch nachgewiesen. (3) Was das Personalmanagement in Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen vermisst, ist ein handhabbares Instrument. Dieses muss für die Personalverantwortlichen und für die Familienfrauen verständlich, überschaubar und praktikabel sein.

## **Familie: Ort des informelles Lernens und der Kompetenzentwicklung**

Die Familie ist das wichtigste informelle Lernfeld für Lebenserfahrungen, Haltungen und Kompetenzen, wie Kommunikationsfähigkeit, Zuverlässigkeit, Verantwortungsübernahme usw. (4) Solche Schlüsselkompetenzen können auf die berufliche Tätigkeit übertragen werden, wie Beispiele verdeutlichen:

- Erziehungsberechtigte motivieren und lenken ihre Kinder, die Hausaufgaben anzufertigen oder ein Instrument zu üben. Im Berufsleben werden von den Führungspersonen Qualitäten verlangt, den Mitarbeitern Identifikation mit dem Arbeitsziel und dem Arbeitsinhalt vermitteln.



*Prof. Dr. Irmgard Schroll-Decker (links) lehrt Sozialmanagement und Bildungsarbeit an der Hochschule für angewandte Wis-*

*senschaften Regensburg. Sie hat Pädagogik an der Universität Regensburg und Religionspädagogik an der Domschule Würzburg studiert und war danach u. a. im Gruppendienst und später als Erziehungsleiterin in heilpädagogischen Kinderheimen tätig. E-Mail [irmgard.schroll-decker@soz.fh-regensburg.de](mailto:irmgard.schroll-decker@soz.fh-regensburg.de)*

*Christine Keil absolvierte nach einer Ausbildung als Technische Zeichnerin und als Erzieherin das Studium der Sozialen Arbeit an der Fachhochschule in Regensburg. In ihrer Diplomarbeit beschäftigte sie sich mit der Frage, wie Schlüsselkompetenzen aus der Familientätigkeit erfasst und nachgewiesen werden können. Sie entwickelte dazu das Instrument der »Schlüsselkompetenzbilanz«. E-Mail [c.a.keil@arcor.de](mailto:c.a.keil@arcor.de)*

- In der Familie werden Aufgaben arbeitsteilig erledigt und Absprachen getroffen. (5)
- Zusammenarbeit im Team und Teamfähigkeit sind essenzielle Anforderungen in den Betrieben.

Die Familientätigkeit ist eine Gelegenheit, Kompetenzen für das Berufsleben aufzubauen und zu stabilisieren, wenn sie als informeller Lernort genutzt und reflektiert wird. (6)

Die Wissensgesellschaft fordert lebenslanges Lernen. (7) Dieses ereignet sich auch auf informelle Weise (8), d. h. sich lebensbegleitend und beiläufig Wissen und Können anzueignen. Zum Kompetenzprofil eines Arbeitnehmers gehören fachliche Qualifikation ebenso wie sogenannte weiche Faktoren in Form sozialer und personaler Kompe-

tenz. (9) Kontakt- und Teamfähigkeit, Problemlösungs- oder flexibles Handeln sind Anforderungen, die in Stellenannoncen regelmäßig genannt sind. (10)

Personalverantwortliche orientieren sich an der Personalakte. Sie enthält die formalen Qualifikationsnachweise (Zeugnisse, Zertifikate). Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten durch die Familientätigkeit oder aufgrund von ehrenamtlichem Engagement erworben wurden, ist nicht dokumentiert.

### »Schlüsselkompetenzbilanz«: Instrument zur Erfassung und Dokumentation

Mit der »Schlüsselkompetenzbilanz« sind zwei Ziele verbunden: Sie stärkt das Bewusstsein über Kompetenzen bei Familienfrauen und sensibilisiert Personalverantwortliche für diese Kompetenzen und deren Anerkennung. Das Instrument ist dreiteilig angelegt (vgl. Abbildung):

