

Forschungsprojekt Nr.: 1.2002

Berufliche Qualifikationen im internationalen Kontext

Bearbeiter

Dr. Wordelmann, Peter

Laufzeit

I/93 bis IV/95

Ausgangslage

Unter Begriffen wie Euroqualifikationen, "europäische Dimension" im Bildungswesen, "internationale Kommunikationsfähigkeit", "interkulturelles Verständnis", "europäische Bildung" etc. wird schon seit einiger Zeit ein **diffuses Bündel von Qualifikationen** und Bildungsinhalten in den einzelnen Bildungsteilsystemen behandelt.

Bisher unzureichend reflektiert ist die **Internationalisierung in der beruflichen Ausbildung**. Hier liegt der Fremdsprachenunterricht als ein wichtiger Indikator für die internationale Ausrichtung nach wie vor praktisch brach. Das gilt insbesondere für den Lernort Betrieb, aber auch in den Berufsschulen ist die Situation unbefriedigend.

Anders sieht es im **Weiterbildungsbereich** aus, weil dieser flexibler reagieren kann und der direkte Druck der Anforderungen am Arbeitsplatz wirksam ist. Als qualifikatorische Elemente sind vor allem Sprachen (Wirtschaftsenglisch, Zweitsprachen), interkulturelle Kommunikation (kulturelle Schlüsselbegriffe), internationale Verhandlungsführung und Moderation, Institutionenkunde und EU-Programme, internationales Marketing, internationale Normen, Auslands- oder Kulturkunde (Landeskunde, Lebensstile), internationales Recht etc. enthalten.

Die **Qualifikationsforschung** hat sich mit dem Faktor "Internationalisierung" - etwa im Vergleich zur "Technisierung" - praktisch überhaupt nicht beschäftigt und von daher die Anforderungen des "internationalisierten" Arbeitsplatzes an die berufsnahen Ausbildungsgänge bisher nicht bestimmen können. Bekannte Erhebungen weisen lediglich auf Sprachdefizite hin. Auch in den Diskussionen über die sogenannten "Schlüsselqualifikationen" taucht eine explizite Komponente - etwa "internationale Kommunikationsfähigkeit" - bisher nicht auf.

Ziele

- Definition und Beschreibung "beruflicher Qualifikationen im internationalen Kontext" in bestimmten Berufsfeldern und Berufen
- Erfassung und Darstellung von qualifikatorischen Elementen im internationalen Kontext und mögliche Auswirkungen für die Aus- und Weiterbildung

Ergebnisse

a) Literaturanalysen und Auswertungen der verschiedenen EG-Programme

Im Rahmen dieses Untersuchungsteils wurden EU-Programme mit qualifikatorischen Komponenten auf ihren Beitrag zu den Untersuchungszielen hin analysiert. Dabei wurden auch weitere Erfahrungen (z.B. von Betrieben) aus der einschlägigen Literatur bzw. vorliegenden Untersuchungen einbezogen.

Wichtigste Ergebnisse:

Auch in den Programmen der EU, die sich auf länderübergreifende Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung beziehen, ist der Begriff der europäischen Qualifikation nicht operational definiert. Zwar wird von der "europäischen Dimension" von beruflicher Bildung gesprochen, aber eine genaue Definition dessen, was unter gemeinschaftlicher Dimension verstanden wird, enthält keines der Programme oder Aktionsbeschreibungen. Explizit (LINGUA) oder implizit (z.B. PETRA) ist eine Dimension von europäischer Qualifikation aber immer angesprochen, nämlich die Fremdsprachenqualifizierung, die überhaupt eine Zusammenarbeit auf europäischer Ebene erst möglich macht.

Bei den Fremdsprachen reichen die Modelle vom Training der Lesefertigkeit in einem strikt berufs- und tätigkeitsbezogenen Kontext über die Entwicklung kommunikativer fremdsprachlicher Kompetenzen bis hin zu einem Fremdsprachenunterricht, der, in Kombination mit Auslandsaufenthalten, eine interkulturelle Komponente mit einschließt.

Vor dem Hintergrund der Diskussion um die Folgen des Binnenmarktes für die deutsche Wirtschaft wird allgemein ein steigender Bedarf an fremdsprachlichen Qualifikationen bei den Mitarbeitern prognostiziert. Zur Frage, wie hoch dieser Bedarf ist bzw. in der nächsten Jahren sein wird und ob das derzeitige Bildungs- und Berufsbildungssystem in der Lage ist, diesen Anforderungen zu genügen, existieren allerdings bislang noch keine überzeugenden Untersuchungen.

Insgesamt fällt bei der Auswertung der Literatur auf, daß sich die Diskussion um "Europäische Bildungspolitik" und "Euroqualifikationen" vorwiegend in einer Analyse der rein wirtschaftlichen Belange vor dem Hintergrund der Schaffung des europäischen Binnenmarktes erschöpft - eine vermutlich unzulässige Verkürzung des Begriffs von der "europäischen Dimension" in der Bildungspolitik.

Wenngleich in den Programmen das Ziel der Konvergenz nicht immer explizit formuliert ist, deutet die starke Ausrichtung der Initiativen, Programme und Aktionen auf transnationale Zusammenarbeit darauf hin, daß durch den Austausch von Erfahrungen, der gemeinsamen Bearbeitung von Bildungsangeboten oder der Ermittlung von Qualifikationsbedarf ein Prozeß des Lernens voneinander in Gang gesetzt werden soll, der neue europäische Qualifikationen hervorbringen soll. Insofern ist das Ziel der Konvergenz implizit auch in den anderen Programmen enthalten; Konvergenz aber eben nicht auf dem Verordnungswege, sondern auf dem Wege des Erfahrungsaustausches.

b) Durchführung von Fallstudien in Betrieben, die sich internationalisiert haben bzw. sich im Prozeß der Internationalisierung befinden (Prozeßstudien zur Qualifikationsentwicklung)

In diesen Fallstudien sollten der Zusammenhang von Internationalisierung des Wirtschaftens und Qualifikationsentwicklung in Betrieben mit bestimmten Berufsfeldern, Ausbildungsberufen und internationalen Tätigkeiten dargestellt und analysiert, sowie mögliche zukünftige Trends abgeleitet werden.

Einbezogen wurden 15 Betriebe/Unternehmen, die sich internationalisiert haben bzw. international tätig sind. Schwerpunktmäßig wurden Betriebe aus den Bereichen Industrie und Handel berücksichtigt. Unter regionalen Aspekten handelt es sich um Betriebe in der Bundesrepublik Deutschland, in Ballungszentren und auf dem Land, im grenznahen und grenzfernen Raum sowie um Betriebe in den alten und neuen Bundesländern. Bei der Auswahl nach Branchen wurden Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92 mit dem Fremdsprachenbedarf als Indikator berücksichtigt.

Wichtigste Ergebnisse:

In keinem der einbezogenen Betriebe besteht eine systematische Konzeption der Vermittlung "internationaler Qualifikationen" im Bereich der beruflichen Ausbildung. Dies gilt sowohl für die gewerblich-technischen als auch für die kaufmännischen Berufe. Grundsätzlich ordnen die Betriebe die Vermittlung "internationaler Qualifikationen" eher dem Bereich der Weiterbildung zu.

Der Begriff "internationale Qualifikationen" wird zunächst mit Fremdsprachenkompetenz gleichgesetzt. Kulturelle Aspekte werden - wenn überhaupt - erst in zweiter Linie genannt. Ausnahmen bestehen bei Betrieben, die sich an EU-Programmen beteiligen. Bei intensiveren Diskussionen wird das breite Spektrum von „internationalen Qualifikationen“ deutlich. Unabdingbar sind zunächst aus Sicht der Betriebe „hervorragende Fachkenntnisse“, auch weil die jeweilige Person den gesamten Betrieb - letztlich auch „die deutsche Wirtschaft als Markenzeichen“ nach außen vertritt. Darüber hinaus sind in aller Regel Fremdsprachenkenntnisse unterschiedlicher Niveaus erforderlich, wobei gelegentlich auch darauf hingewiesen wird, daß internationale Tätigkeiten - auch im Ausland - ohne oder nur mit rudimentären Kenntnissen einer fremden Sprache erledigt werden können. Das deutet auf die Wichtigkeit „interkultureller Kompetenz“ als dem dritten Aspekt internationaler Qualifikationen hin. Diese reicht von „im Ausland klarkommen“ über „kulturelle Neugierde“ bis hin zu hoher Verhandlungskompetenz in einer fremden Situation und Sprache.

"Internationale Qualifikationen" werden bedarfsorientiert vermittelt, und zwar in der Regel dann, wenn ein Auslandseinsatz geplant ist oder am inländischen Arbeitsplatz solche Qualifikationen dringend gebraucht werden. Ansonsten wird davon ausgegangen, daß bei den Beschäftigten die Qualifikationen vorhanden sind, diese, wenn notwendig, sich an firmeninternen Angeboten beteiligen oder extern um entsprechende Weiterbildungen bemühen. Dabei müssen die Beschäftigten meistens ihre eigene Zeit einbringen. Schließlich wird darauf hingewiesen, daß auf dem Arbeitsmarkt in der Regel hinreichend Arbeitskräfte mit Fremdsprachenkenntnissen - auch anderer Nationalitäten - verfügbar seien.

Wenngleich alle Betriebe die Vermittlung "internationaler Qualifikationen" vom tatsächlichen Bedarf anhängig machen, lassen sich doch Unterschiede zwischen den international agie-

renden Großbetrieben und den (im grenznahen Bereich) einbezogenen Klein- und Mittelbetrieben feststellen. Letztere reagieren eher situationsspezifisch, während Großbetriebe zunehmend eine systematische Personalplanung auch für die internationalen Bedarfe anstreben, was sich allerdings i.w. auf Führungspersonal bezieht.

Allerdings neigen Großunternehmen dazu, die Fähigkeiten und Kenntnisse ihrer Mitarbeiter/-innen auf diesem Gebiet eher zu überschätzen, mittlere und kleinere Betriebe unterschätzen eher das Konkurrenzhindernis, daß sich durch fehlende Qualifikationen auf diesem Gebiet öffnet. Völlig offen ist aber, wie kleine und mittlere Betriebe sich verhalten, die an der Schwelle zur Internationalisierung stehen - oft aus ökonomischem Zwang heraus. Welche Qualifikationsdefizite bestehen hier? Wie können sie behoben werden und in welcher Zeit? Welche Rolle spielen Ausbildung und Weiterbildung? Handelt es sich gerade um solche Betriebe, die z.B. Schwierigkeiten hätten, Fremdsprachen im betrieblichen Kontext in der Erstausbildung zu vermitteln?

c) Durchführung eines workshops "Internationale Qualifikationen"

Am 14./15.11.1994 wurde in Berlin ein workshop durchgeführt, auf dem die Zwischenergebnisse des Projekts "Berufliche Qualifikationen im internationalen Kontext" diskutiert und im Rahmen von Beiträgen verschiedener Experten evaluiert wurden. Hauptthemen des workshops waren

1. Die Beschreibung und Erfassung internationaler Qualifikationen
2. Betrieblicher Bedarf an internationalen Qualifikationen und Lösungsansätze

In diesem Zusammenhang wurde zwar auch die Bedeutung von Fremdsprachen erörtert, vor allem aber wurden die damit zusammenhängenden und darüber hinaus gehenden Qualifikationselemente thematisiert.

Wichtigste Ergebnisse:

Die Thematik beruflicher Qualifikationen im internationalen Kontext verlangt eine sehr differenzierte Betrachtung, sowohl was den sogenannten Bedarf an internationalen Qualifikationen - meist festgemacht am Fremdsprachenbedarf - als auch die inhaltliche Ausgestaltung, die Formen und Orte ihrer Vermittlung anbetrifft.

Der Fremdsprachenbedarf - als ein möglicher Indikator für das Erfordernis internationaler Qualifikationen - liegt nach den Ergebnissen einer Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus den Jahren 1991/92 bei rund 12% der Erwerbstätigen. Allerdings gibt es auch Branchen, wo nahezu jeder vierte Beschäftigte Fremdsprachen am Arbeitsplatz benötigt.

Eine allgemeingültige Definition für internationale Qualifikationen anzustreben, erscheint unfruchtbar. Je nach Art der beruflichen Tätigkeit, der Branche, der Internationalität des Betriebes und auch der Stellung im Betrieb werden ganz unterschiedliche Anforderungen an die Beschäftigten gestellt. Dabei ist Fremdsprachenkompetenz nur eine, wenn auch wichtige Komponente. Diese erfaßt ein Spektrum von praktischen Verständigungsformen bis hin zu hoher interkultureller Kommunikationsfähigkeit. In jedem Falle wird von Beschäftigten, die international tätig sind, eine herausragende Fachkompetenz verlangt. Dabei werden internationale Tätigkeitsinhalte wie z.B. internationale Normen immer selbstverständlicher.

Ähnlich differenziert wie die Verwertung von internationalen Qualifikationen ist ihr Erwerb zu betrachten. Internationale Qualifikationen werden an vielen „Lernorten“ erworben, in der Familie, in den allgemeinbildenden Schulen, an den Hochschulen. Im Rahmen der beruflichen Handlungskompetenz kann das in der Berufsausbildung sowohl in der Berufsschule wie auch im Betrieb sein, der Schwerpunkt liegt gegenwärtig in der Weiterbildung. Eine herausragende Bedeutung kommt Auslandsaufenthalten zu. Bei der Besetzung „internationaler Arbeitsplätze“ oder der Vergabe von entsprechenden Funktionen wird relativ großer Wert auf die Personalauswahl gelegt, da im internationalen beruflichen Handeln über abrufbare Kompetenzen hinaus auch Persönlichkeitsmerkmale eine wichtige Rolle spielen. Inwieweit das zukünftig die Organisation der Lernprozesse bestimmt, ist eine der Fragestellungen, die noch weiterer Klärung bedürfen.

Eine Dokumentation des Workshops mit den Beiträgen der verschiedenen Referenten sowie den ersten Ergebnissen des Projekts ist im Band 184 der Berichte zur beruflichen Bildung "Internationale Qualifikationen - Inhalte, Bedarf und Vermittlung" veröffentlicht worden.

d) Interviews zum Erwerb, Bedarf und zur individuellen Verwertung von internationalen Qualifikationen

Es wurden ca. 500 mündliche Interviews mit Facharbeitern/Fachangestellten in ausgewählten Berufen zum Erwerb, Bedarf und zur arbeitsplatzbezogenen Verwertung "beruflicher Qualifikationen im internationalen Kontext" durchgeführt.

Ausgewählte Ergebnisse:

Die Schwierigkeiten, in den Unternehmen genügend geeignete Probanden für eine Befragung zu finden, deuten darauf hin, daß a) der Begriff der "internationalen Qualifikationen" mit sehr vagen und z.T. reichlich überhöhten Vorstellungen verbunden ist, und b) auf der Ebene der Facharbeiter und Fachangestellten von den Unternehmen nur von vergleichsweise wenigen Mitarbeitern die Fähigkeit zum beruflichen Agieren in einem internationalen Kontext (in den beiden Dimensionen Fremdsprachen und Auslandserfahrung) gefordert wird.

Internationales Personal (Facharbeiter und Fachangestellte)

Obwohl als Teilnahmekriterium für die Befragung der Facharbeiter und Fachangestellten nur eine der beiden Voraussetzungen "Fremdsprachenbedarf am Arbeitsplatz" und "Auslandserfahrung" erforderlich war, erfüllte die Mehrzahl der Probanden beide Bedingungen - und zwar auf einem erstaunlich hohen Niveau, sowohl was die Anzahl und den Grad der Beherrschung verschiedener Fremdsprachen anbelangt als auch hinsichtlich der Häufigkeit und der Dauer des Einsatzes im Ausland. Es handelt sich also um eine sehr mobile Gruppe von Arbeitnehmern, die - neben einer sehr ausgeprägten Mobilitätsbereitschaft - zwei wesentliche Voraussetzungen für eine Mobilitätsfähigkeit erfüllen: Fremdsprachenkenntnisse, insbesondere in Englisch als *lingua franca* der Geschäftswelt, und berufliche Erfahrung im Ausland.

Weitere Voraussetzungen für die Mobilitätsfähigkeit international tätiger Facharbeiter und Fachangestellten werden durch das Lebensalter und die familiäre Situation der Probanden erfüllt. So sind über die Hälfte der Befragten jünger als 35 Jahre, und fast 60% der Befragten gaben an, keine Kinder zu haben.

Beim Zugang zu internationalen Tätigkeitsfeldern dürften Frauen benachteiligt werden. Insgesamt unterrepräsentiert, schwindet ihr Anteil weiter, sobald Auslandsreisen ins Spiel kommen; die "internationalen" Tätigkeiten werden von dieser Gruppe also in der Hauptsache im Inland ausgeübt. Ferner läßt sich sagen, daß Frauen mit internationalen Bezügen in der beruflichen Tätigkeit, deutlich jünger und familiär ungebundener (kinderlos und ohne Partner) sind als ihre männlichen Kollegen. Bei der Einstellung werden von ihnen sehr viel häufiger Fremdsprachenkenntnisse gefordert als von den Männern - die dafür öfter einmal zu einem Sprachkurs ins Ausland geschickt werden.

Die Angehörigen der untersuchten Gruppe verfügen über ein verhältnismäßig hohes schulisches Bildungsniveau. Die Schule ist auch der hauptsächlich Ort gewesen, an dem die später für die Berufsausübung benötigten Fremdsprachenkenntnisse erworben wurden, die dann über Auslandsaufenthalte und in der Freizeit erweitert und vertieft worden sind; die Weiterbildung spielt als Lernort nur eine untergeordnete Rolle.

Überhaupt scheinen die Unternehmen bei diesem Personenkreis davon auszugehen, daß ausreichende Fremdsprachenkenntnisse vorhanden sind: so wurden bei der Einstellung als Auszubildender nur von einem Fünftel explizit Fremdsprachenkenntnisse gefordert, eine Quote, die sich bei der Einstellung nach Abschluß der Ausbildung zwar etwas erhöhte, aber immer noch weit unter der 50%-Marke lag - bei den Frauen sieht dies, wie bereits erwähnt, etwas anders aus. Und schließlich gab über die Hälfte der Befragten an, daß der eigene Betrieb nichts für den Fremdspracherwerb getan hatte. Dementsprechend glaubt auch nur etwa jeder Zehnte, daß eine Bescheinigung über den Besuch eines Fremdsprachenkurses den Aufstieg im Unternehmen erleichtern würde.

Internationale Tätigkeiten

Auffallend ist, daß unter "internationalen Tätigkeiten" - und zwar mit Abstand - vor allem stark kommunikative Tätigkeiten verstanden werden ("Umgang mit ausländischen Gästen/Kunden", "internationaler Handel", "Kommunikation", "Marketing/Vertrieb" sowie "Übersetzen/Dolmetschen"), wohingegen der Umgang mit internationalen Normen - trotz seiner durchgängigen Bedeutung für alle in die Untersuchung einbezogenen Berufe - das Schlußlicht dieser Tätigkeitsskala bildet. Dies ist ein weiterer Hinweis für die Richtigkeit unserer Vermutung, nach der die Kenntnis und der Umgang mit internationalen Normen kaum mehr als "internationale" Qualifikation erfahren wird.

Dasselbe gilt offensichtlich auch für die Teilnahme an Austauschmaßnahmen während der Ausbildung bzw. Weiterbildungsveranstaltungen im Ausland, die von insgesamt nur 5 bzw. 19 (letzteres interessanterweise fast ausnahmslos von Angehörigen der Metall- und Elektroberufe) als "internationale" Tätigkeit genannt wurden. Denn auf die spätere, explizite, Frage nach dem wichtigsten Auslandsaufenthalt gaben 27 Personen - mehr als dreimal so viele - an, sie hätten an einer Austauschmaßnahme teilgenommen; und auch die Frage nach Weiterbildungsmaßnahmen im Ausland wurde von weit mehr Probanden - nämlich 60 - mit "Ja" beantwortet. In diesem Zusammenhang ist übrigens der Hinweis interessant, daß an Maßnahmen im Rahmen von EU-Programmen zur Förderung der Berufsbildung, also etwa PETRA, FORCE oder LINGUA, lediglich 13 von insgesamt 487 Befragten - also nicht einmal 3% - teilgenommen hatten. Angesichts der Tatsache, daß die überwältigende Mehrheit, 417 bzw. 86% der Befragten, diese Programme nicht einmal kannten, überrascht diese geringe Quote allerdings kaum.

Internationale Qualifikationen

Aus der Sicht der Beschäftigten werden **hervorragende Fachkenntnisse** nicht so sehr hervorgehoben wie aus Sicht der Betriebe. Das liegt sicherlich daran, daß die Beschäftigten prinzipiell von einer hohen vorhandenen Fachkompetenz ausgehen, während für die Betriebe gerade die fachliche Kompetenz der Ausgangspunkt für internationale Tätigkeiten oder Einsätze ist und von daher häufig im Zentrum personalpolitischer Überlegungen steht.

Fremdsprachenkenntnisse sind - schon aufgrund der Vorauswahl der Probanden - unabdingbar. Für jeweils rund 95% ist es für ihre berufliche Tätigkeit nützlich, eine Fremdsprache zu beherrschen bzw. spielen fremdsprachliche Fachbegriffe eine Rolle. Fast ebenso viele gaben an, Grundkenntnisse in einer Fremdsprache zu besitzen, wobei es sich dabei vorrangig um Englisch handelt.

Neben der allgemeinbildenden Schule (84%) wurden Sprachen vor allem im Ausland selbst (46%) sowie im Betrieb, d.h. während der Arbeit erlernt (39%). Interessant ist jedoch vor allem, daß 44% der Befragten angaben, sich in der Freizeit Fremdsprachenkenntnisse angeeignet zu haben und damit eine hohe Motivation zum Spracherwerb zu erkennen gaben. Im Rahmen einer betrieblichen Weiterbildung erwarben dagegen nur 21% der Befragten Sprachkenntnisse.

In dieses Bild passen auch die Antworten auf die Frage, was der eigene Betrieb für den Erwerb der Fremdsprachenkenntnisse getan habe. Über die Hälfte der Befragten (55%) gab an, daß der Arbeitgeber nichts dafür getan habe. Immerhin 34% hatte das eigene Unternehmen den Besuch eines Sprachkurses im Inland ermöglicht, und 7% waren zum Spracherwerb ins Ausland geschickt worden.

Möglicherweise könnte sich hier mittelfristig ein Wandel vollziehen. Denn glaubt man der Prognose derjenigen Arbeitnehmer, die sich im Rahmen ihrer Tätigkeit in internationalen Bezügen bewegen, so wird es zu einem steigenden Fremdsprachenbedarf am Arbeitsplatz kommen. 64% der Befragten zufolge wird z.B. der Bedarf an Englischkenntnissen zunehmen oder sogar stark zunehmen, der an Französisch- und Spanischkenntnissen um 30% bzw. 21%. Auch bei Russisch glaubten immerhin noch 18% an einen (stark) steigenden Bedarf.

Bei der Frage, wo, nach Abschluß der allgemeinbildenden Schule, vor allem eine Fremdsprache für die berufliche Tätigkeit erworben werden sollte, meinten 38%, man sollte sie im Land selbst erlernen, 32% sahen die Berufsausbildung als den geeigneten Ort an, und nur 20% stimmten für die betriebliche Weiterbildung.

Angesichts der hohen Fremdsprachenkompetenz der Stichprobe ist es interessant, daß nur gut ein Viertel der Befragten den eigenen Kenntnisstand für ausreichend halten: 45% melden einen Weiterbildungsbedarf an (im gewerblich-technischen Bereich sind es sogar 61%), und weitere 28% würden gern noch eine weitere Fremdsprache erlernen. 79% der Befragten wären schließlich gar bereit, entsprechende Kenntnisse auch in der Freizeit zu erwerben - was, wie weiter oben bereits erwähnt, 44% auch getan haben.

Wenn es um den Erwerb neuer bzw. die Verbesserung bestehender Fremdsprachenkompetenz geht, hat das aktive Sprechen mit 84% oberste Priorität. An zweiter Stelle rangiert, mit 34%, die Grammatik, dicht gefolgt vom Hörverständnis und den Fachsprachen.

Bei der konkreten Arbeit wird aber mehr als Fremdsprachenkenntnisse verlangt (im Sinne der Untersuchung die Dimension „**interkulturelle Kompetenz**“). Mehr als die Hälfte der Befragten sehen diese Notwendigkeit. Am wichtigsten ist die Fähigkeit, „mit ausländischen Partnern/Kollegen/Kunden auf einer gemeinsamen Ebene zu kommunizieren und zu kooperieren“. Dazu kommen „Kenntnisse über fremde Kulturen (Lebensweisheiten, Sitten, Gewohnheiten, Mentalitäten)“ und über „ausländische Märkte“. Wichtig sind auch die Fähigkeiten, „sich den schnellen Veränderungen im internationalen Geschäft anzupassen“ und „über die eigenen Grenzen hinaus zu denken und zu handeln“. Relativ unwichtig ist dagegen - noch? - die Fähigkeit, „mit internationalen Datenbanken und Informationssystemen umzugehen“.

Die Ausgangshypothese, daß es neben Fremdsprachenkenntnissen weitere Dimensionen von internationalen Qualifikationen gibt, wurde im wesentlichen bestätigt. Unproblematisch erscheint dabei die Dimension „hervorragende Fachkenntnisse“, die vor allem durch das fachlich beste Personal abgedeckt wird. Die Dimension „interkulturelle Kompetenz“ deutet aber auf ein breiteres und persönlichkeitsgebundeneres Qualifikationsbündel hin, das schwieriger abzurufen und auch schwieriger aufzubauen bzw. zu vermitteln ist. Hier spielen auch praktische Aspekte der Gestaltung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen eine Rolle.

Internationale Qualifikationen in ausgewählten Berufsfeldern

Eine Analyse der Untersuchungsdaten nach ausgewählten Berufsfeldern (gewerblich-technischer Bereich 168 Probanden; Hotel- und Gaststättenberufe 71 Probanden; Büroberufe 86 Probanden; Bankkaufleute 46 Probanden; Berufe im Groß- und Außenhandel sowie im Verkehrsgewerbe 86 Probanden) zeigt erhebliche Unterschiede im Umfang und in den Strukturen internationaler Tätigkeiten, Qualifikationserfordernissen und Kompetenzen.

Nur jeder 5. Befragte im gewerblich-technischen Bereich ist täglich mit internationalen Dingen befaßt, dagegen knapp 50% im Hotel- und Gaststättengewerbe, gut 60% in den Büroberufen, 70% der Bankkaufleute und 80% der Befragten im Groß- und Außenhandel/Verkehrsgewerbe.

Für die Befragten im gewerblich-technischen Bereich sind die Kommunikationsfähigkeit mit ausländischen Partnern, das Marketing bzw. der Vertrieb im Ausland, die Sachbearbeitung für Kommunikation mit ausländischen Geschäftspartnern, die Planung und Koordination mit ausländischen Firmen und der Umgang mit ausländischen Gästen/Kunden die wichtigsten internationalen Tätigkeiten. Dabei wird Englisch von rund 20% der Befragten sehr häufig verlangt. Darüber hinaus sind vor allem Kenntnisse über fremde Kulturen und ausländische/internationale Normen erforderlich.

In den Büroberufen spielen das Übersetzen/Dolmetschen, internationaler Handel und die Sachbearbeitung für Kommunikation mit ausländischen Geschäftspartnern die größte Rolle. Über 60% der Befragten benötigen dafür sehr häufig Englisch. Weitere wichtige internationale Qualifikationen sind die Kommunikationsfähigkeit mit ausländischen Partnern, die Kenntnisse über ausländischer Märkte und fremde Kulturen und die schnelle Anpassung an Veränderungen im internationalen Geschäft.

Der Umgang mit ausländischen Kunden ist in den Hotel- und Gaststättenberufen am ausgeprägtesten, Übersetzen/Dolmetschen und Marketing sind von weitaus geringerer Bedeutung. Knapp 50% der Befragten benötigen sehr häufig Englischkenntnisse. Im Zusammenhang

mit den Tätigkeitsanforderungen werden als weitere Qualifikationen vor allem die Kommunikationsfähigkeit mit ausländischen Partnern, Kenntnisse über fremde Kulturen, aber auch „über die eigenen Grenzen hinaus denken“ und sich schnellen Veränderungen im internationalen Geschäft“ anpassen können verlangt.

Bei den Bankkaufleuten sind der internationale Handel, das Übersetzen/Dolmetschen, internationale Wertpapier-/Devisengeschäfte und Marketing/Vertrieb im Ausland die wichtigsten internationalen Tätigkeiten. Englisch wird von über 60% der Befragten sehr häufig verlangt. Wichtigste weitere internationale Qualifikation ist die Kenntnis ausländischer Märkte, dazu kommen die Kommunikationsfähigkeit mit ausländischen Partnern, die Anpassung an Veränderungen im internationalen Geschäft, Kenntnisse ausländischer/ internationalen Rechts und fremder Kulturen sowie die Fähigkeit, über die eigenen Grenzen hinaus zu denken.

Internationaler Handel steht im Groß- und Außenhandel/Verkehrsgewerbe im Vordergrund, dazu Marketing und Vertrieb mit/im Ausland sowie die Sachbearbeitung für Kommunikation mit ausländischen Geschäftspartnern. Hier benötigen sogar knapp 70% der Befragten Englisch sehr häufig bei ihrer Arbeit. Am wichtigsten sind darüber hinaus - auf einem hohen Niveau - die Kommunikationsfähigkeit mit ausländischen Partnern, die Kenntnisse ausländischer Märkte und fremder Kulturen sowie die Fähigkeiten zur schnellen Anpassung an Veränderungen im internationalen Geschäft und über eigene Grenzen hinaus zu denken.

Methodische Hinweise

Zur Durchführung der empirischen Arbeiten wurde ein Auftrag an die Sozialforschungsstelle Dortmund - Landesinstitut - vergeben.

Die Befragung von rund 500 Beschäftigten war nicht repräsentativ angelegt.

Bisherige Auswirkungen

Zwischenergebnisse des Projekts sind in die Beratungen zur Neuordnung des Berufs Speditionskaufmann/-frau eingegangen (dazu wurde eine Sonderauswertung für H3 und das BMBF erstellt).

Diese und weitere Ergebnisse wurden H5 für die Erarbeitung von Medien und H2 zur Ausbilderförderung zur Verfügung gestellt.

Für den Berufsbildungsbericht 1995 wurde ein Beitrag *Bedarf von Fachkräften an Fremdsprachenkenntnissen* eingereicht.

Geplant ist eine Kurzfassung der Ergebnisse für die beteiligten Betriebe.

Veröffentlichungen

Wordelmann, Peter: *Fremdsprachen in Ausbildung und Beruf*. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, H. 2, 1991, S. 33-40.

Wordelmann, Peter: *Die Notwendigkeit von Fremdsprachenunterricht an der Berufsschule*. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 5, 1993, S. 9-14.

Wordelmann, Peter (Hrsg.): *Internationale Qualifikationen. Inhalte, Bedarf und Vermittlung*. Herausgegeben vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär. (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 184). Berlin, Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, 1995.

Enge, Dirk: *Sonderauswertung „Speditionskaufleute“* im Rahmen des BIBB-Projektes 1.2002 „Berufliche Qualifikationen im internationalen Kontext“, Studie für den BMBF im Auftrag des BIBB, Juni 1995, unveröff. Manuskript

Wordelmann, Peter: *Bedarf von Fachkräften an Fremdsprachenkenntnissen*, Beitrag zum Berufsbildungsbericht 1995

Wordelmann, Peter; Matthes, Claudia-Yvette: *Fachkräfte, Fremdsprachen und Mobilität*, Herausgegeben vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär. Berlin, Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, 1995.

in Vorbereitung als Zusammenfassung der Projektarbeiten und -ergebnisse:

Busse, Gerd; Paul-Kohlhoff, Angela; Wordelmann, Peter: *Internationale Qualifikationen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten. Eine empirische Studie über Zukunftsqualifikationen* (Arbeitstitel)