

Differenzierung des Ausbildungsangebotes durch flexibel einsetzbare Zusatzqualifikationen

Siegfried Tuschke

Dr., Bundesministerium für
Bildung und Forschung,
Bonn



Von Kritikern des dualen Systems der Berufsausbildung ist u. a. immer wieder zu hören, daß die deutsche Lehrlingsausbildung aufgrund ihrer Starrheit dem raschen Strukturwandel immer mehr hinterherhinke und deshalb stark an Attraktivität eingebüßt habe.

Trotzdem besteht aber sowohl in den Unternehmen selbst als auch bei den in dieser Frage maßgeblichen Sozialpartnern ein breiter Konsens dahingehend, die Arbeitsorganisation auf der Grundlage von Berufen und damit auch die am Berufskonzept orientierte Ausbildung im dualen System beizubehalten.

Es gilt also, größere Flexibilität und praxisnahe Differenzierung bei gleichzeitigem Festhalten an einem für den Beruf unverzichtbaren Anteil an Kernkompetenzen zu erreichen.

Weitgehend unbestritten ist, daß der zeitlichen Folge, in der inhaltliche Aktualisierungen von Ausbildungsordnungen erfolgen können, Grenzen gesetzt sind, wenn das Ausbilden in Berufen überhaupt praktikabel bleiben soll. Es wäre ein aussichtsloses Unterfangen, den aufgrund der immer dynamischer verlaufenden technisch-technologischen Entwicklungen sich rasch wandelnden und differenzierten Qualifikationserfordernissen durch permanentes Ändern der Ausbildungsordnungen begegnen zu wollen, zumal auch eine gewisse Zeit vergeht, ehe eine Aktualisierung in der Ausbildungspraxis überhaupt realisiert werden kann.

Wege zu mehr Flexibilität und Praxisnähe in der dualen Ausbildung

Zum Erreichen von mehr Flexibilität und Praxisnähe in der dualen Ausbildung bieten sich vor allem zwei Wege an:

Ein Weg besteht in der weiteren *Flexibilisierung des Berufskonzeptes* durch die Schaffung dynamischer Qualifikationsprofile, die verstärkt Kombinations- und Variationsmöglichkeiten beim Erlernen eines Berufes ermöglichen.

Verschiedene Konstruktionsprinzipien, die über die bisher üblichen Strukturvarianten (Ausbildung mit Schwerpunkten, Ausbildung nach Fachrichtungen, Stufenausbildung) hinausgehen sind hier denkbar bzw. werden bereits realisiert. Hier sind insbesondere das Strukturmodell der vier neuen Berufe in der Informationstechnik (IT-Berufe) sowie des Ausbildungsberufes „Mediengestalter/ Mediengestalterin für Digital- und Printmedien“ zu nennen.

Ein weiterer Weg, der beispielsweise im Zusammenhang mit der Neuordnung der Berufsausbildung im Tischlerhandwerk beschritten wurde, besteht in der *engeren Verzahnung von beruflicher Aus- und Weiterbildung*.

Hier liegt auch der Ausgangspunkt und Kerngedanke des vom BMBF vorgeschlagenen Konzeptes zur verstärkten Entwicklung und breiteren Einführung von Zusatzqualifikationen.¹

Diese Forderung ist nicht absolut neu. So ergab eine vom Bundesministerium für Bil-

dung und Forschung (BMBF) bei infas-Sozialforschung im Jahre 1995 in Auftrag gegebene Untersuchung, daß schon damals über 75 Prozent der Unternehmen Zusatzqualifikationen anboten, 40 Prozent davon bereits während der Erstausbildung.²

Neu ist die Orientierung, das Instrument der Zusatzqualifikation systematischer als bisher für eine Differenzierung und Flexibilisierung des Ausbildungsangebotes zu nutzen.

Diese Zusatzqualifikationen sind gewissermaßen als Gelenkstück zwischen beruflicher Erstausbildung und der Kompetenzerweiterung durch berufliche Weiterbildung anzusehen.

Sie stellen damit auch nur eine Teilmenge aus der Vielzahl der in der beruflichen Weiterbildung existierenden Qualifizierungsangebote dar.

Aufgaben und Schwerpunkte von Zusatzqualifikationen

Grundsätzlich ist davon auszugehen, daß Zusatzqualifikationen nur dann einen wirksamen Beitrag zur Flexibilisierung der dualen Ausbildung leisten werden, wenn ihr Erwerb sowohl im Interesse der Auszubildenden als auch der Unternehmen liegt. Das erfordert zugleich ihre konsequente Ausrichtung an den realen Qualifikationsanforderungen der Arbeitspraxis und den Erfordernissen des Arbeitsmarktes.