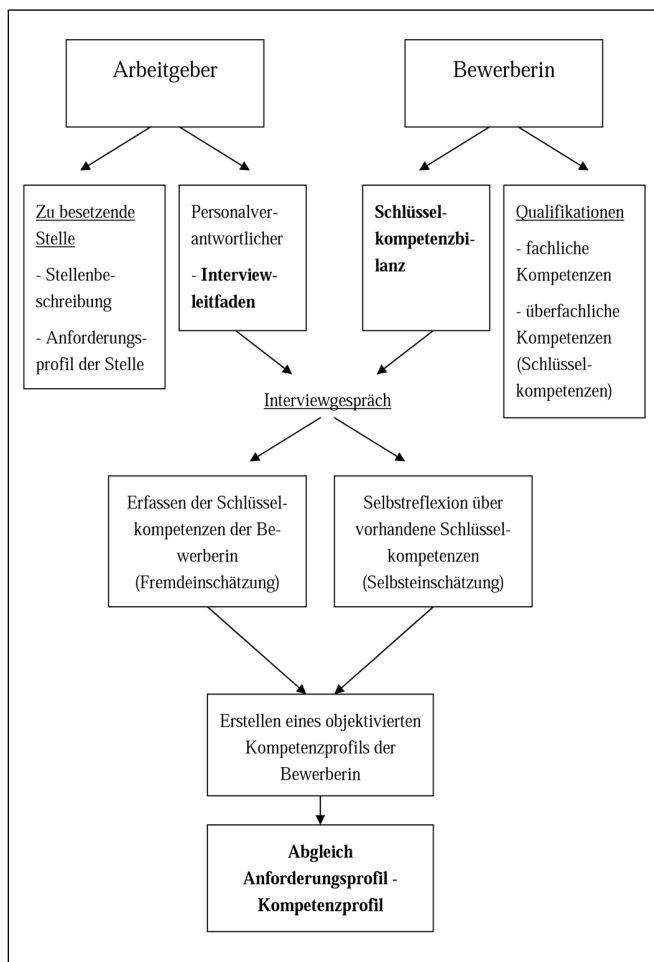


Abbildung: Zusammenhang der drei Elemente des Instruments der Schlüsselkompetenzbilanz

- Teil 1 bietet Hilfestellung zur Bilanzierung der Familienkompetenzen für die Bewerberin (Schlüsselkompetenzbilanz).
- Teil 2 ist ein Interviewleitfaden für den Personalverantwortlichen zur Erfassung der Familienkompetenzen.

- Teil 3 gleicht die betrieblichen Anforderungen an Schlüsselkompetenzen (gemäß Stellenbeschreibung) mit dem persönlichen Kompetenzprofil der Bewerberin ab.

Der Entwicklung ging eine umfassende Analyse der Fachliteratur zum Kompetenzbegriff und zum informellen Lernen voraus. (11) Überprüft wurden die Instrumente zur Messung von Familientätigkeiten (12), wie beispielsweise das Projekt »Messung der Familienkompetenz« (13), die »Kompetenzbilanz« (14), die Fortschreibung zum Familienkompetenz-Transfer-Modell nach Gerzer-Sass (15) sowie die von Kadishi (16) in der Schweiz entwickelte IESKO-Methode. Ferner wurde der »ProfilPASS« (17), eine Dokumentation informell erworbener Kompetenzen, herangezogen. Schließlich gaben inhaltsanalytisch ausgewertete Expertengespräche (18) Auskunft über das Kompetenzbewusstsein der Familienfrauen.

### Teil 1: Schlüsselkompetenzbilanz der Bewerberin

Im ersten Schritt analysiert die Bewerberin die Familientätigkeiten (vgl. Tabelle 1). Das Instrument dient dazu, eigene Potenziale zu erkennen und sie selbstreflexiv einzuschätzen, um sie im Gespräch mit den Personalverantwortlichen präsentieren zu können. (19) Vielen Frauen ist nicht bewusst, welche Kompetenzen sie haben. Deshalb sind Beispiele aus der Familien- und Hausarbeit angeführt. An die Bearbeiterin wird appelliert, sich weitere Beispiele zu notieren und danach die Ausprägung der Kompetenz zu justieren. Der Fragebogen beinhaltet zehn Merkmalsausprägungen, mit denen soziale, personale und Methodenkompetenzen erfasst werden. Die Kompetenzen werden dem Jargon des Berufslebens erläutert (20), um die Verständigung zu erleichtern. In die leeren Felder am Ende der Tabelle kann die Bewerberin eintragen, an welchen Lernorten sie sich informell Wissen und Können erwirbt.

