

Abschlussbericht zum Forschungsprojekt 6.3003:

Zusatzqualifikationen - Organisatorische Modelle ihrer Vermittlung. Bestandsaufnahme und Optimierungsmöglichkeiten

- **Bearbeiter/innen:**

Berger, Klaus; Brandes, Harald; Grütmacher, Heide; Herget, Hermann; Ködderitzsch, Gisela; Schröder, Rolf; Uppenkamp, Elke (bis September 1999), Dr. Walden, Günter

- **Laufzeit**

I/98 bis III/2000

- **Ausgangslage**

Bildungspolitik, Ordnungspolitik und Berufsbildungspraxis haben in den letzten Jahren ihre Anstrengungen zur Modernisierung des dualen Berufsbildungssystems erhöht. Ansätze einer bedarfsgerechten Differenzierung und zur attraktiveren Gestaltung des Berufsbildungsangebots stehen im Mittelpunkt dieser Aktivitäten. Eine besondere Rolle spielen hier Überlegungen, die anerkannten Ausbildungsberufe durch ein breiteres Angebot an Zusatzqualifikationen zu ergänzen. Unter Beibehaltung des Berufsprinzips sollen Zusatzqualifikationen dort eine praxisnähere und flexiblere Ausbildung ermöglichen, wo Ausbildungsordnungen zu statisch angelegt oder Inhalte nicht mehr zeitgemäß sind. Zusatzangebote verfolgen darüber hinaus das Ziel, die betriebliche Ausbildung für leistungsstärkere Jugendliche attraktiver zu gestalten. Eine ausgeprägtere Differenzierung und Individualisierung der Ausbildungsangebote soll den heterogener gewordenen Bildungsvoraussetzungen und -ansprüchen der Ausbildungsanfänger/-innen gerechter werden. Die Flexibilisierung, Differenzierung und Individualisierung der Ausbildung durch Zusatzqualifikationen kann erfolgen durch:

- horizontale Erweiterung beruflicher Qualifikationen, durch eine berufsbezogene Vermittlung von Fachkompetenzen aus benachbarten Berufen bzw. Berufsfeldern;
- vertikale Vertiefung beruflicher Qualifikationen im spezifischen Ausbildungsberuf;
- Erweiterung und Vertiefung von Schlüsselqualifikationen in den Bereichen Organisation, Kommunikation und Kooperation.

Als vorgezogener Bestandteil einer abschlussbezogenen Aufstiegsfortbildung können Zusatzqualifikationen darüber hinaus auch eher komplex und modular aufgebaut sein.

Im Vergleich zu den Inhalten von Ausbildungsordnungen haben Zusatzqualifikationen eher temporären Charakter. Ihre bildungspolitische Relevanz gewinnen sie dadurch, dass sie im Grenzbereich zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung angesiedelt sind. Hierin werden Potenziale für eine engere Verzahnung von Aus- und Weiterbildung gesehen. Zusatzqualifikationen können damit zur Herausbildung neuer Karrieremuster für betrieblich ausgebildete Fachkräfte beitragen und für die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung zu einem eigenständigen

und gleichwertigen Berufsbildungssystem von herausragender Bedeutung sein. Bildungspolitische Bedeutung haben sie darüber hinaus für die Neuordnung von Ausbildungsordnungen bzw. für die Entwicklung neuer Ausbildungsberufe, da Zusatzqualifikationen als wichtige Indikatoren für sich neu abzeichnende Qualifikationsbedarfe verstanden werden können.

Angesichts ihrer Bedeutsamkeit für die Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems zielen die bildungspolitischen Aktivitäten darauf ab, die verstärkte Einführung von Zusatzqualifikationen zu fördern. Die Einführung und Vermittlung von ausbildungsbegleitenden Zusatzqualifikationen stellt sich dabei auch als ein Organisationsproblem dar. Von besonderem Interesse sind daher die bisher entwickelten Organisationsformen bei der Durchführung von zusatzqualifizierenden Maßnahmen sowie Hinweise auf hemmende bzw. fördernde Aspekte einer breiteren Einführung von Zusatzqualifikationen.

- **Ziele des Forschungsprojektes**

Das Projekt sollte mit seinen Ergebnissen einen Beitrag zur organisatorischen Optimierung zusatzqualifizierender Maßnahmen leisten. Im Einzelnen wurde den folgenden Forschungsfragen nachgegangen:

- Welchen Bedarf sehen Betriebe für Zusatzqualifikationen und welche Maßnahmen sind in der Berufsbildungspraxis bereits vertreten?
- Welche organisatorischen Modelle können in der Praxis identifiziert werden und welche Bedeutung haben unterschiedliche Lernorte und Lernortkombinationen?
- Inwieweit werden durch Zusatzqualifikationen berufliche Aus- und Weiterbildung und allgemeines und berufliches Lernen miteinander verbunden?
- Welche Vor- und Nachteile haben unterschiedliche organisatorische Modelle und welche innovativen und besonders geeigneten organisatorischen Lösungen gibt es?
- Welche Gesichtspunkte sind bei der Gestaltung von weiteren Angeboten zur Vermittlung von Zusatzqualifikationen zu berücksichtigen?
- Welche Möglichkeiten ergeben sich für eine Zertifizierung entsprechender Maßnahmen?

