

4.2.558 – Bedarf an fremdsprachlicher Kompetenz im Bereich von Fortbildungsordnungen

Projektsprecher/-innen:

Eva Rothe (ab Juli 2017)

Dr. Yuliya Prakopchyk (bis Juli 2017)

Projektmitarbeiter/-innen:

Dr. Hannelore Mottweiler, Thomas Borowiec,
Dagmar Winzier

Mitwirkung/Unterstützung:

Claudia Böcker

Dr. Anja Hall

Sabine Köhne-Finster

Tristan Schaal

Laufzeit I/17 bis I/19
Bonn, April 2019
Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Telefon: 0228/107-1869
Mail: rothe@bibb.de
www.bibb.de

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Abkürzungsverzeichnis	4
Tabellenverzeichnis	5
Abbildungsverzeichnis	6
Das Wichtigste in Kürze	7
Problemdarstellung	10
1 Projektziele und Fragestellungen	11
2 Stand der Forschung	13
2.1 Konzeptionelle Einordnung von Fremdsprachenkompetenzen	13
2.2 Betriebliche und arbeitnehmerseitige Fremdsprachenbedarfe	14
2.2.1 Allgemeine Ergebnisse zur betrieblichen Bedarfsperspektive	14
2.2.2 Ergebnisse der fünften europäischen Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS5-Survey)	16
2.2.2.1 Relevanz von fremdsprachlicher Kompetenz für die zukünftige Unternehmensentwicklung.....	16
2.2.2.2 Relevanz von Fremdsprachen im Kontext betrieblicher Weiterbildung in Unternehmen.....	18
2.2.3 Fremdsprachenbedarfe aus Erwerbstätigenperspektive	20
2.3 Kompetenzerwerb: Internationale Mobilität in beruflicher Aus- und Weiterbildung	22
2.4 Zertifizierung von Fremdsprachen auf Ausbildungsebene: das KMK- Fremdsprachenzertifikat	24
3 Methodische Vorgehensweise	28
3.1 Ordnungsmittel: Auswahl und Analyse von Fortbildungsordnungen	29
3.2 Erwerbstätigenperspektive: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung	31
3.3 Betriebliche Perspektive	32
3.3.1 Betriebliche Bedarfsanalyse: Stellenanzeigenanalysen.....	32
3.3.1.1 Stellenanzeigenanalyse: Datengrundlage BA-Stellenanzeigen	33
3.3.1.2 Stellenanzeigenanalyse: Datengrundlage Stellenanzeigen aus „Jobfeed by textkernel“	33
3.3.2 Betriebliche Perspektive: Inserenten-Nachbefragung	36
3.4 Kammer- und Expertenperspektive: Experteninterviews	38
4 Ergebnisse.....	39
4.1 Fremdsprachen in (ausgewählten) Fortbildungsordnungen	39
4.2 Erwerbstätigenperspektive: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung	41
4.2.1 Fremdsprachenbedarf nach Qualifikationsniveau	41
4.2.1 Fremdsprachenbedarf nach Fortbildungsabschluss.....	42
4.3 Stellenanzeigenanalysen	44

4.3.1	Stellenanzeigenanalyse auf Basis gepoolter Daten der Bundesagentur für Arbeit.....	44
4.3.2	Stellenanzeigenanalyse: Stellenanzeigen aus „Jobfeed by textkernel“	46
4.3.3	Charakterisierung der erfassten Stellenanzeigen.....	48
4.3.3.1	Englischbedarfe: Relevanz und gefordertes Kompetenzniveau	53
4.3.3.2	Einflussfaktoren auf Fremdsprachenbedarf und fremdsprachliche Niveauanforderungen	58
4.4	Inserenten-Nachbefragung.....	62
4.4.1	Realisierte Interviews und Erkenntnisse in Bezug auf den Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER).....	62
4.4.2	Erkenntnisse zu den betrieblichen Bedarfslagen allgemein und nach Fortbildungsabschlüssen	65
4.4.3	Begründungen in Bezug auf die Priorisierung von Fremdsprachenkompetenzen	69
4.4.4	Tätigkeitsbezogene Anwendungssituationen und Nutzungskontexte	71
4.4.5	Erkenntnisse zu Strategien der fremdsprachlichen Kompetenzfeststellung.....	72
4.4.6	Erkenntnisse zu Strategien der betrieblichen Bedarfsdeckung.....	74
4.4.7	Erkenntnisse in Bezug auf die Ausbildungs- und Fachkräfteebene im Bereich Elektronik/Elektrotechnik.....	75
4.5	Kammer- und Expertenperspektive: Experteninterviews	76
4.5.1	Wahrgenommener Bedarf an fremdsprachlichen Kompetenzen	76
4.5.2	Maßnahmen der Kompetenzdeckung: Regionale Initiativen	78
4.5.3	Implementierung von Fremdsprachenkompetenzen in bundeseinheitlich geregelte Fortbildungsordnungen: Divergierende Einschätzungen	79
4.5.3.1	Hemmnisse/Argumente gegen eine Implementierung.....	79
4.5.3.2	Vorteile/Argumente für die Berücksichtigung von Fremdsprachenkompetenzen im Fortbildungsbereich.....	81
4.5.3.3	Vorschläge zur Ausgestaltung eines Fremdsprachenangebots	81
5	Zusammenfassung und Fazit	83
	Literaturverzeichnis	87
	Anhang.....	89
A 1.	Leitfaden Experteninterview	89
A 2.	Erfassungsvariablen der Stellenanzeigenanalyse	90
A 3.	Leitfaden für Personalverantwortliche.....	95
A 4.	Industrielle Elektroberufe: Englisch in der beruflichen Erstausbildung	100
A 5.	Weiterreichende Charakterisierung der Stellenanzeigen für (Industrie-) meister/innen im Bereich Elektrotechnik und Technische/r Betriebswirt/innen	101

Abkürzungsverzeichnis

BBiG	Berufsbildungsgesetz
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
CTVS	Continuing Vocational Training Survey
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
ETB	BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung
GER	Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen
IW	Institut der deutschen Wirtschaft
KldB	Klassifizierung der Berufe 2010
KMK	Kultusministerkonferenz der Länder
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
NA	Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung
n.a.	not applicable
WZ	Klassifizierung der Wirtschaftszweige 2008

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Übersicht der eingesetzten Untersuchungsmethoden	29
Tabelle 2:	In der Untersuchung berücksichtigte bundeseinheitlich geregelte Fortbildungsabschlüsse nach BBiG/HwO	30
Tabelle 3:	Berücksichtigte Fortbildungsabschlüsse aus ETB 2018	32
Tabelle 4:	Auswahlkriterien für Inserenten-Nachbefragung	37
Tabelle 5:	Experteninterviews: Realisierte Interviews in den Zielgruppen	38
Tabelle 6:	Gescreente Fortbildungsordnungen mit Hinweisen auf internationalen Kontext und/oder Fremdsprachenrelevanz	40
Tabelle 7:	Fremdsprachliche Anforderungen nach Art des Fortbildungsabschlusses	42
Tabelle 8:	Anforderungen an Fremdsprachen bei Personen, die im erlernten oder einem verwandten Beruf arbeiten	43
Tabelle 9:	BA-Stellenanzeigen – Fremdsprachenbedarfe nach Fortbildungsabschlüssen – Zeitreihen	46
Tabelle 10:	Erhaltene und berücksichtigte Stellenanzeigen mit und ohne Englisch	48
Tabelle 11:	Zusammenhangsberechnung: internationale Geschäftstätigkeit und Englischbedarf	58
Tabelle 12:	Zusammenhangsberechnung: Internationale Geschäftstätigkeit und Niveauanforderungen (3 Kategorien)	59
Tabelle 13:	Zusammenhangsberechnung: Internationale Geschäftstätigkeit und Niveauanforderungen (4 Kategorien)	59
Tabelle 14:	Übersicht über durchgeführte Interviews	64

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Wichtigste Qualifikationen* für die zukünftige Unternehmensentwicklung (Angaben in %)	17
Abbildung 2:	Fremdsprachen als eine der drei wichtigsten Qualifikationen* für die zukünftige Unternehmensentwicklung: Branchen mit überdurchschnittlichem Anteil (Angaben in %)	18
Abbildung 3:	Qualifikationen* mit den meisten Stunden betrieblicher Weiterbildung in Unternehmen mit Lehrveranstaltungen 2015 (Angaben in %)	19
Abbildung 4:	Wirtschaftsbereiche mit überdurchschnittlichen Werten in der Fremdsprachenweiterbildung (Angaben in %)	20
Abbildung 5:	Mobilitätsstudie 2017 - Auslandsaufenthalte nach Berufshauptgruppe	23
Abbildung 6:	Zuordnung der KMK-Zertifikatsstufen I bis IV zu den GER-Niveaustufen A2 bis C1	24
Abbildung 7:	KMK-Fremdsprachenzertifikat: Fremdsprachenverteilung nach Teilnahmen im Prüfungsjahr 2016/2017	25
Abbildung 8:	Verteilung der Prüfungsteilnahmen auf die GER-Niveaustufen in den kaufmännisch-verwaltenden und gewerblich-technischen Berufsbereichen	27
Abbildung 9:	Anforderungen an Fremdsprachen differenziert nach dem höchsten Ausbildungsabschluss	42
Abbildung 10:	BA-Stellenanzeigen - Verteilung des signalisierten Englischbedarfs nach Fortbildungsabschluss (eigene Darstellung)	45
Abbildung 11:	Verteilung der erfassten Stellenanzeigen nach Betriebsgrößenklassen	50
Abbildung 12:	Verteilung der erfassten Stellenanzeigen nach Internationalität der Unternehmen	50
Abbildung 13:	Unternehmen mit Auslandsstandorten in den erfassten Fällen	51
Abbildung 14:	Branchenverteilung nach Fortbildungskategorien	52
Abbildung 15:	Relevanz von akademischen Äquivalenten nach Fortbildungskategorien	53
Abbildung 16:	Englischkenntnisse als „Kann“ oder „Muss“-Kriterium	54
Abbildung 17:	Kategorisierte Niveauanforderungen englischer Sprachkenntnisse* – 3 Kategorien	56
Abbildung 18:	Kategorisierte Niveauanforderungen englischer Sprachkenntnisse* – 4 Kategorien	57
Abbildung 19:	Zusammenhangsanalyse: Englischbedarfe nach Betriebsgröße	60
Abbildung 20:	Englischsprachliche Niveauanforderungen* nach Betriebsgröße	60
Abbildung 21:	Zusammenhangsanalyse: Akademische Äquivalente und Englischniveau*	61

Das Wichtigste in Kürze

Fremdsprachenkenntnisse gelten als Basiskompetenz, deren grundlegende Vermittlung bereits in der allgemeinen Schulbildung bis zu einem definierten, nach Schulabschluss differenzierten, Zielniveau erfolgt. Im Zuge eines gemeinsamen EU Binnenmarktes mit Arbeitnehmerfreizügigkeit zwischen den einzelnen EU Ländern, der Internationalisierung von Wertschöpfungsketten, neuen Möglichkeiten der Erschließung internationaler Kundenmärkte durch Digitalisierung sowie einer weiterhin hohen Exportquote in Deutschland, ist ein Bedarf fremdsprachlicher Kompetenzen jedoch auch im späteren Erwerbsverlauf zu erwarten. Ausgehend von Forschungsergebnissen, wonach die fremdsprachlichen Anforderungen bei Erwerbstätigen mit zunehmenden Qualifikationsniveau steigen (HALL 2013), stellt sich für die berufliche Bildung die Frage nach dem Bedarf an Fremdsprachenkompetenz im Bereich geregelter Fortbildungen, die für gehobene Fachkrafttätigkeiten und mittlere Führungspositionen auf DQR Niveau 6 und 7 qualifizieren.

Das Projekt „Bedarf an fremdsprachlicher Kompetenz in Fortbildungsordnungen“ untersucht in diesem Zusammenhang insbesondere betriebliche und arbeitnehmerseitige Kompetenzbedarfe und Niveauanforderungen im Fremdsprachenbereich. Darüber hinaus werden fremdsprachliche Anwendungssituationen sowie (betriebliche) Strategien zur Kompetenzbedarfsdeckung in den Blick genommen. Die Auswertungen erfolgen dabei differenziert nach ausgewählten Fortbildungsbereichen im kaufmännischen und gewerblich-technischen Bereich. Neben dieser Bestandsaufnahme der Bedarfs- und Anwendungskontexte wird die Frage der Integration von Fremdsprachen in geregelte Fortbildungen aufgegriffen und im Zusammenhang von unterschiedlichen regionalen Angebotsstrukturen von Industrie- und Handelskammern erörtert.

Zusammenfassend kommt das Projekt zu folgenden Ergebnissen:

Aus betrieblicher Sicht variieren die Fremdsprachenbedarfe (hier: Englischkenntnisse), sowohl in der Bedarfswahrscheinlichkeit (Fremdsprachenbedarf ja oder nein) als auch in den Niveauanforderungen. Zentrale Einflussgrößen sind diesbezüglich die Betriebgröße, die Branche, die Marktausrichtung, Internationalität der Belegschaft sowie Existenz oder Nicht-Existenz von Auslandsstandorten. Im Durchschnitt höhere Kompetenzbedarfe weisen größere Unternehmen mit internationaler Marktausrichtung und/oder internationaler Belegschaft sowie solche mit Auslandsstandorten auf.

Ausschlaggebend für den Bedarf an fremdsprachlichen Fähigkeiten sind hierbei insbesondere die konkreten Aufgaben- und Tätigkeitsfelder der Beschäftigten, die vor allem bei regelmäßigen fremdsprachenbezogenen Anwendungssituationen relevant werden, z.B. in der internationalen Geschäftsabwicklung und beim Austausch mit ausländischen Kollegen oder bei der Nutzung fremdsprachlicher Quellen und Softwareanwendungen in der täglichen Arbeit. Insbesondere in den Geschäftsbereichen Einkauf und Vertrieb sind Englischkompetenzen relevant. Als besonders wichtig werden in vielen Aufgabenfeldern Kompetenzen zur fremdsprachlichen mündlichen Kommunikation eingeschätzt.

Analysen aus Erwerbstätigenperspektive auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung zeigen in den unterschiedlichen Erhebungswellen von 2006, 2012 und 2018 eine wachsende Bedeutung von

Fremdsprachenkenntnissen. Diesbezüglich existieren Unterschiede nach Qualifikationsniveau der Beschäftigten. Beruflich Qualifizierte mit abgeschlossener Aufstiegsfortbildung benötigen in der Regel überwiegend Englisch-Grundkenntnisse.

Die Ergebnisse von zwei im Rahmen des Projekts durchgeführten Stellenanzeigenanalysen verdeutlichen einen insgesamt geringen betrieblichen Bedarf an englischen Sprachkompetenzen für beruflich qualifizierte gehobene Fachkräfte, der allerdings nach Fortbildungsabschluss, Internationalität und Größe des Betriebs variiert. Unter Berücksichtigung methodischer Einschränkungen legen die Befunde nahe, dass Fachkräfte mit absolvierter Aufstiegsfortbildung, die für die Ausübung ihrer Tätigkeit Englischkenntnisse benötigen, in der Regel mit erweiterten Kenntnissen auskommen¹. Ausgenommen hiervon sind insbesondere Fortbildungen auf höherem DQR Niveau (Technische/r Betriebswirt/in), aber auch Fortbildungsbereiche mit einem hohen internationalen Tätigkeitsprofil (Fachwirt/in für Außenwirtschaft).

Betrachtet man die Relevanz von Englischkompetenzen im Vergleich zu anderen fachlichen Kompetenzen durch die Unternehmen, belegen sowohl die Ergebnisse einer Inserenten-Nachbefragung, als auch die Befunde des CVTS5-Surveys eine erkennbar höhere Bedeutung von fachlichen, technischen, praktischen und arbeitsplatzspezifischen Kompetenzen sowie von IT- Kenntnissen und personalen Kompetenzen, wie Teamfähigkeit, Kundenorientierung und Problemlösekompetenz.

Regionale Angebotsstrukturen von Industrie- und Handelskammern im Fortbildungsbereich richten sich nach den jeweiligen Bedarfen der Betriebe und der Erwerbstätigen. Nach Aussagen der befragten Kammern sind die dort angezeigten Bedarfe insgesamt stagnierend, in einigen Fällen sogar rückläufig. Beispiele für existierende regionale Angebote sind z.B. eine Zusatzqualifikation für Fachwirte im Bereich interkulturelle Kompetenzen, Außenwirtschaft und Fremdsprache (Englisch auf C1-Niveau) oder die Kopplung von Ausbildungen mit dem Fortbildungsabschluss Fremdsprachenkorrespondent/in. Auf der Ausbildungsebene existiert zudem im kaufmännischen Bereich die Möglichkeit, eine Zusatzqualifikation mit Auslandspraktikum zu erwerben.

Auf die Frage nach Empfehlungen für die zukünftige Bedarfsdeckung von Fremdsprachenkenntnissen nannten Kammerrepräsentanten die Möglichkeit einer freiwilligen Zusatzqualifikation und die Förderung von Auslandsaufenthalten zum Fremdsprachenerwerb.

Zur Implementation von Fremdsprachen in Fortbildungsordnungen verdeutlichen die Projektergebnisse unterschiedliche Experteneinschätzungen. Vorteilen, die insbesondere in einer Attraktivitätssteigerung und Aufwertung von Fortbildungen sowie besseren Finanzierungsmöglichkeiten gesehen werden, stehen Hemmnisse auf der Umsetzungs- und Wirkungsebene entgegen. Hier sind, z.B. unterschiedliche fremdsprachliche Vorbildung, die Festlegung auf eine bestimmte Fremdsprache und ein zu erreichendes

¹ Wird vor diesem Hintergrund die Frage nach dem auf betrieblicher Seite tatsächlich benötigtem Fremdsprachen-niveau dahingehend betrachtet, welches Englischniveau den Anforderungen der meisten Unternehmen entspricht, lassen die Ergebnisse in der Gesamtbetrachtung aller durchgeführten Analysen auf tendenziell abrufbare, ausbau-fähige, beruflich bezogene „gute, erweiterte Kenntnisse“ schließen, die dem B1-Bereich zuzurechnen sind.

Zielniveau sowie zusätzlicher zeitlicher Aufwand, der sich negativ auf die Teilnahmemotivation auswirken könnte, zu nennen.

Ergebnisse einer im Projekt durchgeführten Dokumentenanalyse aktueller Fortbildungsordnungen zeigen, dass Englischkompetenzen vor allem in solchen Verordnungen implementiert sind, in denen die Bedarfe am höchsten sind (Fachwirt/in Außenwirtschaft, Betriebswirt/in). Bei zukünftigen Neuordnungen von geregelten Fortbildungen wäre insbesondere für Fortbildungen mit überdurchschnittlichen englischsprachigen Anforderungen, die noch keine fremdsprachlichen Prüfungsbestandteile aufweisen (z.B. Technische/r Betriebswirt/in), zu prüfen, ob und in welchem Umfang Englisch als Fremdsprache in die Prüfungsanforderungen zu integrieren wäre.

Problemdarstellung

Fremdsprachenkompetenzen gelten im Zusammenhang mit der Globalisierung von Märkten, internationalen Warenströmen und Wertschöpfungsketten und des gemeinsamen EU Binnen- und Arbeitsmarktes als Schlüsselqualifikation. Die Beherrschung von Fremdsprachen, insbesondere Englisch als „Sprache des Welthandels“, wird als zentraler Faktor für unternehmerischen Erfolg und Grundlage für berufliche Karrieren gesehen (SCHÖPPER-GRABE 2009).

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage nach der Bedeutung von Fremdsprachenkompetenz für die berufliche Handlungskompetenz von gehobenen, beruflich qualifizierten Fach- und Führungskräften mit abgeschlossener bundeseinheitlich geregelter Aufstiegsfortbildung. Die Kenntnis der aktuellen Bedarfslage in Bezug auf Fremdsprachenkompetenz kann Hinweise auf mögliche Handlungsbedarfe im Bereich bundeseinheitlich geregelter Aufstiegsfortbildungen liefern. Deren zugrundeliegende Fortbildungsprüfungsordnungen (im Text nachfolgend als Fortbildungsordnungen bezeichnet) zeichnen sich durch einen hohen Bezug zur betrieblichen Praxis sowie zu den Stellen- und Qualifikationsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt aus.

Grundlegend für Einschätzungen zum fremdsprachlichen Kompetenzbedarf in diesem Bereich sind daher eine Bedarfsanalyse aus betrieblicher Perspektive sowie eine Einschätzung der fremdsprachlichen Kompetenzanforderungen seitens der Erwerbstätigen. Eine fundierte Bestandsaufnahme zur Bedeutung fremdsprachlicher Kompetenzen erfordert auch die Analyse von fremdsprachlichen Anwendungskontexten. In den Blick rücken dabei unterschiedliche Strategien der Bedarfsdeckung, die eine bessere Einschätzung des Stellenwertes von geregelten Fortbildungsordnungen beim fremdsprachlichen Kompetenzerwerb ermöglichen.

Bisherige Forschungsstudien zu fremdsprachlichen Kompetenzanforderungen zeigen unterschiedliche betriebliche Bedarfsstrukturen, z.B. in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße, den aktuellen Geschäftskontakten oder der regionalen Lage (SCHÖPPER-GRABE 2009). Zudem existieren Anforderungen nach Berufsbereichen und Qualifikationsniveaus (LENSKE/WERNER 2000; HALL 2012). Diese Befunde verdeutlichen die Notwendigkeit detaillierter Analysen in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen, um eine bessere Einschätzung zum Bedarf an fremdsprachlichen Kompetenzen im Fortbildungsereich treffen zu können.

1 Projektziele und Fragestellungen

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat das BIBB mit Weisung vom 14.12.2016 gebeten, im Rahmen eines Entwicklungsprojektes den betrieblichen Bedarf an fremdsprachlicher Kompetenz im Bereich der bundeseinheitlich geregelten Aufstiegsfortbildung zu untersuchen.

Ziel des Projektes ist also die Bestandsaufnahme von Fremdsprachenkompetenzen im Bereich bundeseinheitlich geregelter Aufstiegsfortbildungen. In den Blick genommen werden soll der „tatsächliche Bedarf“ der Betriebe. Die Bestandsanalyse beinhaltet neben einer Konkretisierung der Bedarfe in Tätigkeitsbereichen von gehobenen Fach- und mittleren Führungskräften mit absolvierter Aufstiegsfortbildung auch die Analyse von Bedarfsdeckungsstrategien, z.B. der externen Rekrutierung von Beschäftigten mit den erforderlichen Fremdsprachenkenntnissen oder internen Qualifizierungswegen durch Weiterbildung. Darüber hinaus soll untersucht werden, auf welchem Niveau Fremdsprachenkenntnisse in den jeweiligen Berufsbereichen erforderlich sind.

Im Kontext von konkreten Bedarfsdeckungsstrategien sollen zudem regionale Angebotsstrukturen von Industrie- und Handelskammern bzw. Handwerkskammern identifiziert werden. In Ergänzung wird die Ist-Situation im Hinblick auf bestehende Angebote für den Erwerb von berufsspezifischen Fremdsprachenkenntnissen über Auslandsaufenthalte bzw. deren Zertifizierung in der beruflichen Aus- und Fortbildung auf Länderebene dargestellt.

Das Projekt zielt zudem darauf ab, eine bessere Einschätzung über Möglichkeiten und Hemmnisse der Einbeziehung von Fremdsprachen in bundeseinheitlich geregelte Fortbildungen zu liefern. Hierzu werden Expertenaussagen erhoben und ausgewertet.

Aus *betrieblicher Perspektive* stellen sich in diesem Zusammenhang Fragen zu fremdsprachlichen Bedarfen und Strategien der Bedarfsdeckung. Hierbei sollen im gewerblich-technischen und kaufmännischen Bereich, ausgehend von der Berufsausbildung, für Fortbildungen mit den Niveaustufen 5 bis 7 des DQR - (beispielsweise vom/von Kraftfahrzeug-Servicetechniker/in über den/die (Industrie-)meister/in und den/der Technischen Fachwirt/in bis zum/zur Technischen Betriebswirt/in) Erkenntnisse zu folgenden zentralen Themen bzw. Fragestellungen gewonnen werden:

- ▶ Welche Fremdsprachen werden benötigt?
- ▶ Welches Fremdsprachniveau wird benötigt?
- ▶ Tätigkeitsbezogene Nutzungskontexte: Für welche Aufgaben und in welchen anwendungsbezogenen Situationen der beruflichen Praxis werden Fremdsprachenkenntnisse benötigt?
- ▶ Erklärungsfaktoren für unterschiedliche Bedarfsstrukturen: Welche Unterschiede existieren bei fremdsprachlichen Kompetenzbedarfen für gehobene Fach- und mittlere Führungskräfte?
- ▶ Wie sehen die Fremdsprachenbedarfe aus, wenn Positionen sowohl für Akademiker als auch für Personen mit beruflicher Aufstiegsfortbildung relevant sind?
- ▶ Bedarfsdeckungsstrategien: Welche Maßnahmen nutzen Unternehmen, um ihren jeweiligen Bedarf an fremdsprachlichen Kompetenzen zu decken? Welche Bedeutung haben in diesem Zusammenhang interne Strategien der betrieblichen Weiterbildung? Welche Bedeutung haben externe Personalrekrutierungsstrategien?

Fragen aus *Kammerperspektive und für Experteneinschätzungen* sind:

- ▶ Wie werden betriebliche Fremdsprachenbedarfe von Industrie- und Handelskammern bzw. Handwerkskammern wahrgenommen bzw. an sie herangetragen?
- ▶ Welche regionalen Kammerangebote und -regelungen mit Fremdsprachenbezug existieren? Wie sind die Erfahrungen mit existierenden Angeboten?
- ▶ Welche Empfehlungen liefern Experten zur Berücksichtigung von fremdsprachlichen Kompetenzen im Bereich von Fortbildungsordnungen?

2 Stand der Forschung

Der Großteil der aktuell verfügbaren Literatur und Forschungsbeiträge zum Thema Fremdsprachen und Fremdsprachenbedarf von Unternehmen stammt vorwiegend aus den 1990er und 2000er Jahren. Im erweiterten Kontext internationaler Berufskompetenzen, zu denen auch fremdsprachliche Kompetenzen zählen, lassen sich die vorliegenden Publikationen grob in drei Ausrichtungen untergliedern:

- ▶ erstens konzeptionelle Beiträge zur Entwicklung von mehrdimensionalen Konzepten internationaler Berufskompetenz (insbesondere LENSKE/WERNER 2000),
- ▶ zweitens Studien, die sich anhand von Fallbeispielen oder in einer methodisch-didaktischen Perspektive mit dem Kompetenzerwerb internationaler Berufskompetenzen beschäftigen (u.a. MÜLLER 2010; BOLTEN 2010), hierzu zählen im weitesten Sinne auch Mobilitätsstudien und Mobilitätskonzepte (u. a. HÜBERS/KRÖLL 2018; MOLL 2018; MÜLLER/NANNEN-GETHMANN 2018; KLIMMER 2010) sowie Inhaltsanalysen zu existierenden internationalen Berufskompetenzen in Ausbildungsordnungen (WORDELMANN 2010, S. 13-16; FROMMBERGER 2004).
- ▶ drittens quantitative empirische Untersuchungen, die Aufschluss über den konkreten Fremdsprachenbedarf von Unternehmen und Erwerbstätigen mit ihren jeweiligen Kontextfaktoren geben (zusammenfassend: SCHÖPPE-GRABE 2009; LENSKE/WERNER 2000; aus Erwerbstätigenperspektive HALL 2012). Hierunter werden auch empirische Erhebungen des CVTS5-Survey (2016) über die betriebliche Weiterbildung in Unternehmen – und hierbei im Speziellen zur Bedeutung von betrieblicher Weiterbildung im Bereich von Fremdsprachen gefasst.

Im Folgenden erfolgt zunächst eine Einordnung von Fremdsprachenkompetenzen im Rahmen übergeordneter Klassifikationsschemata zu internationalen Berufskompetenzen. Im Anschluss werden insbesondere empirische Untersuchungen aufgegriffen, die sich mit dem konkreten Fremdsprachenbedarf von Unternehmen und Erwerbstätigen befassen. Darüber hinaus werden ausgewählte Ergebnisse zum Kompetenzerwerb von Fremdsprachen durch internationale Mobilität (Auslandsmobilität, EU-Programm Erasmus+) aufgegriffen und durch Ergebnisse zum Fremdsprachenerwerb und zur Zertifizierung von Fremdsprachen auf Ausbildungsebene im Rahmen des KMK-Fremdsprachenzertifikats ergänzt.

2.1 Konzeptionelle Einordnung von Fremdsprachenkompetenzen

Die Thematik internationaler Kompetenzen findet insbesondere seit Schaffung des europäischen Binnenmarktes verstärkte Beachtung in der empirischen Bildungsforschung. Damit einher gehen begriffliche und konzeptionelle Auseinandersetzungen, die auf ein einheitliches Verständnis und einheitliche Begrifflichkeiten zielen. Als Konsequenz hieraus wurden unterschiedliche analytische Konzepte erarbeitet (WORDELMANN 2010, S. 7f).

Die gängigsten Konzepte unterscheiden diesbezüglich zwischen drei bzw. vier unterschiedlichen Dimensionen von internationalen Qualifikationen bzw. internationalen (Berufs-)Kompetenzen (BUSSE/PAUL-KOHLHOFF/WORDELMANN 1997; LENSKE/WERNER 2000; BORCH/DIETRICH/FROMMBERGER/REINISCH/WORDELMANN 2003).

Während das frühe Konzept internationaler Qualifikationen von BUSSE et al. (1997) zwischen Fremdsprachenkenntnissen, interkulturellen Kompetenzen und hervorragenden Fachkenntnissen unterschied (BUSSE et al 1997 zit. nach WORDELMANN 2010) und in einer Weiterentwicklung mit „Netzkompetenz“ eine vierte Dimension hinzugefügt wurde, unterscheiden LENSKE UND WERNER (2000, S. 31ff) im IW-Konzept der internationalen Berufskompetenz zwischen internationalen Basisqualifikationen und internationalen Schlüsselqualifikationen. Internationale Basisqualifikationen umfassen Fremdsprachenkenntnisse und internationale Fachkenntnisse (z.B. internationales Recht, internationale Geschäftspraktiken, Kenntnisse über ausländische Märkte) während internationale Schlüsselqualifikationen interkulturelle Kenntnisse (z.B. Wissen über Umgangsformen, Alltagskultur, Mentalität) und interkulturelle Dispositionen (Offenheit, Toleranz und Anpassungsbereitschaft gegenüber fremden Menschen) beinhalten (ebd.).

Ein Vorteil des Konzepts von LENSKE UND WERNER liegt in der empirischen Anschlussfähigkeit der unterschiedlichen Dimensionen. So wurden die Kategorien internationale Berufskompetenz im Rahmen der IW Studie „Globalisierung und internationale Berufskompetenz“ von den Autoren operationalisiert und einer empirischen Prüfung unterzogen. Im Ergebnis stellt sich die Unterscheidung zwischen interkulturellen Kenntnissen und interkulturellen Dispositionen als nicht Trennscharf heraus (ebd.: 39) und sprechen für die Relevanz der drei Kategorien „Fremdsprachenkenntnisse“, „internationale Fachkenntnisse“ und „interkulturelle Kompetenzen“.

Fremdsprachenkenntnisse sind demnach eine wichtige Dimension internationaler (Berufs-)Kompetenzen, die im Fokus der vorliegenden Studie stehen. Mit Blick auf das Ziel, Gestaltungshinweise für kompetenzorientierte Fortbildungsordnungen zu erhalten, ist diese analytische Herauslösung von Fremdsprachenkompetenzen aus prozessorientierten Handlungsabläufen nicht immer vollständig möglich (und sinnvoll). In diesem Bericht betrifft dies z.B. die Analyse von Fremdsprachen in bestehenden Fortbildungsordnungen (vgl. Kapitel 4.1). Hier wurde dementsprechend auch auf den breiteren Kontext internationaler Kompetenzen Bezug genommen, während die betrieblichen und individuellen Bedarfsanalysen fast ausschließlich Fremdsprachenkenntnisse in den Blick nehmen.

2.2 Betriebliche und arbeitnehmerseitige Fremdsprachenbedarfe

2.2.1 Allgemeine Ergebnisse zur betrieblichen Bedarfsperspektive

Dezidierte Studien, die den betrieblichen Fremdsprachenbedarf im Kontext von Aufstiegsfortbildungen beinhalten, sind nicht bekannt. Generelle empirische Forschungsarbeiten, die sich mit dem Fremdsprachenbedarf in Unternehmen befassen, stammen insbesondere aus den 1990iger und 2000er Jahren. Zu diesen Studien existiert eine umfassende Übersichtsstudie von SCHÖPPER-GRABE aus dem Jahr 2009 zum betrieblichen Fremdsprachenbedarf im deutschsprachigen Raum. Bei den Studien zum betrieblichen Fremdsprachenbedarf handelt sich vorwiegend um vergleichende, in der Regel nicht repräsentative Betriebsbefragungen.

Die zusammengetragenen Ergebnisse unterschiedlicher Studien weisen auf eine stark differenzierte Bedarfssituation in den Betrieben hin. Diesbezüglich zeigen sich Unterschiede nach Marktausrichtung des Unternehmens. Bei Firmen mit internationaler Marktausrichtung liegen erwartungsgemäß deutlich

höherer Bedarfe vor, als bei solchen mit regionalen oder nationalen Kundenmärkten. Von Bedeutung ist dabei nicht nur die Unterscheidung zwischen nationalen und internationalen Absatzmärkten, sondern auch die Relevanz nationaler vs. internationaler Beschaffungsmärkte. Auf der Tätigkeitsebene spiegelt sich dies im Ausmaß internationaler Geschäftskontakte wieder, die ausschlaggebend für den Fremdsprachenbedarf sind.

Bedeutsam für die Relevanz von Fremdsprachenkenntnissen ist zudem die regionale Lage des Firmenstandortes. Firmen in Grenzregionen benötigen erwartungsgemäß eher Mitarbeiter mit Kenntnissen der in der jeweiligen Region vorherrschenden Fremdsprachen.

Ein weiterer Erklärungsfaktor für unterschiedliche Bedarfe ist die Unternehmensgröße, was SCHÖPPER-GRABE UND WEIß bereits in ihrer Bestandsaufnahme zu Fremdsprachen in der beruflichen Bildung von 1996 thematisierten. In dieser Studie untersuchten SCHÖPPER-GRABE UND WEIß im Auftrag des BMBF die fremdsprachlichen Qualifizierungsmaßnahmen von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in der Berufsausbildung und bei der Weiterbildung von Beschäftigten. Im Fokus dieser Studie standen insbesondere auch Strategien der Bedarfsdeckung.

Im Rahmen der Studie wurde eine schriftliche Betriebsbefragung von 663 KMU unterschiedlicher Branchen zum Fremdsprachenbedarf durchgeführt. Von den 663 Unternehmen wurden 144 Unternehmen im Nachgang telefonisch ergänzend befragt. In Bezug auf die Strategien der Bedarfsdeckung zeigte sich, dass in der beruflichen Weiterbildung die Einstellung neuer Beschäftigten mit den geforderten Fremdsprachenkenntnissen die wichtigste Strategie (S.184) ist. Für die berufliche Fremdsprachenförderung in der Berufsausbildung wurden aus den Ergebnissen unter anderem folgende Handlungsperspektiven aufgezeigt: Es solle das fakultative Fremdsprachenangebot an den Berufsschulen erhöht und Zusatzqualifikationen im Bereich von Fremdsprachen gefördert werden. Verpflichtenden Fremdsprachenunterricht solle nur in Berufen mit ausgewiesenem Bedarf etabliert werden. Ebenfalls wurde sich für eine verstärkte Förderung von Auslandsaufenthalten und die Schaffung einer umfassenden Informationsbörse für die Betriebe mit Anbietern, Methoden und Lehr-/Lernmaterialien, Zertifizierungen und Vermittlung von Auslandsaufenthalten ausgesprochen (SCHÖPPER-GRABE / WEIß, 1996, S. 184, 195f, 201, 207).

Die Autoren stellen des weiteren heraus, dass Englisch die wichtigste Fremdsprache ist, wobei bei den KMU in Grenzregionen auch die europäischen Nachbarsprachen eine Rolle spielen. Das betriebliche Fremdsprachenangebot ist gekennzeichnet durch eine bedarfsspezifische, flexible und auf die Adressatengruppen abgestimmte Gestaltung. Abgesehen von Großunternehmen, Unternehmen mit Auslandsstandorten und Unternehmen, die Englisch betriebsintern sprechen, werden Fremdsprachenkurse überwiegend nicht permanent angeboten (ebd. S.158).

Neuere Ergebnisse zur Relevanz von Fremdsprachenkompetenzen für die zukünftige Unternehmensentwicklung sowie dem aktuellen Umfang, den die Vermittlung von Fremdsprachen derzeit in Unternehmen einnimmt, zeigen die nachfolgend dargestellten Ergebnisse des CVTS5 Surveys zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen. Diese Daten liefern zugleich aussagekräftige Anhaltspunkte für branchenspezifische Unterschiede im Fremdsprachenbedarf.

2.2.2 Ergebnisse der fünften europäischen Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS5-Survey)

Repräsentative Daten für die Aktivität von Unternehmen in der Weiterbildung bezogen auf Fremdsprachenkenntnisse liegen für die Jahre 2010 und 2015 aus der vierten und fünften Europäischen Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS5-Survey) vor.

Die Europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen findet im Auftrag der Europäischen Kommission seit 1994 annähernd alle fünf Jahre statt. Einbezogen werden alle Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, Norwegen und die ehemalige Jugoslawische Republik Mazedonien. Der CVTS5-Survey wurde im Jahr 2016 durchgeführt und bildet die Weiterbildungssituation der Unternehmen im Jahr 2015 ab. Diese Befragung ist in Deutschland aktuell die einzige größere Erhebung zur beruflichen Weiterbildung auf Unternehmensebene. In Deutschland wurden rund 12.000 Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten aus 20 Wirtschaftsbereichen befragt, die zwischen einer schriftlichen postalischen Befragung und einer Onlinebefragung wählen konnten. Der Fragebogen umfasste sieben Themenbereiche, in denen u.a. Strukturdaten der Unternehmen erfasst und Fragen zu Weiterbildungsaktivitäten und -strategien gestellt wurden.

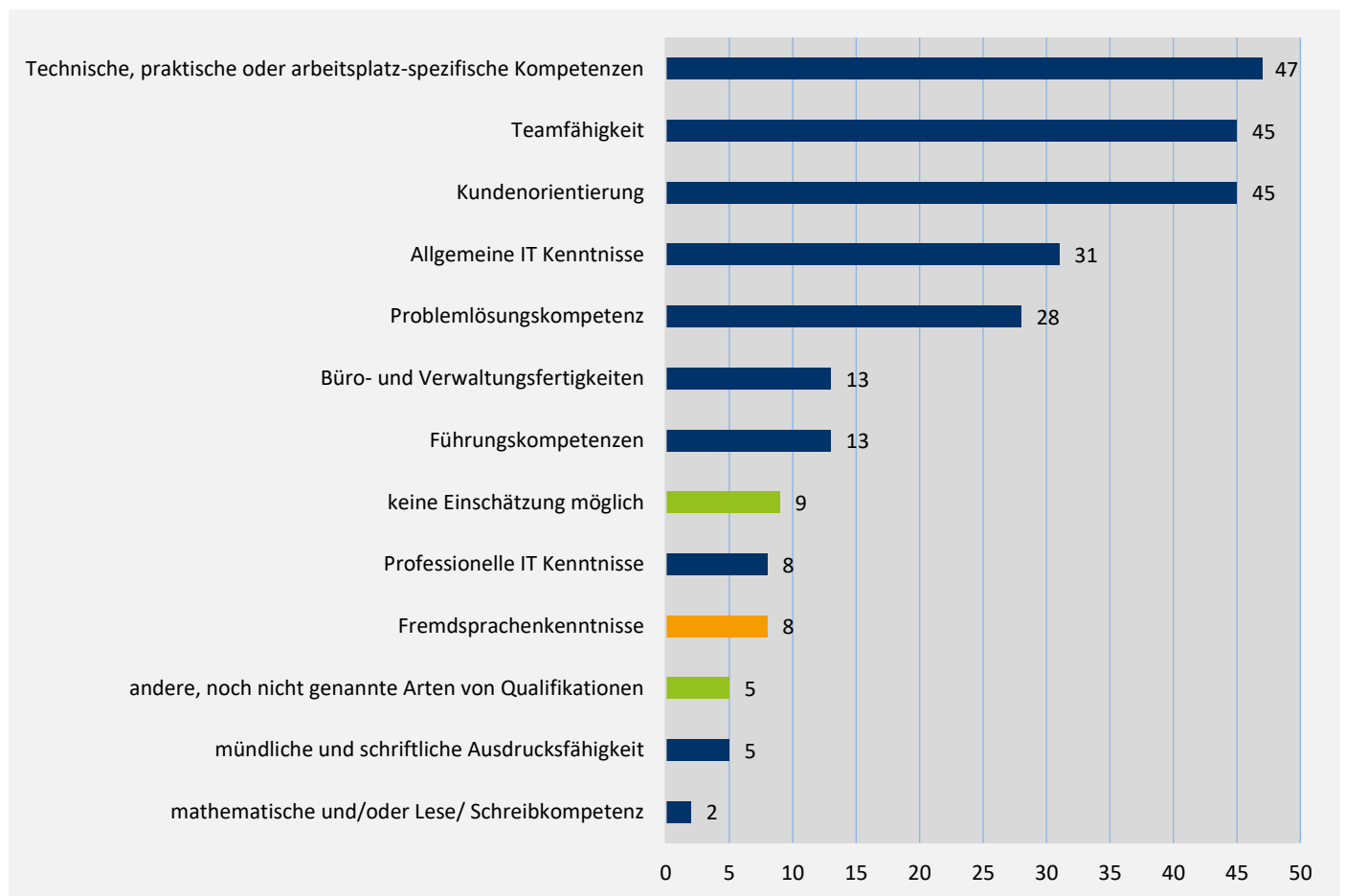
In der vorliegenden Untersuchung sind die Ergebnisse zur Relevanz und Weiterbildungsaktivität fremdsprachlicher Kompetenzen von Interesse und werden im Folgenden dargestellt.

2.2.2.1 Relevanz von fremdsprachlicher Kompetenz für die zukünftige Unternehmensentwicklung

Neben Fragen zu Umfang, Inhalt, Formen, Nutzungsquoten und Kosten des betrieblichen Weiterbildungsangebots in Unternehmen, beinhaltet die Befragung auch die Erhebung relevanter Qualifikationen für die zukünftige Unternehmensentwicklung. Diesbezüglich wurden die befragten Unternehmen aufgefordert, aus verschiedenen genannten Qualifikationen die drei wichtigsten auszuwählen.

Die Ergebnisse liefern Anhaltspunkte, welche Relevanz Fremdsprachen im Vergleich zu anderen Qualifikationen besitzen. Demnach werden technische, praktische oder arbeitsplatzspezifische Kompetenzen, aber auch Softskills wie Teamfähigkeit, Kundenorientierung und Problemlösekompetenzen sowie allgemeine IT-Kenntnissen von einem weitaus höheren Anteil an Unternehmen eine zentrale zukunftsweisende Bedeutung beigemessen. So sahen beispielsweise 47 Prozent der befragten Unternehmen technische, praktische oder arbeitsplatzspezifische Kompetenzen als eine der drei wichtigsten Qualifikationen für die zukünftige Unternehmensentwicklung, wohingegen nur acht Prozent der Firmen Fremdsprachen als wichtigste Qualifikation nannten.

Abbildung 1: Wichtigste Qualifikationen* für die zukünftige Unternehmensentwicklung (Angaben in %)

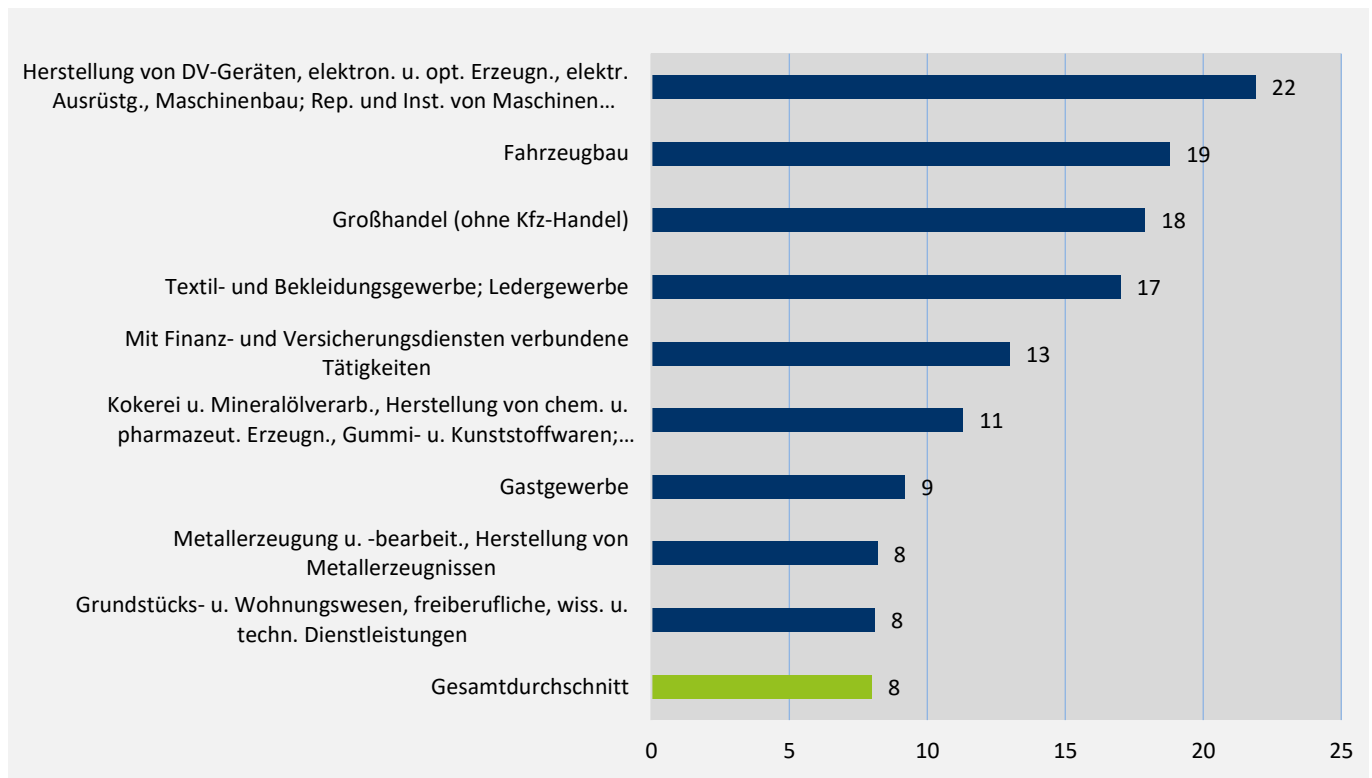


Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT (2017), BERUFLICHE WEITERBILDUNG IN UNTERNEHMEN 2015, S. 60; eigene Hervorhebungen

*Die Befragten Unternehmen konnten bis zu 3 Qualifikationen angeben

Für eine differenziertere Betrachtung und weitere Hinweise zur späteren branchenspezifischen Eingrenzung der im Projekt durchzuführenden Analysen wurden diejenigen Branchen aus den Daten erfasst, in denen überdurchschnittlich viele Unternehmen (d.h. mehr als 8 Prozent) Fremdsprachen zu den drei wichtigsten Qualifikationen für die zukünftige Unternehmensentwicklung zählten. Überdurchschnittliche Werte lieferten insbesondere die Branchenkategorien „Herstellung von DV-Geräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen, elektronischer Ausrüstung, Maschinenbau; Reparatur und Instandhaltung von Maschinen und Ausrüstungen“ (22 %), Fahrzeugbau (19 %) und der Großhandel (18 %) (vgl. ausführlich Abbildung 2: Fremdsprachen als eine der drei wichtigsten Qualifikationen* für die zukünftige Unternehmensentwicklung: Branchen mit überdurchschnittlichem Anteil (Angaben in %)).

Abbildung 2: Fremdsprachen als eine der drei wichtigsten Qualifikationen* für die zukünftige Unternehmensentwicklung: Branchen mit überdurchschnittlichem Anteil (Angaben in %)



Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT (2017), BERUFLICHE WEITERBILDUNG IN UNTERNEHMEN 2015, S. 61; eigene Darstellung

*Die befragten Unternehmen konnten bis zu drei Qualifikationen angeben

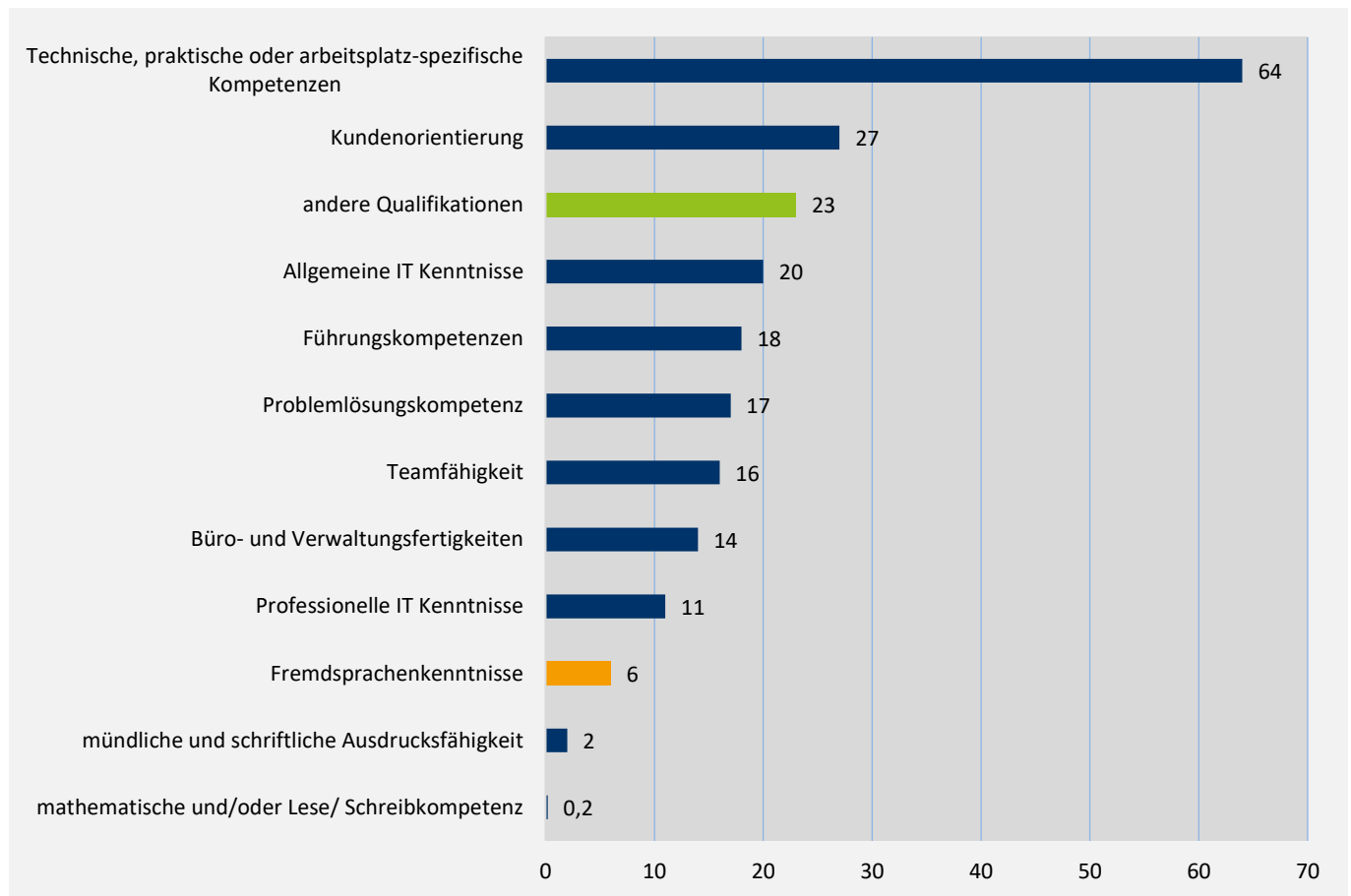
Eine unterschiedliche Relevanzbewertung zeigt sich auch nach Unternehmensgröße: Überdurchschnittlich häufig wurden Fremdsprachen demnach von großen Unternehmen mit 500 bis unter 1.000 Mitarbeitern als zukunftsweisende Qualifikation genannt (15,3%), gefolgt von größeren mittelständischen Unternehmen mit 50 bis unter 250 Mitarbeitern (12,8%). Unterdurchschnittlich relevant für den zukünftigen Unternehmenserfolg waren Fremdsprachen insbesondere von Kleinstunternehmen und kleinen Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitern bewertet (STATISTISCHES BUNDESAMT 2017, S. 61).

2.2.2.2 Relevanz von Fremdsprachen im Kontext betrieblicher Weiterbildung in Unternehmen

Im Rahmen des CTVS5-Surveys wurden die befragten Unternehmen auch aufgefordert, die drei Qualifikationen mit den meisten Stunden betrieblicher Weiterbildung im Unternehmen zu nennen. In die nachfolgende Auswertung einbezogen wurden nur Unternehmen, die Veranstaltungen im Rahmen betrieblicher Weiterbildung angeboten haben.

Die Ergebnisse hierzu zeigen besonders deutlich die herausragende Bedeutung technischer, praktischer und arbeitsplatzspezifischer Qualifikationen in der betriebsinternen Weiterbildung. So nannten 64 Prozent der befragten Unternehmen dies als eine der drei Qualifikationen mit den meisten Stunden (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Qualifikationen* mit den meisten Stunden betrieblicher Weiterbildung in Unternehmen mit Lehrveranstaltungen 2015 (Angaben in %)

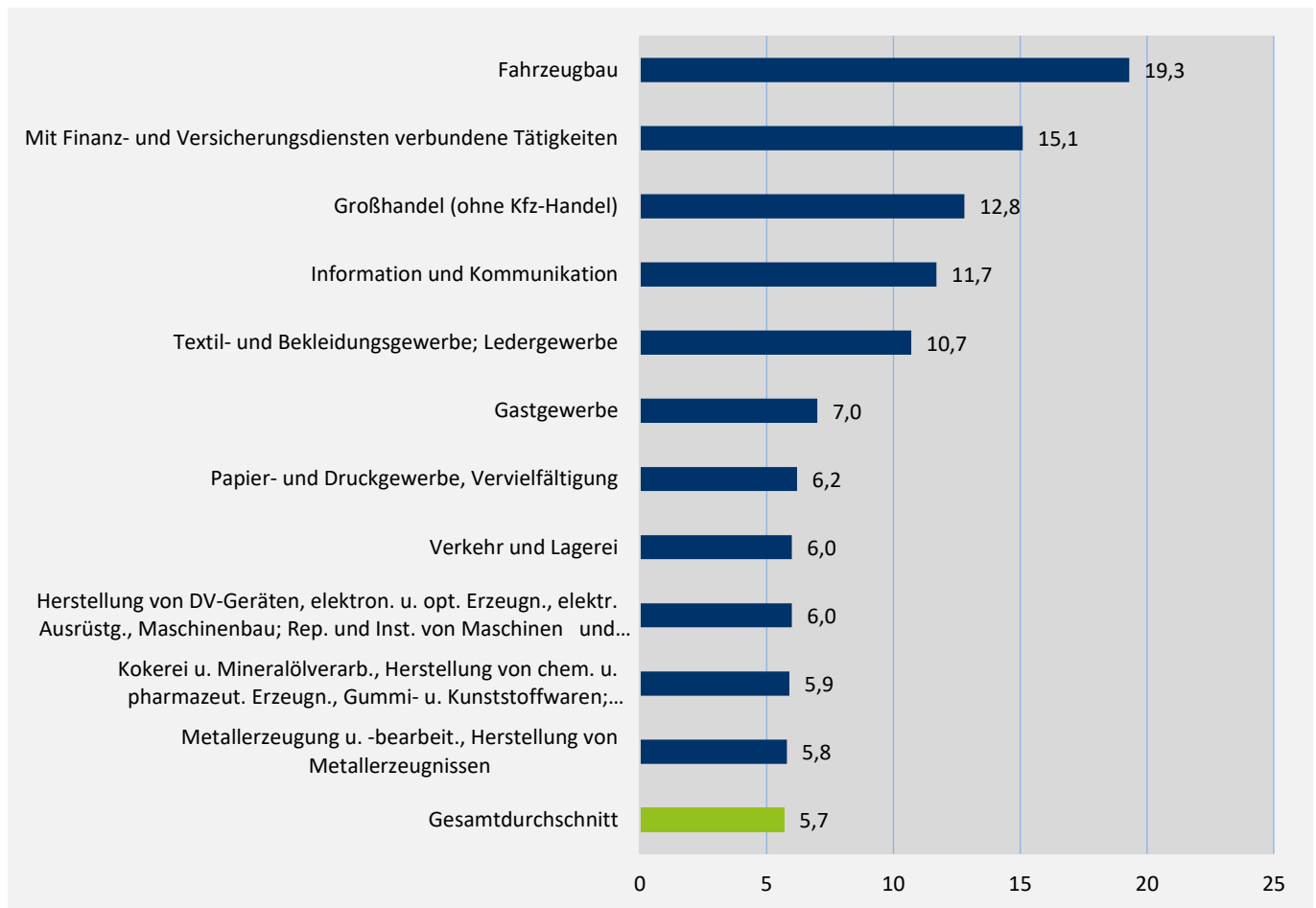


Datenbasis: STATISTISCHES BUNDESAMT (2017), BERUFLICHE WEITERBILDUNG IN UNTERNEHMEN 2015, S. 42 (eigene Hervorhebungen)

*Die befragten Unternehmen konnten bis zu drei Qualifikationen angeben

Für eine detaillierte Analyse und als Entscheidungsgrundlage für eine branchenspezifische Vorauswahl der nachfolgenden Fortbildungsbereiche werden in Abbildung 4 Wirtschaftsbereiche mit einem überdurchschnittlichen betrieblichen Fortbildungsvolumen bei fremdsprachlichen Kompetenzen dargestellt. Überdurchschnittliche Werte weisen diesbezüglich u.a. die Wirtschaftsbereiche „Fahrzeugbau“, „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ und der „Großhandel (ohne Kfz-Handel)“ auf.

Abbildung 4: Wirtschaftsbereiche mit überdurchschnittlichen Werten in der Fremdsprachenweiterbildung (Angaben in %)



Datenbasis: STATISTISCHES BUNDESAMT (2017), BERUFLICHE WEITERBILDUNG IN UNTERNEHMEN 2015, S. 44; eigene Darstellung

Der Wirtschaftsbereich „Herstellung von DV-Geräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen, elektronische Ausrüstung, Maschinenbau; Reparatur und Instandhaltung von Maschinen und Ausrüstungen“ zeigt zwar ein überdurchschnittliches Fortbildungsvolumen. Im Vergleich zu den Wirtschaftsbereichen „Fahrzeugbau“ und „Großhandel (ohne Kfz-Handel)“ ist dieses bei gleichzeitig ähnlich hoher fremdsprachlicher Relevanzbewertung deutlich geringer, siehe Abbildung 2.

Mit Blick auf das Fortbildungsvolumen für Fremdsprachen zeigen sich Unterschiede nach Betriebsgrößenklassen mit überdurchschnittlichen Werten bei großen Unternehmen (500 bis unter 1.000 Mitarbeiter) und sehr großen Unternehmen (1.000 und mehr Beschäftigte) (STATISTISCHES BUNDESAMT 2017, S. 44).

In der Gesamtschau unterstreichen die Ergebnisse branchen- und unternehmensgrößenbezogene Unterschiede in der fremdsprachlichen Relevanzbewertung.

2.2.3 Fremdsprachenbedarfe aus Erwerbstätigenperspektive

Auf Seite der Erwerbstätigen liefert das repräsentativ erhobene Datenmaterial der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen aus den Jahren 2006 und 2012 Informationen zum Fremdsprachenbedarf am Arbeitsplatz. An dieser Stelle soll bereits auf Erkenntnisse aus der Erwerbstätigenbefragung aus den Jahren 2006 (HALL 2007) und 2012 (HALL 2013) verwiesen werden. Aktuelle Auswertungen auf Basis der

BIBB/BAuA Erhebungsdaten von 2018 mit einer Sonderauswertung zu ausgewählten Fortbildungsbereichen wurden im Rahmen des vorliegenden Projekts durchgeführt und werden in Kapitel 4.2 dargestellt.

Die Auswertungen von Hall liefern über den bisherigen Stand der Forschung hinaus eine differenzierte Analyse des Fremdsprachenbedarfs nach Anforderungsniveau und unterschiedlichen Berufen bzw. Berufsobergruppen. Die Ergebnisse verdeutlichen eine wachsende Bedeutung von Fremdsprachenkenntnissen. Der Anteil an Erwerbstätigen, die nach eigener Einschätzung keine Fremdsprachen für ihre täglichen Arbeitsanforderungen benötigen, ist zwischen 2006 und 2012 von 51 Prozent (2006) auf 43 Prozent (2012) gesunken. Gestiegen ist in diesem Zeitraum insbesondere der Anteil an Erwerbstätigen, die angaben, Grundkenntnisse zu benötigen (knapp 40 Prozent im Jahr 2012 im Vergleich zu 33 Prozent im Jahr 2006) (HALL 2013, S.3).

Darüber hinaus wird jedoch deutlich, dass der Bedarf an fremdsprachlichen Kompetenzen nach Anforderungsniveau und Berufsbereichen variiert. In Tätigkeitsbereichen, die üblicherweise ein qualifiziertes Anforderungsniveau voraussetzen, häufig gleichzusetzen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, benötigten 2012 knapp 12 Prozent der Erwerbstätigen fremdsprachliche Fachkenntnisse, 42 Prozent Grundkenntnisse und 46 Prozent keine Fremdsprachenkenntnisse. Tätigkeiten der Niveauebene „Qualifiziert plus“, d.h. bei gehobenen Fachkräften waren die fremdsprachlichen Niveauanforderungen dementsprechend auch höher. Hier benötigten 18 Prozent der Erwerbstätigen Fachkenntnisse, knapp die Hälfte (49%) Grundkenntnisse und 33 Prozent keine Fremdsprachenkenntnisse. Die mit Abstand höchsten fremdsprachlichen Niveauanforderungen existieren in Bereichen hochqualifizierter Erwerbstätiger. Hier benötigen lediglich 17 Prozent keine Fremdsprachenkenntnisse und fast 44 Prozent der Erwerbstätigen Fachkenntnisse (HALL 2013, S. 4).

Die differenzierte Analyse der fremdsprachlichen Kompetenzanforderungen nach Berufen bzw. Berufsoberklassen der BIBB/BAuA Befragungsdaten von 2012 zeigen signifikante Unterschiede zwischen gewerblich-technischen Berufen und Dienstleistungsberufen, d.h. höhere Kompetenzbedarfe sind in den Dienstleistungsberufen erforderlich. Hervorgehoben werden im Bereich qualifizierter primärer Dienstleistungsberufe insbesondere kaufmännische Berufe. Im Gesamtblick verdeutlichen die Ergebnisse, dass die Mehrheit der Beschäftigten mit dualer Berufsausbildung Fremdsprachenkenntnisse auf dem Niveau von Grundkenntnissen benötigt (für 75 Prozent der Erwerbstätigen in primären Dienstleistungsberufen und 84 Prozent der Erwerbstätigen in gewerblich-technischen Bereichen) (ebd., S. 9).

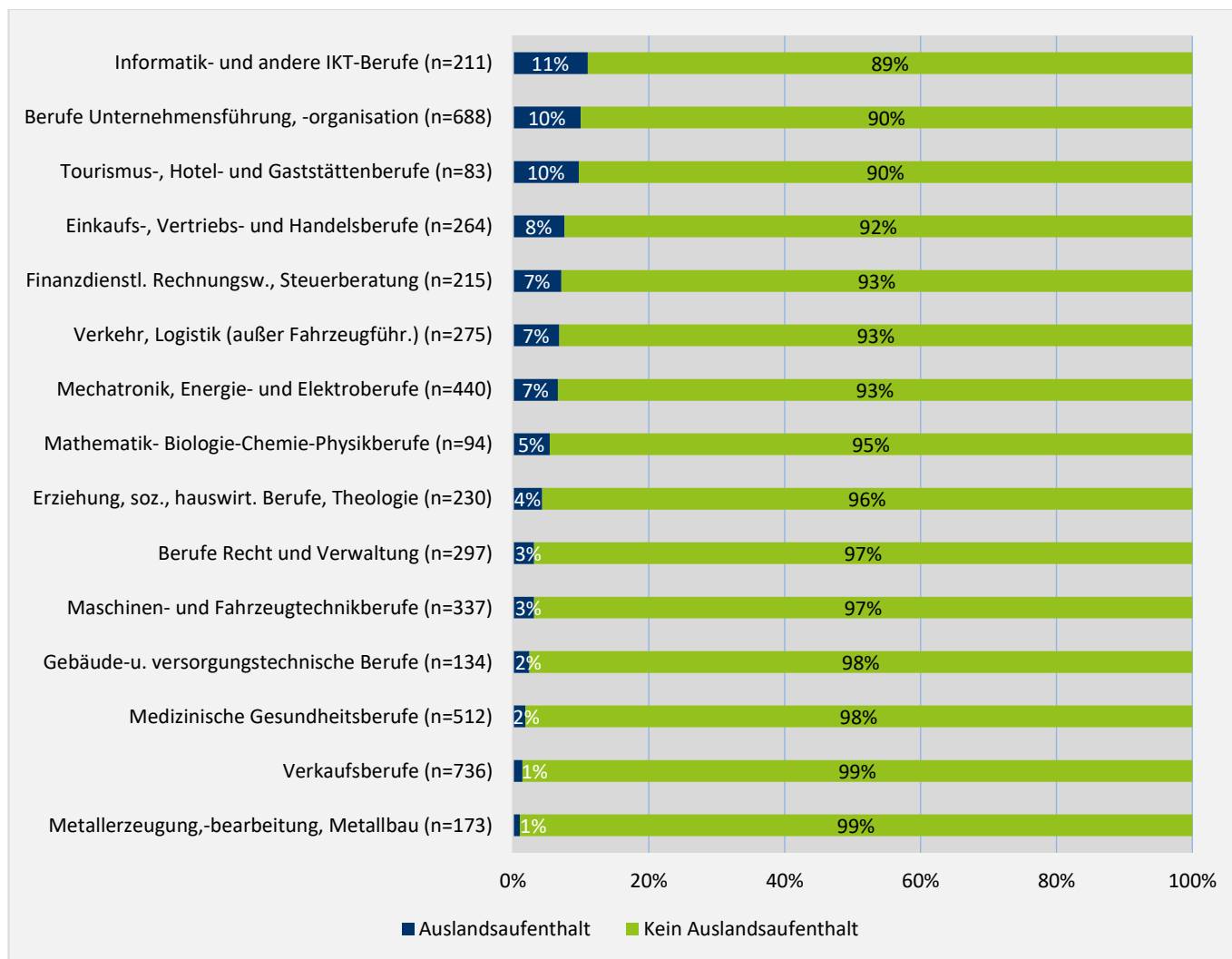
Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse wachsende fremdsprachliche Kompetenzanforderungen, die sich nach Anforderungsniveau unterscheiden und für beruflich ausgebildete Erwerbstätige mehrheitlich im Bereich von Grundkenntnissen liegen. Unterschiede zwischen kaufmännischen und gewerblich-technischen Berufsbereichen werden dabei ebenso deutlich, wie zwischen verschiedenen Berufen.

2.3 Kompetenzwerb: Internationale Mobilität in beruflicher Aus- und Weiterbildung

Der datenmäßig aktuell verfügbare Stand zur Auslandsmobilität von Auszubildenden und Personen in geregelter beruflicher Weiterbildung wird im Rahmen des Projektes thematisiert, um die Ausbildungsebene mit in den Blick zu nehmen und die Entwicklungen in Bezug auf die Förderung und Nachfrage von Auslandsaufenthalten als Maßnahme der Unterstützung des fremdsprachlichen Kompetenzerwerbs aufzuzeigen.

Hochrechnungen der Nationalen Agentur (NA) haben ergeben, dass zum Befragungszeitraum im Rahmen der Mobilitätsstudie im Jahr 2017 rund 5 Prozent aller Auszubildenden international mobil waren (KRÖLL 2018, S. 9) Abbildung 5 zeigt, dass die befragten Auszubildenden in den Berufshauptgruppen „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“, „Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe“, „Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung“ bezogen auf die Gesamtzahl der Auslandsaufenthalte überdurchschnittlich (>5 %) häufig im Ausland waren. Mit einem Anteil an Auslandsaufenthalten zwischen rund 7 bis 8 Prozent liegen sie im Mittelfeld. Unterdurchschnittlich häufig im Ausland waren Auszubildende der Fahrzeugtechnikberufe in der Berufshauptgruppe der „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe“. In der Berufshauptgruppe „Unternehmensführung und -organisation“ waren 10 Prozent der erfassten Auszubildenden im Ausland. Die Daten sind an dieser Stelle insbesondere von Interesse, da Auszubildende in den genannten Berufshauptgruppen potenzielle Kandidaten der späteren beruflichen Aufstiegsfortbildung in den im Projekt untersuchten Fortbildungen sind.

Abbildung 5: Mobilitätsstudie 2017 - Auslandsaufenthalte nach Berufshauptgruppe



Quelle: Nationale Agentur/ BIBB (Hrsg.): Mobilitätsstudie - Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung 2017. Juli 2018, S. 16 – URL: www.na-bibb.de/mobilitaetsstudie (Stand: 08.11.2018); eigene Darstellung

Über das EU-Programm Erasmus+ wurden 2014 nach Auskunft der NA in der Zielgruppe der Lernenden Auslandsaufenthalte für insgesamt 15.061 Personen in 511 Projekten gefördert, wovon sich 58 Prozent der Personen in der Berufsausbildung, drei Prozent in beruflicher Weiterbildung und zwei Prozent im ersten Jahr nach Abschluss der Aus- bzw. Weiterbildung befanden. Die Zielgruppe Lernende bezieht sich auf Personen in nicht tertiären, beruflichen Aus- und Weiterbildungsgängen, worunter auch geregelte Aufstiegsfortbildungen nach Bundes- und Landesrecht, wie Meisterfortbildungen und Fortbildungen zum staatlich geprüfem Techniker/zur staatlich geprüften Technikerin, fallen. Ebenfalls gefördert werden können Personen in berufsvorbereitenden Maßnahmen und Personen im ersten Jahr nach Abschluss der beruflichen Aus- oder Weiterbildung. Die geförderten Auslandsaufenthalte dauern zwei Wochen bis zwölf Monate.

2.4 Zertifizierung von Fremdsprachen auf Ausbildungsebene: das KMK-Fremdsprachenzertifikat

Auf Länderseite können berufliche Schulen ihren Schülerinnen und Schülern auf freiwilliger Basis, unabhängig von einer Benotung im Zeugnis, eine Prüfung anbieten, in der diese sich ihre fremdsprachlichen Kenntnisse zertifizieren lassen können. Grundlage hierfür ist der Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) aus dem Jahr 1998 zur „Rahmenvereinbarung über die Zertifizierung von fremdsprachlichen Kenntnissen in der beruflichen Bildung“ (Beschluss-Nr. 330). Die Rahmenvereinbarung richtet sich an alle beruflichen Schulen, sodass neben den Teilzeitberufsschulen vor allem auch Fachschulen angesprochen werden. Das Zertifizierungsangebot wird im Rahmen des Projektes thematisiert. Zumeinen interessiert, welche Fremdsprachen an beruflichen Schulen geprüft werden. Zum anderen erfolgt die Zertifizierung des Fremdsprachenniveaus in Anlehnung an den Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER), sodass gezeigt werden kann, welche Sprachniveaus geprüft werden und welche Kompetenzbereiche im Rahmen der Anwendung und Prüfung von Sprachen unterschieden werden. Abbildung 6 zeigt, dass an beruflichen Schulen die Kompetenzniveaus von A2 bis C1 des GER geprüft werden können.

Abbildung 6: Zuordnung der KMK-Zertifikatsstufen I bis IV zu den GER-Niveaustufen A2 bis C1

A Elementare Sprachverwendung		B Selbständige Sprachverwendung		C Kompetente Sprachverwendung	
↓	↓	↓	↓	↓	↓
A1	A2	B1	B2	C1	C2
Stufe I		Stufe II	Stufe III	Stufe IV	

Quelle: KMK, Beschluss-Nr. 330; eigene Darstellung

In einem schriftlichen und einem mündlichen Prüfungsteil werden jeweils die vier Kompetenzbereiche geprüft:

- ▶ Rezeption (Fähigkeit, gesprochene und geschriebene fremdsprachliche Mitteilung zu verstehen),
- ▶ Produktion (Fähigkeit, sich schriftlich in der Fremdsprache zu äußern),
- ▶ Mediation (Fähigkeit, durch Übersetzung oder Umschreibung schriftlich zwischen Kommunikationspartnern zu vermitteln),
- ▶ Interaktion (Fähigkeit, Gespräche zu führen).

Hierbei wird differenziert nach den Erfordernissen in folgenden Berufsbereichen:

- ▶ kaufmännisch-verwaltende Berufe,
- ▶ gewerblich-technische Berufe,
- ▶ gastgewerbliche Berufe,
- ▶ sozialpflegerische, sozialpädagogische und Gesundheitsberufe.

Nach Aktualisierung der Rahmenvereinbarung im Jahr 2017 werden künftig folgende berufliche Bereiche unterschieden, innerhalb derer berufsspezifische Konkretisierungen vorgenommen werden können:

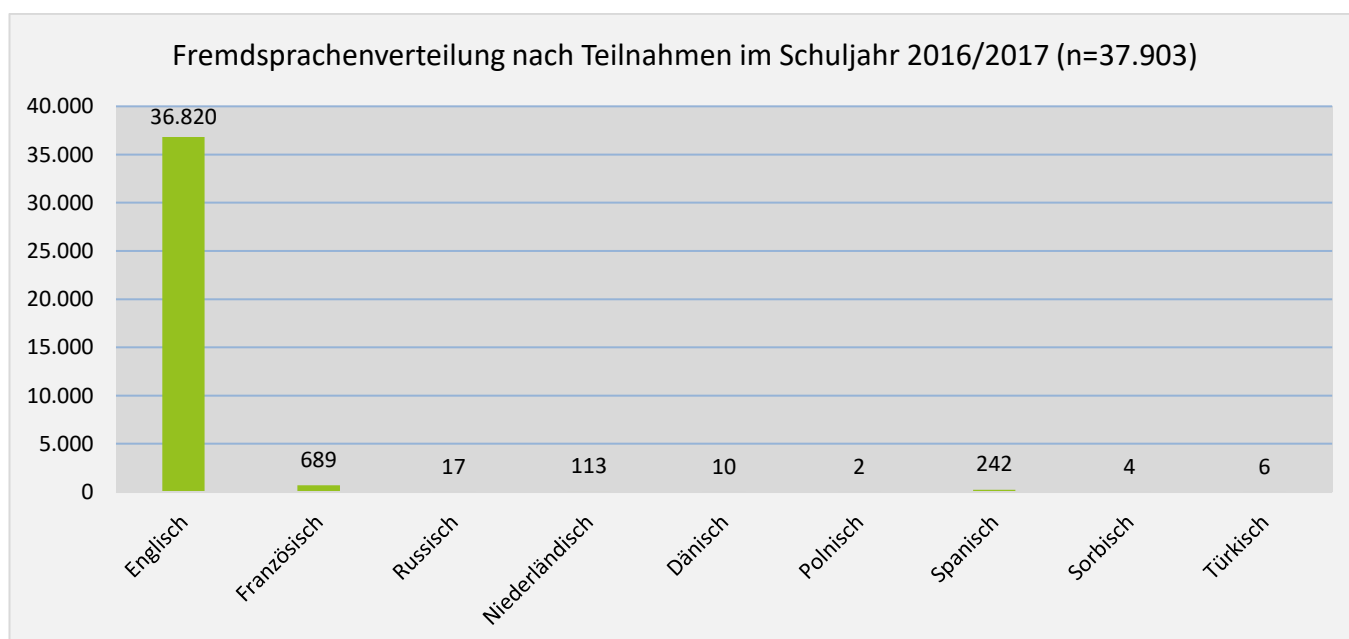
- ▶ Wirtschaft und Verwaltung,
- ▶ Technik und Gestaltung,
- ▶ Agrarwirtschaft, Gastgewerbe und Ernährung,
- ▶ Erziehung, Gesundheit und Pflege.

Seitens der KMK wird jährlich eine Auswertung der Teilnahmen, der bestandenen Prüfungen und beteiligten Schulen der vorangegangenen Prüfungsperiode vorgenommen. Ergebnisse der KMK-Auswertung für das Prüfungsjahr 2016/2017 liegen im Projekt vor. Ziel der Sichtung der Auswertungsergebnisse ist das bestehende länderseitige Angebot der fremdsprachlichen Zertifizierung in der beruflichen Bildung aufzuzeigen, insbesondere von Interesse sind Informationen zum Umfang an Fremdsprachen in den Berufsbe-
reichen sowie die zahlenmäßige Verteilung der geprüften Niveaus.

Die im nachfolgenden genannten Daten beziehen sich auf die bundesweite Auswertung der KMK zu Prüfungsteilnahmen im Prüfungsjahr 2016/2017. Die Auswertungsergebnisse wurden dem Projekt von der für die Auswertung zuständigen Stelle an der KMK zur Verfügung gestellt.

Englisch ist mit einem Anteil von rund 97 Prozent an den Gesamtprüfungen, die mit Abstand am häufigsten geprüfte Fremdsprache. In weiteren acht Fremdsprachen, darunter Französisch, wurden Prüfungen im einstelligen bzw. unteren zweistelligen Bereich angeboten. Die Auswertung verdeutlicht, dass bei dem Prüfungsangebot regionale Besonderheiten bezüglich der Bedarfe/Nachfragen nach bestimmten Fremdsprachen berücksichtigt werden, siehe Abbildung 7.

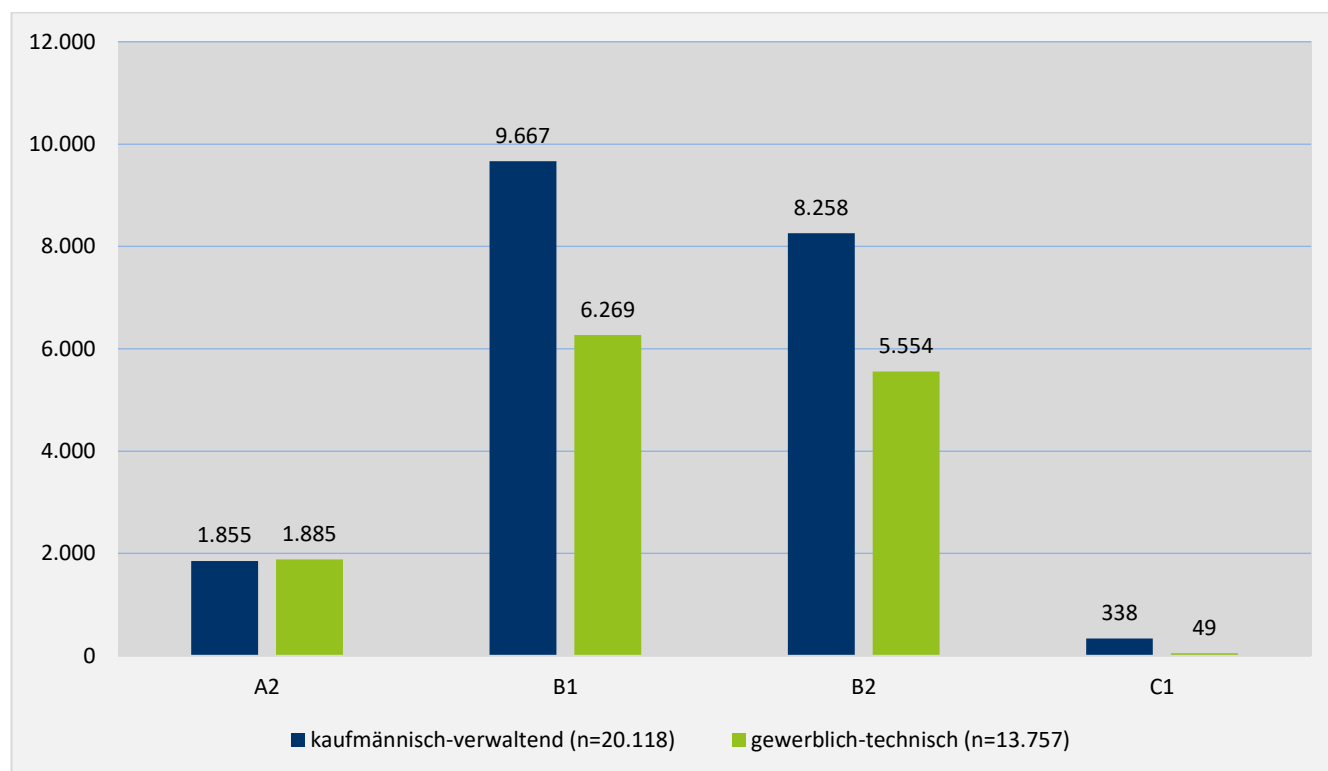
Abbildung 7: KMK-Fremdsprachenzertifikat: Fremdsprachenverteilung nach Teilnahmen im Prüfungsjahr 2016/2017



Quelle: KMK; Daten der bundesweiten Auswertung der Teilnahmen am KMK-Fremdsprachenzertifikat im Prüfungsjahr 2016/2017, Stand Mai 2018; eigene Darstellung

Das Gros der Prüfungsteilnahmen verteilt sich hierbei auf die Berufsbereiche „kaufmännisch-verwaltende Berufe“ und „gewerblich-technische Berufe“, in denen am häufigsten die Niveaustufen B1 und B2 geprüft werden. Dies veranschaulicht Abbildung 8.

Abbildung 8: Verteilung der Prüfungsteilnahmen auf die GER-Niveaustufen in den kaufmännisch-verwaltenden und gewerblich-technischen Berufsbereichen



Quelle: KMK; Daten der bundesweiten Auswertung der Teilnahmen am KMK-Fremdsprachenzertifikat im Prüfungsjahr 2016/2017, Stand Mai 2018; eigene Darstellung

3 Methodische Vorgehensweise

Vor dem Hintergrund der vielschichtigen Fragestellungen im Projekt kommt in der Untersuchung ein Methodenmix zum Einsatz, siehe Tabelle 1.

Folgende Annahmen wurden hierbei zu Grunde gelegt

- ▶ Englisch ist nach wie vor die wichtigste Fremdsprache,
- ▶ Stellenanzeigen signalisieren betriebliche Bedarfe hinsichtlich der für die ausgeschriebene Position relevanten Kompetenzen,
- ▶ die Texte in Stellenanzeigen beschreiben die aus betrieblicher Sicht für die jeweilige Position bestmögliche Kompetenzabdeckung,
- ▶ Ziel von Stellenausschreibungen ist, die darin signalisierten Kompetenzbedarfe im besten Falle zusammen mit der Bewerberin oder dem Bewerber einzukaufen.

Die Frage der Zielgruppenerreichung und des Zugangs zur Zielgruppe für die Erfassung der betrieblichen Bedarfe ist bestimmend für das methodische Design in der Analyseeinheit „Betriebe“. So müssen über das gewählte Verfahren Betriebe erreicht werden, die Personen mit relevanten Fortbildungsabschlüssen beschäftigen bzw. beschäftigen wollen. Innerhalb dieser Betriebe müssen Personen angesprochen werden, die mit den Tätigkeitsanforderungen auf den relevanten Positionen vertraut sind. Die Bedarfsangaben müssen für einen Erkenntnisgewinn fortbildungs- und positionsspezifisch sein. In Abwägung verschiedener methodischer Ansätze, wurde sich für eine Analyse von Stellenanzeigen, verbunden mit der Möglichkeit zur gezielten Nachbefragung von Betrieben, entschieden.

Unter der Annahme, dass Betriebe in Stellenanzeigen ihre Anforderungen eher zu hoch als zu niedrig ansetzen, werden als Gegenpol Erkenntnisse zur fremdsprachlichen Bedarfslage auf Erwerbstätigenseite einbezogen. Hierüber soll die tatsächliche fremdsprachliche Bedarfslage der betrieblichen Seite angenähert erfasst werden.

Die Nachbefragungen inserierender Unternehmen wird mittels leitfadengestützter Interviews durchgeführt und greift Aspekte auf, die sich aus den Stellenanzeigentexten nicht entnehmen lassen.

Die Methoden und das damit verbundene Erkenntnisinteresse werden in nachfolgender Tabelle dargestellt:

Analyseeinheit	Methode	Inhalte/Erkenntnisinteresse
Bundeseinheitlich geregelte Fortbildungsprüfungsordnungen	Dokumentenanalyse	<ul style="list-style-type: none"> Bestandsaufnahme zu fremdsprachlichen Inhalten in Fortbildungsordnungen Kriterien für Auswahl relevanter Fortbildungsordnungen
Erwerbstätige	BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2018	<ul style="list-style-type: none"> Selbsteinschätzung zum Fremdsprachenbedarf nach Qualifikationsniveau und Fortbildungsabschluss
Kammern (IHK/HWK) Experten	Experteninterviews (leitfadengestützte Telefoninterviews) <ul style="list-style-type: none"> Kammerrepräsentanten Experten in der Entwicklung von Fortbildungsordnungen (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite) 	<ul style="list-style-type: none"> Wahrgenommene betriebliche Bedarfslagen Regionale (Kammer-) Strategien der Bedarfsdeckung Hinweise für überregionale Maßnahme Einschätzungen, Empfehlungen zur Gestaltung von bundeseinheitlich geregelten Fortbildungsordnungen
Betriebe	BA- Stellenanzeigen (quantitativ)	Quantifizierung der betrieblichen Bedarfe (Englisch ja/nein) und Bedarfentwicklung im Zeitverlauf nach Fortbildungsabschluss unter Verwendung der Klassifizierung der Wirtschaftszweige 2010 (Kldb-Klassifizierung)
	Stellenanzeigen Jobfeed-Portal (quantitative Merkmalerfassung von Stellenanzeigen mit und ohne Englischbedarf im Verhältnis 1:1)	<ul style="list-style-type: none"> Englischniveau Relevante Kontextfaktoren (z.B. Betriebsgröße) Kontaktinformationen zur Nachbefragung
	Inserenten-Nachbefragung (leitfadengestützte Telefoninterviews)	<ul style="list-style-type: none"> Ergänzende Informationen zu Einsatz-/Tätigkeitsbereichen, zur Relevanz und zu Niveauanforderungen Ergänzende Informationen zu Bedarfen, Kompetenzfeststellung und Bedarfsdeckungsstrategien

Tabelle 1: Übersicht der eingesetzten Untersuchungsmethoden

3.1 Ordnungsmittel: Auswahl und Analyse von Fortbildungsordnungen

In einem ersten Schritt wurden 217 der 223 bundeseinheitlich nach BBiG und HwO geregelten Fortbildungsordnungen (im Text nachfolgend Fortbildungsordnungen benannt) hinsichtlich des Erlassdatums gesichtet. Ausgenommen waren Fortbildungsordnungen aus den Bereichen IT, Berufliche Umschulung und Ausbilder. Fortbildungsordnungen, die zum Screening-Zeitpunkt nicht älter als zehn Jahre waren, wurden dahingehend geprüft, ob sie Anforderungen an Fremdsprachenkompetenzen mit Prüfungsrelevanz aufweisen bzw. ob das Berufsbild Hinweise auf einen beruflichen Fremdsprachenbedarf liefert, beispielsweise über Formulierungen, die einen internationalen Kontext beschreiben. Im gewerblich-technischen Bereich zeichnete sich im Screening schnell die geringe Verankerung von Fremdsprachen in Fortbildungsordnungen ab, sodass auch ältere Fortbildungsordnungen in das Screening einbezogen wurden – siehe Tabelle 2 –, soweit ein weiterer relevanter Fremdsprachenbedarf bereits in der Berufsausbildung nahe liegend schien (Bereiche Elektro/Mechatronik, Metall, Chemie). Unabhängig vom Erlassdatum wurden zudem die Verordnungstexte der Fortbildungen Technische/r Betriebswirt/in, Betriebswirt/in im Handwerk und Technische/r Fachwirt/in gescreent. Insgesamt wurden 115 Fortbildungsordnungen auf konkrete Fremdsprachenanforderungen und fremdsprachliche Hinweise untersucht, hiervon 93 im gewerblich-technischen Bereich (inklusive landwirtschaftlicher Fortbildungen), von denen drei älter als zehn Jahre waren. Im kaufmännischen Bereich wurden 22 Fortbildungsverordnungen gescreent. Die Ergebnisse des Screenings auf fremdsprachliche Bedarfe in den Verordnungstexten werden in Kapitel 4.1 dargestellt.

Die im Projekt zu untersuchenden Fortbildungsabschlüsse sollten eine Prüfungsteilnehmerzahl von mindestens 1.000 erreichen. Zur weiteren Eingrenzung der zu berücksichtigenden Fortbildungen wurden daher die Daten des Statistischen Bundesamtes zu Prüfungsteilnehmerzahlen im Prüfungsjahr 2015 der jeweiligen Fortbildungsabschlüsse in den Blick genommen. Anhand einer ersten Vorauswahl wurden in der ersten Fachbeiratssitzung die zu untersuchenden Fortbildungsabschlüsse festgelegt und weitere Fortbildungsabschlüsse in die Untersuchung aufgenommen. Bei der getroffenen Auswahl, siehe –Tabelle 2–, wurden Fortbildungen unterschiedlicher Berufsbereiche über die DQR-Niveaustufen 5 bis 7 berücksichtigt:

Berufsbereich		Ausgewählte Fortbildungen	DQR-Niveau	Prüfungsteilnehmer 2017 ¹	Fremdsprachenhinweis in Fortbildungsordnung
61	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	Fachwirt/in für Außenwirtschaft	6	39*	Prüfungsbereich mit Aufgabenstellung in Englisch
		Handelsfachwirt/in	6	6.702	Handlungsbereiche mit Hinweis auf Inhalte mit internationalem Bezug
61	Vertrieb	Fachberater/in im Vertrieb	5	207	Nein
71	Unternehmensführung und -organisation	Kaufmännische/r Fachwirt/in nach der Handwerksordnung	5	144	Nein
72	Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung	Bilanzbuchhalter/in	6	3.072	Handlungsbereich mit Hinweis auf Inhalte mit internationalem Bezug
		Fachwirt/in für Versicherung und Finanzen	6	1.287	Nein
		Bankfachwirt/in	6	1.125	Nein
25	Maschinen und Fahrzeugtechnikberufe	Kraftfahrzeug-Servicetechniker/in	5	750	Nein
		Kraftfahrzeugtechnikermeister/in	6	3.876	Nein
26	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	Industriemeister/in in der Fachrichtung Mechatronik ²	6	426	Nein
		Industriemeister/in in der Fachrichtung Elektrotechnik ³	6	1.998	Nein
		Elektrotechnikermeister/in	6	2.277	Nein
71	Unternehmensführung und -organisation	Technische/r Fachwirt/in	6	5.211	Nein
71	Unternehmensführung und -organisation	Technische/r Betriebswirt/in	7	2.208	Prüfungsbereich mit Hinweis auf Inhalte mit internationalem Bezug
71	Unternehmensführung und -organisation	Betriebswirt/in nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)	7	2.400	Prüfungsbereich „Europäische und internationale Wirtschaftsbeziehungen“ englischsprachige Dokumente und englischsprachige Aufgabenstellung

*Vorgängerberuf: Fachkaufmann/-frau für Außenwirtschaft

¹ STATISTISCHES BUNDESAMT, Fachserie 11, Reihe 3, Tabelle 5, 2017: Fortbildungsprüfungen der Wirtschaftsorganisationen. In: STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Weiterbildung 2018. 2018, S.18-24

² Im Text nachfolgend benannt: Industriemeister/in Mechatronik; ³ Im Text nachfolgend benannt: Industriemeister/in Elektrotechnik

Tabelle 2: In der Untersuchung berücksichtigte bundeseinheitlich geregelte Fortbildungsabschlüsse nach BBiG/HwO

Darüber hinaus stellt die Auswahl einen Mix aus Fortbildungsabschlüssen dar, die Hinweise bzw. keine Hinweise auf Fremdsprachenbedarfe in den Fortbildungsordnungen enthalten und solchen, die Englischanforderungen konkret benannt haben. Im gewerblich-technischen Bereich enthält die Fortbildungsordnung für den Industriemeister/in Elektrotechnik zwar keine Fremdsprachenhinweise, die Fremdsprache

(Englisch) spielt jedoch schon bei den eindeutig zuzuordnenden Zugangsberufen der industriellen Elektroberufe eine Rolle. Siehe hierzu im Anhang (A 4 Industrielle Elektroberufe: , Seite 100), die Übersicht über die Fremdsprachenhinweise in den industriellen Elektroberufen.

3.2 Erwerbstätigenperspektive: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung

Die Ermittlung der fremdsprachlichen Bedarfslage aus Erwerbstätigenperspektive erfolgt, neben der Darstellung des Forschungsstands zu den Ergebnissen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen (ETB) aus den Jahren 2006 und 2012 (vgl. Kapitel 2.2.3), auf Basis von Sonderauswertungen der aktuellen Befragung aus dem Jahr 2018². Diese Sonderauswertung mit speziellem Fokus auf gehobene Fachkräfte mit Fortbildungsabschluss und nach ausgewählten Fortbildungsabschlüssen erfolgt entlang folgender forschungsleitender Fragestellung:

Wie stellt sich der berufliche Englischbedarf (Niveaus) für Personen mit o.g. Fortbildungsabschlüssen (höchste erreichte berufliche Qualifikation) dar, die im entsprechenden Tätigkeitsfeld arbeiten?

Für die Auswertungen wurden zunächst zahlenmäßig stark bzw. in ausreichender Anzahl vorhandene Berufsbezeichnungen anhand der KldB-Fünfsteller (Klassifikation der Wirtschaftszweige 2010) ermittelt, was der Ebene der Berufsgattungen entspricht. Auswahlkriterium war, dass nur Fälle berücksichtigt werden sollten, bei denen der Fortbildungsabschluss, die höchste Qualifikation darstellte. Nicht alle Fälle konnten daher in die Analyse einbezogen werden. Auch umfassen die KldB-Nummern jeweils eine Vielzahl von Abschlüssen, die sämtlich einbezogen wurden, um entsprechende Fallzahlen zu erreichen. Dementsprechend umfassen die Auswertungen der Fälle, Berufe mit der Zuordnung zu „komplexen Spezialistentätigkeiten“ in der entsprechenden Berufsgattung nicht ausschließlich Fälle mit den relevanten Fortbildungsabschlüssen. In der Darstellung werden die Abschlüsse unter der im Projekt relevanten Fortbildungsbezeichnung subsummiert. Dies ist im Folgenden beim Lesen entsprechender Tabellen und Darstellungen und der Ergebnisinterpretation zu beachten.

Die Abfrage zu Fremdsprachen wurden in der Erhebung im Jahr 2018 im Vergleich zur Erhebung aus dem Jahr 2012 modifiziert, so dass eine direkte Vergleichbarkeit der Ergebnisse nicht gegeben ist.

Die entsprechenden Fragen zu Fremdsprachen in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 lauteten:

- ▶ „Benötigen Sie in Ihrer Tätigkeit als (...) Grund- oder Fachkenntnisse in Englisch?“
- ▶ „Benötigen Sie Grund- oder Fachkenntnisse in anderen Sprachen außer Englisch und Deutsch?“

Für jene Personen, die Fachkenntnisse in Englisch angaben, wurde weiter gefragt:

² Diese Sonderauswertungen wurden vom BIBB Arbeitsbereich 1.2 „Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit“ durchgeführt und dem Projektteam zur Verfügung gestellt.

- ▶ „Wie gut müssen Sie Englisch beherrschen? Müssen Sie sicher in Wort, sicher in Schrift oder verhandlungssicher sein?“³

Grundsätzlich handelt es sich bei der Abfrage des benötigten Sprachniveaus um keine anhand operationalisierter Kriterien festgelegten bzw. abgefragten Niveaueinstufungen. Die Antworten sind somit subjektive Einstufungen in die vorgegebenen Kategorien.

Auswertungen konnten anhand der Datenbasis für folgende Fortbildungsabschlüsse/Berufsgattungen durchgeführt werden:

Nr.	KldB2010 5-steller	darunter: gesuchte Berufsbezeichnung	Fallzahl	darunter: mit Fortbildungsabschluss
1	72213	Bilanzbuchhalter/in	81	68
2	72113	Bankfachwirt/in	92	60
3	25293	Kraftfahrzeug-Technikermeister/in	52	47
4	71303	Kaufmännische/r Fachwirt/in im Handwerk	185	127
5	71303	Betriebswirt/in		
6	71303	Technische/r Betriebswirt/in		
7	71303	Betriebswirt/in im Handwerk		
8	26393	Industriermeister/in Elektrotechnik	63	60
9	26393	Elektrotechnikmeister/in		

*Höchster Ausbildungsabschluss
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, ungewichtete Fallzahl

Tabelle 3: Berücksichtigte Fortbildungsabschlüsse aus ETB 2018

3.3 Betriebliche Perspektive

3.3.1 Betriebliche Bedarfsanalyse: Stellenanzeigenanalysen

Über die Auswertung von Stellenanzeigen sollen quantitative Aussagen in Bezug auf den Englischbedarf durch Gegenüberstellung von Stellenanzeigen mit und ohne Nennung eines Englischbedarfes über mehrere Jahre hinweg gewonnen werden. Ergänzt und quantitativ in SPSS erfasst wird dies durch die inhaltliche Auswertung weiterer Stellenanzeigen mit und ohne Englischbedarf in Bezug auf definierte Merkmale wie z.B. das Englischniveau siehe Anhang A2 Seite 90 Variablenliste. Um Begründungszusammenhänge aus den Stellenanzeigen ableiten zu können, Informationen zu den fremdsprachlichen Nutzungskontexten und ein Gefühl für die Aussagekraft der Angaben in den Stellenanzeigen zu erhalten, werden zusätzlich punktuelle Inserenten-Nachbefragungen durchgeführt.

³ Die entsprechende Fragestellung in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 lautete: „Benötigen Sie in Ihrer Tätigkeit Grund- oder Fachkenntnisse in Sprachen außer Deutsch?“ Wurde diese Frage bejaht, wurde gefragt: „Benötigen Sie diese (Fach-)Kenntnisse in Englisch?“ Wurde diese Frage bejaht, sollten die Befragten differenziert einschätzen, wie gut Sie Englisch beherrschen müssen, ob Grundkenntnisse ausreichen oder ob sie sicher in Wort, sicher in Schrift oder verhandlungssicher sein müssen. Darüber hinaus ist zu beachten, dass in der Befragung 2012 nicht bekannt ist, ob Personen, die „Fremdsprachenfachkenntnisse in einer anderen Sprache als Englisch“ angaben, auch Grundkenntnisse in Englisch benötigen.

3.3.1.1 Stellenanzeigenanalyse: Datengrundlage BA-Stellenanzeigen

Durch vertragliche Regelung des BIBB mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) steht dem Hause ein jährlicher Auszug der gemeldeten Stellen, ca. 400.000 Stellenanzeigen mit Erhebungstichtag, jeweils am 15. Oktober für Auswertungen zur Verfügung. Arbeitsbereich 1.2 „Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit“ führt für das Projekt Auswertungen für die relevanten Fortbildungsabschlüsse durch.

Die für den jeweiligen Fortbildungsabschluss relevanten Stellenanzeigen werden durch Filtersetzung der jeweiligen im Tätigkeitsschlüssel 2010 der BA codierten Merkmale für die Jahre 2014 bis 2017 ermittelt:

- ▶ Ausgeübte Tätigkeit (Stellen 1 bis 5 der Klassifikation der Berufe 2010),
- ▶ Schulbildung (Stelle 6),
- ▶ Berufliche Ausbildung (Stelle 7),
- ▶ Zeitarbeitsverhältnis (Stelle 8)

sowie nach dem Merkmal „Englisch im Text und Englisch im Titel“ gefiltert. Auf den Ausschluss von Englisch im Titel wurde verzichtet, da nur 0,05 Prozent der Stellenanzeigen davon betroffen sind.

Dementsprechend werden im Projekt rein zahlenmäßig erfasst und differenziert dargestellt nach:

- ▶ Stellenanzeigen „mit“ Englisch,
- ▶ Stellenanzeigen „ohne“ Englisch,
- ▶ Fortbildungsabschluss und
- ▶ Jahr.

Für Nachbefragungen aus rechtlichen Gründen nicht genutzt werden können Kontaktinformationen der Unternehmen. Da es sich um eine stichtagsbezogene Auswertung handelt, wird nur ein Ausschnitt der Stellenanzeigen eines Jahres erfasst. Keine Aussagen sind im Projekt darüber möglich, ob für die gesuchten Fortbildungsabschlüsse gegebenenfalls verstärkt über andere Anzeigenwege rekrutiert wird oder ob bestimmte Unternehmen eher über andere Anzeigenwege akquirieren.

3.3.1.2 Stellenanzeigenanalyse: Datengrundlage Stellenanzeigen aus „Jobfeed by textkernel“

Informationen zum Datenportal

Ebenfalls über vertragliche Regelung kann das BIBB über den Anbieter „textkernel“ auf einen monatlichen Download von Stellenanzeigen zugreifen. Nach Doppelungsbereinigung verbleiben noch ca. 363.000 online veröffentlichte Stellenanzeigen aus verschiedensten Datenquellen inklusive Stellenanzeigen der BA, die im Portal „Jobfeed“ eingesehen und filtertechnisch bearbeitet werden können. Eine Filterung nach Tätigkeitsschlüsseln ist nicht möglich.

Kriterien der Stichprobenziehung und Datenbereitstellung

Die Stichprobenziehung und Aufbereitung der Daten erfolgt im Projekt durch Arbeitsbereich 1.2. Im Vorfeld wurden folgende Kriterien für die Stichproben und Daten der zu untersuchenden Fortbildungsabschlüsse abgestimmt:

- ▶ Es werden Stellenanzeigen über einen Zeitraum von drei Monaten von 01.11.2017 bis 31.01.2018 ausgewertet. Hintergrund ist, dass die Stellenanzeigen bis zur Nutzung für die Inserenten-Nachbefragung nicht veraltet sein sollen und gleichzeitig bis zur Nachbefragung ausreichend Zeit zur projektbezogenen Datenerfassung und -auswertung sowie zur Beendigung der Stellenbesetzungsverfahren durch die Unternehmen gegeben sein soll.
- ▶ Freitextsuche nach jeweiligem Fortbildungsabschluss.
- ▶ Je Fortbildungsabschluss sollen 50 Stellenanzeigen jeweils mit und ohne Englischanforderung im Projekt ausgewertet werden können. Dahingehend sollen je doppelt so viele Stellenanzeigen zur Verfügung gestellt werden. Anpassungen in Bezug auf die Anzahl der bereit gestellten Stellenanzeigen, erfolgen nach Qualitätseinschätzung der Stellenanzeigen durch Arbeitsbereich 1.2 bezüglich definierter Kriterien.
- ▶ Doppelungen von Stellenanzeigen sollen soweit möglich vor Bereitstellung identifiziert und ausgeschlossen werden. Hierzu wird ein Screening auf Doppelungen von Telefonnummern durchgeführt.
- ▶ Es werden nur Stellen von direkten Arbeitgebern, nicht aber Stellen von Personalvermittlungsagenturen einbezogen.
- ▶ Nicht erfasst werden zudem Stellenanzeigen für Bachelor- und Masterabsolventen, Promovierte, Auszubildende, Abiturienten, Praktikanten und Trainees.
- ▶ ebenfalls nicht erfasst werden Stellenanzeigen ohne Nennung des ausschreibenden Betriebes.

Die Identifizierung der relevanten Fortbildungsabschlüsse und der Merkmale mit Bezug auf Englisch erfolgt über eine Freitextsuche im Anzeigentext unter Anwendung von Stichwortkombinationen. Die Merkmale Fortbildungsabschluss und Englisch werden in textlicher Nähe mit maximalem Abstand von zwei Wörtern gesucht.

Die Stellenanzeigen werden durch den Arbeitsbereich 1.2 je Fortbildungsabschluss als Excel-Datei mit je einem Tabellenblatt für Stellenanzeigen mit und ohne Englisch übermittelt. Je Stellenanzeige werden folgende Informationen bereitgestellt:

- ▶ Laufende Nummer,
- ▶ Fundstelle,
- ▶ Datum der Veröffentlichung,
- ▶ Titel der Anzeige,
- ▶ Adresse des Unternehmens,
- ▶ Branche/Betriebsgröße (soweit Angaben vorhanden),
- ▶ Kontaktinformationen,
- ▶ Anzeigentext.

Merkmalerfassung in SPSS

Über die Erfassung definierter Merkmale aus den einzelnen Stellenanzeigen in SPSS soll zum einen die Strukturierung der erfassten Fälle und spätere Auswahl von Stellenanzeigen für die Nachbefragung erleichtert werden. Zum anderen sollen neben Häufigkeitsauswertungen auch Zusammenhangsanalysen für nominal-skalierte Daten durchgeführt werden können. Folgende Merkmale werden in SPSS erfasst:

Alternativnennungen von Fortbildungsabschlüssen und Angaben zur Priorisierung

- ▶ In Stellenanzeigen genannte alternative Fortbildungsabschlüsse (z.B. Technikerabschluss, Akademische Abschlüsse, andere Fortbildungsabschlüsse der Kategorie Industriemeister/in) und deren Einordnung in Bezug auf vorhandene Priorisierungen durch das ausschreibende Unternehmen.

Betriebsbezogene Merkmale

- ▶ Branche nach Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ- 2008)
- ▶ Betriebsgröße nach BA-Klassifizierung
- ▶ Internationale Tätigkeit des Betriebes
- ▶ Auslandsstandorte

Tätigkeitsbezogene Merkmale

- ▶ Projektbezug mit und ohne Projektleitung
- ▶ Dienstreisen differenziert nach In- und Ausland
- ▶ Vertrieb differenziert nach In- und Ausland
- ▶ Einkauf differenziert nach In- und Ausland
- ▶ Außenkontakt differenziert nach In- und Ausland
- ▶ Führungsposition (auch ohne disziplinarische Führung)
- ▶ Ausbildungstätigkeit
- ▶ Tätigkeitsfelder/Einsatzgebiete (erfasst für die Abschlüsse Industriemeister/in Elektrotechnik, Technische/r Betriebswirt/in)

Merkmale in Bezug auf Fremdsprachenrelevanz (Englisch) und gewünschtes Niveau

- ▶ Fremdsprache ja/nein
- ▶ Fremdsprache als Kann- oder Muss-Anforderung:
Kann-Anforderung: Formulierungen wie „von Vorteil“, „wünschenswert“
Muss-Anforderung: Alle Formulierungen ohne die Formulierungen der Kann-Anforderung, d.h. von einer reinen Nennung des Englischbedarfes, wie „Englischkenntnisse“ bis zu ergänzenden Hinweisen wie „zwingend erforderlich“

Merkmale in Bezug auf das Sprachniveau

- ▶ Hier werden zunächst die in den Texten verwendeten Umschreibungen erfasst und im Nachgang zu Kategorien gefasst. Folgende Umschreibungen sind in den Stellenanzeigen gebräuchlich:
Grundkenntnisse, erweiterte Kenntnisse, gute Kenntnisse, sehr gute Kenntnisse, Expertenkenntnisse, verhandlungssicheres Englisch, Englisch fließend

Eine detaillierte Variablenaufschlüsselung findet sich im Anhang A2.

Vorgehensweise bei der Merkmalerfassung

Bei der Berücksichtigung der einzelnen Stellenanzeigen für die Merkmalerfassung wird nach folgenden Kriterien gearbeitet:

- ▶ Zielwert pro Fortbildung sind je 50 Stellenanzeigen mit und ohne Englisch
- ▶ Ausschluss von Fortbildungen bei unter zehn übermittelten Stellenanzeigen in der Kategorie „mit Englisch“
- ▶ Fallausschlüsse erfolgen, bei:
 - fehlender Aufgabenbeschreibung,
 - fehlendem Telefonkontakt,
 - fehlendem bzw. nicht informativem „Stellenprofil“,
 - nicht zutreffendem Berufsbild, z.B. Zahntechniker/in statt Betriebswirt/in,
 - nur Ausbildung erforderlich laut Profil, z.B. Mechatroniker/in statt Industriemeister/in,
 - Fortbildung „wünschenswert“, da dies als Hinweis darauf gewertet wird, dass ein Fortbildungsabschluss für die Durchführung der Tätigkeit nicht erforderlich ist,
 - wenn die Anforderungen an die berufliche Qualifikation zu unspezifisch ist, z.B. „gewerbliche oder kaufmännische Ausbildung oder Studium“,
 - Zeitarbeit/Arbeitsvermittlung.

Hierbei werden die Stellenanzeigen *nacheinander* entsprechend der erhaltenen Reihenfolge auf Eignung überprüft, erfasst bzw. ausgeschlossen, um eine Einflussnahme durch Sortierungseffekte auf die Ergebnislage zu verhindern.

Die Qualität der übermittelten Stellenanzeigen in Bezug auf eine Eignung für die Erfassung war insgesamt heterogen, sodass trotz der bei der Stichprobengenerierung vorab angesetzten Filter- bzw. Suchkriterien oben genannte Kriterien für die Auswahl der übermittelten Fälle angesetzt wurden.

3.3.2 Betriebliche Perspektive: Inserenten-Nachbefragung

Über die Methode der Inserenten-Nachbefragung sollen - über die konkrete Bezugnahme auf in den Stellenanzeigen signalisierte fremdsprachliche Bedarfslagen - vertiefende Kenntnisse zu den uns/hier interessierenden Aspekten gewonnen werden.

Mit Hilfe der Methode der Inserenten-Nachbefragung sollen fremdsprachliche Bedarfslagen aus den Stellenanzeigen konkretisiert werden.

Hierbei wird wie folgt vorgegangen:

- ▶ Telefonische Kontaktaufnahme zur Anwerbung und mündliche sowie schriftliche Projektinformation,
- ▶ maximal dreißig Minuten dauernde telefonische, leitfadengestützte Befragung der ausschreibenden Personalreferenten,
- ▶ Transkription der elektronisch aufgezeichneten Interviews bzw. bei Nichtzustimmung zur Interviewaufnahme Anfertigung von Interviewprotokollen,
- ▶ Auswertung entlang der im Interviewleitfaden benannten thematischen Aspekte.

Das erkenntnisleitende Interesse der Interviews gilt hierbei folgenden Aspekten, die über entsprechende Fragestellungen situations- und stellenspezifisch abgefragt werden. Der Interviewleitfaden kann im Anhang A3 Seite 95 eingesehen werden:

- ▶ Bei Nennung mehrerer Alternativen in Bezug auf den gewünschten Bildungsabschluss: Hinweise auf mögliche Priorisierungen von bestimmten Fortbildungsabschlüssen vor dem Hintergrund der Fremdsprachenrelevanz.
- ▶ Konkretisierung der hinter den in den Stellenanzeigen genannten Niveauanforderungen liegenden Anwendungssituationen/Nutzungskontexte und Anforderungen.
- ▶ Hinweise in Bezug auf die Verfügbarkeit von passenden Bewerberinnen und Bewerbern zur Einordnung der Relevanz von Englischkompetenzen.
- ▶ Hinweise zu Strategien der Bedarfsdeckung, der Kompetenzfeststellung und Nutzung des GER.
- ▶ Bei verschiedenen Einsatzbereichen von Inhaberinnen und Inhabern der relevanten Fortbildungsabschlüsse: Hinweise auf unterschiedliche fremdsprachliche Anforderungen.
- ▶ Strategien der allgemeinen fremdsprachlichen Bedarfsdeckung im Betrieb.

Der entwickelte Interviewleitfaden wurde in der zweiten Fachbeiratssitzung vorgestellt. Ergänzende Hinweise wurden aufgenommen.

Die Auswahl der zu interviewenden Betriebe erfolgt hierbei entsprechend folgender Kriterien:

Auswahlkriterien	Relevant für folgende Fortbildungsabschlüsse
Variation nach Englischkenntnissen (ja/nein)	alle
Variation nach angegeben Niveau der Englischkenntnisse	alle
Kundenkontakt/Außenkontakt <ul style="list-style-type: none"> • ja/ nein • Kundenkontakt im Auslandseinsatz • Projektleitertätigkeit mit Kundenkontakt Ausländische Auftragnehmer/Kunden	<ul style="list-style-type: none"> • Handelsfachwirt/in • Fachwirt/in für Außenwirtschaft • Technische/r Betriebswirt/in • Industriemeister/in Elektrotechnik • Bilanzbuchhalter/in • Fachwirt/in für Versicherungen und Finanzen
Einkauf/Vertrieb (national/international)	<ul style="list-style-type: none"> • Handelsfachwirt/in • Fachwirt/in für Außenwirtschaft
Variation nach Positionen und Einsatzbereichen/Tätigkeitsfeldern	alle
Variation nach Branchen	<ul style="list-style-type: none"> • Handel: Einzelhandel, Großhandel, Außenhandel • Industriemeister/in Elektrotechnik • Technische/r Betriebswirt/in
Betriebsgröße	alle
Vorhandene Kontaktdaten konkreter Ansprechpartner	alle, insbesondere relevant für <ul style="list-style-type: none"> • Bilanzbuchhalter/in • Fachwirt/in für Versicherungen und Finanzen • Handelsfachwirt/in • Fachwirt/in für Außenwirtschaft
Aussagekräftige Stellenausschreibung	alle, insbesondere relevant für <ul style="list-style-type: none"> • Bilanzbuchhalter/in • Fachwirt/in für Versicherungen und Finanzen • Handelsfachwirt/in • Fachwirt/in für Außenwirtschaft

Tabelle 4: Auswahlkriterien für Inserenten-Nachbefragung

3.4 Kammer- und Expertenperspektive: Experteninterviews

Als Expertinnen und Experten werden sowohl Personen der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerseite mit besonderer Expertise in der Gestaltung von bundeseinheitlich geregelten Aus- und Fortbildungsordnungen sowie Expertinnen und Experten im Bereich beruflicher Weiterbildung der Kammern befragt. Erstgenannte werden im Fachbeirat benannt. Experten der Kammern werden über einen schriftlichen Teilnahmeaufruf, der über DIHK und ZDH an die Mitglieder versendet wird, gewonnen. Insgesamt werden telefonisch sechs leitfadengestützte Interviews geführt, siehe hierzu Tabelle 5: Experteninterviews: Realisierte Interviews in den Zielgruppen.

Zielgruppen	Anzahl durchgeführter Interviews
Experten/innen der Arbeitgeberseite mit besonderer Expertise in der Gestaltung von geregelten Fortbildungsprüfungsordnungen (FO)	1
Experten/innen der Arbeitnehmerseite mit besonderer Expertise in der Gestaltung von geregelten Fortbildungsprüfungsordnungen (FO)	1
Kammerexperten/innen	4 (IHK)

Tabelle 5: Experteninterviews: Realisierte Interviews in den Zielgruppen

Für die beiden Zielgruppen Expertinnen und Experten der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite aus dem Bereich der Ordnungsarbeit sowie den Experten aus dem Bereich der beruflichen Weiterbildung der Kammern wurde im Vorfeld der Befragungen jeweils ein Interviewleitfaden entwickelt, der in der zweiten Fachbeiratssitzung abgestimmt wurde. Die Interviewleitfäden finden sich im Anhang A1 auf Seite 89.

4 Ergebnisse

4.1 Fremdsprachen in (ausgewählten) Fortbildungsordnungen

In 18 der 115 gescreenten Fortbildungsordnungen finden sich Begriffe wie „international“, „im In- und Ausland“ erste Hinweise auf einen möglicherweise existierenden internationalen Bezug der Tätigkeit und eine hieraus gegebenenfalls resultierende Fremdsprachenrelevanz im Arbeitsalltag. Das Gros der Hinweise findet sich in kaufmännischen Fortbildungsordnungen, gefolgt von landwirtschaftlichen. Konkrete Fremdsprachenrelevanz geht aus zwei Fortbildungsordnungen hervor, nämlich den Fortbildungsordnungen für die Abschlüsse Betriebswirt/in (DQR 7) und Fachwirt/in für Außenwirtschaft (DQR 6). In der Prüfung sind bei beiden Fortbildungen Aufgabenstellungen in Englischer Sprache zu bearbeiten. Die Fortbildungsordnung für den Abschluss Technische/r Betriebswirt/in (DQR 7) enthält Hinweise auf internationale Kontexte. Keine Hinweise finden sich in den Fortbildungsordnungen für die Abschlüsse Betriebswirt/in im Handwerk (DQR 7) und Technische/r Fachwirt/in (DQR 6). Tabelle 6 listet die 18 Fortbildungen mit den entsprechenden Hinweisen aus den Verordnungstexten unter Angabe des jeweiligen DQR-Niveaus auf.

Fortbildungen	DQR-Niveau	Prüfungsteilnehmer 2017 ¹	Fremdsprachenhinweis in Fortbildungsordnungen
Technische/r Betriebswirt/in	7	2.208	Berücksichtigen der rechtlichen Möglichkeiten im Ein- und Verkauf sowie der Lieferklauseln des <u>internationalen</u> Warenverkehrs
Betriebswirt/in (BBiG)	7	2.280	Nationale und internationale rechtliche Rahmenbedingungen; Aufbau- und Realisierung von Außenwirtschaftsbeziehungen; Abwicklung des internationalen Warenverkehrs; nationale und internationale Rechnungsvorschriften; <u>Einbeziehung englisch-sprachiger Dokumente; formulierte Aufgabenstellung in Fremdsprache Englisch</u>
Fachwirt/in für Außenwirtschaft	6	39*	Unterstützung der Entwicklung von internationalen Markteintritts- und Wertschöpfungsstrategien (...); Berücksichtigung von Aspekten des interkulturellen Managements (...); Anwenden von Risk- und Changemanagement im internationalen Geschäft, Abwicklung und Kalkulation von internationalen Geschäften unter Berücksichtigung von rechtlichen und steuerlichen Vorschriften sowie von bilateralen, supranationalen und internationalen Abkommen (...); <u>Ein Teil der Aufgabenstellung muss in englischer Sprache formuliert werden.</u>
Handelsfachwirt/in	6	6.543	nationale und internationale Beschaffungsmärkte
Bilanzbuchhalter/in	6	3.000	Regelungen der International Financial Reporting Standards und der International Accounting Standards mitentsprechenden nationalen Rechtsnormen
Industriefachwirt/in	6	1.485	Internationale Geschäftsbeziehungen und Geschäftsentwicklung; interkulturelle Kommunikation im Bereich Marketing und Vertrieb
Fachwirt/in für Güterverkehr und Logistik	6	411	nationale und internationale Güterverkehrs- und Logistikmärkte
Immobilienfachwirt/in	6	1242	internationalen Rechnungslegungsvorschriften
Wirtschaftsfachwirt/in	6	8679	internationale Geschäftsbeziehungen und Geschäftsentwicklung; interkulturelle Kommunikation
Fachwirt/in für Büro- und Projektorganisation	6	438	Projekte und Veranstaltungen im In- und Ausland; interkulturelle Aspekte
Rechtswirtschaftler/in	6	486	Arbeitsvertragsgestaltung und versicherungstechnische Absicherung von Risiken unter Berücksichtigung internationaler Vorschriften
Fachwirt/in im Gesundheits- und Sozialwesen	6	Keine Daten	regionale, nationale und internationale Rahmenbedingungen
Prozessmanager/in Elektrotechnik (Certified Process Manager-Electric/Electronic)	6	Keine Daten	Englische Bezeichnungen im Verordnungstitel sowie für die Handlungsfelder: Entwicklung (Systems Engineering), Produktion (Production Engineering), Service (Services Engineering)
Bestattermeister/in	6	36	Bestattungen mit internationalem Bezug
Landwirtschaftliche/r Brennmeister/in (Lw)	6	Keine Daten	Im Bereich Berufsausbildung prüfen, ob Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können, interkulturelle Kompetenzen fördern; Nationalen und internationale Rahmenbedingungen für Brennerei und Vermarktung
Agrarservicemeister/in	6	45	Im Bereich Berufsausbildung prüfen, ob Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können; interkulturelle Kompetenzen fördern
Pferdewirtschaftsmeister/in	6	27	Im Bereich Berufsausbildung prüfen, ob Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können; interkulturelle Kompetenzen fördern
Tierwirtschaftsmeister/in	6	36	Im Bereich Berufsausbildung prüfen, ob Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können; interkulturelle Kompetenzen fördern

*Vorgängerberuf: Fachkaufmann/-frau für Außenwirtschaft

¹ STATISTISCHES BUNDESAMT, Fachserie 11, Reihe 3, Tabelle 5, 2017: Fortbildungsprüfungen der Wirtschaftsorganisationen. In: STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Weiterbildung 2018. 2018, S.18-24

Tabelle 6: Gescreente Fortbildungsordnungen mit Hinweisen auf internationalen Kontext und/oder Fremdsprachenrelevanz

4.2 Erwerbstätigenperspektive: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung

Die anhand der Erwerbstätigenbefragungen vorgenommenen berufsübergreifenden Auswertungen zur Entwicklung von Fremdsprachenkenntnissen, zeigen einen erneuten Bedeutungsgewinn von fremdsprachlichen Kompetenzanforderungen. So stieg der Anteil an benötigten Fachkenntnissen der Erwerbstätigen von 18 Prozent im Jahr 2012 auf rund 22 Prozent im Jahr 2018 und ebenfalls der Anteil derer, die fremdsprachliche Grundkenntnisse benötigen (Anstieg um rund 6 Prozentpunkte). Entsprechend rückläufig ist der Erwerbstätigenanteil in Tätigkeitsbereichen, die nach Selbsteinschätzung der Befragten keine Fremdsprachenkenntnisse erfordern (HALL/SANTIAGO VELA 2019).

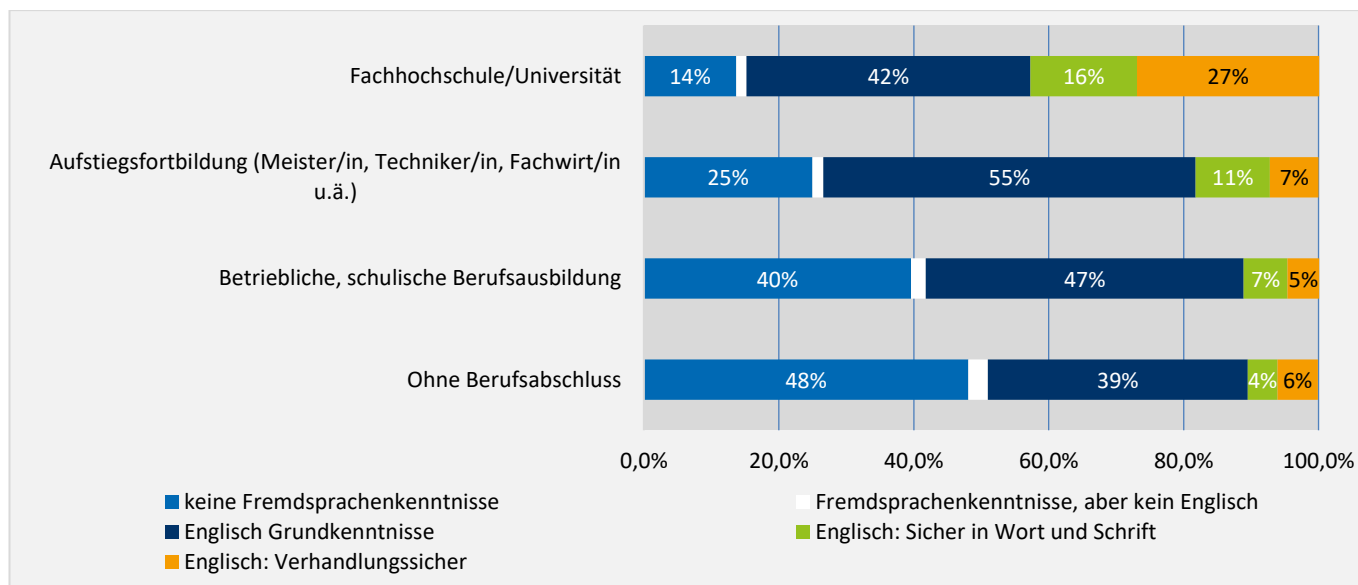
Wie im Methodenkapitel, vgl. Kapitel 3.2, dargestellt, wurde zur Einschätzung des fremdsprachlichen Kompetenzbedarfs in ausgewählten Fortbildungsbereichen eine Sonderauswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 durchgeführt.

4.2.1 Fremdsprachenbedarf nach Qualifikationsniveau

Konsistent mit dem bisherigen Stand der Forschung und den Ergebnissen der vorangegangenen Erhebungswellen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen zeigten sich auch anhand der Befragungsdaten aus dem Jahr 2018 signifikante Unterschiede zwischen dem höchsten erzielten Ausbildungsabschluss und den benötigten Fremdsprachen- bzw. Englischkenntnissen. So ist der Anteil derer, die angeben keine Fremdsprachenkenntnisse in ihrer beruflichen Tätigkeit zu benötigen, in der Gruppe der Akademikerinnen und Akademiker mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss mit 14 Prozent erkennbar geringer als bei gehobenen Fachkräften mit Aufstiegsfortbildung (25 %) und bei Erwerbstätigen mit abgeschlossener Berufsausbildung als höchstem Abschluss (40 %). Die im Kontext dieses Forschungsprojekts besonders im Fokus stehende Gruppe beruflich Aus- und Fortgebildeter mit absolvierter Fortbildung zum/zur Meister/in, Techniker/in, Fachwirt/in (o.ä. Abschluss) hebt sich durch einen insgesamt höheren Fremdsprachenbedarf von beruflich Qualifizierten ohne Fortbildung ab, weist aber im Vergleich zu akademisch Qualifizierten erkennbar niedrigere fremdsprachliche Niveauanforderungen auf. Über 80 Prozent der gehobenen Fachkräfte mit absolvierter Fortbildung benötigen nach eigener Einschätzung keine Fremdsprachenkenntnisse, die über das Niveau von Grundkenntnissen hinaus gehen.

Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse, dass in der Gesamtbetrachtung aller Erwerbstätigen der Anteil an Personen, die nicht-englische Fremdsprachenkenntnisse benötigen, relativ gering ist. Dies unterstreicht einmal mehr, dass Englisch die zentrale Fremdsprache für Erwerbstätige ist (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Anforderungen an Fremdsprachen differenziert nach dem höchsten Ausbildungsabschluss



4.2.1 Fremdsprachenbedarf nach Fortbildungsabschluss

Wie aus dem in Kapitel 2 dargestellten Stand der Forschung abzuleiten, sind jedoch auch innerhalb der Gruppe beruflich Aus- und Fortgebildeter Unterschiede in Bezug auf das benötigte Kompetenzniveau zu erwarten. Aus diesem Grunde wurden die Auswertungen weiter differenziert: zum einen nach Arten unterschiedlich geregelter Fortbildungsabschlüsse (Meister/in, Techniker/in, Fachwirt/in, Betriebswirt/in, Fachkaufleute) und zum anderen nach ausgewählten Fortbildungsabschlüssen, welche die ausgewählten Branchen- und Berufsbereiche möglichst gut abbilden.

	keine Fremd-sprachen	Fremdsprachen-kennntnisse, aber kein Englisch	Englisch: Grundkenntnisse	Englisch: Sicher in Wort und/oder Schrift	Englisch: Verhandlungssicher
Meister/in	31,1%	1,6%	54,3%	8,8%	4,2%
Techniker/in	15,0%	0,6%	52,0%	19,7%	12,7%
Fach-/Betriebswirt/in	18,3%	0,5%	55,7%	14,2%	11,4%
Fachkaufleute	33,3%	0,0%	49,4%	10,3%	6,9%
Sonstige	21,0%	5,0%	63,0%	9,2%	1,7%
Gesamt	25,1%	1,5%	54,8%	11,8%	6,9%

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, gewichtete Daten

Tabelle 7: Fremdsprachliche Anforderungen nach Art des Fortbildungsabschlusses

Im Vergleich der fremdsprachlichen Kompetenzanforderungen nach Art des Fortbildungsabschlusses wurden nur solche Fälle berücksichtigt, in denen die Erwerbstätigen im erlernten oder einem verwandten Beruf arbeiten. Diesbezüglich zeigen sich für Techniker/innen, Fach- und Betriebswirtinnen bzw. Fach-

und Betriebswirte signifikant höhere Kompetenzanforderungen als für Absolventen und Absolventinnen anderer Fortbildungsabschlüsse (vgl. Tabelle 7).⁴

Detailanalysen konnten fallzahlenbedingt nicht für alle im Projektkontext betrachteten Fortbildungsabschlüsse durchgeführt werden. Die nachfolgenden Auswertungen erfolgten daher nur für solche Fortbildungsbereiche, die über eine ausreichende Anzahl an Fällen in der Gesamtbefragung verfügten. Die Identifizierung der Fortbildungsabschlüsse erfolgte über den fünfstelligen Code der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010. Da diese fünfstelligen Codes in einigen Fällen über die fokussierten Fortbildungsabschlüsse hinaus auch weiteren, fachlich ähnlichen Qualifizierungsabschlüssen zugeordnet werden können, bilden die nachfolgenden dargestellten Analyseergebnisse auch einen etwas erweiterten Personenkreis ab. Insbesondere für Auswertungen, die sich auf Erwerbstätige beziehen, die nach wie vor im erlernten oder einem verwandten Beruf arbeiten, dürften die Ergebnisse dennoch einen guten Überblick für die erforderlichen fremdsprachlichen Kompetenzanforderungen liefern.

KldB/ Klassifizierungsbezeichnung	Fortbildungsabschluss	keine Fremdsprachen	Englisch; Grundkenntnisse	Englisch: Sicher in Wort und/oder Schrift	Englisch: Verhandlungssicher
25293 <i>Aufsicht-Fahrzeug; Luft-/Raumfahrt; Schiffbautechnik</i>	<i>Kraftfahrzeugtechnikermeister/in</i>	21,4%	73,2%	1,8%	3,6%
26393 Aufsicht - Elektrotechnik	Industriemeister/in Elektrotechnik	19,1%	63,8%	8,5%	8,5%
71303 Tech. Betriebswirt/in (oS) –Spezialist/in	Betriebswirt/in, Technische/r Betriebswirt/in Betriebswirt/in im Handwerk	14,3%	52,4%	14,3%	19,0%
72113 Bankkaufleute – Spezialist/in	Bankfachwirt/in	9,4%	75,0%	6,3%	9,4%
72213 Buchhaltung – Spezialist/in	Bilanzbuchhalter/in	55,3%	28,9%	10,5%	5,3%
Gesamt		22,9%	58,9%	8,5%	9,7%
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, gewichtete Daten, Anm.: Kursive Bezeichnungen, Fallzahlen n<50					

Tabelle 8: Anforderungen an Fremdsprachen bei Personen, die im erlernten oder einem verwandten Beruf arbeiten

Die Auswertungsergebnisse zu den fremdsprachlichen Anforderungen nach Fortbildungsabschluss verdeutlichen, dass gelernte Betriebswirte und Betriebswirtinnen (Technische/r Betriebswirt/in, Geprüfte Betriebswirt/in, Betriebswirt/in im Handwerk) im Vergleich zu allen Erwerbstätigen mit Fortbildungsabschluss (vgl. Tabelle 8) signifikant häufiger Fachkenntnisse in Englisch (sicher in Wort und/oder Schrift, verhandlungssicher) benötigen. Diese Ergebnisse spiegeln gleichfalls den in vorangegangenen Analysen herausgestellten Unterschied nach Qualifikationsniveau des Abschlusses wieder; mit höheren Kompetenzbedarfen auf dem DQR Niveau 7. Die Ergebnisse zeigen für den Finanzdienstleistungsbereich (Bankbetriebswirt/in, Bilanzbuchhalter/in) an dieser Stelle geringere

⁴ Die Signifikanztests wurden auf Basis eines logistischen Regressionsmodells geschätzt.

fremdsprachliche Kompetenzanforderungen, als dies einleitend auf Basis der Ergebnisse des CVTS5-Survey zu erwarten war.

Ergänzende, hier im Detail nicht aufgeführte Auswertungen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, die sich nur auf Personen in ausgewählten Fortbildungsberufen beziehen, die nach wie vor in diesen oder ähnlichen Berufsbereichen arbeiten, bestätigen das Ergebnis, wonach Fremdsprachenkenntnisse auf höherem Niveau hauptsächlich von Betriebswirten und Betriebswirtinnen benötigt werden.

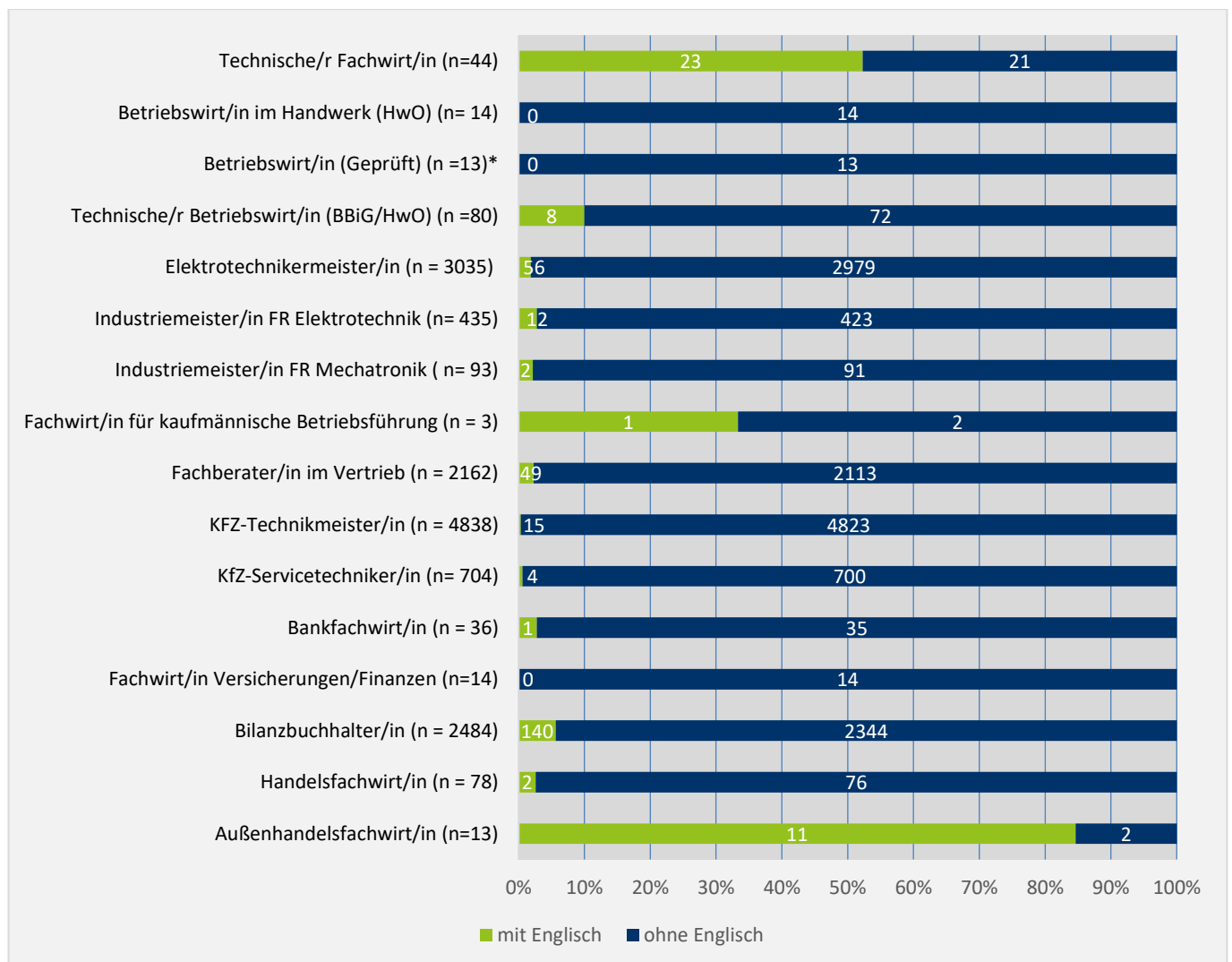
4.3 Stellenanzeigenanalysen

4.3.1 Stellenanzeigenanalyse auf Basis gepoolter Daten der Bundesagentur für Arbeit

Um einen möglichst umfassenden Überblick mit hohen Fallzahlen über die betrieblichen Fremdsprachenbedarfe in den betrachteten Fortbildungsbereichen zu erlangen, wurden in einem ersten Schritt Stellenanzeigen der Bundesagentur für Arbeit aus den Jahren 2014 bis 2017 ausgewertet (für methodische Details vgl. Kapitel 3.3.1), siehe Abbildung 10. Für die unterschiedlichen Fortbildungsabschlüsse existieren sehr große Varianzen in den Fallzahlen. Für Fortbildungsberufe mit einer sehr geringen Anzahl an identifizierten Stellenanzeigen (Kaufmännische/r Fachwirt/in im Handwerk, hier „Fachwirt/in für kaufmännische Betriebsführung“ benannt) lassen sich daher nur in begrenztem Ausmaß Aussagen zur Relevanz von Fremdsprachen für diese Positionen treffen.

Die Auswertungen der Stellenanzeigen aus dem BA-Datenpool ergeben für die dort inserierenden Unternehmen insgesamt einen geringen Englischbedarf, Ausnahmen stellen die Fortbildungsabschlüsse Technische/r Fachwirt/in und Fachwirt/in für Außenwirtschaft dar, wobei für diese jeweils eine geringe Anzahl an Stellenanzeigen geschaltet wurde. Im Gesamtblick aller im Projekt durchgeführten Analysen ist jedoch davon auszugehen, dass es sich bei den beiden Fortbildungsabschlüssen um Fortbildungsbereiche handelt, die im höheren Maße Englischkenntnisse voraussetzen. Dies gilt ganz besonders für Fachwirte und Fachwirtinnen im Außenhandel, für die die Tätigkeit im internationalen Handel Kernbestandteil der beruflichen Handlungsfähigkeit ist. Unerwartet gering fällt in dieser Auswertung der Stellenanzeigenanteil mit geforderten Englischkenntnissen bei Fortbildungsabschlüssen für Finanzdienstleistungen aus (Bankfachwirt/in, Fachwirt/in für Versicherung und Finanzen, Bilanzbuchhalter/in). Hier war, ausgehend von den Ergebnissen des CVTS5-Survey von einer höheren Relevanz fremdsprachlicher Kompetenzen ausgegangen worden.

Abbildung 10: BA-Stellenanzeigen - Verteilung des signalisierten Englischbedarfs nach Fortbildungsabschluss (eigene Darstellung)



Die Datenanalyse hat zudem ergeben, dass sich insgesamt die Anzahl der zum Erhebungszeitraum gemeldeten Stellen je Fortbildungsabschluss mit Ausnahmen (Elektrotechnikermeister/in, Fachberater/-in im Vertrieb, Kraftfahrzeugtechnikermeister/-in) im Zeitverlauf kaum verändert hat. Im Falle einer zahlenmäßig deutlichen Erhöhung der Stellenanzeigen im Vergleich zu den Vorjahren führte dies für den jeweiligen Fortbildungsabschluss nicht zu einer Verschiebung der Fremdsprachenrelevanz zu Gunsten eines Fremdsprachenbedarfs. Eine wachsende Relevanz des Englischbedarfs bezogen auf den jeweiligen Fortbildungsabschluss lässt sich daher aus den Daten insgesamt nicht ableiten, siehe Tabelle 9.

		2013	2014	2015	2016	2017	Gesamt
Bankfachwirtin/in	mit Englisch	0	0	1	0	0	1
	ohne Englisch	6	6	11	9	3	35
Betriebswirt/in	mit Englisch	0	0	0	0	0	
	ohne Englisch	4	2	3	2	2	13
Betriebswirt/in Handwerk	mit Englisch	0	0	0	0	0	0
	ohne Englisch	1	1	2	5	5	14
Bilanzbuchhalterin/in	mit Englisch	70	0	29	41	0	140
	ohne Englisch	422	450	468	476	525	2.344
Elektrotechnikermeister/in	mit Englisch	23	0	13	20	0	56
	ohne Englisch	464	494	552	673	796	2.979
Fachberater/in im Vertrieb	mit Englisch	18	0	13	18	0	49
	ohne Englisch	225	215	429	500	744	2.113
Fachwirt/in für Außenwirtschaft	mit Englisch	3	1	3	3	1	11
	ohne Englisch	0	0	1	1	0	2
Kaufmännische/r Fachwirt im Handwerk	mit Englisch	1	0	0	0	0	1
	ohne Englisch	1	0	0	2	0	3
Fachwirt/in für Versicherung und Finanzen	mit Englisch	1	0	0	1	0	2
	ohne Englisch	6	6	8	8	12	42
Handelsfachwirt/in	mit Englisch	1	0	0	1	0	2
	ohne Englisch	12	8	20	17	19	40
Industriemeister/in Elektrotechnik	mit Englisch	8	0	2	2	0	12
	ohne Englisch	76	68	79	84	116	423
Industriemeister/in Mechatronik	mit Englisch	0	0	2	0	0	2
	ohne Englisch	20	13	13	17	28	91
Kraftfahrzeug-Servicetechniker/in	mit Englisch	0	0	2	2	0	4
	ohne Englisch	89	119	164	151	177	700
Kraftfahrzeugtechnikermeister/in	mit Englisch	8	0	2	5	0	15
	ohne Englisch	746	811	994	1.115	1.157	4.823
Logistikmeister/in	mit Englisch	3	0	0	1	0	4
	ohne Englisch	10	17	15	24	37	103
Technische/r Betriebswirt/in	mit Englisch	3	0	2	3	0	8
	ohne Englisch	14	14	12	15	17	72
Technische/r Fachwirt/in	mit Englisch	3	1	6	5	8	23
	ohne Englisch	2	3	6	3	7	21

Tabelle 9: BA-Stellenanzeigen – Fremdsprachenbedarfe nach Fortbildungsabschlüssen – Zeitreihen

4.3.2 Stellenanzeigenanalyse: Stellenanzeigen aus „Jobfeed by textkernel“

Die Analysen auf Basis der von der Bundesagentur für Arbeit geschalteten Stellenanzeigen ermöglichen die Einbeziehung größerer Fallzahlen und auch eine Analyse im Zeitverlauf. Sie liefern keine weiteren Informationen zur Charakteristik der inserierenden Unternehmen und zu den jeweiligen Stellenprofilen.

Aus diesem Grund wurde eine ergänzende Stellenanzeigenanalyse mit Daten der „Jobfeed by textkernel“-Datenbank durchgeführt. Ein zusätzlicher Vorteil dieser Vorgehensweise besteht darin, dass auch Stellenanzeigen aus anderen Jobportalen Berücksichtigung finden.

Realisierte Fallzahlen bei der Datenerfassung

Für die Stellenanzeigenanalyse auf Basis der Jobfeed-Datenbank wurden für ausgewählte Fortbildungsbereiche Stellenanzeigen herausgefiltert, die in einem weiteren Schritt als Fälle in einer SPSS Datenbank erfasst wurden. Dabei wurden zugleich erfassbare Merkmale des Unternehmens und das Stellenprofil als Variablen eingegeben. Ziel der Analyse war auch, Einflussfaktoren für den Bedarf oder nicht Bedarf von Englischkenntnissen statistisch zu prüfen. Zur besseren Gegenüberstellung sollten daher in etwa gleicher Anzahl Stellenanzeigen mit und ohne Angabe von Englischkenntnissen im Stellenprofil berücksichtigt werden.

Vor Eingabe der Daten erfolgte eine Sichtung und Kontrolle der Stellenanzeigen auf Eignung und Vollständigkeit. Die erreichbare Qualität und Zusammensetzung der erhaltenen Stellenanzeigen in Bezug auf die interessierenden Merkmale hatte Auswirkungen auf die weitere Berücksichtigung von Fortbildungsabschlüssen und die Erreichung der angestrebten Fallzahlen bei der Datenerfassung in SPSS und damit auch auf die sich anschließende Inserenten-Nachbefragung.

Für folgende Fortbildungsabschlüsse wurden die gesetzten Kriterien für Vollständigkeit und für die eindeutige Zuordnung zum ausgewählten Fortbildungsabschluss sowie eine ausreichende Fallzahl (> 10 erhaltene Stellenanzeigen in der Kategorie „mit Englisch“ vor Sichtung/Kontrolle) an Stellenanzeigen nicht erreicht, weshalb sie für die weitere Datenverarbeitung nicht berücksichtigt wurden:

- ▶ Betriebswirt/in nach BBiG bzw. HwO,
- ▶ Kaufmännische/r Fachwirt/in im Handwerk,
- ▶ Technische/r Fachwirt/in,
- ▶ Bankfachwirt/in.

Limitationen in der Qualität sowie Besonderheiten der Stellenanzeigen gab es für folgende Fortbildungsbereiche bzw. Fortbildungsabschlüsse:

KfZ-Servicetechniker/in und KfZ-Technikermeister/in:

- ▶ Bei den Stellenanzeigen im KfZ-Bereich wird oft nicht zwischen KfZ-Servicetechniker/in und KfZ-Technikermeister/in unterschieden.

Fortbildungen im Bereich Elektrotechnik und Mechatronik:

- ▶ Die Stellenanzeigen für den Fortbildungsabschluss Industriemeister/in Elektrotechnik waren in den textlichen Aussagen teilweise undifferenziert in Bezug auf eine Zuordnung zu Handwerk oder Industrie, beispielsweise über die Formulierung „Meister/in Elektro/Elektrotechnik“ oder aber durch Verwendung des Begriffs „Elektrotechnikermeister/in“ der der Handwerksmeisterin bzw. dem Handwerksmeister zuzurechnen ist. Da sich zudem bei Sichtung der Stellenanzeigen für den Fortbildungsabschluss Elektrotechnikermeister/in viele Doppellungen mit den bereits erfassten Stellenanzeigen Industriemeister Elektrotechnik abzeichneten, wurde aus pragmatischen Gründen auf die Erfassung dieser Stellenanzeigen verzichtet.

- ▶ Bei der Interpretation der Ergebnisdarstellung ist daher zu berücksichtigen, dass sich die Erkenntnisse in der Kategorie Industriemeister/in Elektrotechnik nicht allein auf diesen Abschluss beziehen, sondern allgemein auf Meisterabschlüsse im Bereich Elektrotechnik.
- ▶ Bei den Stellenanzeigen für den Abschluss Industriemeister/in Mechatronik zeigte sich während der Erfassung, dass viele der Stellenanzeigen gleichzeitig auch den Abschluss Industriemeister/in Elektrotechnik ansprechen. Aus pragmatischen Gründen wurde die Erfassung daher nicht fortgeführt.

Insgesamt wurden 511 Stellenanzeigen in einer SPSS Datenbank erfasst. Tabelle 10 gibt einen ausführlichen Überblick über die realisierten Fallzahlen bei der Datenerfassung nach Fortbildungsabschluss.

Bundeseinheitlich geregelte Fortbildungen	Stellenanzeigen mit Englisch		Stellenanzeigen ohne Englisch	
	erhalten	erfasst	erhalten	erfasst
Fachwirt/in für Außenwirtschaft	99	11	112	1
Handelsfachwirt/in	49	20	132	20
Fachberater/in im Vertrieb	205	10	181	10
Bilanzbuchhalter/in	274	50	283	53
Fachwirt/in für Versicherung und Finanzen	203	31	295	30
Bankfachwirt/in	<10	keine Erfassung	keine Erfassung	keine Erfassung
Technische/r Betriebswirt/in	140	15	145	31*
Betriebswirt/in (BBiG/HwO)	<10	keine Erfassung	keine Erfassung	keine Erfassung
Kaufmännische/r Fachwirt/in im Handwerk	<10	keine Erfassung	keine Erfassung	keine Erfassung
Technische/r Fachwirt/in	<10	keine Erfassung	keine Erfassung	keine Erfassung
KfZ-Service-Techniker/in	242	23	59	25
KfZ-Technikermeister/in	45	29	209	25
Industriemeister/in Elektrotechnik	114	50	213	50
Industriemeister/in Mechatronik	59	17*	78	12*
Elektrotechnikermeister/in	299	0**	149	0**

*Screening der erfassten Stellenanzeigen Industriemeister/in Mechatronik deutete an, dass Stellen auch für Industriemeister/in Elektrotechnik in Frage kommen
 ** Auswertungsproblematik: Doppelungen/ Mehrfachzuordnung Industriemeister Elektrotechnik

Tabelle 10: Erhaltene und berücksichtigte Stellenanzeigen mit und ohne Englisch

4.3.3 Charakterisierung der erfassten Stellenanzeigen

Nachfolgend werden die aus den 511 Stellenanzeigen gewonnenen Erkenntnisse hinsichtlich der Merkmale Betriebsgröße, Internationale Tätigkeit des Unternehmens, Auslandsstandorte und Branche dargestellt. Ebenfalls werden Erkenntnisse in Bezug auf die in den Stellenanzeigen zum jeweiligen Fortbildungsabschluss alternativ genannten akademischen Abschlüsse und Hinweise auf mögliche Priorisierungen erläutert.

Für die Datenauswertung wurden die Daten der einzelnen Fortbildungsabschlüsse in vier Kategorien gefasst:

- ▶ Fortbildungsabschlüsse im Bereich Finanzen (Bilanzbuchhalter/in, Fachwirt/in für Versicherung und Finanzen),
- ▶ Fortbildungsabschlüsse im Bereich Handel (Fachwirt/in für Außenwirtschaft, Handelsfachwirt/in, Fachberater/in im Vertrieb),
- ▶ Fortbildungsabschlüsse im gewerblich-technischen Bereich (Industriemeister/in Elektrotechnik und Mechatronik, Kfz-Technikermeister/in, Kfz-Servicetechniker/in),
- ▶ Fortbildungsabschluss Technische/r Betriebswirt/in⁵.

Die Kategorie „Technischer/r Betriebswirt/in“ wurde gebildet, um die erhobenen Daten für den Fortbildungsabschluss der DQR-Stufe 7 abgegrenzt betrachten zu können.

Die dargestellten Ergebnisse beziehen sich auf Informationen, die den Stellenanzeigen entnommen werden konnten. Waren den Stellenanzeigen die interessierenden Merkmalsinformationen zu Internationalität und Auslandsstandorten nicht zu entnehmen, wurde für die Erfassung unterstellt, das entsprechende Merkmal sei nicht vorhanden. Begründet wird die Vorgehensweise mit der Annahme, dass Unternehmen diese Merkmale eher werbend erwähnen als verschweigen würden. Für Stellenanzeigen ohne Angabe der Betriebsgröße wurde für diese Variable ein Fehlwert gesetzt. Die Zuordnung von Stellenanzeigen zu Branchen nach der Klassifizierung der Wirtschaftszweige 2008 (WZ-Klassifizierung) erfolgte durch Übernahme der konkret benannten Branche aus dem Text. Bei fehlender Benennung wurde die Zuordnung anhand von Hinweisen aus dem Text vorgenommen⁶. Eine arbeitgeberseitige Priorisierung von Bildungsabschlüssen wurde angenommen, wenn die Reihung von alternativen Bildungsabschlüssen im Anforderungsprofil nicht neutral, z.B. „Abschluss XY oder YZ“, sondern zu Gunsten eines Bildungsabschlusses, z.B. „XY alternativ YT“/ „XY wünschenswert“, formuliert war.

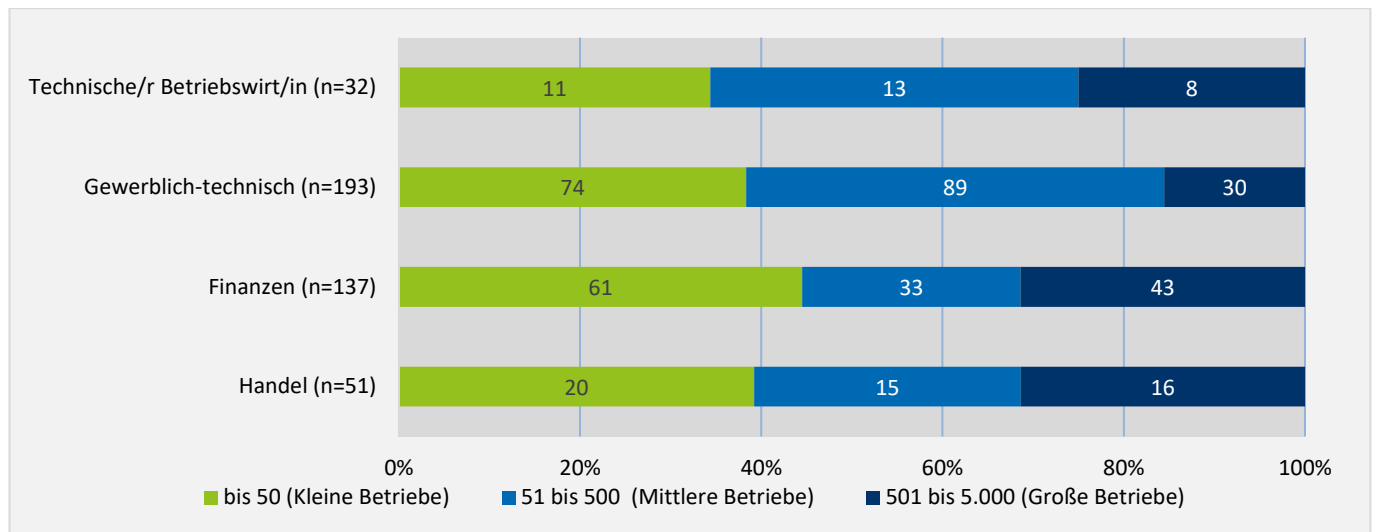
Betriebsgröße

Die Verteilung der Betriebsgrößenklassen ist in den Kategorien ausgewogen, d.h. von den Zellenzahlen überwiegend ähnlich gut besetzt (vgl. Abbildung 11), was Vorteile für nachfolgende statistische Zusammenhangsanalysen zum Einfluss der Unternehmensgröße mit sich bringt. Die Größenverteilung spiegelt zwar nicht die tatsächliche Größenverteilung in der Grundgesamtheit aller Unternehmen wider (hier: Große Unternehmen überrepräsentiert und KMU unterrepräsentiert), spiegelt aber in Teilen die Bedarfsstrukturen im Rahmen externer Personalrekrutierung wider.

⁵ Eine weiterreichende Charakterisierung der Stellenanzeigen für die Abschlüsse Industriemeister/-in Elektrotechnik und Technische/r Betriebswirt/-in findet sich im Anhang A5.

⁶ Aus diesem Grund sind Ungenauigkeiten bei der Branchenzuordnung für einzelne Fälle nicht vollständig auszuschließen.

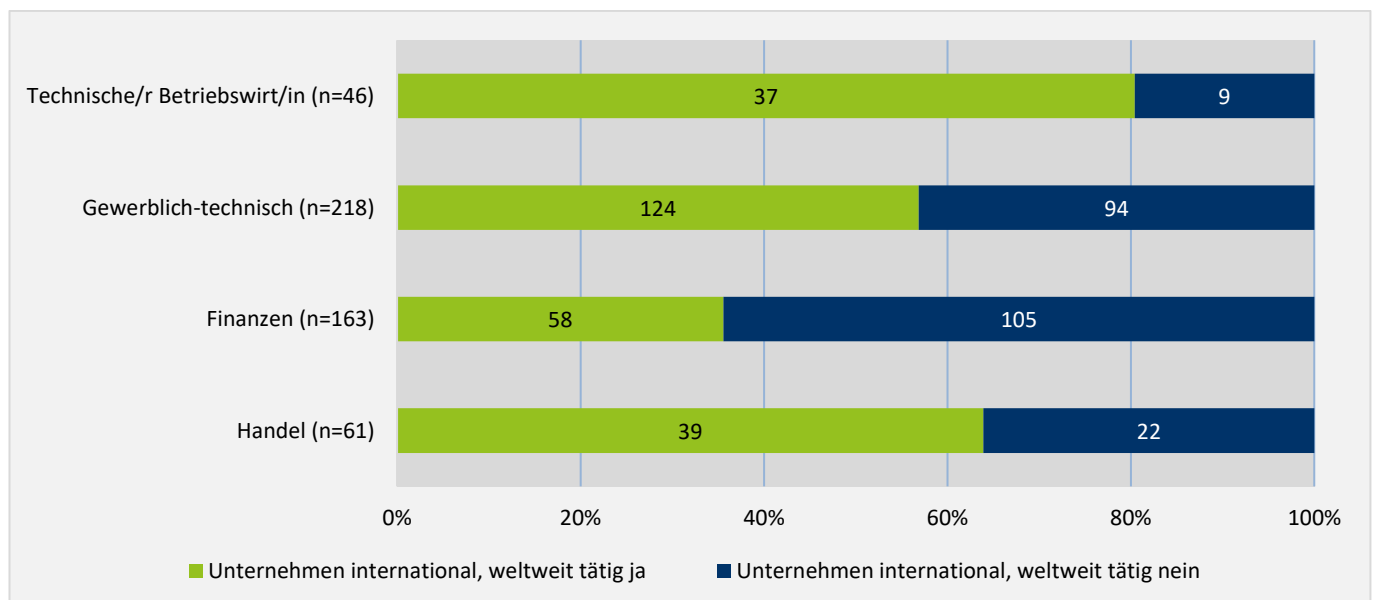
Abbildung 11: Verteilung der erfassten Stellenanzeigen nach Betriebsgrößenklassen



Internationale Tätigkeit des Unternehmens

Es wurden in allen vier Kategorien Unternehmen mit und ohne internationaler Geschäftstätigkeit erfasst, siehe hierzu Abbildung 12 wobei die Relationen für Stellenanzeigen im Finanzdienstleistungsbereich in stärkerem Maße Unternehmen ohne internationales Tätigkeitsfeld widerspiegeln als dies für die anderen Branchen- bzw. Fortbildungskategorien der Fall ist. Hintergrund der Erfassung dieser Variablen, die sich auch aus dem Stand der Forschung ableitet, ist die statistische Prüfung, ob sich die Englischbedarfe bei Unternehmen mit internationaler Tätigkeit signifikant von solchen unterscheiden, die keine internationalen Geschäftstätigkeiten aufweisen.

Abbildung 12: Verteilung der erfassten Stellenanzeigen nach Internationalität der Unternehmen



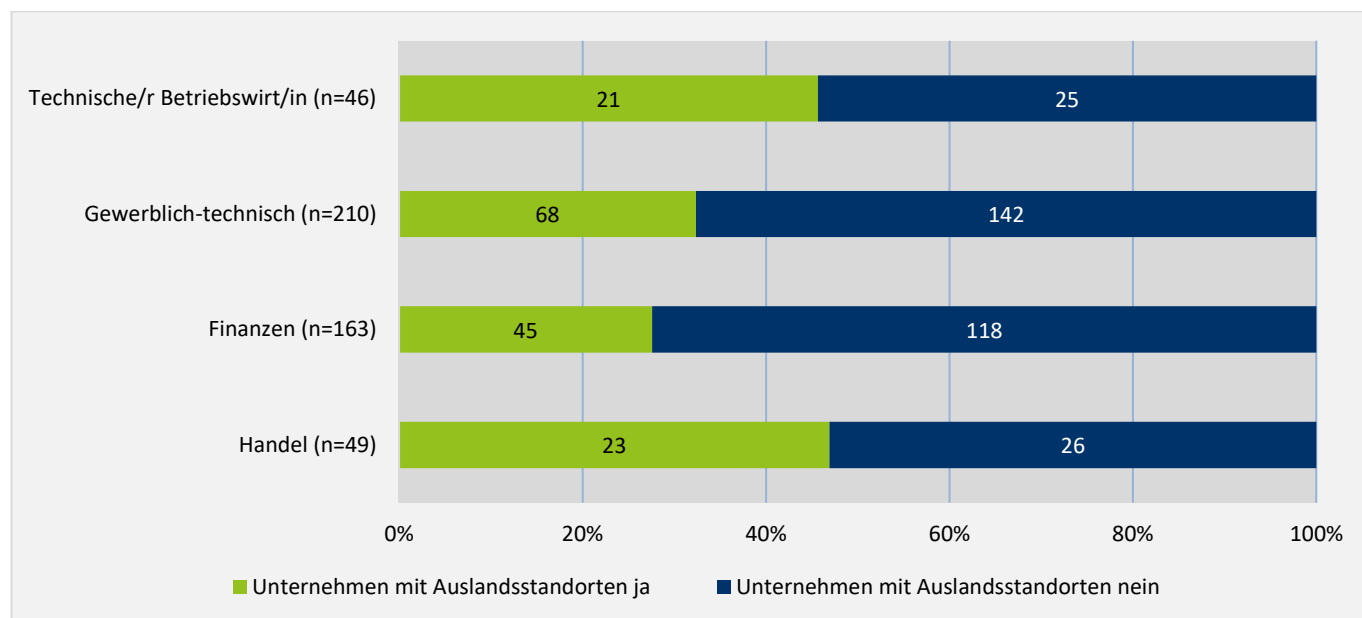
Auslandsstandorte

Zur Erfassung der „Internationalisierung“ der jeweiligen Unternehmen wurde neben der internationalen Geschäftstätigkeit auch erfasst, ob das Unternehmen über Auslandsstandorte im nicht-deutschsprachigen Ausland verfügt oder nicht. Hinter der Aufnahme dieser Variable steht die Annahme, dass die Existenz

von ausländischen Standorten die Bedarfswahrscheinlichkeit von Englischkenntnissen erhöht, um einen Austausch der Beschäftigten zwischen den jeweiligen Standorten sicherzustellen.

Es wurden in allen vier Kategorien Unternehmen mit und ohne Auslandsstandorte erfasst, siehe hierzu Abbildung 13.

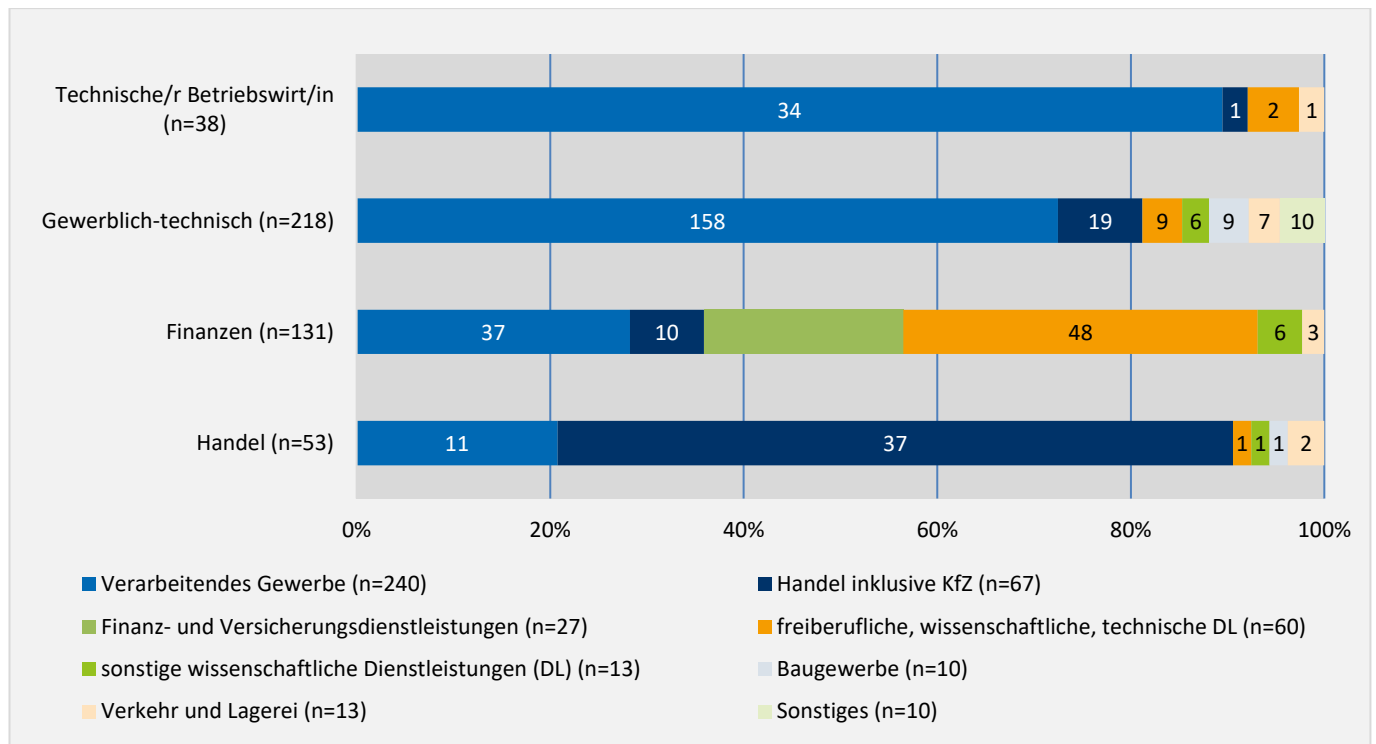
Abbildung 13: Unternehmen mit Auslandsstandorten in den erfassten Fällen



Branchenverteilung

Das verarbeitende Gewerbe ist insgesamt am häufigsten vertreten, wobei sich das Gros der Stellenanzeigen erwartungsgemäß in den Kategorien „Fortbildungsabschlüsse im gewerblich-technischen Bereich“ und „Fortbildungsabschluss Technische/r Betriebswirt/in“ findet. Dies ist unter anderem auch darauf zurückzuführen, dass für diese Bereiche besonders viele Stellen den jeweiligen Fortbildungsabschlüssen zugeordnet und in die Datenbank aufgenommen werden konnten. Erwartungsgemäß existiert eine hohe Deckungsgleichheit zwischen Fortbildungsabschlüssen des Handels und der Branchenzuordnung der inserierenden Unternehmen, die mehrheitlich dem Handel zuzuordnen sind. In der Kategorie „Fortbildungsabschlüsse im gewerblich-technischen Bereich“ findet sich das größte Branchenspektrum, siehe Abbildung 14.

Abbildung 14: Branchenverteilung nach Fortbildungskategorien



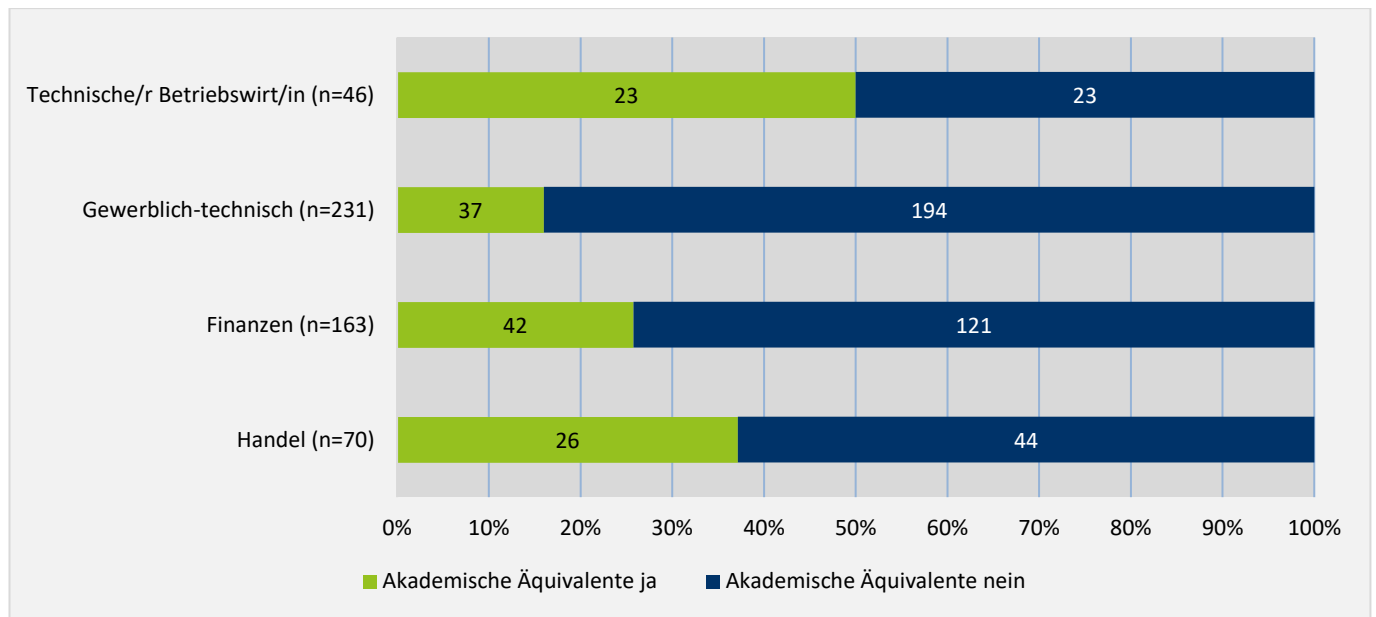
Akademische Abschlüsse

Eine häufiger im Kontext von fremdsprachlichen Bedarfsdeckungsstrategien durch externe Personalrekrutierung auftauchende Frage lautet, ob Stellen für gehobene Fachkräfte und mittlere Führungspositionen, die Englischkenntnisse voraussetzen, alternativ auch durch akademisch ausgebildete Bewerber besetzt werden. Im Rahmen der Stellenanzeigenanalyse wurde deshalb erfasst, inwiefern die jeweiligen Stellen auch für Personen mit akademischen Abschlüssen (im Folgenden auch als „akademische Äquivalente“ bezeichnet) ausgeschrieben sind.

Bezogen auf alle erfassten Stellenanzeigen, ohne Unterscheidung, ob diese einen Englischbedarf signalisieren oder nicht, nennen rund 25 Prozent der Stellenanzeigen neben den relevanten Fortbildungsabschlüssen auch akademische Abschlüsse. Wird die Verteilung der Nennung akademischer Abschlüsse mit und ohne signalisiertem Englischbedarf, unabhängig vom jeweiligen Fortbildungsabschluss, betrachtet, zeigt sich, dass rund 30 Prozent (n=80) der Stellenanzeigen mit signalisiertem Englischbedarf (n=273) akademische Abschlüsse benennen. Bei den Stellenanzeigen ohne signalisiertem Englischbedarf (n=237) sind es 20 Prozent (n=48).

In den Stellenanzeigen der Kategorien Handel und Technische/r Betriebswirt/in werden am häufigsten akademische Abschlüsse genannt, siehe Abbildung 15.

Abbildung 15: Relevanz von akademischen Äquivalenten nach Fortbildungskategorien



4.3.3.1 Englischbedarfe: Relevanz und gefordertes Kompetenzniveau

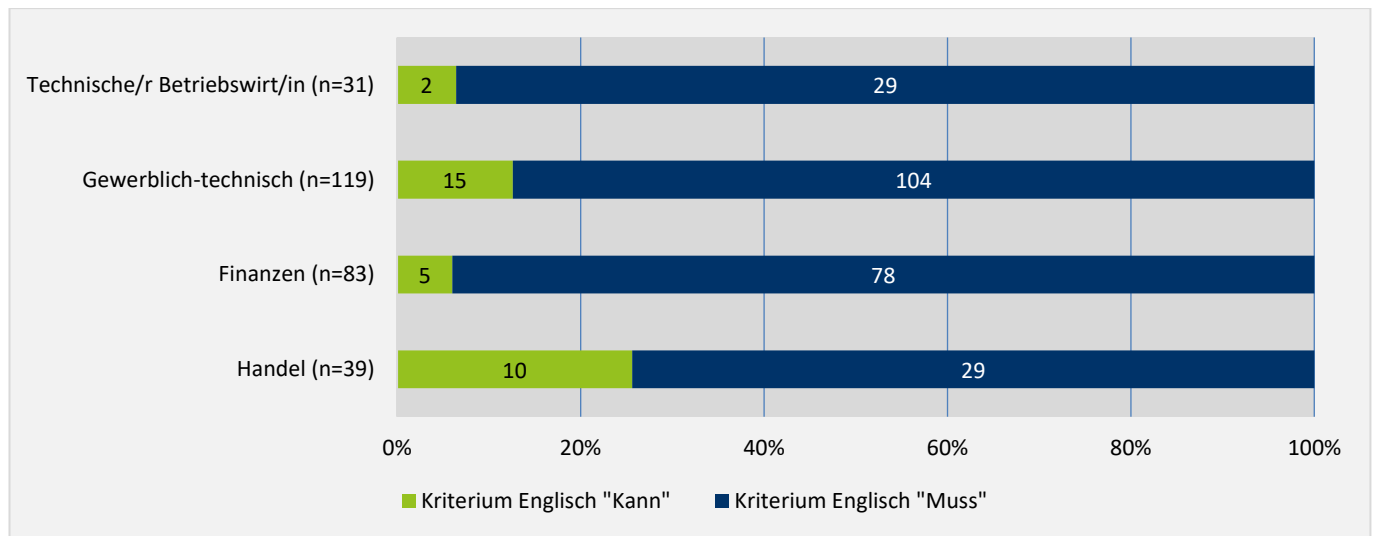
Englischkenntnisse als „Kann“- oder „Muss“-Kriterium

Zur Einschätzung der Relevanz von Englischkompetenzen wurden die Stellenanzeigen nicht nur in einer Gegenüberstellung von Stellenanzeigen mit und ohne Nennung von Englischkenntnissen ausgewertet. Aufgenommen wurde auch, inwiefern Englischkenntnisse als Voraussetzung für die Stelle angegeben oder aber als wünschenswertes „Kann“-Kriterium genannt wurde.

Die Auswertungen zeigen diesbezüglich, dass, wenn Englischkompetenzen im Rahmen der Stellenanzeige genannt werden, diese auch in der überwiegenden Mehrheit der Fälle eine Grundvoraussetzung darstellen. So überwiegen in allen vier Auswertungskategorien die Anzahl an Stellenanzeigen, die Englischbedarfe nicht nur als „Kann-Anforderung“⁷, im Sinne von vorteilhaft oder wünschenswert, ansehen, sondern diese Kompetenz voraussetzen (vgl. Abbildung 16).

⁷ Formulierungen hierfür waren z.B. „von Vorteil“, „wünschenswert“ oder „idealerweise“

Abbildung 16: Englischkenntnisse als „Kann“ oder „Muss“-Kriterium



Um ergänzende Informationen in der Kategorie „Muss“-Anforderung darüber zu erhalten, wie häufig explizit ein „zwingender“ Englischbedarf signalisiert wird, wurde im Nachgang der Datenerfassung für die einzelnen Fortbildungsabschlüsse in den Stellenanzeigen nach den Begriffen „zwingend“, „vorausgesetzt“ und „Voraussetzung“ im Kontext der Englischanforderung gesucht. Es ergaben sich über alle erfassten Stellenanzeigen, die einen Englischbedarf signalisieren, vier Treffer. Dies legt nahe, dass in nur einer geringen Anzahl der analysierten Stellenanzeigen Englischkenntnisse unter dem geforderten Niveau ein absolutes Ausschlusskriterium für die Stellenbesetzung darstellen.

Niveauanforderungen

Des Weiteren wurden im Projekt auch Informationen zum gewünschten Niveau von Englischkenntnissen für die fokussierte Personengruppe gehobener Fachkräfte mit absolvierter geregelter Fortbildung gesammelt. Hierzu wurden die Angaben zum Niveau aus den Stellenanzeigen in die SPSS-Datenbank eingegeben und ausgewertet. Bei der Interpretation und Einordnung der nachfolgend dargestellten Ergebnisse zum angegebenen Fremdsprachenniveau ist zu beachten, dass es sich um Ergebnisse bezogen auf Stellenanzeigen handelt, die einen Englischbedarf signalisiert haben. Nicht aufgeführt, aber ebenso mit zu beachten wäre daher die weitere Kategorie „keine Fremdsprachenkenntnisse“, die, wie die vorangegangenen Ergebnisse zeigen, einen nicht unerheblichen Umfang hat. Es darf somit anhand der Ergebnisse nicht von einem grundsätzlichen Englischbedarf in den dargestellten Niveaus für die untersuchten Fortbildungsabschlüsse ausgegangen werden, sondern ausschließlich für die Stellenprofile, die Englischkenntnisse voraussetzen.

Für die Darstellung von Fremdsprachenanforderungen in den Stellenanzeigen wird seitens der Unternehmen der gemeinsame Europäische Referenzrahmen für Sprachen (GER) nicht verwendet. Häufiger genutzt wird u. a. die Untergliederung nach Grundkenntnissen, erweiterten Kenntnissen und Expertenkenntnissen; weitere Unterscheidungen auf höherem Sprachniveau waren beispielsweise gute und sehr gute oder fließende und verhandlungssichere Englischkenntnisse. Aus diesem Grund galt es, die in den Stellenanzeigen genannten subjektiven Begrifflichkeiten zur Beschreibung des Anforderungsniveaus in Bezug auf die Englischkompetenz in Niveau-Kategorien zu bündeln.

Objektive Kriterien für die Bündelung liegen nicht vor, so dass die Abgrenzungen im mittleren Niveaubereich, insbesondere die Zuordnung der Begrifflichkeit „sehr gute Kenntnisse“ schwierig war. Den Begrifflichkeiten sind zudem keinerlei Informationen in Bezug auf die im GER je Fremdsprachenniveau definierten Anforderungen in den vier Kompetenzbereichen Rezeption, Produktion, Mediation und Interaktion zu entnehmen.

Die nachfolgenden Abbildungen zur Verteilung der Niveauanforderungen bezüglich der Englischkompetenzen zeigen daher zwei Kategorisierungsvarianten auf:

- 1) Die Gleichsetzung von „sehr guten Kenntnissen“ mit „verhandlungssicheren bzw. Expertenkenntnissen“
- 2) die Unterscheidung zwischen „sehr guten Kenntnissen“ und „verhandlungssicheren Kenntnissen bzw. Expertenkenntnissen“ in jeweils eigenen Kategorien.

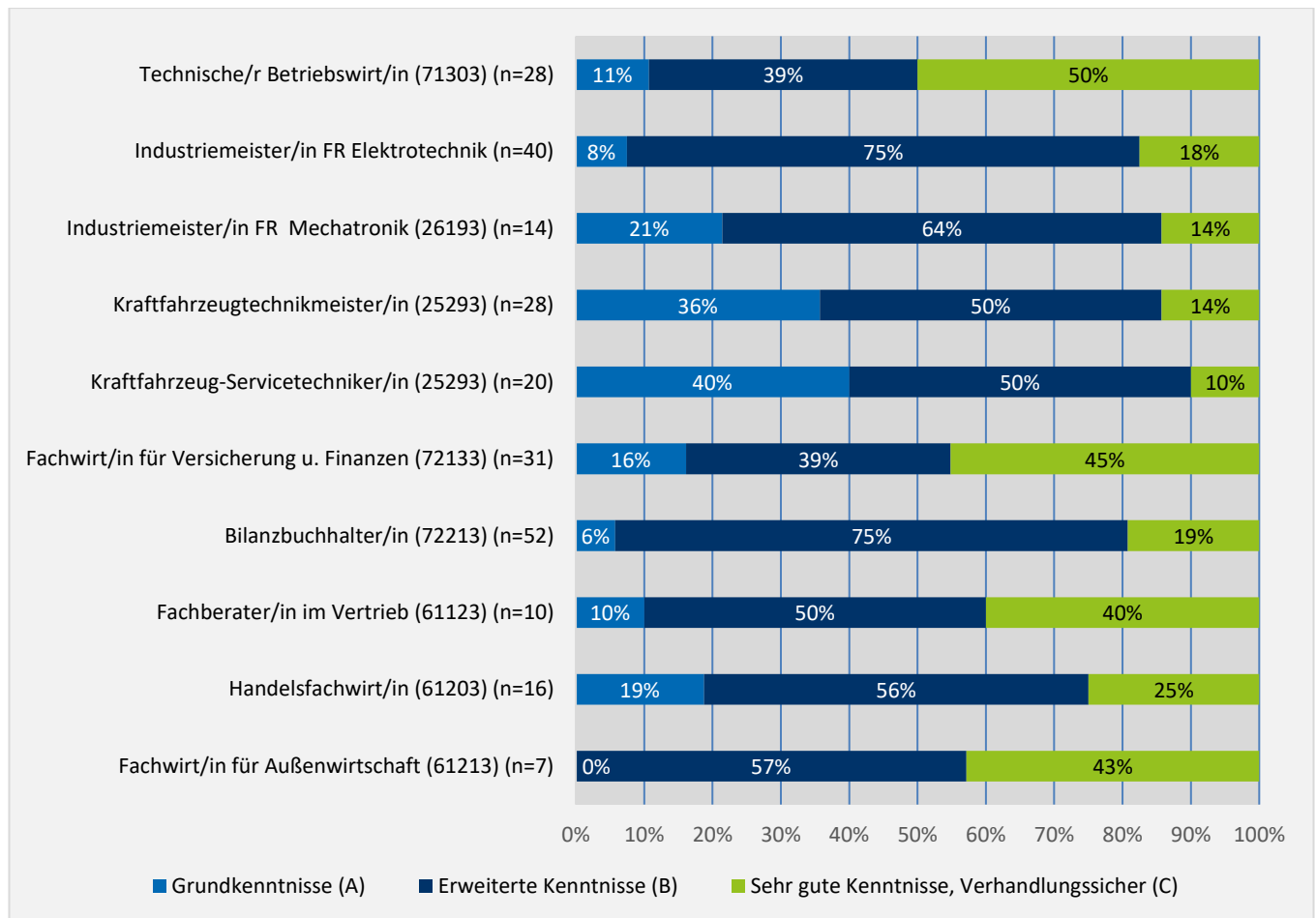
Beiden Varianten gemeinsam ist, dass das Gros der erfassten Stellenanzeigen, mit Ausnahme der Stellenanzeigen für die Fortbildungsabschlüsse Fachwirt/in für Versicherungen und Finanzen und Technische/r Betriebswirt/in einen Bedarf an „guten bzw. erweiterten Kenntnissen“ signalisiert. Die formulierten Kompetenzanforderungen wurden in einem weiteren Schritt den jeweiligen Niveaustufen des GER zugeordnet. Hierbei sind jedoch Einschränkungen mit Blick auf die Eindeutigkeit der Zuordnung zu erwarten, so dass die nachfolgenden Darstellungen lediglich als Orientierung und Annäherung zu interpretieren sind⁸.

Nach beiden Zuordnungsvarianten (vgl. Abbildung 17 und Abbildung 18) existieren Unterschiede nach Fortbildungsabschluss in Bezug auf das geforderte englischsprachige Kompetenzniveau. Höhere Kompetenzanforderungen, die über das Niveau erweiterter Kenntnisse hinausgehen, signalisieren insbesondere die Stellenanzeigen für Technische Betriebswirte/Technische Betriebswirtinnen, Fachwirte/Fachwirtinnen für Außenwirtschaft, Fachwirte/Fachwirtinnen für Versicherungen und Finanzen sowie Fachberater/Fachberaterinnen im Vertrieb.⁹ Die Kategorisierungsvariante mit einer Differenzierung zwischen sehr guten Kenntnissen und verhandlungssicheren Kenntnissen lässt darauf schließen, dass insbesondere Technische Betriebswirte/Technische Betriebswirtinnen überdurchschnittlich häufig über verhandlungssichere Englischkenntnisse verfügen müssen. Umgekehrt zeigen die Auswertungen, dass insbesondere Kraftfahrzeugtechnikmeister/innen und Kraftfahrzeug-Servicetechniker/innen, tendenziell aber auch Industriemeister/innen der Mechatronik und der Elektrotechnik seltener über Englischkompetenzen verfügen müssen, die über erweiterte Kenntnisse hinausgehen.

⁸ Die hier geschilderten Limitationen bei der Zuordnung von GER-Niveaus anhand von in der Kommunikation und schriftlichen Darstellung üblichen Anforderungsumschreibungen zeigen auch die Ergebnisse der Inserenten-Nachbefragungen, siehe hierzu Kapitel 4.4.1. Dies gilt insbesondere für die Abgrenzung des mittleren Anforderungsbereichs B1/B2.

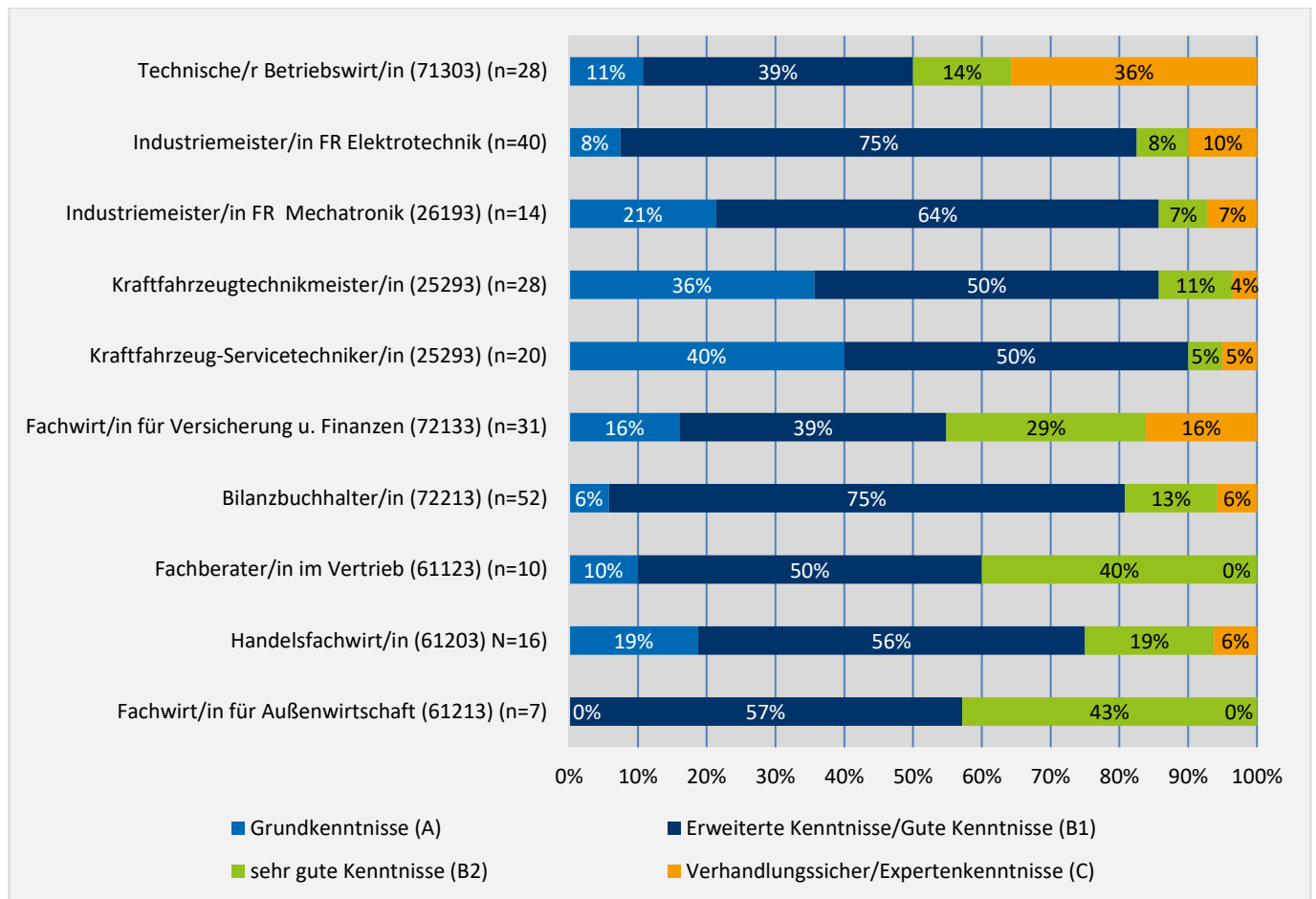
⁹ Beim Vergleich der jeweiligen Fortbildungen sind einschränkend unterschiedliche Fallzahlen bei den verwertbaren Stellenanzeigen zu berücksichtigen.

Abbildung 17: Kategorisierte Niveauanforderungen englischer Sprachkenntnisse* – 3 Kategorien



(*GER-Niveaustufen: siehe Hinweise/Limitationen bzgl. der Zuordnung unter „Niveauanforderungen“, S. 53-54)

Abbildung 18: Kategorisierte Niveaunanforderungen englischer Sprachkenntnisse* – 4 Kategorien



(*GER-Niveaustufen: siehe Hinweise/Limitationen bzgl. der Zuordnung unter Niveaunanforderungen. S. 53-54)

Unter Berücksichtigung der dargestellten Einschränkungen in der Zuordnung zu den jeweiligen Niveaustufen legen die Ergebnisse nahe, dass gehobene Fachkräfte in den betrachteten Fortbildungsbereichen, die stellenprofilbezogenen über Englischkenntnisse verfügen müssen, selten Kompetenzen benötigen, die über die Niveaustufe B1 hinausgehen. Diese Ergebnisse decken sich mit den Ergebnissen der Erwerbstätigenbefragung (Kapitel 4.2). Ausnahmen bilden diesbezüglich wie zuvor erwähnt, Fachberater/innen im Vertrieb, Fachwirte/Fachwirtinnen für Versicherung und Finanzen, Fachwirte/Fachwirtinnen für Außenwirtschaft und insbesondere Technische Betriebswirte/Technische Betriebswirtinnen.

4.3.3.2 Einflussfaktoren auf Fremdsprachenbedarf und fremdsprachliche Niveauanforderungen

Auf Basis der quantitativen Auswertung der Stellenanzeigenanalysen lassen sich mit Hilfe von bivariaten Zusammenhangsberechnungen Einflussfaktoren auf den Fremdsprachenbedarf und die gewünschten Niveauanforderungen identifizieren bzw. gängige und naheliegende Hypothesen hierzu testen.

Internationale Geschäftstätigkeit

Nicht nur mit Blick auf den in Kapitel 2 dargestellten Stand der Forschung erscheint es naheliegend, dass insbesondere in Unternehmen mit internationaler Ausrichtung Beschäftigte mit Englischkenntnissen benötigt werden. Unter der Annahme, dass international agierende Unternehmen dies in den Stellenanzeigen werbend erwähnen, zeigen bzw. bestätigen die erfassten Stellenanzeigen einen Zusammenhang bezüglich der Merkmale „Internationale Tätigkeit“ bzw. „Keine internationale Tätigkeit“ des Unternehmens und dem signalisierten Englischbedarf („Englisch: ja“ bzw. „Englisch: nein“). So nannten 74 Prozent der international tätigen Unternehmen Englischkenntnisse als Kompetenzanforderung im Stellenprofil, wohingegen lediglich 29 Prozent der nicht international tätigen Firmen diese Anforderung nannte (Tabelle 11).

		Englischkenntnisse	
		ja (n=256)	nein (n=232)
Unternehmen international, weltweit tätig	ja (n=258)	73,6%	26,4%
	nein (=230)	28,7%	71,3%

Zeilenprozent; Chi-Quadrat Pearson: Wert =98,504 zweiseitige statistische Signifikanz auf dem 0,000-Niveau
Quelle: Quantitativ erfasste Stellenanzeigen aus Textkernel/Jobfeed; eigene Berechnung

Tabelle 11: Zusammenhangsberechnung: internationale Geschäftstätigkeit und Englischbedarf

Ein signifikanter Einfluss der internationalen Marktausrichtung bzw. internationalen Geschäftstätigkeit existiert auch mit Blick auf die englischsprachigen Niveauanforderungen. In die Analyse einbezogen wurden hierbei Stellenanzeigen mit Englischanforderungen im Kompetenzprofil, da sich nur für solche Stellen die Niveauanforderungen ermitteln ließen. Unterschiede zeigen sich insbesondere dahingehend, dass international tätige Unternehmen zu höheren Anteilen (31 %) sehr gute oder verhandlungssichere Kenntnisse forderten, als Unternehmen ohne internationaler Tätigkeit (16 %). Umgekehrt waren für 31 Prozent der nicht international aktiven Firmen für Positionen mit englischsprachigen Kompetenzanforderungen Grundkenntnisse ausreichend, wohingegen bei international agierenden Unternehmen der Anteil bei zehn Prozent lag (vgl. Tabelle 12).

		Englischkenntnisse		
		Grundkenntnisse (A)* (n=36)	Gute/Erweiterte Kenntnisse (B)* (n=132)	Sehr gute Kenntnisse, Verhandlungssicher (C)* (n=63)
Unternehmen international, weltweit tätig	ja (n=169)	10,1%	58,6%	31,4%
	nein (=62)	30,6%	53,2%	16,1%
Zeilenprozente; Chi-Quadrat Pearson: Wert = 16,1421 zweiseitige statistische Signifikanz auf dem 0,000-Niveau Quelle: Quantitativ erfasste Stellenanzeigen aus Textkernel/Jobfeed, eigene Berechnung *GER-Niveaustufen: siehe Hinweise/Limitationen bzgl. der Zuordnung unter Abschnitt 4.3.3.2, S. 53-54)				

Tabelle 12: Zusammenhangsberechnung: Internationale Geschäftstätigkeit und Niveauanforderungen (3 Kategorien)

Der genannte Einfluss zeigt sich auch, wenn vier fremdsprachliche Niveauebenen zugrunde gelegt werden, vgl. Tabelle 13.

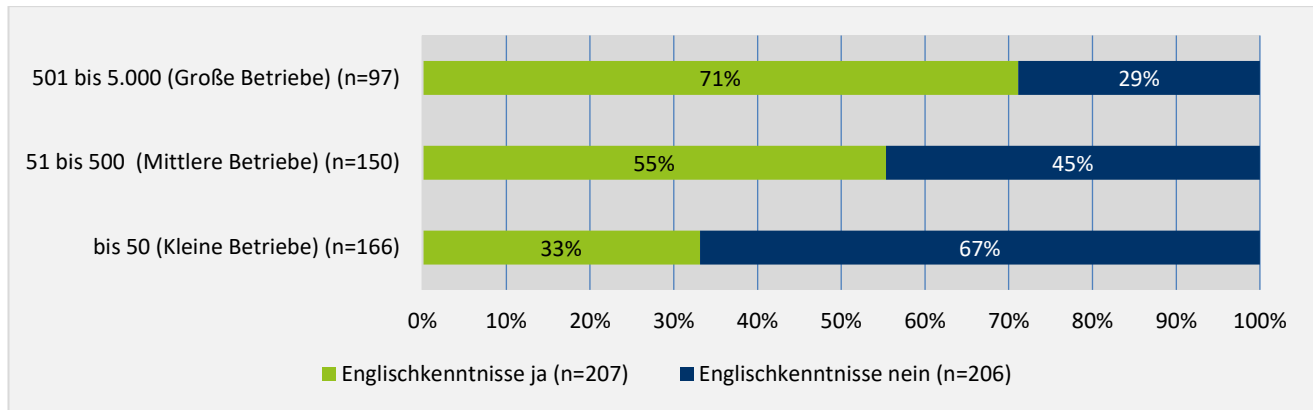
		Englischkenntnisse			
		Grundkenntnisse (A)* (n=36)	Gute/Erweiterte Kenntnisse (B1)* (n=132)	Sehr gute Kenntnisse (B2)* (n=38)	Expertenkenntnisse/ Verhandlungssicher/ fließend (C)* (n=25)
Unternehmen international, weltweit tätig	ja (n=169)	10,1%	58,6%	18,9%	12,4%
	nein (=62)	30,6%	53,2%	9,7%	6,5%
Zeilenprozente; Chi-Quadrat Pearson: Wert =16,421 zweiseitige statistische Signifikanz auf dem 0,001-Niveau Quelle: Quantitativ erfasste Stellenanzeigen aus Textkernel/Jobfeed, eigene Berechnung *GER-Niveaustufen: siehe Hinweise/Limitationen bzgl. der Zuordnung unter Abschnitt 4.3.3.2,S. 53-54)					

Tabelle 13: Zusammenhangsberechnung: Internationale Geschäftstätigkeit und Niveauanforderungen (4 Kategorien)

Betriebsgröße

Die Bedeutung der Unternehmens- und Betriebsgröße für den Fremdsprachenbedarf wurde in bisherigen Studien hervorgehoben (vgl. Kapitel 2). Aus diesem Grund wurde der Einfluss der Betriebsgröße auch in der vorliegenden Studie geprüft. Die nachfolgend dargestellten bivariaten Zusammenhangsberechnungen unterstreichen diesbezüglich die zentrale Bedeutung dieser Variablen. Während in den analysierten Stellenanzeigen von kleinen Betrieben (bis zu 50 Mitarbeiter) nur für ein Drittel der Fälle (33 %) Englischkenntnisse als Kompetenz für das Stellenprofil genannt wurden, waren dies bei Betrieben mittlerer Größe mit bis zu 500 Mitarbeitern 55 Prozent und bei großen Betrieben (501 bis 5.000 Mitarbeiter) 71 Prozent (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Zusammenhangsanalyse: Englischbedarfe nach Betriebsgröße



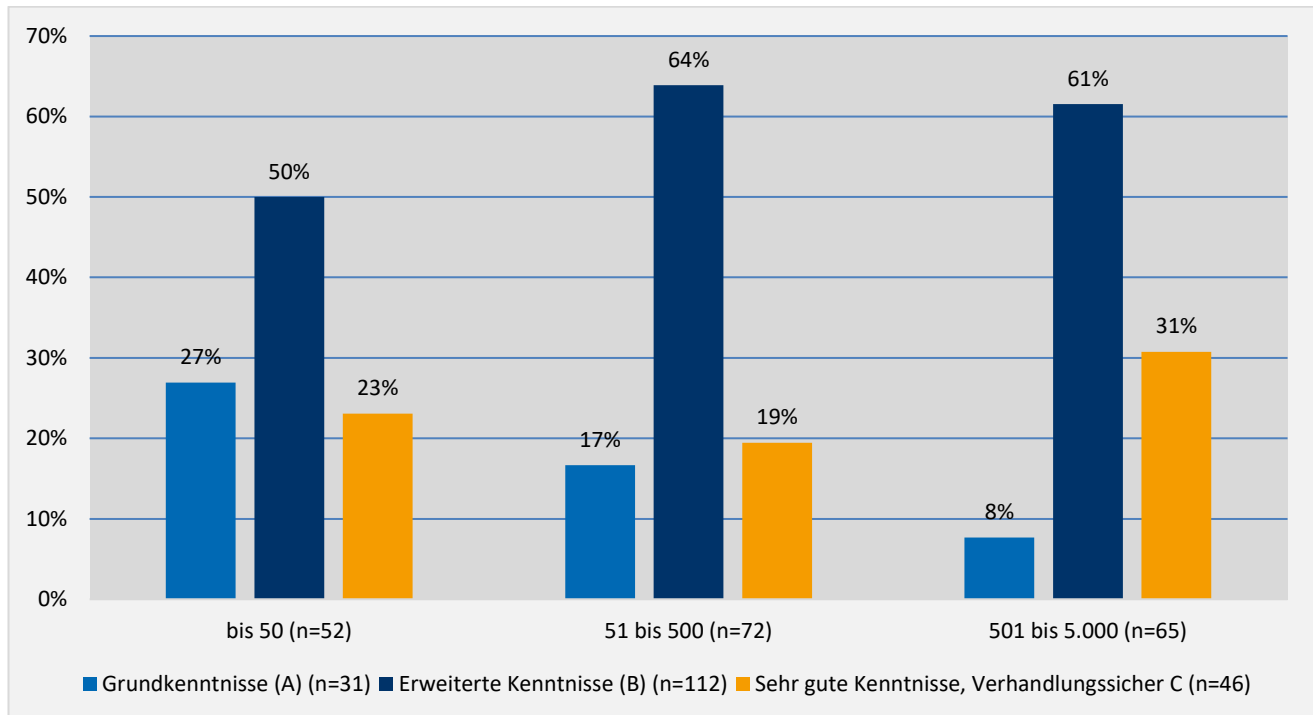
Chi-Quadrat Pearson: Wert =27,926, statistische Signifikanz auf dem 0,000-Niveau

Quelle: Quantitativ erfasste Stellenanzeigen aus Textkernel/Jobfeed, eigene Berechnung und Darstellung

Zur Analyse des Einflusses der Betriebsgröße auf das geforderte Englischniveau konnten in der nachfolgenden Auswertung nur Stellenanzeigen einbezogen werden, in denen Englischkenntnisse im Stellenprofil angegeben und entsprechende Angaben zum gewünschten Niveau gemacht wurden.

Auch die Ergebnisse dieser Analyse verdeutlichen betriebsgrößenspezifische Unterschiede. So ist der Anteil an Betrieben, die in ihren Stellenanzeigen lediglich Englisch-Grundkenntnisse voraussetzen, bei kleinen Betrieben mit 27 Prozent signifikant höher, als bei mittelständischen Betrieben (17 %) und bei großen Betrieben (8 %). Umgekehrt suchen große Betriebe häufiger nach gehobenen Fachkräften mit sehr guten oder verhandlungssicheren Englischkenntnissen, als dies bei Klein- und Mittelständischen Firmen der Fall ist (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Englischsprachliche Niveauanforderungen* nach Betriebsgröße



Chi-Quadrat Pearson: Wert = 9,435, statistische Signifikanz auf dem 0,05-Niveau

Quelle: Quantitativ erfasste Stellenanzeigen aus Textkernel/Jobfeed; eigene Berechnung und Darstellung

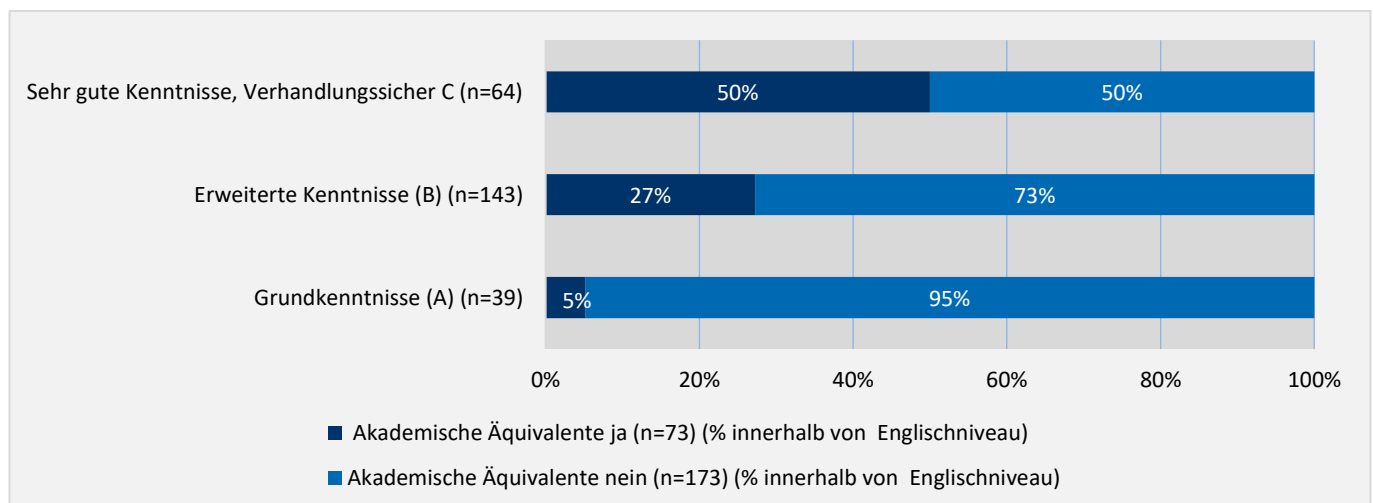
*GER-Niveaustufen: siehe Hinweise/Limitationen bzgl. der Zuordnung unter Abschnitt 4.3.3.2, S. 53-54

Akademische Äquivalente

Wie zuvor im Abschnitt 4.3.3.2 dargestellt, wurde im Rahmen der Stellenanzeigenanalyse auch erfasst, inwiefern die Stellen nicht nur gehobene Fachkräfte mit abgeschlossener Aufstiegsfortbildung, sondern auch für (Fach-)Hochschulabsolventinnen und (Fach-)Hochschulabsolventen („akademische Äquivalente“) ausgeschrieben wurde. Diese Variable wurde in der weiteren Auswertung dazu genutzt, um zu prüfen, ob Stellen, die ein höheres Englischniveau erfordern, signifikant häufiger auch für potentielle Bewerber/innen mit akademischer Qualifizierung ausgeschrieben werden. Einbezogen werden konnten nur solche Fälle, die Informationen für beide Variablen enthielten.

Die Ergebnisse dieser Auswertung (vgl. Abbildung 21) verdeutlichen, dass in der Tat Stellen, die Englischkenntnisse auf einem sehr guten oder verhandlungssicheren Niveau erfordern, signifikant häufiger auch für (Fach-)Hochschulabsolventinnen und (Fach-)Hochschulabsolventen ausgeschrieben waren, als Stellen, die erweiterte Kenntnisse und Grundkenntnisse erfordern. Während 50 Prozent der Stellen mit hohen Kompetenzanforderungen auch für Akademiker/innen ausgeschrieben wurden, lagen die Anteile bei Anforderungsprofilen mit erweiterten Anforderungen bei 27 Prozent und nur fünf Prozent der Stellenanzeigen mit Englisch-Grundkenntnissen adressierten gleichermaßen für (Fach-)Hochschulabsolventen.

Abbildung 21: Zusammenhangsanalyse: Akademische Äquivalente und Englischniveau*



Chi-Quadrat Pearson: Wert = 24,258, statistische Signifikanz auf dem 0,000-Niveau

Quelle: Quantitativ erfasste Stellenanzeigen aus Textkernel/Jobfeed, eigene Berechnung und Darstellung

*GER-Niveaustufen: siehe Hinweise/Limitationen bzgl. der Zuordnung unter Abschnitt 4.3.3.2, S. 53-54

Zusammenfassend verdeutlichen die Ergebnisse der Stellenanzeigenanalysen einen insgesamt geringen Bedarf an englischen Sprachkompetenzen, der allerdings nach Fortbildungsabschluss, Internationalität und Größe des Betriebs variiert. Unter Berücksichtigung methodischer Einschränkungen legen die Befunde nahe, dass Fachkräfte, die für die Ausübung ihrer Tätigkeit Englischkenntnisse benötigen, in der Regel mit erweiterten Kenntnissen auskommen. Ausgenommen hiervon sind insbesondere Fortbildungen auf höherem DQR Niveau (Technische/r Betriebswirt/in), aber auch Fortbildungsbereiche mit einem hohen internationalen Tätigkeitsprofil (Fachwirt/in für Außenwirtschaft). Für Fortbildungen aus dem Finanzdienstleistungsbereich ist der Anteil an Stellenanzeigen, die Englischkenntnisse fordern, eher gering.

4.4 Inserenten-Nachbefragung

In diesem Kapitel wird zu Beginn ein Resümee über die Feldphase mit Überblick über die realisierten Interviews und die gewonnenen Erkenntnisse in Bezug auf die Zuordnung von Anforderungsformulierungen aus den Stellenanzeigentexten zu Niveaustufen des GER gegeben.

Anschließend werden die Erkenntnisse aus den Interviews zu den betrieblichen fremdsprachlichen Bedarfslagen des jeweiligen Fortbildungsabschlusses dargestellt.

Fortbildungsübergreifend gefasst werden die gewonnenen Erkenntnisse in Bezug auf:

- ▶ Begründungen bei der Priorisierung von Kompetenzen,
- ▶ tätigkeitsbezogene Anwendungssituationen und Nutzungskontexte,
- ▶ fremdsprachliche Kompetenzfeststellung,
- ▶ Strategien der fremdsprachlichen Bedarfsdeckung.

Erkenntnisse in Bezug auf die fremdsprachliche Relevanz auf Ausbildungs- und Fachkräfteebene konnten im Kontext der Interviews für den Fortbildungsabschluss Industriemeister/in Elektro gewonnen werden.

4.4.1 Realisierte Interviews und Erkenntnisse in Bezug auf den Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER)

In der Feldphase gestaltete sich die Akquise der gewünschten Interviewpartner über Kontaktaufnahme per Telefon oder per Mail, nach mehrmaligem telefonischen Nichterreichen, schwierig. Kennzeichnend für die Interviewsituationen waren durch zeitliche Limitationen der Gesprächspartner/innen bedingte kurze Ad-hoc-Gespräche zu ausgewählten Aspekten des Leitfadens. Für die meisten der Interviews wurden keine Aufnahmen realisiert. Die Anzahl der Interviews für Stellenanzeigen für den Fortbildungsabschluss Industriemeister/in Elektrotechnik wurde vor diesem Hintergrund erhöht. In den Ad-hoc-Gesprächen offenbarten sich teilweise Erinnerungslücken bei den Befragten. Tabelle 14 zeigt die pro Fortbildungsabschluss realisierten Interviews unter Angabe der Position aus der Stellenanzeige, der Branche und des signalisierten Englischbedarfs. Hierbei werden die, in den jeweiligen Stellenanzeigentexten formulierten Niveauangaben bezüglich der Kompetenzanforderungen, den erfragten Niveauzuordnungen nach GER gegenübergestellt. In den im Projekt erfassten Stellenanzeigen spielt die Angabe der Fremdsprachenanforderung unter Nutzung der GER-Niveaustufen keine Rolle. Auch lassen sich den Stellenanzeigen aus den Angaben zu den signalisierten Englischbedarfen kaum Informationen über relevante Kompetenzbereiche entnehmen. Um Hinweise auf relevante Kompetenzbereiche zu erhalten, wurden daher Anwendungssituationen und Nutzungskontexte erfragt, siehe nachfolgenden Abschnitt 4.4.4. Die Gegenüberstellung der Englischanforderungen aus dem Text zu den im Interview getroffenen Niveauzuordnungen zum GER verdeutlicht nochmals die bereits bei der Datenerfassung aufgetretene Problematik (siehe Abschnitt 4.3.3.1) der formulierungstechnischen Zuordnung, insbesondere der Anforderung „sehr gute Kenntnisse“ zu einem der beiden GER-Niveaus B1 oder B2.

So waren für einen der befragten Personalverantwortlichen (37_IME_E Messtechniker QM) die geforderten „sehr guten Englischkenntnisse“ gleichbedeutend mit der Niveaustufe B1 des GERs. Dies sei im Prinzip, so der Befragte, allerdings noch kein hohes Niveau, da er die Niveauabstufungen in „gut“, „sehr gut“,

„verhandlungssicher“ und „Muttersprachler“ unterteile. Demnach wären „gute Kenntnisse“ im A-Bereich zu verorten. In besagtem Interview war der GER bekannt, es wurde auf diesen bei der Frage zur Konkretisierung der fremdsprachlichen Anforderung ungefragt Bezug genommen. In einem weiteren Interview war der GER ebenfalls bekannt. Die Anforderung „sehr gute Kenntnisse“ wurde dem B2-Niveau zugeordnet (77_IME_E Leiter Betriebswerkstatt).

Im Außenhandel wurden die in der Stellenanzeige genannten „sehr guten Kenntnisse“ nach erläuternden Hinweisen zum GER „im B Bereich“ verortet, ohne dass eine exakte Niveaustufe genannt werden konnte (FA_E_1 Zoll und Exportsachbearbeiter). Der GER war eher vom Hörensagen bekannt.

Im kaufmännischen Bereich (Bilanzbuchhalter/in, Fachwirt/in Versicherungen und Finanzen) ist der GER und dessen Einstufung bekannt. Meist werden die Qualifikationsstufen B1 bis C1 vorausgesetzt. Im Einzelfall wurde A1 bis B2 als nicht ausreichend angesehen und C2 als Voraussetzung verlangt (FWF_E_10_Consultant Banking).

Zuzuordnender Fortbildungsabschluss	Positionsbezeichnung/ Stellentitel	Branche/ Branchensegment	Anonymisierungskürzel	Englisch (ja/nein)	Anforderung im Anzeigentext
					GER-Niveau-Stufe bei Nennung im Interview
Fachwirt/in für Außenwirtschaft	Zollspezialist (m/w)	Außenhandel Metallverarbeitung	FA_1 Zollspezialist	nein	not applicable (n.a.)
Fachwirt/in für Außenwirtschaft	Zoll-und Export-sachbearbeiter	Außenhandel Maschinenbau	FA_E_1 Zoll-und Exportsachbearbeiter	ja	Sehr gute Kenntnisse B-Bereich
Handelsfachwirt/in	Teamleiter Service & Beratung (m/w)	Interessens-vertretung	HF_4 Teamleiter Service und Beratung	nein	n.a.
Handelsfachwirt/in	Bezirksleiter/in	Einzelhandel mit Textilien	HF_7 Bezirksleiter	nein	n.a.
Handelsfachwirt/in	Kaufmännische/r Vertriebsleiter/i	Großhandel	HF_E_4 Kaufmännischer Vertriebsleiter	ja	Gute Kenntnisse vorteilhaft Keine Nennung
Industriemeister/in Elektrotechnik	Leitung Elektriker mit Projektierung Gesamtgebäudeanlage	Pharmahersteller	68_IME_E Leitung Elektrik	ja	Gute Kenntnisse Keine Nennung
Industriemeister/in Elektrotechnik	Leiter/in Betriebswerkstatt	Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten/ Elektronischen Erzeugnissen	77_IME_E Leiter Betriebswerkstatt	ja	Gute Kenntnisse B1
Industriemeister/in Elektrotechnik	Mitarbeiter/in Arbeitsvorbereitung	Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten/Elektronischen Erzeugnissen	35_IME_E Arbeitsvorbereitung	ja	Gute Kenntnisse Keine Nennung
Industriemeister/in Elektrotechnik	Ausbilder/in	Maschinenbau	94_IME_E Ausbilder	ja	Gute Kenntnisse Keine Nennung
Industriemeister/in Elektrotechnik	Messtechniker/in QM	Herstellung elektrischer Ausrüstungen	37_IME_E Messtechniker	ja	Sehr gute Kenntnisse B1
Industriemeister/in Elektrotechnik	Projektleiter/in Elektro	Reparatur von Maschinen und Anlagen	59_IME_E Projektleiter	ja	Grundkenntnisse Keine Nennung
Industriemeister/in Elektrotechnik	Fertigungsleiter/in	Herstellung von Datenverarbeitungs	97_IME_E Fertigungsleiter	ja	Verhandlungssicher

Zuzuordnender Fortbildungsabschluss	Positionsbezeichnung/ Stellentitel	Branche/ Branchensegment	Anonymisierungskürzel	Englisch (ja/nein)	Anforderung im Anzeigentext
					GER-Niveau-Stufe bei Nennung im Interview
		- geräten/ Elektronischen Erzeugnissen			Keine Nennung
Industriemeister/in Elektrotechnik	Servicetechniker/in	Rekrutierungs-dienstleister	22_IME_E Servicetechniker	ja	Keine Angabe
Industriemeister/in Elektrotechnik	Technischer Leiter	Lebensmittelherstellung	71_IME_E Technischer Leiter	ja	Keine Nennung/Kann-Anforderung
					Keine Nennung
Industriemeister/in Elektrotechnik	Bauleiter/in Automatisierung	Maschinenbau	93_IME Bauleiter	nein	n.a.
Industriemeister/in Elektrotechnik	Fertigungsleiter/in	Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten/Elektronischen Erzeugnissen	53_IME Fertigungsleiter	nein	n.a.
Industriemeister/in Elektrotechnik	Kundendienstleiter/in	Herstellung sonstiger Waren	59_IME Kundendienstleiter	nein	n.a.
Technische/r Betriebswirt/in	Technische/r Einkäufer/in	Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten/Elektronischen Erzeugnissen	113_TB_E Technischer Einkäufer	ja	Ausgezeichnete Kenntnisse
					Keine Nennung
Technische/r Betriebswirt/in	Technische/r Einkäufer/in	Ingenieurbüro	122_TB_E Technischer Einkäufer	ja	Sehr gute Kenntnisse
					Keine Nennung
Technische/r Betriebswirt/in	Arbeitsvorbereiter/in	Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	122_Arbeitsvorbereiter	nein	n.a.
Bilanzbuchhalter/in	Finance / Controlling /Bilanzbuchhalter/in	Ingenieurbüro	BB_E_15	ja	Exzellente Englischkenntnisse
					B2, C1
Bilanzbuchhalter/in	Kontokorrentbuchhalter/in	Handel	BB_E_50	nein	n.a.
Bilanzbuchhalter/in	Bilanzbuchhalter / Finanzbuchhalter (m/w) Bereich Buchhaltung und Rechnungswesen	Buchhaltung und Rechnungswesen	BB_E_53	ja	Keine Nennung
					Keine Nennung
Fachwirt/in für Finanzen und Versicherungen	Akquisiteur/in / Kundenbetreuer/in	Finanzen und Versicherungen	FWF_E_1	ja	Sehr gute Kenntnisse
					B1, B2-
Fachwirt/in für Finanzen und Versicherungen	Consultant Banking /Unternehmensberater/in	Finanzen und Versicherungen	FWF_E_10	ja	Verhandlungssicher
					C1, C2
KFZ-Sevicetechniker/in; KFZ-Technikmeister/in Serviceberater/in interne Fahrzeuge (m/w)		Industrie/Technik Kfz	K_S_E_10	ja	Keine Nennung
					Keine Nennung
KFZ-Sevicetechniker/in; KFZ-Technikmeister/in	Servicetechniker/-in In-/Ausland	Industrie/Technik Kfz Spezialfahrzeuge	K_S_E_36	ja	Keine Nennung
					Keine Nennung

Tabelle 14: Übersicht über durchgeführte Interviews

4.4.2 Erkenntnisse zu den betrieblichen Bedarfslagen allgemein und nach Fortbildungsabschlüssen

Die Interviews unterstreichen den Einfluss des jeweiligen Unternehmensprofils, der Branche und die in der Tätigkeit zu erwartenden Anwendungssituationen auf die fremdsprachliche Bedarfslage der zu besetzenden Positionen. Sie zeigen auch, dass Englisch als Fremdsprache aus betrieblicher Sicht für die Ausübung der Tätigkeiten als relevant angesehen wird, im Sinne im Interview benannter Anwendungssituationen, wenn ein Bedarf in der Stellenanzeige signalisiert wurde.

Allerdings ist die Fremdsprache meist nicht das prioritäre Einstellungskriterium, selbst wenn Englisch für die Tätigkeit aus betrieblicher Sicht von hoher Relevanz ist. Begründet wird dies damit, das Sprachen erlernbar seien und fehlende Kenntnisse durch die Stelleninhaberin bzw. den Stelleninhaber erworben werden könnten bzw. müssten.

Im gewerblich technischen Bereich (Industriemeister/in Elektrotechnik) und im kaufmännischen Bereich (Bilanzbuchhalter/in) wird dies exemplarisch an folgenden Aussagen deutlich:

*„Fachkenntnisse sind für diese Stelle wichtiger, Englisch kann man lernen“
(77_IME_E Leiter Betriebswerkstatt)*

*„Das Fachliche steht in unseren Stellenausschreibungen ganz oben, das ist uns das Wichtigste. Wenn dann noch jemand Englisch kann, ist das gut.“
(FWF_1_Kundenbetreuer)*

Auch bei einigen international tätigen Unternehmen mit Auslandsstandorten wurde zwar durchgängig in den Anzeigen „gute“ oder „sehr gute“ Englischkenntnisse gefordert; bei der Mehrzahl der Befragten werden die Prioritäten bei der Einstellung jedoch anders gesetzt, so dass im Abgleich mit anderen Kompetenzen als Minimumanforderung an den Bewerber ausbaufähige Englischkenntnisse gestellt werden.

*„[Englische Sprachkompetenzen] .. kann man ja noch ein bisschen in/ anlernen auch. Also man muss schon Grundkenntnisse haben, aber mit verhandlungsmäßig (Anm. d. Autors verhandlungssicher) kann man ja noch Schulungen durchführen. Aber es muss halt was da sein.“
(97_2_IME_E Fertigungsleiter)*

Vergleichbare Tendenzen finden sich auch in den Interviews im Groß- und Einzelhandel. Zweisprachigkeit sei gerne gesehen (dies bezieht sich nicht nur auf englische Fremdsprachenkompetenzen, sondern auch auf Fremdsprachen, die für die Kundeninteraktion im Filialbetrieb des Einzelhandels von Vorteil sind), ist allerdings kein Einstellungskriterium (HF_7 Bezirksleiter).

Abschnitt 4.4.3 fasst in diesem Zusammenhang weitere Begründungen zur Priorisierung anderer Kompetenzen im Vergleich zu fremdsprachlichen Kompetenzen zusammen.

Bei den befragten Betrieben, die in den Stellenanzeigen keine Englischkenntnisse forderten und bei denen sowohl das Unternehmensprofil als auch die genannten Tätigkeiten oder Einsatzgebiete keine Englischbedarfe signalisierten, waren die Interviewaussagen dahingehend konsistent, dass keine betrieblich relevanten Englischbedarfe für die Positionen gesehen wurden.

Drei Betriebe waren zur Relevanz von Englisch als Fremdsprache befragt worden, die keine Englischkompetenz in der Stellenanzeige gefordert hatten, bei denen aus den Angaben zur Tätigkeit und den Unternehmensinformationen jedoch hervorging, dass diese eine Relevanz für die Position haben könnte. Im ersten Fall war ein Meister/eine Meisterin im Bereich Elektrotechnik für die Position des Bauleiters/der Bauleiterin im Bereich Automatisierungstechnik (93_IME Bauleiter) für Tätigkeiten im In- und Ausland gesucht worden. Für die Tätigkeit in dieser Position würde eher kein Englisch benötigt werden, da das Unternehmen als Nachauftragnehmer über ein deutsches Unternehmen ins Ausland ginge. Im zweiten Fall war ein Kundendienstleiter im Innen- und Außendienst (59_IME_E_Kundendienstleiter) gesucht worden. Im Gespräch wurde eine Englischrelevanz bestätigt, jedoch mit der Abmilderung versehen, dass das Unternehmen international tätig sei, die meisten Kunden jedoch in Deutschland ansässig wären. Englisch sei nicht in die Stellenanzeige aufgenommen worden, um das Bewerberfeld nicht einzuschränken. Im dritten Fall sollte die Position einer Zoll- und Exportsachbearbeitung (FA_1_Zollspezialist/-in) besetzt werden. Im Interview wurde eine Relevanz von Englisch mit der Begründung bestätigt, dass Auslandsgeschäfte getätigt würden. Die Gewinnung von Fachkräften mit den im Einsatzbereich prioritär erforderlichen fachlichen Spezialkenntnissen wäre jedoch grundsätzlich schwierig, da es kaum Spezialisten gäbe. Es sei bei der Stellenbesetzung davon ausgegangen worden, dass der Stelleninhaber Englischkenntnisse mitbringen würde. Ob die Nennung von Fremdsprachenkompetenzen im Anzeigentext vergessen oder bewusst nicht aufgenommen wurde, kann nicht beurteilt werden.

Handelsfachwirt/in und Fachwirt/in für Außenwirtschaft

Die durchgeführten Interviews für den Handel bzw. dem Handel zuzuordnende Fortbildungsabschlüsse (Handelsfachwirt/in, Fachwirt/in für Außenwirtschaft) unterstreichen bezüglich der Relevanz von englischen Sprachkompetenzen die erwarteten Unterschiede zwischen Einzelhandel, Großhandel und Außenhandel. Im Außenhandel sind Englischkenntnisse in der Regel erforderlich. Im Großhandel hängt die Bedeutung von Englischkenntnissen in erster Linie von der Kundenstruktur ab. Bei einer überwiegend deutschsprachigen Kundenstruktur sei Englisch kein „Muss“, aber von Vorteil (HF_E_4-Kaufmännischer Vertriebsleiter). Im Einzelhandel verdeutlicht ein Interview zu einer operativen mittleren Führungsposition im Textileinzelhandel die geringe Relevanz von Englischkenntnissen und thematisiert zugleich eine andere Problematik bei einigen Bewerbern, und zwar den Aspekt von „Deutsch als Fremdsprache“, d.h. einer zum Teil nicht ausreichenden deutschen Sprachkompetenz (HF_7_Bezirksleiter). Im zweiten Fall (FA_1 Zollspezialist), wurden u.a. Fachwirte/Fachwirtinnen im Außenhandel gesucht. Für die Position wurde eine gewisse Relevanz vor dem Hintergrund zu tätiger Auslandsgeschäfte genannt. Gleichzeitig wurde die besondere Priorisierung der fachlichen Spezialkenntnisse für die Position betont.

Bilanzbuchhalter/in und Fachwirt/in für Finanzen und Versicherungen

Die Interviews im Bereich Finanzen (Bilanzbuchhalter/in, Fachwirt/in für Finanzen und Versicherungen) verdeutlichen, dass die Relevanz von Fremdsprachen abhängig vom Unternehmensprofil und den damit

zusammenhängenden gegebenenfalls ausländischen Kundenkontakten/Auftragnehmern und mit den Einbindungen in ausländische Unternehmen/Tochterunternehmen einhergeht. Englische Sprachkompetenz wird in diesen Branchen zwar vorausgesetzt, stellt aber nicht die Kernkompetenz dar. Fachliche Kompetenzen im jeweiligen Berufsbereich sind ausschlaggebend für eine Einstellung. Sollten erweiterte Englischkenntnisse notwendig sein, so werden diese vermehrt durch In-house-Schulungen kompensiert (FWF_E_1; BB_E_53). Herausgehoben ist ein Interview im Banken/Consulting-Bereich. Auf Grund der Kundenstruktur ist Englisch generelle Arbeits-/Geschäftssprache, da das Unternehmen global agiert und entsprechende Dependancen führt. Deutsch fungiert hier als „Fremdsprache“ und wird im Bedarfsfall vermittelt (FWF_E_10_ Consultant Banking).

Industriemeister/in der Fachrichtung Elektrotechnik

Der Fokus der Interviews richtete sich auf Positionen, die durch das Einsatzgebiet und die Tätigkeitsdarstellung als „klassische Industriemeisterpositionen“ (Leitungsfunktionen in den Bereichen Fertigung, Werkstatt und Instandhaltung, Elektrik im internen Anlagenbau, Ausbildung) in unterschiedlichen Branchen anzusehen sind. Daneben wurden Interviews für Spezialistentätigkeiten in der Arbeitsvorbereitung und Messtechnik durchgeführt. Insgesamt zeigt sich, dass die Relevanz von Englisch auch in diesen Bereichen von der Unternehmensstruktur im Hinblick auf vorhandene Auslandsstandorte oder der Zugehörigkeit des Betriebsstandortes zu ausländischen Unternehmen und den der jeweiligen Position zugeordneten Arbeitsaufgaben abhängt. So wird Englisch für die Tätigkeit benötigt, wenn die Ausübung der Tätigkeit die Kommunikation mit internationalen Betriebsstandorten oder dem im Ausland ansässigen Firmensitzen umfasst. Im Einstellungsverfahren wird Wert daraufgelegt, dass die benötigte Englischkompetenz mitgebracht wird. Zudem werden die geforderten Kompetenzen geprüft, wie folgendes Interview zeigt:

„Es war schwierig, jemanden zu finden, der auch Englischkenntnisse entsprechend mitbringt. Viele haben, also viele Bewerber haben jahrelange Erfahrung eben in deutschen Unternehmen gesammelt, wo Englisch vielleicht ein Thema war, aber wo es nicht regelmäßig gebraucht und gesprochen wurde. Jemanden zu finden, der relativ flüssig Englisch spricht, war schwierig.“

(68_IME_E Leiter Elektrik)

Das Unternehmen hatte für die ausgeschriebene Position einen Bedarf an „guten Englischkenntnissen“ signalisiert, benannte gleichzeitig „sehr gute Deutschkenntnisse“ als Anforderung. Dies legt nahe, dass am Betriebsstandort deutsche Sprachkompetenzen eine höhere Priorisierung erhalten. Ebenfalls als relevant erachten diese Betriebe Englischkenntnisse, wenn die Tätigkeit die Kommunikation mit internationalen Beschäftigten/externen Dienstleistern erfordert. Letztere Anwendungssituationen sind nicht nur in international ausgerichteten Betrieben zu vermuten. Den Einfluss der Branche und des Unternehmensprofils auf die Relevanz von Englisch als Fremdsprache und Unterschiede in der Bedeutung von fremdsprachlichen Kompetenzbereichen zeigt insbesondere ein Interview aus der Lebensmittelbranche. Hier wurde ein (Industrie-)Meister/eine (Industrie-)Meisterin im Bereich Elektrotechnik für die Position Technische Leitung (71_IME_E Technische/r Leiter/-in) gesucht. Im Gespräch wurde deutlich, dass Englischkenntnisse zwar für die Programmierung und Steuerung der Anlagen relevant wären (Kompetenzbereich Rezeption),

nicht jedoch für die Kommunikation (u.a. Kompetenzbereich Interaktion), da im Unternehmensbereich andere Fremdsprachen relevanter seien.

Bei der Einordnung der Aussagen zu unter Abschnitt 4.4.4 gelisteten Verwendungssituationen ist zu beachten, dass einige der Kompetenzen Bestandteile der Berufsausbildung im Bereich der industriellen Elektroberufe sind (siehe Englischanforderung in den Ausbildungsrahmenplänen der industriellen Elektroberufe, Anhang A4). Hier sind insbesondere der Bereich des Lesens und Verstehens (Kompetenzbereich Rezeption) von Datenprotokollen oder Betriebsanleitungen sowie teilweise der Bereich schriftlicher Kommunikation (Kompetenzbereich Produktion) in Englisch zu nennen.

Technische/r Betriebswirt/in

Die Gewinnung von Interviewteilnehmern zur Befragung zu Positionen für Technische Betriebswirte/Technische Betriebswirtinnen gestaltete sich schwierig. Auch konnten sich die beiden Befragten zu Positionen im technischen Einkauf aufgrund der Vielzahl an Stellenausschreibungen nicht mehr an Einzelheiten der jeweiligen Stellenanzeige bzw. des Besetzungsverfahrens erinnern. Der Fokus der Interviews richtete sich auf Stellenanzeigen für Positionen im technischen Einkauf¹⁰. Wird Englisch auf diesen Positionen für die Ausübung der Tätigkeiten benötigt (z.B. weltweiter Einkauf verbunden mit Preisverhandlungen) und dies auch auf höherem Niveau, ist es trotzdem nicht das ausschlaggebende Einstellungskriterium, sofern andere Kompetenzen im gewünschten Maße vorhanden sind und fehlende Kenntnisse erworben werden (122_TB_E Technischer Einkäufer/-in).

Bankfachwirt/in

Das im Bereich Bankenwirtschaft (Bankfachwirt/in) geführte Interview zeigt, dass bei international agierenden Banken Englisch als Fremdsprache erforderlich ist (BF_E_5). Englisch ist bei Mutter- und Tochtergesellschaften die „Konzernsprache“. Darüber hinaus muss der internationale Markt beobachtet werden, d.h. das Lesen und Anwenden auch englischsprachiger Informationen und Dokumente ist notwendig, um Kunden adäquat beraten zu können.

Kfz-Servicetechniker/in und Kfz-Technikermeister/in

Die Interviews legen den Schluss nahe, dass selbst in international agierende Kfz-Unternehmen der Einsatz der Fachkräfte eher auf regionaler oder lokaler Ebene erfolgt. Somit werden die technischen Kernkompetenzen als zentral gewertet (K_S_10, K_S_36). Englischkenntnisse werden eher zum Lesen technischer Unterlagen und Betriebsanleitungen benötigt und/oder für Produktbestellungen. Grund- bzw. Basiskenntnisse in der englischen Sprache sind meistens ausreichend.

¹⁰ Eine Aufschlüsselung der insgesamt für Technische Betriebswirt/innen erfassten Tätigkeitsfelder/Einsatzgebiete findet sich im Anhang A5

4.4.3 Begründungen in Bezug auf die Priorisierung von Fremdsprachenkompetenzen Gründe für eine niedrigere Priorisierung

Neben den mehrfach in Interviews genannten Argumenten der Priorisierung von Fachkenntnissen und der Erlernbarkeit von Fremdsprachen wurde vereinzelt ein Fachkräftemangel benannt. So wurde das Fehlen von Industriemeistern/Industriemeisterinnen im Bereich Elektrotechnik in einem Interview (37_IME_E Messtechniker QM) genannt.

Aufgrund der rückläufigen Bewerberinnen- und Bewerberzahlen im Ausbildungsbereich verdeutlichte ein Befragter eine größere Kompromissbereitschaft:

„Aber, ja, bei den Auszubildenden ist das Thema auch schwierig. Es werden immer weniger Auszubildende, da ja viele studieren. Deswegen ist man da schon ein bisschen nachsichtiger geworden, wenn die Englischkenntnisse nicht so gut sind und bereitet die dann mit Weiterbildungen auf Englisch vor bei uns im Unternehmen direkt.“ (94_IME Ausbilder)

Gründe für eine höhere oder hohe Priorisierung

Eine höhere Priorisierung von Fremdsprachenkompetenzen erfolgt insbesondere dort, wo *Auslandskontakte den Tätigkeitsbereich bzw. die tägliche Arbeit in stärkerem oder in hohem Maße prägen*, z.B. aufgrund regelmäßiger Interaktion mit Beschäftigten an verschiedenen Auslandsstandorten. Hier legten die Unternehmen (68_IME_E Leitung Elektriker; 94_IME_E Ausbilder) bei der Einstellung besonderen Wert auf das Vorhandensein der gewünschten Englischkenntnisse. Diese würden u.a. für zu erwartende firmeninterne Auslandskontakte im Tätigkeitsbereich benötigt:

„Es kann sein, dass ein Auftrag kommt von der Slowakei zum Beispiel. Kommt dann ein Auftrag rauf, der ist dann natürlich in Englisch. In Auftrag müsste er natürlich schon lösen/lesen können aber auch natürliche Rücksprache halten mit den Auszubildenden oder den Auszubildenden in der Slowakei vor Ort.“ (94_IME_E Ausbilder)

Interviews aus dem gewerblich-technischen Bereich (Industriemeister/in Elektrotechnik) und dem kaufmännischen Bereich (Bilanzbuchhalter/in, Fachwirt/in Finanzen Versicherungen) verdeutlichen, dass insbesondere dort, wo verschiedene „Länderteams“ sich regelmäßig in englischer Sprache austauschen, nicht nur in der Stellenanzeige höhere fremdsprachliche Kompetenzanforderungen gestellt, sondern diese im Einstellungsverfahren auch dementsprechend priorisiert werden. Folgendes Zitat illustriert, dass es im operativen Leitungsbereich firmeninternen Tätigkeiten geben kann, für die Englisch benötigt wird, die allerdings nur in international geprägten Unternehmen mit Auslandsstandorten von Relevanz sind, wenn international standortübergreifende Zusammenarbeit stattfindet:

„Das heißt, es gibt auch Teams in anderen Standorten, wo man sich regelmäßig austauscht, beziehungsweise, wo dieser Leiter des Elektrikerteams berichten muss und das erfolgt in der Regel in englischer Sprache.“ (68_IME_E Leitung Elektriker).

In diesen Unternehmen wurde seitens der Befragten auch darauf hingewiesen, dass im jeweiligen Unternehmen auf allen Stellen und Stufen Englisch gefordert würde bzw. hilfreich seien. Auch hier liegt die Begründung im konkreten Tätigkeitsbezug, der Fremdsprachenkompetenzen erfordert:

„Wir haben Stellen, da wird man sehr, sehr wenig Kundenkontakt haben, wenig Kommunikation mit, ja englischen Lieferanten oder ähnlichem, da reichen wirklich nur die absoluten Basics aus. Wir haben aber auch Stellen für Projektmanager, die tagtäglich mit allen möglichen internationalen Kunden zu tun haben, da erwarten wir dann entsprechend ein sehr hohes Niveau an Englischkenntnissen.“

(68_IME_E Leitung Elektriker)

Wichtig für die Priorisierung von Englischkenntnissen ist dabei nicht nur der Kompetenzbedarf bei der internen Kommunikation von Unternehmen mit Auslandsstandorten und der externen Kommunikation mit fremdsprachigen Kunden, sondern auch die Verständigung mit externen Dienstleistern, innerhalb des Betriebs bei internationalen Belegschaften und Arbeitsteams. Für letztgenannte Anwendungssituationen wird Englisch jedoch weniger als notwendig, sondern vielmehr als hilfreich für die Ausübung der Tätigkeit angesehen. Grundsätzlich wurde in den Interviews von Unternehmen mit Auslandsstandorten seitens der Befragten teilweise auch der Eindruck vermittelt, dass sich die Unternehmen in ihren Bedarfslagen nicht als Spiegelbild der Standardbedarfe auf dem Markt sehen, sondern damit die besondere Unternehmensstruktur bzw. Internationalität hervorheben.

So wird in einem Interview (35_IME_E Arbeitsvorbereitung) geäußert,

„dass in sämtlichen Stellenanzeigen Englisch gefordert würde und im Unternehmen hauptsächlich Ingenieure arbeiten würden. Die Mitarbeiter seien aus vielen Nationen zusammengesetzt, so dass Englisch allein für die Kommunikation in der Kantine schon hilfreich sei, auch wenn Englisch im Bereich der Fertigung weniger relevant wäre. Das Unternehmen sei nach eigener Einschätzung ein Sonderfall.“

Ähnlich zeigt sich dies einem Unternehmen der Bankenbranche. Auf Grund der Unternehmensstruktur (verschiedene internationale Standorte) und dem Schwerpunkt im internationalen Banken- und Börsengeschäft, ist Englisch Unternehmenssprache. Auch die Verbindung mit internationalen IT-Dienstleistern, macht es unumgänglich, neben den entsprechenden Fachkenntnissen, auch sehr gute bis verhandlungssichere Fremdsprachenkompetenzen zu besitzen. Das Unternehmen stellt dar, dass die Produkte auf unterschiedlichen internationalen Handelsplätzen vermarktet werden müssen und somit auch verhandlungssichere Englischkompetenz vorliegen muss, um Geschäfte abzuwickeln. Das Unternehmen hat sich in den vergangenen fünf Jahren grundlegend auf eine internationale Belegschaft ausgerichtet.

„Ja, Englisch ist zunehmend die Geschäftssprache bei uns. Anfangs [vor ca. 5 Jahren; Anmerk. d. Autor] war es auch noch okay, dass jemand kein Englisch konnte, aber das können sie inzwischen vergessen.“

(FWF_E_10_ Consultant Banking)

4.4.4 Tätigkeitsbezogene Anwendungssituationen und Nutzungskontexte

An dieser Stelle werden die aus den einzelnen Interviews zusammengetragenen Informationen zu den fremdsprachlichen Anwendungs- und Nutzungskontexten gebündelt und kategorisiert dargestellt. Unter der Überschrift „kommunikationsbezogene Anwendungssituationen“ werden Nennungen gefasst, die Anforderungen über alle vier fremdsprachlichen Kompetenzbereiche (Rezeption, Produktion, Interaktion, Mediation) erwarten lassen, wobei der Kompetenzbereich Interaktion, also die Fähigkeit zum Führen von Gesprächen, für die meisten Anwendungssituationen relevant sein dürfte. