

Zusatzqualifikationen in der betrieblichen Ausbildungspraxis – Organisation und Erfahrungen

► **Betriebseigene Angebote für Zusatzqualifikationen werden vorrangig in größeren Ausbildungsbetrieben durchgeführt. Sie sollen eine bessere Anpassung der Ausbildung an den betrieblichen Qualifikationsbedarf ermöglichen. Konzeption, Durchführung und Finanzierung dieser ausbildungsbegleitenden Zusatzangebote erfolgen meist in betrieblicher Verantwortung. Der Lernort Berufsschule spielt nur eine untergeordnete Rolle. Nicht selten werden allerdings betriebliche Verbundstrukturen bei der Vermittlung der Zusatzqualifikationen genutzt. Dies sind Ergebnisse einer Betriebsbefragung, auf die im folgenden Beitrag weiter eingegangen wird.**

Die Bedeutung von ausbildungsbegleitenden Zusatzqualifikationen für eine Differenzierung und Flexibilisierung der dualen Berufsausbildung und ihre Gelenkfunktion für eine bessere Verzahnung von beruflicher Aus- und Weiterbildung wurden in BWP¹ bereits thematisiert. Der Beitrag von BERGER/BRANDES/HÖCKE² stellte hierzu Ergebnisse aus dem BIBB-Forschungsprojekt: „Zusatzqualifikationen – organisatorische Modelle ihrer Vermittlung“ vor. Standen damals Zusatzqualifikationen im Mittelpunkt, die von Kammern und Berufsschulen angeboten werden, so befasst sich der vorliegende Beitrag mit betriebseigenen Angeboten zur Vermittlung von Zusatzqualifikationen. Die dargestellten Projektergebnisse beruhen auf einer schriftlichen Befragung von 533 Ausbildungsbetrieben. Diese Betriebe hatten in einer vorangegangenen Befragung angegeben, dass sie während bzw. unmittelbar nach der Ausbildung Angebote für Zusatzqualifikationen bereithalten, deren Inhalte deutlich über die Ausbildungsordnungen hinausgehen.³ In der erneuten Befragung wurden sie gebeten, über ihre angebotenen Zusatzqualifikationen näher Auskunft zu geben.

Bis Januar 2000 antworteten insgesamt 232 Betriebe mit auswertbaren Fragebogen zu insgesamt 413 Zusatzqualifikationen.⁴ Größere Betriebe meldeten häufig mehrere Zusatzangebote.⁵ Entsprechend wird die Mehrzahl der ermittelten Zusatzangebote in Mittel- und Großbetrieben (85 %) bzw. in Industriebetrieben (64 %) angeboten.

Ziele und Inhalte

Die inhaltlichen Schwerpunkte und Zielrichtungen⁶ der aufgeführten Zusatzqualifikationen lassen unterschiedliche Schwerpunkte erkennen. So dienen knapp drei Viertel der Zusatzangebote der beruflichen Spezialisierung und der Vertiefung von Fachkenntnissen und Fertigkeiten (73 %). Einen hohen Anteil stellen dabei die Angebote zur Vermittlung von Fremdsprachenkenntnissen (Abb. 1).



KLAUS BERGER

wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich
„Bildungsökonomie, Kosten und Nutzen“
im BIBB

Für kaufmännische Auszubildende werden Zusatzangebote z. B. auf dem Gebiet der Finanzdienstleistungen oder im Personal- und Rechnungswesen bereitgehalten. Bei den fachtechnischen Zusatzqualifikationen liegen die Schwerpunkte auf dem Gebiet der computergesteuerten Produktions-, Bearbeitungs- und Steuerungstechniken sowie bei Schweiß- und Verbundtechniken. Jede zehnte der aufgeführten Zusatzqualifikationen zielt darauf ab, Schlüsselqualifikationen zu fördern. Auf komplexere Qualifikationsprofile, die teilweise vorgezogene Weiterbildungsinhalte beinhalten und Voraussetzungen für einen beruflichen Aufstieg eröffnen, bereiten 8 % der aufgeführten Zusatzangebote vor. Hierzu gehören z. B. Zusatzqualifikationen mit dem Abschluss Betriebsassistent/-in im Handwerk, Finanzassistent/-in oder im Bereich europäisches Wirtschaftsmanagement. Eine wichtige Funktion von Zusatzqualifikationen besteht darin, berufsbezogene Qualifikationsprofile um Ausbildungsinhalte aus benachbarten Berufen und Berufsfeldern anzureichern. Die hierzu aufgeführten Angebote (5 %) dienen überwiegend dazu, Auszubildenden in den Metallberufen elektrotechnische Zusatzqualifikationen zu vermitteln. Schließlich berichteten die Betriebe über acht Zusatzangebote, die den Auszubildenden einen internationalen Austausch ermöglichen.