- **Methodische Hinweise**

Nach dem thematischen Einstieg mit einer qualitativen Studie zu den Begründungsmustern, Organisationsmodellen und Perspektiven von Zusatzqualifikationen (vgl. u.a. Berger/Herget/Walden 1999) wurde anhand einer schriftlich-postalischen Befragung eine bundesweite Bestandsaufnahme von Zusatzangeboten und ihren Organisationsformen im Zuständigkeitsbereich von Kammern und Kultusministerien vorgenommen (vgl. u.a. Berger 2000). Diese Untersuchungsschritte und deren Ergebnisse wurden u.a. im Zwischenbericht des Projektes vom 15. Juli 1999 eingehend dargestellt und dem Hauptausschuss vorgelegt.

In der Befragung wurden unter Zusatzqualifikationen solche Maßnahmen verstanden,

- die ausbildungsbegleitend bzw. unmittelbar nach Abschluss der Berufsausbildung vermittelt werden;

- die taxonomisch "oberhalb" und/ oder inhaltlich "außerhalb" der in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte angesiedelt sind;
- die zertifiziert bzw. zertifizierbar sind;
- deren Zeitumfang nicht wesentlich unter 80 Stunden liegt.

Es folgte eine schriftlich-postalische Betriebsbefragung, die eine repräsentative Darstellung der betrieblichen Ausbildungspraxis auf dem Gebiet der Zusatzqualifikationen ermöglichen sollte. Da die Ergebnisse unserer qualitativen Studie bereits zeigten, dass eine Zertifizierung für viele Betriebe nur von untergeordneter Bedeutung ist, wurde in der Betriebsbefragung auf dieses Bestimmungsmerkmal von Zusatzqualifikationen verzichtet. Gleichfalls wurde die Richtgröße für den Zeitumfang auf 40 Stunden abgesenkt.

Die Befragung der Betriebe geschah in zwei Schritten. Zunächst wurden solche Betriebe ermittelt, die Angebote zur Vermittlung von Zusatzqualifikationen bereithalten. Der Bedarf an Zusatzqualifikationen, Entwicklungshemmnisse und betriebliche Erwartungen an die Förderung von Zusatzangeboten waren weitere Themenschwerpunkte dieser Befragung (vgl. u.a. Hergert/Walden 2000). Hierzu wurden im August 1999 1.946 Betriebe des BIBB-Referenzbetriebsystems angeschrieben. Bis November 1999 beteiligten sich 940 Ausbildungsbetriebe mit der Rücksendung eines auswertbaren Fragebogens. Dies entspricht einer Ausschöpfungsquote von 48,3 Prozent. Von den beteiligten Betrieben gaben 533 Ausbildungsbetriebe an, dass sie während bzw. unmittelbar nach der Ausbildung Angebote für Zusatzqualifikationen bereit halten. Diese Betriebe wurden Ende 1999 mit der Bitte angeschrieben, anhand eines Fragebogens die Durchführung und Organisation der Vermittlung von Zusatzqualifikationen sowie die hiermit verbundenen Erfahrungen darzustellen. Auf die erneute Befragung antworteten bis Januar 2000 insgesamt 232 Betriebe. Insgesamt konnten mit der Befragung 413 Zusatzqualifikationen erfasst werden, die Betriebe ihren Auszubildenden gegenwärtig anbieten (vgl. u.a. RBS-Information 16 Teil 2, September 2000).

Zur Vertiefung der repräsentativen Untersuchungsergebnisse wurden Fallstudien zu Zusatzqualifikationen mit unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten durchgeführt.

• **Ergebnisse**

Für eine effiziente Förderung der breiteren Einführung von Zusatzqualifikationen ist eine solide Informationsgrundlage u.a. zu folgenden Aspekten erforderlich:

- Betrieblicher Bedarf
- Nutzen der Zusatzqualifikationen aus betrieblicher Sicht
- Gegenwärtige Verbreitung
- Inhalte und Organisationsformen
- Rahmenbedingungen für eine breitere Einführung von Zusatzqualifikationen

Betrieblicher Bedarf für Zusatzqualifikationen

Im Rahmen der ersten RBS-Befragung gaben 940 Ausbildungsbetriebe anhand vorgegebener Kategorien an, wie hoch ihr Bedarf an entsprechenden zusätzlichen Qualifikationen ist. Hiernach schätzen 8 % der Betriebe den Bedarf als sehr hoch, 49 % als hoch und 24 % als gering ein.

Nur 11 % der Betriebe sehen überhaupt keinen Bedarf. Weitere 8 % beantworteten die betreffende Frage nicht, was darauf schließen lässt, dass einem bestimmten Teil von Betrieben die Thematik noch nicht vertraut ist. Insgesamt wird der Bedarf an Zusatzqualifikationen von einer deutlichen Mehrheit der Betriebe als hoch oder sogar sehr hoch eingeschätzt. Aus den Tabellen 1 und 2 geht hervor, inwieweit sich die Bedarfseinschätzungen der Betriebe für unterschiedliche Betriebsgrößenklassen und Branchen unterscheiden.

Tabelle 1: Betrieblicher Bedarf an Zusatzqualifikationen nach Betriebsgröße
Nennungen der Betriebe in Prozent

Bedarfseinschätzung	Betriebsgröße				
	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 499 Beschäftigte	500 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Sehr hoch	8	8	4	10	8
Hoch	39	40	52	56	49
Gering	26	29	23	22	24
Kein Bedarf	23	13	13	4	11
Keine Angabe	3	10	7	8	8
Gesamt	100	100	100	100	100

Tabelle 2: Betrieblicher Bedarf an Zusatzqualifikationen nach Branchen
Nennungen der Betriebe in Prozent

Bedarfs-einschätzung	Branchen				
	Handwerk	Industrie	Handel	Banken und Versicherungen	Sonstige
Sehr hoch	4	7	6	7	14
Hoch	37	58	58	53	41
Gering	33	20	21	21	24
Kein Bedarf	19	7	6	9	13
Keine Angabe	7	8	10	10	7
Gesamt	100	100	100	100	100

Betrachtet man die Bedarfseinschätzungen in Abhängigkeit von der Betriebsgröße (Tabelle 1), so fällt auf, dass mittlere und größere Betriebe den Bedarf häufiger als hoch einschätzen als kleinere Betriebe. Je kleiner ein Betrieb ist, umso geringer wird im allgemeinen der Bedarf an Zusatzqualifikationen eingeschätzt. In der Gruppe der Kleinstbetriebe mit unter zehn Beschäftigten beträgt so der Anteil derjenigen, die keinen oder nur einen geringen Bedarf sehen, fast 50 %. Bei den Großbetrieben kommt demgegenüber nur rund ein Viertel zur gleichen Einstufung.

Die Verteilung der Antworten nach Branchen ist ein Spiegelbild der Ergebnisse nach Betriebsgrößenklassen. So fällt die Bedarfseinschätzung im Handwerk, welches ja zu einem großen Teil aus kleineren Betrieben besteht, ungünstiger aus als in den anderen Branchen. Mehr als die Hälfte der Handwerksbetriebe hat keinen oder nur einen geringen Bedarf an Zusatzqualifikatio-

nen. Hohe Einstufungen des Bedarfs gibt es dagegen in der Industrie, im Handel sowie bei Banken und Versicherungen.

Zusammenfassend ist an dieser Stelle festzustellen, dass die Betriebe zwar mehrheitlich einen (hohen oder sehr hohen) Bedarf an Zusatzqualifikationen sehen, Klein- und Handwerksbetriebe diesen Bedarf jedoch zurückhaltender einschätzen.

Worin besteht nun konkret der Bedarf an Zusatzqualifikationen? Hierzu wurden die Betriebe, die einen Bedarf grundsätzlich bejahten, um eine Bewertung unterschiedlicher Qualifikationsinhalte gebeten. Für die vorgegebenen Inhalte sollte angegeben werden, ob ein Bedarf besteht oder nicht. In der Tabelle 3 finden sich die Ergebnisse differenziert nach Branchen.

Tabelle 3: Bedarf an Zusatzqualifikationen nach Branchen
Nennungen der Betriebe in Prozent

Zusatzqualifikationen	Branchen					
	Handwerk	Industrie	Handel	Banken / Versicher.	Sonstige	Gesamt
Fremdsprachen	25	76	41	46	59	57
Projekt-/Teamarbeit	27	59	43	63	42	48
Kommunikations- und Informationstechnik	33	52	43	67	47	48
Kundenservice	59	30	71	67	55	46
Qualitätssicherung	47	52	25	12	41	44
Verkaufstraining	48	32	75	60	46	43
Präsentation / Mode- ration	17	48	48	61	37	40
Arbeitsorganisation	33	36	39	26	36	35
Absatz/ Vertrieb/ Marketing	25	32	41	28	36	31
Kaufm. Grundwissen	35	31	36	16	28	31
Techn. Grundwissen	33	37	18	5	20	29
Rechnungswesen/ Controlling	27	29	25	14	34	28
Umweltschutztechnik	23	29	18	4	13	22
Managementmetho- den	18	18	25	16	25	20
Elektrotechnik für andere Berufe	15	27	9	4	8	18
Logistik	16	19	32	5	12	17
Instandhaltung	18	19	7	0	10	15
Finanzdienstleistun- gen	10	6	7	54	5	11
Internationales (z.B. Recht)	9	13	7	5	10	10

Betrachtet man zunächst die Verteilung der Häufigkeiten insgesamt, so dominiert die Vermittlung von Fremdsprachen. Die höchsten Bedarfseinschätzungen gibt es darüber hinaus für solche Inhalte, die die sozialen Kompetenzen der Auszubildenden betreffen. Hier sind die Projekt- und Teamarbeit, der Kundenservice, das Verkaufstraining sowie Präsentation und Moderation zu nennen. Ein hoher Bedarf wird ebenfalls für die Kommunikations- und Informationstechnik sowie für die Qualitätssicherung gesehen. Als generelles Muster kann herausgestellt werden, dass ein Bedarf insbesondere für solche Inhalte gesehen wird, die eine breite Anwendungspalette aufweisen und in vielen beruflichen Kontexten und Situationen von Bedeutung sind. Bei den hier zu vermittelnden Inhalten dürfte es sich in einem erheblichen Maße um Schlüsselqualifikationen handeln. Für relativ spezifische Inhalte (wie z.B. Logistik oder Instandhaltung) wird dagegen von deutlich weniger Betrieben ein Bedarf gesehen. Dieses Ergebnis ist sicherlich auch Ausdruck der Tatsache, dass spezifische Inhalte grundsätzlich auf weniger Betriebe anwendbar sind als allgemeine Inhalte.

Gegenwärtige Verbreitung von Maßnahmen zur Vermittlung von Zusatzqualifikationen

Alle Betriebe, also unabhängig davon, ob sie grundsätzlich einen Bedarf für Zusatzqualifikationen sehen oder nicht, wurden danach gefragt, inwieweit der Betrieb (evtl. in Zusammenarbeit mit anderen) die Vermittlung von Zusatzqualifikationen ermöglicht. Eine deutliche Mehrheit der Betriebe (57 %) weist hier auf entsprechende Maßnahmen hin¹.

Je größer ein Betrieb ist, umso eher werden den eigenen Auszubildenden auch Zusatzqualifikationen angeboten. Das betriebliche Angebot an Zusatzqualifikationen unterscheidet sich auch nach Branchen. Im Handwerk (40 %) werden von deutlich weniger Betrieben Zusatzqualifikationen angeboten als in anderen Branchen. Ein wichtiger Grund dürfte darin bestehen, dass Handwerksvertreter die Leistungspotenziale ihrer Auszubildenden kritischer als in anderen Wirtschaftsbereichen beurteilen und darauf hinweisen, dass die Einführung von Zusatzqualifikationen häufig zu einer Überforderung der Jugendlichen führen würde. Am häufigsten ermöglichen Banken und Versicherungen mit 74 % ihren Auszubildenden die Teilnahme an entsprechenden Maßnahmen.

Nutzen der Zusatzqualifikationen aus betrieblicher Sicht

Der Nutzen der Zusatzqualifikationen für die Betriebe und individuelle Nutzen für die Auszubildenden sowie bildungspolitisch bedeutsame Aspekte der angebotenen Zusatzqualifikationen konnten von den Betrieben anhand unterschiedlicher Aussagen eingestuft werden. So steht beispielsweise eine passgenauere Ausbildung für den 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. Auch Kostenabwägungen zwischen ausbildungsbegleitender Zusatzqualifizierung und der Notwendigkeit einer späteren Weiterbildung sind bei mehr als jeder vierten Zusatzqualifikation von zentraler Bedeutung. Den individuellen Nutzen für die Auszubildenden sehen die Betriebe bei den meisten Zusatzqualifikationen darin, dass die künftigen Nachwuchskräfte hiermit ihre allgemeine Beschäftigungsbefähigung erhöhen können. So halten es die Betriebe bei fast der Hälfte der

¹ Zu beachten ist, dass es sich um ungewichtete Zahlen handelt. Da in unserer Stichprobe größere Betriebe überrepräsentiert sind, dürfte der tatsächliche Anteil von Betrieben mit einem Angebot an Zusatzqualifikationen deutlich niedriger liegen.

Zusatzqualifikationen für voll zutreffend, dass die Auszubildenden damit ihre Arbeitsmarktchancen erhöhen. Geringer fällt hingegen der Anteil jener Zusatzqualifikationen aus, die von den Betrieben als Instrument einer innerbetrieblichen Chancenverbesserung eingestuft werden. Als bildungspolitisch bedeutsam wurden im Projekt solche Zusatzqualifikationen bewertet, die als Bestandteil einer gleichwertigen Bildungsalternative zum Studium bezeichnet werden und damit zur Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung beitragen können; außerdem auch solche, die durch entsprechende Anrechnungsmöglichkeiten auf weiterführende Bildungsgänge eine Verzahnung von beruflicher Aus- und Weiterbildung begünstigen. Diese Aspekte treffen nach Einschätzung der Betriebe nur auf einen geringen Anteil der von ihnen angebotenen Zusatzqualifikationen zu.

Inhalte von Zusatzqualifikationen

Von den Betrieben, die bei der ersten RBS-Befragung angaben, Zusatzqualifikationen für ihre Auszubildenden bereitzuhalten, machten in der Folgebefragung 232 Betriebe nähere Angaben zu insgesamt 413 Zusatzqualifikationen.

Aufgabenschwerpunkte

Knapp drei Viertel dieser Zusatzangebote dienen der beruflichen Spezialisierung und der Vertiefung von Fachkenntnissen und Fertigkeiten (73 %). Fast jede zehnte der aufgeführten Zusatzqualifikationen zielt darauf ab, kommunikative, soziale und personale Schlüsselqualifikationen zu fördern. Auf komplexere Qualifikationsprofile, die teilweise vorgezogene Weiterbildungsinhalte beinhalten und Voraussetzungen für einen beruflichen Aufstieg eröffnen, bereiten 8 % der aufgeführten Zusatzangebote vor. Jede zwanzigste Zusatzqualifikation zielt darauf ab, berufsbezogene Qualifikationsprofile um Ausbildungsinhalte aus benachbarten Berufen und Berufsfeldern anzureichern. Schließlich berichteten die Betriebe insgesamt über acht Zusatzangebote, die den Auszubildenden einen internationalen Austausch ermöglichen.

Inhaltliche Schwerpunkte

Einen hohen Anteil stellen dabei die Angebote zur Vermittlung von Fremdsprachenkenntnissen (vg. Tabelle 4) Wichtige Themenblöcke bilden ebenso EDV-Anwender-Programme, Bürokommunikation sowie IuK-Technik. Für kaufmännische Auszubildende werden Zusatzangebote z.B. auf dem Gebiet der Finanzdienstleistungen oder im Personal- und Rechnungswesen bereit gehalten. Bei den fachtechnischen Zusatzqualifikationen liegen die Schwerpunkte auf dem Gebiet der computergesteuerten Produktions-, Bearbeitungs- und Steuerungstechniken sowie bei Schweiß- und Verbundtechniken.

Tabelle 4: Inhaltliche Schwerpunkte der angebotenen Zusatzqualifikationen

<i>Inhaltliche Schwerpunkte</i>	<i>Anteil</i>
Fremdsprachen	20 %
Kaufmännische/BWL-Zusatzqualifikationen	12 %
EDV/Bürokommunikation/luK-Technik	12 %
Diverse fachtechnische Zusatzqualifikationen	10 %
Schlüsselqualifikationen	9 %
Computergestützte Produktions-, Bearbeitungs- u. Steuerungstechniken	6 %
Schweiß-/Verbundtechniken	6 %
Fachtechnische Ausbildungsinhalte aus benachbarten Berufen	4 %
Führerscheine für Krane, Gabelstapler usw.	4 %
Qualitätssicherung	2 %
Kundenservice/Beratung	2 %
Internationale Zusatzqualifikationen	2 %
Arbeitsschutz	2 %
Medien-/Gestaltungstechnik	2 %
Kaufmännische Zusatzqualifikationen für gewerblich-technische Berufe	1 %
Sonstige Zusatzqualifikationen	7 %

Organisationsformen von Zusatzqualifikationen

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 Vorkenntnisse 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 einer Zusatzqualifikation an bestimmte Leistungsvoraussetzungen gebunden ist, erfolgt die Teilnehmerauswahl bei der Mehrzahl der betreffenden Zusatzqualifikationen (60 %) durch den Ausbildungsbetrieb. Bei 28 % dieser Zusatzqualifikationen werden hierbei die berufsschulischen Leistungen, aber häufiger noch der allgemeinbildende Schulabschluss (42 %) der Auszubildenden berücksichtigt.

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 Zusatzqualifikationen 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 Zusatzangeboten finden ausschließlich während der

betrieblichen Ausbildungszeit statt. Knapp jede dritte Zusatzqualifizierende Maßnahme (32 %) 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.

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 schließlich noch bei jeweils jeder sechsten Maßnahme die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten 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 hingegen betrieblichen Verbundstrukturen zu. So wird knapp jede sechste Zusatzqualifikation im Rahmen eines Ausbildungsverbundes mit anderen Unternehmen vermittelt. Die Erfahrungen mit der Organisation der Maßnahme und der Zusammenarbeit mit den beteiligten Lernorten werden insgesamt ‚gut‘ (59 % der hier beurteilten Zusatzangebote) 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 Zusatzqualifizierenden Angebote im Rahmen einer organisierten Lehr- bzw. Unterrichtsveranstaltung durchgeführt. Bei knapp einem Drittel der Zusatzangebote 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 selbstgesteuertes Lernen des einzelnen Auszubildenden nur bei 13 % der Zusatzqualifikationen besonders hervorgehoben.

Einsatz von Lerntechnologien

Sofern Lerntechnologien genutzt werden, liegt ein Schwerpunkt bei TV/Video-Filmen (30 %). Der Einsatz neuerer Lerntechnologien bei der Vermittlung von Zusatzqualifikationen wie z.B. CD-ROM (17 %), computergestütztes Training (14 %), Internet (10 %), E-Mail (7 %), Intranet (6 %) oder Online-Hilfen (4 %) ist hingegen nur von untergeordneter Bedeutung. Bei 39 % der Zusatzqualifikationen werden die genannten Lerntechnologien nicht für erforderlich gehalten.

Teilnahme- und Prüfungsgebühren

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 der erworbenen Zusatzqualifikation 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.

Zusatzqualifikationen im 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 insbesondere für die Erfahrungen bei der Konzeption und Entwicklung der Zusatzqualifikationen, für die zeitlich-organisatorische Einbindung in den Ausbildungsablauf, für die Regelung der Teilnehmerauswahl, die Leistungsbeurteilung der Teilnehmer/-innen, die Zertifizierung wie auch für den qualifikationsgerechten Einsatz der Absolventen. Gleichwohl gibt es nennenswerte Anteile unter den Zusatzqualifikationen, die von den Betrieben bei bestimmten Beurteilungsaspekten 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 bewerteten 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 Zusatzangebote als tatsächlich passend eingeschätzt.

Die insgesamt positive betriebliche Bewertung der überwiegenden Mehrzahl der Zusatzqualifikationen zeigt, 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, scheint diese günstige Einschätzung aus der Sicht der Betriebe auch für die individuellen Nutzenerwartungen der Auszubildenden zu gelten. So bezeichnen die Betriebe die Akzeptanz der ausbildungsbegleitenden Angebote durch die Auszubildenden bei der überwiegenden Mehrzahl (87 %) der 381 beurteilten Zusatzqualifikationen als ‚(sehr) gut‘.

Rahmenbedingungen einer breiteren Einführung von Zusatzqualifikationen

Die folgenden Ergebnisse basieren wieder auf der Stichprobe der 940 Ausbildungsbetriebe in der ersten RBS-Befragung (vgl. RBS-Informationen Nr. 16, Januar 2000).

Hemmende Aspekte

Zwei Drittel der Ausbildungsbetriebe ohne angebotene Zusatzqualifikationen (68 %) stimmen voll bzw. überwiegend der Aussage zu, dass zusätzliche betriebliche Ausbildungskosten die Einführung von Zusatzqualifikationen im Betrieb behindern. Jeder zweite dieser Ausbildungsbetriebe (53 %) sieht die Einführung von Zusatzqualifikationen im Betrieb dadurch erschwert, dass Zusatzangebote für die Auszubildenden zu teuer sind. Ebenfalls jeder zweite Betrieb ohne Zusatzqualifikationen (51 %) führt seine mangelnden Ausbildungskapazitäten und immerhin noch ein Betriebsanteil von 46 Prozent das Fehlen eines bedarfsgerechten Angebotes in der Region als Hinderungsgrund für die Einführung von Zusatzqualifikationen im Betrieb an. Für 43 Prozent der hier betrachteten Ausbildungsbetriebe gelten mangelnde Möglichkeiten bei der Freistellung von Auszubildenden als Hinderungsgrund. Ebenso wird auf die fehlende Unterstützung in der Region (z.B. durch Kammern, Verbände) hingewiesen (41 %).

Wird die regionale Verteilung der Angebotsdichte vom Kammer- und Berufsschulangeboten für Zusatzqualifikationen betrachtet, so lässt sich die betriebliche Kritik an einer fehlenden regionalen Unterstützung teilweise nachvollziehen. So konnte zwar bei der Kammer- und Kultusministerienbefragung (vgl. Berger 2000) ein insgesamt gesehen breites Spektrum von zusatzqualifizierenden Maßnahmen ermittelt werden, die in Kammerbildungsstätten und berufsbildenden Schulen angeboten werden. Gleichwohl sind die Zugangsmöglichkeiten zu Zusatzqualifikationen regional unterschiedlich verteilt. Eine eingehendere Untersuchung des Angebotes unter regionalen Aspekten zeigte, dass sich die angebotenen Zusatzqualifikationen aus der Perspektive der Ausbildungsbetriebe und Auszubildenden vor Ort nicht selten auf die zusätzliche Fremdsprachenvermittlung und auf den Betriebsassistenten im Handwerk begrenzen. Für darüber hinausreichende zusatzqualifizierende Angebote kann sich die Angebotsvielfalt je nach Region eher begrenzt darstellen. Inhaltlich weiter gefächerte Angebotsprofile für Zusatzqualifikationen lassen sich lediglich in den Bundesländern Baden-Württemberg, Thüringen und Sachsen beobachten.

Fördernde Aspekte

Gut vier von fünf Ausbildungsbetrieben (84 %), die die Vermittlung von Zusatzqualifikationen bereits ermöglichen, halten eine öffentliche Förderung zur breiteren Einführung von Zusatzqualifikationen für (sehr) wichtig. Bei einer breiteren Einführung von Zusatzqualifikationen halten es die befragten Ausbildungsbetriebe verständlicherweise für sehr wichtig, dass sich Zusatzqualifikationen am betrieblichen Bedarf orientieren. Darüber hinaus halten es die Betriebe für sehr wichtig zu berücksichtigen, dass Zusatzqualifikationen die Ausbildung für Leistungsstarke attraktiver machen und für Ausbildungsbetriebe und Auszubildende transparent sein sollten.

Für immerhin ein Drittel der Ausbildungsbetriebe, die bislang kein Angebot für Zusatzqualifikationen bereitstellen, ist außerdem sehr wichtig, dass Zusatzqualifikationen:

- gemeinsam von Betrieb, Kammer und Berufsschule entwickelt werden,
- mit aussagekräftigen Bescheinigungen abschließen und
- finanziell durch die öffentliche Hand gefördert werden.

Die Ergebnisse zeigen, dass für eine breitere Einführung von Zusatzqualifikationen insbesondere auch die knappen zeitlichen und finanziellen Ressourcen von Klein- und Mittelbetrieben zu

berücksichtigen sind. Die Möglichkeiten der Kooperation zwischen verschiedenen Lernorten sollten hierzu ausgeschöpft werden. Bislang sind entsprechende Kooperationsformen eher selten. Zwar werden bei den betrieblich angebotenen Zusatzqualifikationen betriebliche Verbundstrukturen in nennenswerter Weise praktiziert, die Berufsschule als kooperativer Lernort spielt jedoch nur eine untergeordnete Rolle. Umgekehrt zeigen die Ergebnisse der Kammer- und Kultusministerienbefragung, dass die Organisationsmodelle der von Kammern und Berufsschulen angebotenen Zusatzqualifikationen den Ausbildungsbetrieb als Lernort häufig aussparen. Damit eine methodisch-didaktische Integration der Zusatzqualifizierung in die betriebliche Ausbildung nicht dem Zufall überlassen bleibt, sind hier lernortintegrative Organisationsmodelle einer monostrukturierten Lernortgestaltung vorzuziehen.

Neben den betrieblich organisierten Maßnahmen zur Vermittlung von Zusatzqualifikationen gibt es ein erhebliches Angebot außerbetrieblich angebotener Zusatzqualifikationen, dessen Angebotsdichte allerdings regional äußerst unterschiedlich ausgeprägt ist. In den Regionen mit hoher Angebotsvielfalt wird deutlich, dass die Mobilisierung der für die berufliche Bildung Verantwortlichen sowie der Berufsbildungsträger vor Ort ein weiterer wichtiger Ansatzpunkt ist, die breitere Einführung von Zusatzqualifikationen auf der regionalen Ebene zu fördern. Dazu gehört auch ein aktueller, möglichst überregionaler Überblick und Markttransparenz über Angebote und Entwicklungen auf dem Feld der Zusatzqualifizierung. Die derzeit nur begrenzte Angebotstransparenz vieler zusatzqualifizierender Maßnahmen wäre auch durch eine entsprechende curriculare Beschreibung und arbeitsmarktverwertbare Zertifizierung zu verbessern. Dabei sollten auch die Anrechnungsmöglichkeiten auf weiterführende Bildungsmaßnahmen berücksichtigt werden. Fehlende Transparenz und häufig unzureichende Anrechnungsmöglichkeiten der erworbenen Zusatzqualifikationen führen dazu, dass von einer systematischen Verzahnung beruflicher Aus- und Weiterbildung durch Zusatzqualifikationen nur selten gesprochen werden kann (Ausnahme z.B. Betriebsassistent/-in Handwerk). Die Mehrzahl der ermittelten Zusatzqualifikationen trägt somit noch nicht gezielt zur Herausbildung neuer transparenter Karrieremuster für betrieblich ausgebildete Fachkräfte bei.

- **Bisherige Auswirkungen**

Teilnahme an den regionalen Fachtagungen des BMBF zu "Zusatzqualifikationen in der dualen Berufsausbildung"

Die Durchführung des Projektes fand im Informationsaustausch mit Herrn Dr. Tuschke vom BMBF statt. Auf den regionalen Fachtagungen des BMBF zu "Zusatzqualifikationen in der dualen Berufsausbildung" wurde über das BIBB-Forschungsprojekt informiert. Ergebnisse aus dem Projekt werden in der Abschlussdokumentation zu den BMBF-Fachtagungen vorgestellt.

Teilnahme an der Eröffnungsveranstaltung des Modellversuchs "Karriereorientierung durch Zusatzqualifikation auf dem Gebiet der Arbeitsorganisation in Verbindung mit innovativen Arbeitsinhalten bei der Erstausbildung gewerblich-technischer Berufe" am 8. Dezember 1999 in Dresden. Die Teilnahme an dieser Veranstaltung führte zu Arbeitskontakten mit Herrn Prof. Dr. Pahl vom Institut für berufliche Fachrichtungen der TU Dresden.

Vorstellung des Projektes und Berichte über Ergebnisse bei den Treffen des von Frau

Dr. Schemme durchgeführten BIBB-Arbeitskreis der Wirtschaftsmodellversuche zum Thema "Zusatzqualifikationen".

Vortrag "Zusatzqualifikationen als Mittel zur Verzahnung von Aus- und Weiterbildung - Akzeptanz und Perspektiven" bei der BIBB/DAG-Fachtagung "Dienstleistung und Qualifikation - Entwicklung - Bedarf - Perspektiven", 30.6. - 1.7.1999 in Hamburg.

Referat zum Thema „Zusatzqualifikationen“ beim Prüfungsausschuss der Handelskammer Hamburg am 9. 2. 2000.

Vortrag "Zusatzqualifikationen in der Berufsausbildung“ bei der Interschul/Didacta 2000 am 17. 2.2000 in Köln.

Vortrag: „Zusatzqualifikationen in der Ausbildung“ beim regionalen Gesprächsforum im Bundesinstitut für Berufsbildung am 29.11.2000.

Bereits vereinbarte künftige Aktivitäten:

Vortrag: „Zusatzqualifikationen – wer braucht sie, wozu sind sie gut?“ Beim Forum Ausbildung/Qualifikation auf der „Bildungsmesse 2001“ vom 19.-23.2.2001 in Hannover.

- **Veröffentlichungen**

Angebot und Organisationsformen von Zusatzqualifikationen. Beitrag im Berufsbildungsbericht 2000 des BMBF, S. 97 – 98.

BERGER, Klaus; HERGET, Hermann; WALDEN, Günter: Zusatzqualifikationen als Mittel zur Verzahnung von Aus- und Weiterbildung - Akzeptanz und Perspektiven. In: Pahl, J.-P.; Rach, G.: Zusatzqualifikationen. Beiträge zu einem aktuellen Thema beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung im gewerblich-technischen Bereich. Seelze-Velber, S. 235 - 262.

BERGER, K.; WALDEN, G.: Zusatzqualifikationen - Begründungsmuster, Organisationsmodelle und Perspektiven. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Differenzierung der dualen Berufsausbildung durch flexibel einsetzbare Zusatzqualifikationen. Ausgewählte Beiträge der sechs regionalen Fachtagungen: ‚Zusatzqualifikationen in der Berufsausbildung‘. Ergebnisbericht 1999, S. 73 – 98.

BERGER, K.: Zusatzqualifikationen - Bestandsaufnahme und organisatorische Aspekte bei der Förderung ausbildungsbegleitender Zusatzangebote. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg): Dienstleistung und Qualifikation – Entwicklung, Bedarf, Perspektiven - Fachtagung BIBB/DAG am 30. Juni und 1. Juli im DAG-Haus Hamburg. Wissenschaftliche Diskussionspapiere. Heft 49, Berlin und Hamburg im Juli 1999, S. 97 – 112.

BERGER, K., HÖCKE, G.: Angebote für Zusatzqualifikationen in der dualen Berufsausbildung - Ergebnisübersicht zu einer schriftlichen Befragung von Kammern und Kultusministerien der Länder. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Berlin und Bonn im Juli 1999.

BERGER, Klaus: Zusatzqualifikationen machen die Ausbildung attraktiver. In: handwerk magazin, beruf & bildung, Nr. 10, Oktober 1999, S. IV – VI.

BERGER, Klaus; BRANDES, Harald; HÖCKE, Gustav: Zusatzqualifikationen – Spektrum und Organisationsformen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 29 (2000) Heft 1, S. 38 – 42.

BERGER, Klaus (Hrsg.): Zusatzqualifikationen in der Berufsausbildungspraxis. Aktuelle Ergebnisse aus empirischen Untersuchungen und Fördervorhaben. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Bielefeld: W. Bertelsmann 2000. (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 241.)

BERGER, Klaus: Regionale und organisatorische Aspekte bei Angeboten für Zusatzqualifikationen. In: Berger, K. (Hrsg.): Zusatzqualifikationen ... (a.a.O.), S. 85 – 121.

HERGET, Hermann; WALDEN, Günter: Zusatzqualifikationen in der betrieblichen Praxis – Bedarf, Verbreitung und Fördermöglichkeiten. In: Berger, K. (Hrsg.): Zusatzqualifikationen... (a.a.O.), S. 18 – 37.

BERGER, Klaus, Höcke, Gustav: Zusatzqualifikationen – Verbreitung und Bedarf in der betrieblichen Ausbildung - Ergebnisse einer Betriebsbefragung. Beitrag für den von D. Schemme vorbereiteten Herausgeberband zu Ergebnissen des Modellversuchsschwerpunkts „Entwicklung differenzierter Berufswege durch Zusatzqualifikationen“.

BERGER, Klaus: Zusatzqualifikationen in der betrieblichen Ausbildungspraxis – Organisation und Erfahrungen. Manuskript für BWP 2001/1.

Organisatorische Modelle für die Vermittlung von Zusatzqualifikationen. Beitrag für Kap. 4.4.3 des Berufsbildungsberichts 2001 des BMBF (in Vorbereitung).

RBS-Information Nr. 16: Vermittlung und Förderung von Zusatzqualifikationen. Bonn, Januar 2000. RBS-Information Nr. 16/ Teil II: Vermittlung und Förderung von Zusatzqualifikationen. Bonn, September 2000.

Zusatzqualifikationen. In: Impulse für die Berufsausbildung BIBB-Agenda 2000plus. Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär (Hrsg.). Bielefeld: W. Bertelsmann 2000, S. 75- 76.