### Teil 2: Interviewleitfaden für Personalverantwortliche

Der Interviewleitfaden Instrument dient dem Personal bei Vorstellungsgesprächen und Mitarbeitergesprächen dazu, Kompetenzen zu erfassen, die in der Familientätigkeit ausgebildet wurden (vgl. Tabelle 2). Auch hier werden die zehn Kompetenzen des ersten Teils gelistet. Jede Kompetenz ist mit Beispielfragen unterlegt, auf die im Gespräch zurückgegriffen werden kann. Die Fragen sind so formuliert, dass sie die Bewerberin auffordern, konkrete Situationen aus ihrem Erfahrungsbereich zu schildern. Der Personalverantwortliche sucht sich aus, welche Kompetenzen er erwähnt. Er hat viele Optionen, sich auf die stellenrelevanten Schlüsselkompetenzen zu konzentrieren oder weitere hinzuzufügen. Vorgesetzt wird, dass ein Anforderungsprofil mit den Schlüsselkompetenzen der zu besetzenden Stelle vorhanden ist. Für die Auswertung des Bogens sind Kriterien angefügt. Sie können durch weitere Anmerkungen ergänzt werden. Der Personalverantwortliche kann in den freien Zeilen notieren, was ihm aufgefallen ist oder welche Bereiche zusätzlich angesprochen wurden. Er kann den Ausprägungsgrad der Kompetenz ►

<u>Kompetenz</u>	<u>Beispiele aus der Familien- und Hausarbeit</u>	<u>Eigene Beispiele</u>	<u>Ausprägungsgrad</u> <i>Selbsteinschätzung</i>
<b>1. Kommunikations- und Kontaktfähigkeit</b> Fähigkeit mit einer oder mehreren Personen ein Gespräch zu führen, zuhören zu können und das Gespräch aufrecht zu erhalten. Leicht Kontakte knüpfen können und gern mit anderen Menschen zusammen sein.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aufmerksam den Kindern, dem Partner, den Eltern oder den Freunden zuhören und nicht unterbrechen</li> <li>• Gefühle, Freuden oder Probleme aus dem Gespräch herausspüren</li> <li>• in Gesprächen mit der Familie, anderen Eltern oder Freunden eigene Gedanken, Meinungen und Gefühle einbringen</li> <li>• Kontakte mit der Nachbarschaft, zu anderen Eltern, Schule oder Kindergarten knüpfen</li> <li>• sich Zeit für den anderen nehmen</li> </ul>		<input type="radio"/> 1 (sehr gut) <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 (nicht gut)
<b>2. Konfliktfähigkeit</b> Unterschiedliche Ansichten und Probleme offen ansprechen. Gemeinsam nach konstruktiven Lösungen suchen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bei unterschiedlichen Freizeitinteressen Kombinationsmöglichkeiten und Kompromisse suchen</li> <li>• bei Streitigkeiten vermitteln</li> <li>• sich bei Konflikten nicht aus dem Gleichgewicht bringen lassen</li> <li>• unterschiedliche Meinungen ansprechen</li> <li>• Reklamationen tätigen</li> <li>• mit Problemen in der Familie umgehen (Schulprobleme, Probleme in der Arbeit)</li> <li>• zur Problemlösung Vorschläge anderer mit berücksichtigen</li> </ul>		<input type="radio"/> 1 (sehr gut) <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 (nicht gut)

Tabelle 1: Mit dem Instrument der Schlüsselkompetenzbilanz kann eine Stellenbewerberin aus der Familienphase heraus ihre eigenen Potenziale erkennen und dokumentieren, wie hier an zwei Beispielen gezeigt.