Zielgruppe und Teilnahmevoraussetzungen

Die aufgeführten Zusatzqualifikationen stehen in der Mehrzahl grundsätzlich allen Auszubildenden offen. Allerdings gilt die Teilnahme nur bei 40 % der Zusatzqualifikationen als freiwillig. Dabei werden vielfach fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt, die erst im Laufe der Ausbildung erworben werden. So richten sich viele Zusatzqualifikationen an Auszubildende, die sich mindestens im zweiten (33 %) bzw. im dritten Ausbildungsjahr (27 %) befinden. Bei vier von zehn Maßnahmen wird darüber hinaus eine leistungsorientierte Teilnehmerauswahl durchgeführt. Sofern der Erwerb an bestimmte Leistungsvoraussetzungen gebunden ist, erfolgt die Teilnehmerauswahl bei der Mehrzahl der Zusatzqualifikationen (60 %) durch den Ausbildungsbetrieb. Bei 28 % dieser Zusatzqualifikationen werden hierbei die berufsschulischen Leistungen, aber häufiger noch der allgemein bildende Schulabschluss (42 %) der Auszubildenden berücksichtigt.

Einführung – Initiative und Nutzen-erwartungen

In drei von fünf Fällen führen die Betriebe die Einführung der Zusatzqualifikationen ausschließlich auf ihre Eigeninitiative zurück; bei einem weiteren Viertel waren sie an der Initiierung beteiligt. Die Berufsschule, die Kammern und die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) haben hierbei nur eine nachrangige Bedeutung.

Bevor es zur Durchführung des Zusatzangebotes kommt, sind Entwicklungs- und Konzeptionsarbeiten zu leisten. An diesen Arbeiten ist der Betrieb bei jeder zweiten Zusatzqualifikation beteiligt. Meist geschieht dies allerdings ohne die Einbindung der anderen Lernorte im dualen System. Nur bei 12 % der Zusatzqualifikationen finden sich Hinweise für eine Zusammenarbeit zwischen Betrieb und anderen Institutionen wie z. B. der berufsbildenden Schule, der überbetrieblichen Berufsbildungsstätte (ÜBS) oder der Kammer. Die Bereitschaft für zusätzliche Ausbildungsaktivitäten hängt von den Kosten-Nutzen-Erwägungen der Betriebe ab. Neben dem erforderlichen betrieblichen Nutzen wird den Zusatzqualifikationen auch ein individueller Nutzen für die Auszubildenden zugesprochen.⁷ Ferner können sie unter bildungspolitischen Gesichtspunkten Ansätze zur Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems bieten. Den betrieblichen und individuellen Nutzen sowie bildungspolitisch bedeutsame Aspekte der angebotenen Zusatzqualifikationen konnten die Betriebe anhand unterschiedlicher Aussagen bewerten. Auf einer mehrstufigen Skala war anzugeben, inwieweit diese Aussagen für die jeweilige Zusatzqualifikation „voll“ bzw. „gar nicht“ zutreffen. Der