Für die Auszubildenden haben Zusatzqualifikationen in erster Linie die Aufgabe:

- Optionen für eine vielseitige bzw. anspruchsvolle berufliche Tätigkeit und/oder einen beruflichen Aufstieg zu eröffnen sowie
- die Arbeitsmarktchancen zu verbessern bzw. den Übergang von der Ausbildung in eine Beschäftigung zu erleichtern.

Für die Unternehmen haben Zusatzqualifikationen in erster Linie folgende Aufgaben:

- Es sollen qualifizierte Nachwuchskräfte für anspruchsvolle Aufgaben gewonnen, an

das Unternehmen gebunden und mittelfristig auf Führungsaufgaben vorbereitet werden. Insbesondere im Handwerk sieht man in einem Angebot an aufstiegsorientierten Zusatzqualifikationen einen erfolversprechenden Weg, um die Attraktivität einer handwerklichen Berufsausbildung für besonders leistungsfähige und leistungsbereite Jugendliche zu erhöhen. Auf diese Weise soll dazu beigetragen werden, den in nächster Zeit stark wachsenden Bedarf an Führungskräften zu decken.

- Es soll schon während der Ausbildung effektiv auf die differenzierten betrieblichen Qualifikationsanforderungen vorbereitet werden, um eine flexible Einsetzbarkeit im Unternehmen zu erreichen (vgl. Abbildung 1).

Aus der o. g. Untersuchung von infas geht hervor, daß 91 Prozent der Unternehmen die Auffassung vertreten, mit der Möglichkeit

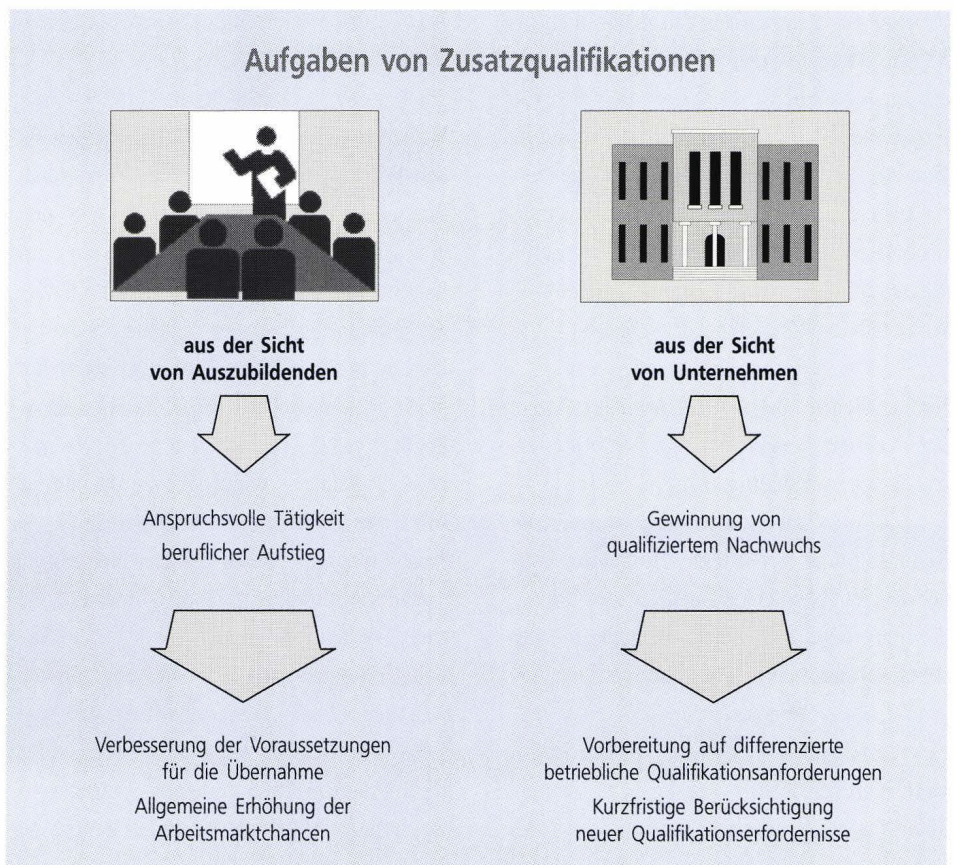
Zusatzqualifikationen zu erwerben, werde die Attraktivität der dualen Ausbildung für qualifizierte Arbeitnehmer (gemeint sind hier leistungsstarke Jugendliche) erhöht. Sogar 93 Prozent der Unternehmen halten die Vermittlung von Zusatzqualifikationen für erforderlich, um den differenzierten Qualifikationsbedarfen der Unternehmen gerecht werden zu können.

Folgende Schwerpunkte der Vorbereitung auf vielseitigere bzw. anspruchsvollere Tätigkeiten innerhalb des Berufes bzw. Berufsfeldes lassen sich im Prinzip nennen:

- *Horizontale Erweiterung der beruflichen Qualifikation.* Es werden Fachkompetenzen aus benachbarten Bereichen erworben, die mit dem jeweiligen beruflichen Tätigkeitsbereich fachlich zusammenhängen oder ihn ergänzen.

Beispiele hierfür sind die Qualifikation Elektrofachkraft mit beschränktem Einsatzgebiet

Abbildung 1: Aufgaben von Zusatzqualifikationen



für Industriemechaniker oder gewerkeübergreifende Qualifikationen für Elektrotechnik- sowie Sanitär-Heizung-Klimatechnik-Berufe des Handwerks.

- *Vertikale Vertiefung der beruflichen Qualifikation* durch den Erwerb spezieller Fachkompetenzen im unmittelbaren Berufsbe- reich.

Typische Beispiele sind der Erwerb berufs- orientierter Sprachkenntnisse, die Befähigung zur Beherrschung spezieller Ferti- gungsverfahren oder zur Arbeit mit spezieller Software beispielsweise für den Einsatz computerunterstützter Warenwirtschaftssy- steme im Einzelhandel.

- *Erweiterung von Kompetenzen in den Be- reichen Organisation, Kommunikation und Kooperation* (z. B. Sozial- und Methoden- kompetenzen zur Berufsausübung) (vgl. Ab- bildung 2).

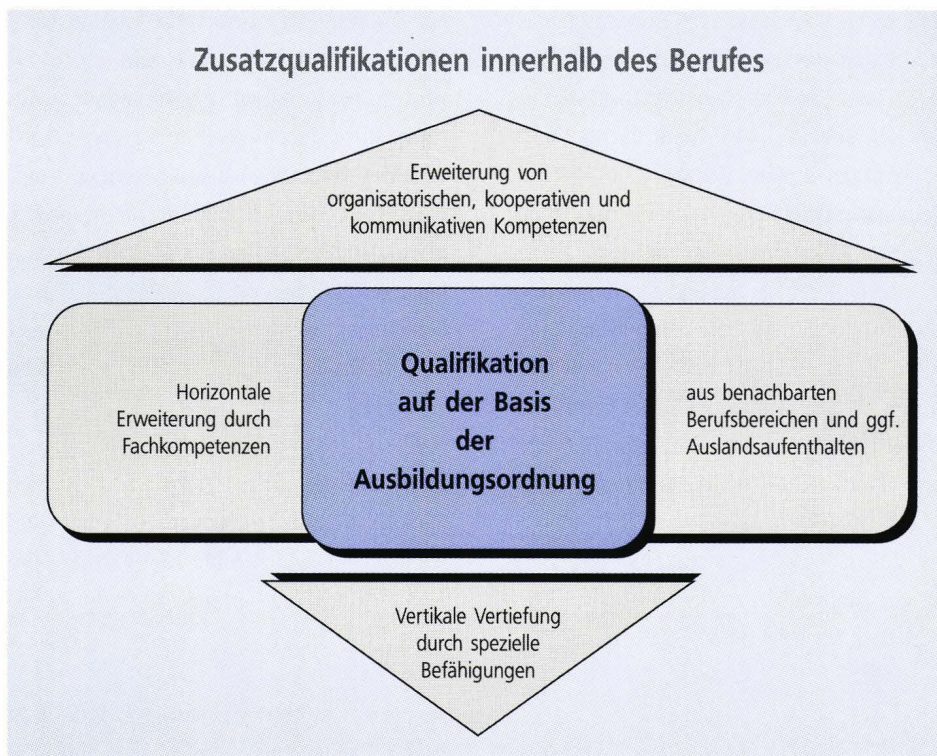
Häufig sind Zusatzqualifikationen jedoch komplexer Natur und beziehen sich nicht nur auf einen der genannten Schwerpunkte. Beispielsweise zielen die in einem Modell- versuch zu erprobenden Zusatzqualifikati- onen für Montage- und Instandsetzungsarbei- ten im Außendienst darauf ab, daß sich die Auszubildenden die für das selbständige Handeln bei Auslandsmontageeinsätzen er- forderlichen arbeitstechnischen, arbeitsorga- nisatorischen, fremdsprachlichen, betriebs- wirtschaftlichen sowie kommunikativen und kooperativen Kompetenzen aneignen.