<u>Kompetenz</u>	<u>Beispielfragen</u> <i>(eine konkrete Situation erzählen lassen)</i>	<u>Auswertung</u>	<u>Ausprägungsgrad</u>	<u>Ausprägungsgrad</u> <i>Selbsteinschätzung</i>
<b>1. Kommunikations- und Kontaktfähigkeit</b> Fähigkeit mit einer oder mehreren Personen ein Gespräch zu führen, zuhören zu können und das Gespräch aufrecht zu erhalten. Leicht Kontakte knüpfen können und gern mit anderen Menschen zusammen sein.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie versichern Sie sich, dass Sie eine andere Person richtig verstanden haben bzw. dass Sie selber richtig verstanden wurden?</li> <li>• Wie verhalten Sie sich bei Diskussionen? Wie bringen Sie ihre Meinung ein?</li> <li>• Wie nehmen Sie zu unbekanntem Personen Kontakt auf?</li> <li>• Fällt es Ihnen leicht Kontakte zu knüpfen? Woran liegt das?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ hört dem Gesprächspartner aufmerksam zu</li> <li>○ stellt sicher, richtig verstanden zu werden und den Gesprächspartner richtig verstanden zu haben</li> <li>○ bringt sich aktiv ins Gespräch mit ein und äußert seine Meinung</li> <li>○ geht von sich aus auf andere zu</li> <li>○ ist gern mit anderen Menschen zusammen</li> <li>○ hat zu den meisten Menschen eine gute Beziehung</li> </ul>	<input type="radio"/> 1 (sehr gut) <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 (nicht gut)	<input type="radio"/> 1 (sehr gut) <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 (nicht gut)
<u>Anmerkungen</u>				
<b>2. Konfliktfähigkeit</b> Unterschiedliche Ansichten und Probleme offen ansprechen. Gemeinsam nach konstruktiven Lösungen suchen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie gingen Sie mit Konflikten um?</li> <li>• Was würden Sie anders machen?</li> <li>• Wann waren Sie das letzte Mal auf eine Person wütend? Warum? Wie haben Sie sich ihr gegenüber verhalten?</li> <li>• Welchen Konflikten gehen Sie am liebsten aus dem Weg?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ bewältigt Konflikte konstruktiv</li> <li>○ bleibt bei Konflikten sachlich und ruhig</li> <li>○ ist kritikfähig</li> <li>○ geht Konflikte nicht aus dem Weg</li> </ul>	<input type="radio"/> 1 (sehr gut) <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 (nicht gut)	<input type="radio"/> 1 (sehr gut) <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 (nicht gut)
<u>Anmerkungen</u>				

Tabelle 2: Bei der Schlüsselkompetenzbilanz kann der Personalverantwortliche mit einem Interviewleitfaden arbeiten.

<u>Kompetenz</u>	<u>Anforderungsprofil</u>	<u>Kompetenzprofil</u> <i>(aus Selbst- und Fremdeinschätzung)</i>
<b>1. Kommunikations- und Kontaktfähigkeit</b>  Fähigkeit mit einer oder mehreren Personen ein Gespräch zu führen, zuhören zu können und das Gespräch aufrecht zu erhalten. Leicht Kontakte knüpfen können und gern mit anderen Menschen zusammen sein.	<input type="radio"/> 1 (sehr wichtig) <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 (nicht wichtig)	<input type="radio"/> 1 (sehr gut) <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 (nicht gut)
<b>2. Konfliktfähigkeit</b>  Unterschiedliche Ansichten und Probleme offen ansprechen. Gemeinsam nach konstruktiven Lösungen suchen.	<input type="radio"/> 1 (sehr wichtig) <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 (nicht wichtig)	<input type="radio"/> 1 (sehr gut) <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 (nicht gut)

Tabelle 3: Beim Abgleich werden das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle und das Kompetenzprofil der Bewerberin zusammengeführt.

weise nach Art. 8 Abs. 2 BayGlG (26), die Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit zu berücksichtigen.

Die »Schlüsselkompetenzbilanz« ist ein Prototyp, der die Praxistauglichkeit noch erlangen muss. Aber erst nach der situativen Anwendung sind Rückschlüsse für Korrekturen möglich. Langfristiges Ziel ist es, die »Schlüsselkompetenzbilanz« in Personalauswahlverfahren zu integrieren. Alle Mitbestimmungspartner sind aufgefordert, sich an der Fort- und Weiterentwicklung zu beteiligen. ♦

Literaturhinweise nächste Seite

von 1 bis 5 einschätzen. In der letzten Spalte können die Selbsteinschätzung der Bewerberin sowie die Beurteilung des Personalverantwortlichen gegenüber gestellt werden. Die Zeile am Ende der Tabelle kann mit weiteren Kompetenzen und Lernorten gefüllt werden.

### Teil 3: Abgleich von Anforderungs- und Kompetenzprofil

Im dritten Teil des Instruments verschafft sich der Personaler einen Überblick über das Anforderungsprofil bezüglich der Schlüsselkompetenzen und das Profil der vorhandenen Kompetenzen der Bewerberin und kann entscheiden, ob die Bewerberin für den Arbeitsplatz geeignet ist (vgl. Tabelle 3).