	Abs.	%
Spezialisierung und vertikale Vertiefung der Fachkenntnisse	302	73 %
z. B.: Allgemeine und berufsbezogene Fremdsprachenkenntnisse	74	
EDV-Anwender-Programme/ Bürokommunikation/IuK-Technik	47	
Kaufmännische und betriebswirtschaftliche Zusatzqualifikationen	39	
Computergesteuerte Produktions-/ Bearbeitungs-/Steuerungstechnik	23	
Schweiß- und Verbundtechniken	22	
Überfachliche Zusatzqualifikationen	42	10 %
z. B. Kommunikative/soziale/personale Schlüsselqualifikationen	29	
Inhaltlich komplexere, aufstiegsorientierte Zusatzqualifikationen	32	8 %
z. B. Internationales Wirtschaftsmanagement, Betriebsassistent im Handwerk		
Berufs(feld)übergreifende Zusatzqualifikationen	20	5 %
z. B. Elektrofachkraft für Metallberufe		
Auslandsaufenthalte	8	2 %
Sonstige Zusatzqualifikationen		
(z. B. zur Arbeitssicherheit)	9	2 %
Gesamt	413	100 %

Abbildung 1 Ziele und Inhalte der angebotenen Zusatzqualifikationen

betriebliche Nutzen lässt sich dabei aus den betrieblichen Begründungen für die Zusatzangebote ableiten. So steht eine passgenauere Ausbildung am betrieblichen Bedarf sowie die attraktivere Gestaltung der Ausbildung mit dem Ziel, leistungsstarke Auszubildende zu gewinnen, bei ungefähr jeder zweiten Zusatzqualifikation im Mittelpunkt des betrieblichen Interesses (vgl. Abb. 2). Auch Kostenabwägungen zwischen ausbildungsbegleitender Zusatzqualifizierung und der Notwendigkeit einer späteren Weiterbildung sind bei mehr als jeder vierten Zusatzqualifikation von zentraler Bedeutung. Ein geringerer Teil der Angebote wird hingegen mit veralteten Ausbildungsordnungen bzw. fehlenden Berufsbildern begründet.

Den individuellen Nutzen für die Auszubildenden sehen die Betriebe bei den meisten Zusatzqualifikationen darin, dass die künftigen Nachwuchskräfte hiermit ihre allgemeine Beschäftigungsbefähigung (employability) erhöhen können (vgl. Abb. 3). So halten es die Betriebe bei fast der Hälfte der Zusatzqualifikationen für voll zutreffend, dass die Auszubildenden damit ihre Arbeitsmarktchancen erhöhen.

Geringer fällt hingegen der Anteil der Zusatzqualifikationen aus, die von den Betrieben als Instrument einer innerbetrieblichen Chancenverbesserung eingestuft werden. So stimmen die Betriebe nur noch bei 38% der Zusatzangebote voll zu, dass hierdurch die Übernahmechancen nach Ausbildungsabschluss verbessert werden. Günstige betriebliche Aufstiegchancen wollen die Betriebe uneingeschränkt nur bei jeder fünften Zusatzqualifikation erkennen. Verknüpfen die künftigen Nachwuchskräfte mit den Zusatzqualifikationen größere Entscheidungsbefugnisse, so fällt der Anteil der Zusatzangebote, auf die dies voll zutrifft, noch geringer aus. Als bildungspolitisch bedeutsam sollen solche Zusatzqualifikationen bewertet werden, die zum einen als Bestandteil einer gleichwertigen Bildungsalternative zum Studium bezeichnet werden und damit zur Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung beitragen können, und zum anderen solche, die durch entsprechende Anrechnungsmöglichkeiten auf weiterführende Bildungsgänge eine Verzahnung von beruflicher Aus- und Weiterbildung begünstigen. Diese Aspekte treffen nach Einschätzung der Betriebe allerdings nur auf einen geringen Anteil der Zusatzqualifikationen zu.

Organisation und Durchführung

Viele Ausbildungsbetriebe, die bislang noch keine Zusatzqualifikationen anbieten, erwarten bei der Durchführung von zusatzqualifizierenden Maßnahmen einen erhöhten zeitlichen, organisatorischen und finanziellen Aufwand. Von besonderem Interesse ist es daher, wie die Betriebe unserer Befragung diese Anforderungen bewältigen.