Einen solchen *komplexen Charakter haben auch die auf beruflichen Aufstieg orientier- ten Zusatzqualifikationen.*

Sie sind zum Teil modular aufgebaute, in die Erstausbildung vorverlegte Bestandteile ei- ner abschlussbezogenen Aufstiegsfortbildung, die meist bereits im Zusammenhang mit der Erstausbildung zu einem höherwertigen Ab- schluß führen können.

Ein typisches Beispiel ist die von der Hand- werkskammer Koblenz praktizierte Zusatz- qualifikation „Betriebsassistent/-in im Handwerk“, differenziert nach Fachrichtun-

Abbildung 2: Zusatzqualifikationen auf der Qualifikationsebene Ausbildungsberuf



gen und einschließlich Berufs- und Arbeits- pädagogik, die im Rahmen eines integrierten Aus- und Weiterbildungsganges realisiert wird.

Weiterhin läßt sich die in Berufsschulen Ba- den-Württembergs angebotene Zusatzquali- fikation „Management im Handwerk“ nen- nen. Zielgruppe sind Abiturienten, die einen handwerklichen Ausbildungsberuf erlernen. Sie können anstelle des allgemeinbildenden Unterrichts die Fächer „Computeranwendun- gen“, „Technisches Englisch/Wirtschafts- englisch“ und „Management im Handwerks- betrieb“ wählen. Damit werden die Voraus- setzungen dafür erworben, daß am Ende der Ausbildungszeit neben der Gesellenprüfung die Fortbildungsprüfungen zum/zur „Be- triebsassistent/-in im Handwerk“ einschließ- lich Computerschein A sowie eine Sprach- prüfung im Fach „Technisches Englisch/Wirt- schaftsendlisch“ abgelegt werden kann. Die Fortbildungsprüfung zum/zur „Betriebsassi- stent/-in im Handwerk“ schließt in Koblenz die Anerkennung als Teil IV (arbeits- und be-

rufspädagogische Kenntnisse) und in Baden- Württemberg als Teil III (betriebswirtschaftliche, kaufmännische und rechtliche Kennt- nisse) der Meisterprüfung ein.

Eine weitere Variante, Erstausbildung und Aufstiegsfortbildung miteinander zu verzah- nen, stellt der ebenfalls für Abiturienten von der Handwerkskammer Hamburg angebote- ne Ausbildungsweg zum Technischen Be- triebswirt für verschiedene Fachrichtungen dar. Die Ausbildung im Rahmen eines vier- jährigen Volontariats beinhaltet eine Lehre mit Gesellenprüfung und eine betriebswirt- schaftliche Ausbildung, die als Teil III und IV der Meisterprüfung anerkannt wird.

Steigende Bedeutung erlangt schließlich der *Erwerb von Zusatzqualifikationen im Zu- sammenhang mit Austauschaufenthalten* in einem europäischen Partnerland während oder im unmittelbaren Anschluß an die Aus- bildung.

Neben der Gewinnung von Auslandserfah- rungen können auf diesem Wege Qualifika-

tionen erworben werden, die für die Berufsausübung in dem Partnerland erforderlich bzw. nützlich sind und ggf. auch von den jeweils zuständigen Stellen zertifiziert werden. Wenngleich Fremdsprachen hier Schwerpunkt sind, gewinnen auch andere Fachkompetenzen zunehmende Bedeutung. Beispielsweise zielt ein im Rahmen der deutsch-französischen Zusammenarbeit laufendes Projekt darauf ab, ein verallgemeinerungsfähiges Modell für zusätzliche, bilateral zertifizierbare Qualifikationen im Kfz-Bereich zu entwickeln.

Organisatorische Modelle zum Erwerb von Zusatzqualifikationen

In Abhängigkeit von Zielen, Inhalten, Umfang und den konkreten regionalen und betrieblichen Bedingungen und Möglichkeiten haben sich unterschiedliche organisatorische Modelle der Vermittlung und Aneignung von Zusatzqualifikationen bewährt.