### Resümee

Die »Schlüsselkompetenzbilanz« kann ohne großen Aufwand in die Personalauswahl und Personalbeurteilung integriert werden. (21) In der aktuellen Marktsituation, in der beispielsweise die »Work-life-Balance« (22) als Chance genutzt wird, die besten Arbeitskräfte anzuwerben, sind die Rahmenbedingungen für die Einführung günstig.

Profit- wie Non-Profit-Organisationen richten ihre Personalpolitik familienbewusst (23) und nach individuellen Vorlieben aus. Zahlreiche Stellschrauben wie beispielsweise Arbeitszeitflexibilisierung und wechselnde Einsatzorte, Betreuungseinrichtungen für Kinder, Informationen über die Rückkehr aus der Elternzeit, geldwerte Leistungen und Zuschüsse (24) sind vorhanden.

Die »Schlüsselkompetenzbilanz« dient dazu, Familienkompetenzen als Komponente einer familienbewussten und einer auf Chancengleichheit gerichteten Personalpolitik zu identifizieren und zu nutzen. Sie entspricht damit dem zentralen Element der Gleichstellung (25), beispiels-

### Anmerkungen

- (1) Vorwerk. Internet <http://www.vorwerk.com/de/movies/spot2DSL.html> (03.11.2006).
- (2) Trotz der Erhöhung des Anteils an Vätern, die in Elternzeit gehen, leisten insgesamt ca. 90% Frauen die Familienarbeit. Deshalb ist im Folgenden zumeist von Frauen die Rede. Die Aussagen beziehen sich jedoch auch auf die betroffenen Männer.
- (3) Vgl. Vollmer 1995, S. 15; vgl. Költzsch-Ruch 1997, S. 110.
- (4) Vgl. Erler/Gerzer-Sass/Nußhart/Sass 2000, S. 11.
- (5) Vgl. Chinchilla/Garcia 2001, S. 202.
- (6) Vgl. Eyer 2001, S. 134.
- (7) Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2000, S. 3.
- (8) Vgl. Bretschneider 2004, S. 1.
- (9) Vgl. Eyer 2001, S. 130.
- (10) Vgl. Lenzen 1998, S. 18 f.
- (11) Vgl. Keil 2007, S. 15–30.
- (12) Vgl. Keil 2007, S. 44–64.
- (13) Vgl. Vollmer 1995.
- (14) Vgl. Gerzer-Sass 2006.
- (15) Vgl. Gerzer-Sass 2007, S. 310.
- (16) Vgl. Kadishi 2001, S. 11–51.
- (17) Vgl. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)/Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)/Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung GmbH an der Universität Hannover (IES) 2006.
- (18) Vgl. Keil 2007, S. 76–82.
- (19) Vgl. Vollmer 1997, S. 7.
- (20) Vgl. Lang 2000, S. 40–558; vgl. Deutscher Manager Verband e. V. 2003, S. 9 f.
- (21) Das gesamte Instrument ist dokumentiert bei Keil (vgl. 2007). Es kann von den Verfasserinnen des Beitrags bezogen werden.
- (22) Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2005, S. 4.
- (23) Vgl. Erler/Nußhart 2000, S. 6.
- (24) Vgl. BMFSFJ 2006, S. 10 ff.
- (25) Vgl. Freistaat Bayern, Art. 10 BayGlG.
- (26) Vgl. Freistaat Bayern, Art. 8 Abs. 2 BayGlG.

**Literatur**

- Bretschneider, M. (2004): Non-formales und informelles Lernen im Spiegel bildungspolitischer Dokumente der Europäischen Union. Bonn. Online: [http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2004/bretschneider04\\_01.pdf](http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2004/bretschneider04_01.pdf) (07.03.2007).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg.) (2005): Work-Life-Balance. Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Analyse der volkswirtschaftlichen Effekte. Zusammenfassung der Ergebnisse. Berlin. Online: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Work-Life-Balance,property=pdf.pdf> (03.09.2007).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg.) (2006): Familienbewusste Personalpolitik. Informationen für Arbeitnehmervertretungen, Unternehmens- und Personalleitungen. Mit ausführlichem Fahrplan zur Einführung betrieblicher Regelungen. Berlin. Online: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Familienbewusste-Personalpolitik,property=pdf,bereich=rwb=true.pdf> (07.03.2007).
- Chinchilla, N. / Garcia, P. (2001): Die Familie - eine Schule der Kompetenzen. In: Leipert, Ch. (Hg.): Familie als Beruf: Arbeitsfeld der Zukunft. Opladen, S. 197–204.
- Deutscher Manager Verband e. V. (Hg.) (2003): Handbuch Soft Skills. Band I: Soziale Kompetenz. Zürich (Ch)/Singen.
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)/Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)/Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung GmbH an der Universität Hannover (IES) (2006): Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens (ProfilPASS). Endbericht der Erprobungs- und Evaluationsphase. Frankfurt am Main. Online: [http://www.profilpass-online.de//files/endaussage\\_korrektur\\_januar\\_2006.pdf](http://www.profilpass-online.de//files/endaussage_korrektur_januar_2006.pdf) (07.03.2007).
- Erlar, W./Nußhart, Ch. (2000): Familienkompetenzen als Potenzial einer innovativen Personalentwicklung. Trends in Deutschland und Europa. Berlin: hg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Online: [http://www.cgi.dji.de/bibs/33\\_633\\_vorst.pdf](http://www.cgi.dji.de/bibs/33_633_vorst.pdf) (07.03.2007).
- Erlar, W./Gerzer-Sass, A./Nußhart, Ch./Sass, J. (2000): Kompetenzbilanz. Ein Instrument zur Selbsteinschätzung und beruflichen Entwicklung für berufstätige Mütter und Väter, an Weiterbildung Interessierte, Berufsrückkehrer/innen. München: hg. von der Katholischen Arbeitnehmerbewegung (KAB) Süddeutschlands / Deutsches Jugendinstitut (DJI). Online: [http://www.dji.de/bibs/33\\_633komp.pdf](http://www.dji.de/bibs/33_633komp.pdf) (14.02.2007).
- Eyer, B. (2001): Der Erwerb von Schlüsselkompetenzen in der Haus- und Familienarbeit und dessen Bedeutung für den Arbeitsmarkt. In: Kadishi, B. (Hg.): Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen. Personalselektion ohne Diskriminierung. Altstätten (Ch), S. 129–142.
- Freistaat Bayern (Hg.) (1996): Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGlG). München.
- Gerzer-Sass, A. (2006): ConSozial-Wissenschaftspreis 2006. o. O. Online: <http://www.loew.de/consozial/consozial06.ppt> (14.02.2007).
- Gerzer-Sass, A. (2007): Familienkompetenzen als Potenzial für eine innovative Personalpolitik. In: König, J./Oerthel, Ch./Puch, H.-J. (Hg.): Mehrwert des Sozialen. Gewinn für die Gesellschaft, München, S. 307–312.
- Kadishi, B. (2001): Das Instrument zur Erfassung von Schlüsselkompetenzen IESKO. In: Kadishi, B. (Hg.): Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen. Personalselektion ohne Diskriminierung. Altstätten (Ch), S. 11–51.
- Keil, Ch. (2007): Dokumentation von Schlüsselkompetenzen aus der Familientätigkeit. Entwicklung eines Instruments. Regensburg (unveröffentlichte Diplomarbeit an der FH Regensburg, Fakultät Angewandte Sozialwissenschaften).
- Költzsch-Ruch, K. (1997): Familienkompetenzen. Rüstzeug für den Arbeitsmarkt. Eine arbeitspsychologische Untersuchung zum Qualifizierungspotenzial der Familien- und Hausarbeit für die Berufswelt. hg. vom Projekt Sonnehalde Worb. Köniz (Ch).
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2000): Memorandum über Lebenslanges Lernen. SEK (2000) 1832. Brüssel (B).
- Lang, R. W. (2000): Schlüsselqualifikationen. Handlungs- und Methodenkompetenz, Personale und soziale Kompetenz. München.
- Lenzen, A. (1998). Erfolgsfaktor Schlüsselqualifikationen. Mitarbeiter optimal fördern. Heidelberg.
- Vollmer, M. (1995): Die Messung der Familienkompetenz. München: hg. vom Bayerischem Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit (StMAS).
- Vollmer, M. (1997): Familienkompetenz in der betrieblichen Praxis. München: hg. vom Bayerischem Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit (StMAS).