Abbildung 2 **Betriebliche Begründungen für Zusatzqualifikationen**
Anteile der Zusatzqualifikationen für die folgende Begründungen voll bzw. eher zutreffen (N = 413)

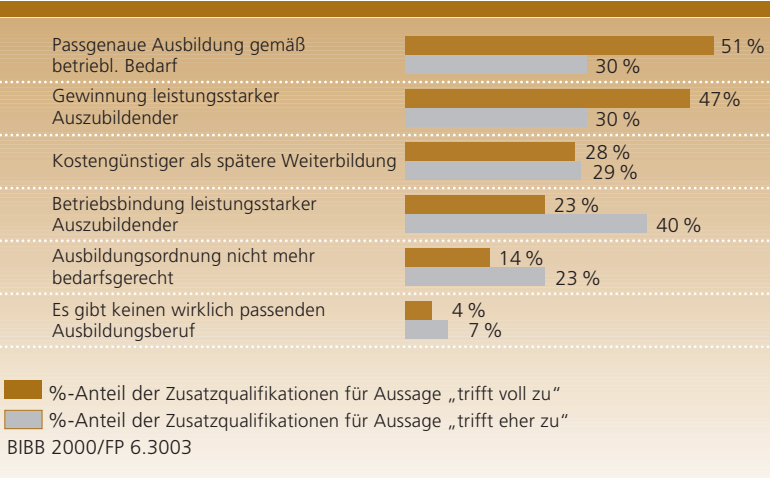
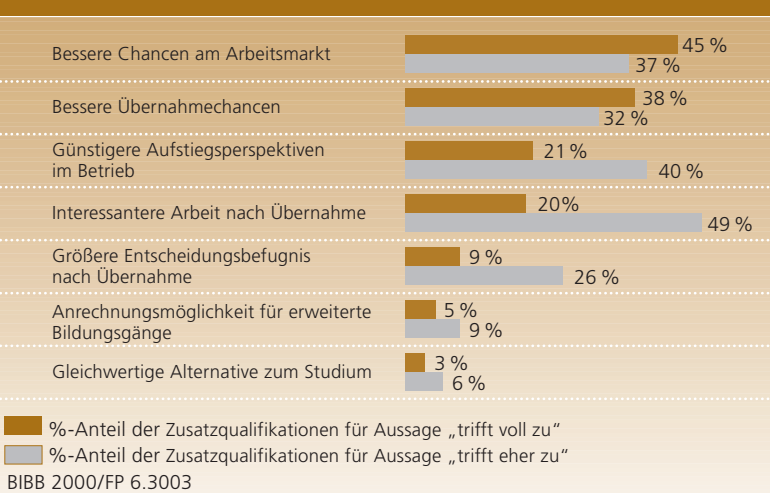


Abbildung 3 **Nutzen der Zusatzqualifikationen für die Auszubildenden aus betrieblicher Sicht**
Anteile der Zusatzqualifikationen für die folgende Begründungen voll bzw. eher zutreffen (N = 413)



Zeitliche Organisation

Welchen Weg die Betriebe wählen, um ihre Zusatzangebote in den zeitlichen Ablauf der Ausbildung zu integrieren, hängt insbesondere auch von der Zeitdauer ab, in der eine Zusatzqualifikation erworben werden kann. Die überwiegende Mehrzahl (80 %) wird in einem überschaubaren Zeitrahmen von maximal 200 Stunden vermittelt. Bei 41 % der Zusatzqualifikationen beansprucht die Vermittlung höchstens 40 Stunden.

Der häufig begrenzte Zeitumfang der zusatzqualifizierenden Maßnahmen ermöglicht es, dass von ihnen 57 % im Block durchgeführt werden. Zwei Drittel der übrigen werden ausbildungsbegleitend mit ein bis fünf Stunden pro Woche in den Ausbildungsablauf integriert. Der größte Teil der Zusatzangebote (84 %) wird dabei in der betrieblichen

Ausbildungszeit durchgeführt, sechs von zehn ausschließlich während dieser Zeit. Knapp jede dritte Maßnahme geht allerdings auch davon aus, dass die Auszubildenden einen Teil ihrer Freizeit investieren. Mehr als jede zehnte Zusatzqualifikation (12 %) können die Auszubildenden ausschließlich während ihrer Freizeit erwerben.

Komplexer aufgebaute Zusatzqualifikationen, die z. B. modulare Bestandteile von abschlussbezogenen Aufstiegsfortbildungen in die Ausbildung vorziehen – ein Beispiel hierfür ist der Abschluss Betriebsassistent/-in im Handwerk –, werden häufig dadurch in den zeitlichen Ausbildungsablauf eingebunden, dass die Abiturienten, an die sich ein solches Angebot meist richtet, auf die gesetzlich mögliche Ausbildungszeitverkürzung verzichten. Liegt der Zeiteumfang bei mehr als 200 Stunden, wird diese Verzichtsmöglichkeit bei gut jeder zehnten Zusatzqualifikation genutzt.

BETEILIGTE LERNORTE

Nahezu zwei Drittel der hier betrachteten Zusatzqualifikationen werden unter betrieblicher Beteiligung und knapp die Hälfte ausschließlich im eigenen Ausbildungsbetrieb vermittelt. Als weitere Lernorte dienen bei jeweils jeder sechsten Maßnahme die ÜBS sowie andere Bildungsanbieter, die nicht in die Trägerschaft der Kammern fallen.

Eine Vermittlung der Zusatzqualifikationen an der Berufsschule insbesondere auch in Lernortkombination mit dem Betrieb wird hingegen nur bei vier Prozent der Zusatzangebote praktiziert. Eine größere Bedeutung kommt betrieblichen Verbundstrukturen zu. Die Erfahrungen mit der Organisation der Maßnahme und der Zusammenarbeit mit den beteiligten Lernorten werden insgesamt „gut“ (59 %), teilweise sogar „sehr gut“ (30 %) eingeschätzt.

LEHR- UND LERNORGANISATION

Die Lehr- und Lernorganisation bei der Vermittlung von Zusatzqualifikationen kann weitgehend als traditionell bezeichnet werden. So wird die Mehrzahl (85 %) der Angebote im Rahmen einer organisierten Lehr- bzw. Unterrichtsveranstaltung durchgeführt. Bei knapp einem Drittel handelt es sich um besondere Leistungsklassen bzw. Lerngruppen. Nicht ganz die Hälfte der Zusatzqualifikationen (45 %) wird im Rahmen regulärer Weiterbildungskurse angeboten, an denen die Auszubildenden teilnehmen. Projektarbeit und Lernaufträge werden nur bei jeder dritten Zusatzqualifikation eingesetzt, und ein selbst gesteuertes Lernen des einzelnen Auszubildenden wird nur bei 13 % besonders hervorgehoben. Sofern Lerntechnologien genutzt werden, liegt ein Schwerpunkt bei TV/Video-Filmen (30 %). Der Einsatz neuerer Lerntechnologien, wie z. B. computer-gestütztes Training (14 %), CD-ROM (17 %), Inter- und Intranet (10 %), E-Mail (7 %) oder Online-Hilfen (4 %), ist hingegen von untergeordneter Bedeutung.

TEILNAHME- UND PRÜFUNGS- GEBÜHREN

Teilnahmegebühren fallen insbesondere dann an, wenn außerbetriebliche bzw. außerschulische Bildungsanbieter beteiligt sind. So wird jede dritte der hier betrachteten Zusatzqualifikationen gebührenpflichtig angeboten. In der Regel liegen diese Beiträge zwischen 250 DM und 1.000 DM. Bei 13 % der Zusatzangebote werden auch Prüfungsgebühren erhoben, die zwischen 20 DM und rund 1.000 DM liegen können. Getragen werden diese Kosten meist ausschließlich von den Ausbildungsbetrieben. Nur in einigen Fällen (3 %) werden die Auszubildenden an der Finanzierung beteiligt.

ZERTIFIZIERUNG

Für die Teilnehmer/-innen ist die Zertifizierung der zusatzqualifizierenden Maßnahmen von Bedeutung, da von dem Qualifikationsnachweis auch die Arbeitsmarktverwertbarkeit abhängt. Bei gut vier von zehn Maßnahmen werden die erworbenen Zusatzqualifikationen durch ein Prüfungszertifikat dokumentiert. Die zertifizierende Stelle und damit der Anerkennungs- bzw. Bekanntheitsgrad des Nachweises kann dabei sehr unterschiedlich sein. So werden die Zertifikate von den Betrieben, der Kammer oder anderen Bildungsträgern, Verbänden oder der Berufsschule ausgestellt. Insgesamt gehen die Betriebe davon aus, dass die Auszubildenden mit diesen qualifizierten Zertifikaten bessere Arbeitsmarktchancen erwerben als mit Zusatzqualifikationen, die ohne Zertifikat (21 % der untersuchten Zusatzqualifikationen) bzw. ausschließlich mit einer Teilnahmebescheinigung (26 %) abschließen. Bei den letztgenannten Zusatzqualifikationen handelt es sich überwiegend um solche, die in maximal 80 Stunden vermittelt werden.

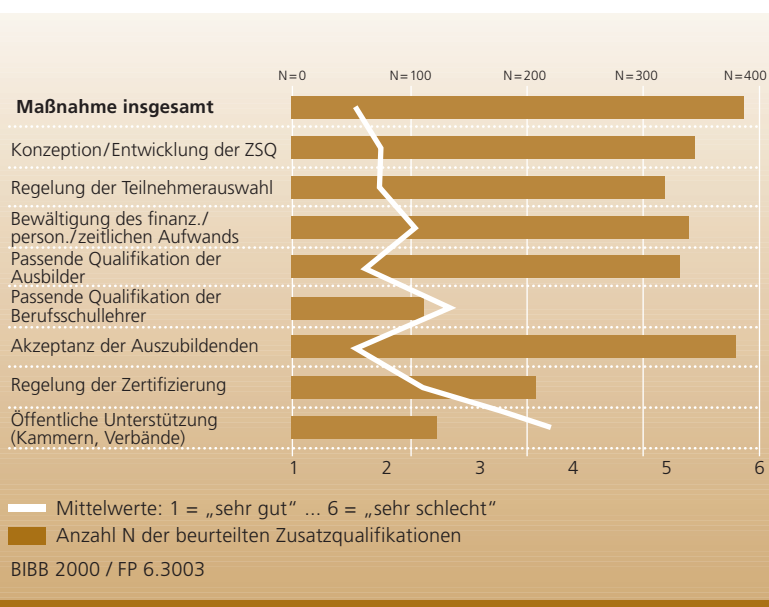


Abbildung 4 Zusatzqualifikationen (ZSQ) im Urteil der Betriebe

Das Urteil der Betriebe

Auf einer Skala von „1= sehr gut“ bis „6 = sehr schlecht“ benoteten die Betriebe ihre praktischen Erfahrungen bei neun von zehn Zusatzqualifikationen positiv mit „1“ bzw. „2“. Dies gilt z. B. für die Konzeption und Entwicklung und für die Regelung der Teilnehmerauswahl (vgl. Abb. 4). Gleichwohl gibt es nennenswerte Anteile, die auf der Beurteilungsskala maximal mit „3“ eingestuft wurden. Hierzu zählt z. B. die Bewältigung des finanziellen, personellen und zeitlichen Aufwandes, die bei 39 % von 341 benoteten Maßnahmen weniger günstig bewertet wurde. Im Gegensatz zur überwiegend positiven Bewertung der Qualifikation der Ausbilder wird die Qualifikation der Berufsschullehrer, sofern sie beteiligt sind, nur bei der Hälfte der 113 beurteilten Angebote als passend eingeschätzt.

Soweit hierzu Bewertungen vorliegen, lässt die Beurteilung der öffentlichen Unterstützung z. B. durch Kammern, Verbände oder Kultusverwaltung darauf schließen, dass diese als verbesserungswürdig betrachtet wird. Allerdings zeigt die überwiegend positive Gesamtbewertung der Zusatzqualifikationen, dass sie die betrieblichen Nutzenerwartungen weitgehend einlösen. Obwohl die betrieblichen Einschätzungen zum qualifikationsgerechten Einsatz der Absolventen darauf schließen lassen, dass die Auszubildenden bei 35 % der 262 bewerteten Maßnahmen ihre erworbenen Zusatzqualifikationen im Betrieb nur teilweise einsetzen können, finden die angebotenen Zusatzqualifikationen aus der Sicht der Betriebe auch bei den Auszubildenden einen hohen Zuspruch. So bezeichnen die Betriebe die Akzeptanz der ausbildungsbegleitenden Angebote durch die Auszubildenden bei der überwiegenden Mehrzahl (87 %) der 381 beurteilten Zusatzqualifikationen als „(sehr) gut“.

Resümee

Die Mehrzahl der betrieblich angebotenen Zusatzqualifikationen dient der beruflichen Spezialisierung und ausbildungsbegleitenden Vertiefung von Fachkenntnissen und Fertigkeiten. Gerade Zusatzqualifikationen mit dieser Zielrichtung lassen sich allerdings nicht immer eindeutig zur regulären Ausbildung abgrenzen. Die Initiative für die Einführung und die Durchführung der Zusatzangebote erfolgt überwiegend in der Verantwortung der meist größeren Ausbildungsbetriebe. Bei der Lernortorganisation sind betriebliche Lernortverbünde von größerer Bedeutung als die Beteiligung der Berufsschule. Der betriebliche Nutzen wird bei der Mehrzahl der Zusatzqualifikationen in einer betriebsgerechteren Ausbildung und in der Gewinnung leistungsstarker Auszubildender gesehen. Sofern die Zusatzqualifikationen mit einem Prüfungszertifikat dokumentiert werden, sehen die Betriebe den individuellen Nutzen vorrangig in der Verbesserung der Arbeitsmarktchancen der jungen Fachkräfte. Die mit den angebotenen Zusatzqualifikationen eröffneten innerbetrieblichen Berufschancen beurteilen die Betriebe allerdings deutlich zurückhaltender. Insgesamt dürfte die bildungspolitische Bedeutsamkeit der hier untersuchten Zusatzqualifikationen für die Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems vorrangig in einer am einzelbetrieblichen Bedarf ausgerichteten Flexibilisierung und schließlich auch in einer leistungsorientierten Differenzierung der betrieblichen Berufsausbildung liegen. Zwar sind fast die Hälfte der Zusatzqualifikationen Bestandteil von Weiterbildungsangeboten, eine systematische Verzahnung von beruflicher Aus- und Weiterbildung wird damit allerdings noch nicht geleistet. Selten sind auch Ansätze, die die Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung fördern. ■

Anmerkungen

- 1 Vgl.: Tuschke, S.: Differenzierung des Ausbildungsangebotes durch flexibel einsetzbare Zusatzqualifikationen. In: BWP 28 (1999) 2, S. 8–13, und Berger, K.; Brandes, H.; Höcke, G.: Zusatzqualifikationen – Spektrum und Organisationsformen. In: BWP 29 (2000) 1, S. 38–42
- 2 Vgl.: Berger, K.; Brandes, H.; Höcke, G., 2000
- 3 Ergebnisse zu dieser Befragung in: Herget, H.; Walden, G.: Zusatzqualifikationen in der betrieblichen Praxis – Bedarf, Verbreitung und Fördermöglichkeiten. In: Berger, K. (Hrsg.): Zusatzqualifikationen in der Berufsausbildungspraxis – Aktuelle Ergebnisse aus empirischen Untersuchungen und Fördervorhaben. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 241. Hrsg.: BIBB. Bielefeld 2000, S. 18–37
- 4 Soweit im Text nicht anders vermerkt, stellen diese 413 Zusatzqualifikationen die Prozentuierungsbasis bei der Ergebnisdarstellung dar. „Keine Angabe“ wird jeweils in die Prozentuierung einbezogen.
- 5 Die Begriffe Zusatzqualifikationen, Zusatzangebote, zusatzqualifizierende Maßnahmen usw. werden im Folgenden synonym verwandt.
- 6 Vgl.: Tuschke 1999, S. 9 ff.; vgl. auch Werner, D.: Verbreitung, Zielsetzungen und Perspektiven von Zusatzqualifikationen. Ergebnisse einer bundesweiten Unternehmensumfrage. In: Berger, K. (Hrsg.): 2000, S. 38–59
- 7 Vgl. Schemme, D.: Differenzierung der Berufsausbildung mittels Zusatzqualifikationen. In: BIBB (Hrsg.): Zusatzqualifikationen in der beruflichen Bildung. Ergebnisse, Veröffentlichung und Materialien. Stand: Mai 2000, S. 24 ff.
- 8 Die Prozentangaben auch der folgenden Ergebnisse beziehen sich ausschließlich auf die tatsächlich beurteilten Zusatzqualifikationen.