Sie reichen von der Realisierung nur im Betrieb über einen ergänzenden oder alternativen Berufsschulunterricht, die Realisierung durch eine überbetriebliche Bildungseinrichtung oder einen anderen Bildungsträger, z. T. in Verbindung mit selbstorganisiertem Lernen auch unter Nutzung moderner Medien, bis zu unterschiedlichen Formen des Zusammenwirkens von Betrieb, Berufsschule und überbetrieblichen Einrichtungen oder Bildungsträgern.

So eröffnet sich hier vor allem ein weiteres Feld der Lernortkooperation zwischen Betrieb und Berufsschule. Die Berufsschulen haben Gelegenheit, sich als leistungsfähige Partner im dualen System weiter zu profilieren und nutzen diese Möglichkeiten bereits auf vielfältige Weise (vgl. Abbildung 3).

Beispielsweise werden in Baden-Württemberg Zusatzqualifikationen in der Regel ar-

beitsteilig durch Betrieb und Berufsschule vermittelt, und es erfolgt ebenso wie bei der Abschlußprüfung für einen Beruf auch für die Zusatzqualifikation eine gemeinsame Prüfung.

Zusatzqualifikationen – ein Angebot für unterschiedliche Zielgruppen und Interessenlagen

Ein wesentliches bildungspolitisches Ziel ist die Förderung unterschiedlicher Begabungen.³ Dazu kann auch die duale Berufsausbildung, die als Weg in die Arbeitswelt für alle Jugendlichen offensteht, wesentlich beitragen. So setzt die Aneignung von Zusatzqualifikationen schon während der Berufsausbildung in besonderem Maße Leistungswillen und -bereitschaft voraus.

Jedoch darf der Zugang zu ihrem Erwerb keinesfalls von einem bestimmten allgemeinbildenden Schulabschluß, z. B. Abitur, abhängig gemacht werden. Vielmehr sollte jedem leistungswilligen Auszubildenden bzw. Absolventen einer Ausbildung, unabhängig von seinem allgemeinen Schulabschluß, der Weg zum Erwerb von Zusatzqualifikationen of-

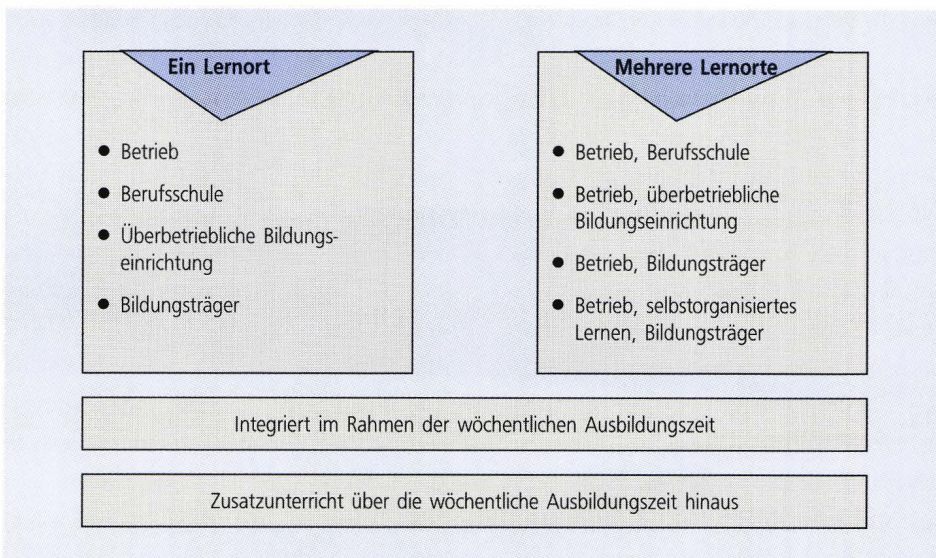
fenstehen, insbesondere auch dann, wenn das im Interesse des ausbildenden Unternehmens liegt und sich damit seine Übernahmekancen nach der Ausbildung oder seine Arbeitsmarktchancen insgesamt verbessern.

In diesem Sinne sieht auch das Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit vor, daß für Jugendliche, die nach erfolgreichem Abschluß ihrer Berufsausbildung durch die angespannte Arbeitsmarktlage Schwierigkeiten haben, sofort in das Beschäftigungssystem eingegliedert zu werden, der Berufseinstieg durch den Erwerb einer arbeitsmarktrelevanten Zusatzqualifikation erleichtert werden kann.⁴

Das schließt nicht aus, bestimmte Angebote speziell für die Zielgruppe der Abiturienten zu entwickeln, weil die erforderlichen Rahmenbedingungen, wie etwa Schwerpunktverlagerungen beim Berufsschulunterricht oder Ausbildung im Rahmen eines Volontariats, nur für diese Zielgruppe, geschaffen werden können.

Im Hinblick auf den Erwerb von Zusatzqualifikationen können zwischen Unternehmen und Auszubildenden neben weitgehend übereinstimmenden Interessen, z. B. hinsichtlich der Gewinnung und Vorbereitung von qualifiziertem Nachwuchs für Führungsaufgaben

Abbildung 3: Organisationsvarianten zur Realisierung von Zusatzqualifikationen



seitens der Betriebe und dem Interesse der Auszubildenden an beruflichem Aufstieg, auch Interessenunterschiede bestehen.

Während die Auszubildenden mit dem Erwerb von zusätzlichen Qualifikationen in hohem Maße auch die Erwartung nach generell besseren Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbinden, erwarten die Unternehmen vor allem eine flexible Anpassung an den sich häufig sehr dynamisch entwickelnden betrieblichen Qualifikationsbedarf und damit die volle Einsetzbarkeit der Absolventen ohne längere Einarbeitung im Unternehmen.

Auch die kurzfristige Berücksichtigung ganz neuer Qualifikationserfordernisse durch rasch entwickelbare ergänzende Qualifizierungsmodule liegt im Erwartungshorizont der Betriebe.

So eröffnet sich hier vor allem ein weiteres Feld der Lernortkooperation zwischen Betrieb und Berufsschule. Die Berufsschulen haben Gelegenheit, sich als leistungsfähige Partner im dualen System weiter zu profilieren.

Gerade im Hinblick auf die kurzfristige Berücksichtigung neuer Qualifikationserfordernisse stellen Zusatzqualifikationen ein *Potential für die Flexibilisierung und Differenzierung der Ausbildung* dar, das angesichts der Dynamik, mit der sich die speziellen Anforderungen in den verschiedenen Berufsfeldern entwickeln, für die Ausgestaltung des dualen Systems steigende Bedeutung erlangen wird.

Bei der Auswahl der Auszubildenden für solche Zusatzqualifikationen sind häufig nicht allein die kognitiven Fähigkeiten das einzige und entscheidende Auswahlkriterium, sondern auch solche Eigenschaften wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Ausdauer, Teamfähigkeit, Kommunikationsvermögen u. ä.

Im Interesse der Auszubildenden und letztlich auch der Unternehmen kommt es darauf an, solche flexibilisierungsbezogenen Zusatzqualifikationen zu entwickeln, die nicht nur betriebsintern in einem Unternehmen, sondern darüber hinaus auch am Arbeits-

markt verwendbar sind bzw. einen Beitrag für einen angestrebten beruflichen Aufstieg leisten.

Die verstärkte Nutzung der Potenzen von Zusatzqualifikationen setzt eine entsprechende Transparenz des Angebotes voraus. Dazu kann u. a. durch die Zertifizierung erworbener Qualifikationen beigetragen werden.

Zertifizierung – ein Weg zu mehr Transparenz des Zusatzqualifikationsangebotes

Die Zertifizierung von Zusatzqualifikationen ist, soweit die Angebote aufgrund ihres Bekanntheitsgrades nicht ohnehin schon marktgängig sind, auf vielfältige Weise, etwa durch Bildungsträger oder Verbände, möglich.

Öffentlich-rechtlich können sie einerseits *als selbständige, nicht in einer Ausbildungsordnung festgelegte Zusatzqualifikationen* von den zuständigen Stellen nach § 44 BBiG geregelt werden, und zwar als Regelungen über die Inhalte und die Prüfungen. Auch eine Regelung auf der Grundlage von § 46 Abs. 1 bzw. 2 ist möglich, wenn es sich um entsprechend anerkannte Fortbildungen handelt.

Andererseits können sie im Einzelfall auch *als unselbständige Zusatzqualifikationen* in Ausbildungsordnungen des Bundes nach § 25 BBiG/HwO geregelt werden. Sie stellen dann ein auf die Erstausbildung in einem bestimmten Ausbildungsberuf bezogenes zusätzliches Angebot in der Ausbildungsordnung dar.

Für Zusatzqualifikationen im Handwerk enthält die HwO entsprechende Regelungen. Im Rahmen ihrer Aufgabe nach § 1 Abs. 2 IHK-Gesetz, Maßnahmen zur Förderung und Durchführung der kaufmännischen und gewerblichen Berufsbildung zu treffen, können die Industrie- und Handelskammern auch Lehrgänge für Zusatzqualifikationen anbieten und durchführen. Teilnahmebescheini-

gungen können von den Kammern insoweit wie von jedem anderen Bildungsträger ausgestellt werden.

Für Prüfungsregelungen gilt der Vorrang des BBiG.

Damit reichen die vorhandenen Rechtsinstrumente aus, um die Transparenz des Zusatzqualifikationsangebots durch entsprechende Zertifizierung zu gewährleisten. Ein Erfordernis weiterer reglementierender Eingriffe in Form von Verordnungen oder Gesetzesänderungen ist nicht erkennbar.

Notwendig ist es jedoch, die vorhandenen Möglichkeiten noch konsequenter zu nutzen und vor allem durch eine aussagefähige Zertifizierung die Verwertbarkeit einer erworbenen Qualifikation am Arbeitsmarkt hinreichend zu verdeutlichen.

Praxisanforderungen – Ausgangspunkt für die Aktivitäten zur Entwicklung und Einführung von Zusatzqualifikationen

Vor dem Hintergrund der bereits bestehenden Vielfalt und Differenziertheit des Angebotes an Zusatzqualifikationen kommt es in nächster Zeit vor allem darauf an, über vorhandene Angebote breiter zu informieren sowie Anstöße zu geben, daß neue Ansätze gezielt gefördert, auf eine breitere Basis gestellt und transparenter gemacht werden.

Dazu können verschiedene Möglichkeiten genutzt werden.⁵

Erstens soll der Informationsaustausch über bereits laufende und geplante Angebote gefördert werden, um so gute Erfahrungen für eine breitere Anwendung nutzbar zu machen. Die bis zum Ende des Jahres 1998 stattfindenden regionalen Fachkonferenzen zur Thematik dienen dieser Zielstellung und sollen zugleich impulsgebend für einen umfassenden Erfahrungsaustausch sein. Ihre Ergebnisse werden ausführlich dokumentiert und un-

ter dem Leitsatz „Aus der Praxis für die Praxis“ rasch allen Interessenten zur Verfügung gestellt.

Zweitens werden im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten Initiativen der Wirtschaft zur modellhaften Entwicklung und Erprobung von Zusatzqualifikationen unterstützt. Allein in den Jahren 1997 und 1998 haben die Arbeiten zu sechs Modellvorhaben begonnen, die vom Bund mit mehr als fünf Mio. DM gefördert werden.

Drittens wird das seit Beginn des Jahres 1998 laufende Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung „Zusatzqualifikationen – organisatorische Modelle ihrer Vermittlung – Bestandsaufnahme und Optimierungsmöglichkeiten“ einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung der breiteren Einführung von Zusatzqualifikationen leisten. Im Rahmen dieses Projektes soll auf einer breiten empirischen Basis die bisherige Verbreitung entsprechender Maßnahmen in der Berufsbildungspraxis untersucht werden; die vorliegenden Erfahrungen sollen dabei systematisch erhoben, bewertet und für die Weiterentwicklung des Instrumentes der Zusatzqualifikationen nutzbar gemacht werden.⁶ *Viertens* gilt es, durch gemeinsames und einvernehmliches Handeln aller Beteiligten, d. h. der Verantwortlichen in Betrieben, Schulen, Kammern, Gewerkschaften und Ministerien, noch vorhandene Hemmnisse und Schwierigkeiten für eine breitere Einführung von Zusatzqualifikationen zu überwinden.

Ein Problem ist beispielsweise der Grad der Regulierung von Zusatzqualifikationen. Zweifellos sind für dieses flexible Element der Berufsausbildung Überregulierungen unbedingt zu vermeiden. Jedoch ist es, bei allem Verständnis für Lösungen, die der dynamischen technisch-technologischen Entwicklung und den unterschiedlichen regionalen Erfordernissen Rechnung tragen, notwendig, einen gewisse Vergleichbarkeit der Angebote zu gewährleisten.

Hochtrabende Abschlußbezeichnungen, zum Teil sogar unterschiedliche für die gleiche

Zusatzqualifikation, tragen dazu nicht bei. Anzustreben wäre dagegen eine möglichst redundanzarme inhaltliche Beschreibung der jeweiligen Zusatzqualifikation, damit Auszubildende und auch Betriebe hinreichende Informationen als Entscheidungsgrundlage erhalten. Das ist nicht zuletzt auch eine Frage der Gestaltung von Zertifikaten.

Ein weiteres Problem sind die mit Zusatzqualifikationen verbundenen Kosten.

Wenngleich diese aufgrund der nicht anfallenden Unterhaltskosten für die Auszubildenden (diese erhalten ja Ausbildungsvergütungen) und der Einbeziehung der Kapazitäten der Berufsschulen im Vergleich zu herkömmlichen Weiterbildungsmaßnahmen geringer sein dürften, bleibt eine gewisse Kostenbelastung für den einzelnen und die Unternehmen.

Unbestritten ist sicherlich, daß für Zusatzqualifikationen, die zwar nicht auf betriebspezifische Besonderheiten beschränkt sind, aber doch in erster Linie im Interesse der Unternehmen liegen, von diesen auch die Kosten zu tragen sind. Mit der breiteren Einführung und weiteren Ausgestaltung von Zusatzqualifikationen als wesentliches Instrument zur stärkeren Differenzierung und Individualisierung der dualen Ausbildung wird aber auch die Kostenfrage beim Erwerb von Zusatzqualifikationen von allgemeinerer Bedeutung für die Verbesserung der beruflichen Karriere- bzw. Arbeitsmarktchancen (z. B. aufstiegsorientierte Zusatzqualifikationen, Sprachqualifikationen) zu diskutieren sein, zumindest in den Fällen, in denen die Übernahme entsprechender Kosten für den einzelnen Auszubildenden nicht zumutbar ist.

Als erstes Ergebnis aller gemeinsamen Aktivitäten zur verstärkten Einführung von Zusatzqualifikationen wäre eine an den Praxiserfordernissen orientierte umfassende Informationsbasis für Unternehmen und Jugendliche über Ausbildungsmöglichkeiten und Zusatzqualifikationen, kurz „Ausbildung-plus“ anzustreben.

Die vorhandenen Informationen über das Ensemble der anerkannten Ausbildungsberufe wären also zu ergänzen durch eine systematisierte, stets auf dem aktuellen Stand zu haltende, regional differenzierte Übersicht über Ziele, Inhalte, Aneignungs- sowie Prüfungs- bzw. Zertifizierungsmöglichkeiten von Zusatzqualifikationen, die im Zusammenhang mit den jeweiligen Ausbildungsberufen angeboten werden. Die Unternehmen erhielten damit weitere Hinweise zur gezielten Personalentwicklung und die Auszubildenden eine wichtige Entscheidungsgrundlage für die Wahl eines beruflichen Entwicklungsweges über die duale Ausbildung.

Ob darüber hinaus Verallgemeinerungen, etwa durch Typenbildung und Entwicklung von Definitionsansätzen sinnvoll sind, ohne Praxisentwicklungen durch vorgegebene Strukturierungen bzw. Reglementierungen zu stark einzuengen, werden die Erfahrungen mit Zusatzqualifikationen in der Ausbildungspraxis zeigen.

Anmerkungen:

¹ Unter Zusatzqualifikationen werden in diesem Beitrag zertifizierte oder zertifizierbare Qualifikationen verstanden, die über die Forderungen der Ausbildungsordnungen hinausgehen und während oder in engem zeitlichen Bezug zur beruflichen Erstausbildung angeeignet werden können.

² Vgl.: *Infas-Sozialforschung: Neue berufliche Qualifikationserfordernisse in der Wirtschaft. Abschlußbericht.* Bonn, 1996, S. 63

³ Vgl.: *Aufbruch und Erneuerung – Deutschlands Weg ins 21. Jahrhundert. Koalitionsvereinbarung zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands und Bündnis 90/Die Grünen.* Kap. V, 2

⁴ Vgl.: *Richtlinien zur Durchführung des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher.* Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und Bundesministerium für Bildung und Forschung, 9. Dezember 1998, Art. 7, § 1 Abs. 2

⁵ Vgl. hierzu: *Bulmahn, E.: Neue Herausforderungen an die berufliche Bildung. Gespräch der BWP mit der Bundesministerin für Bildung und Forschung, Frau Edelgard Bulmahn.* In: *BWP 28 (1999) 1*, S. 3–6

⁶ Vgl. *Informationsvorlage zum Forschungsprojekt 6.3003. In: Vorlage zur Beschlußfassung zur Sitzung 4/97 des Unterausschusses 1 (Berufsbildungsforschung) am 10. 12. 1997, S. 65*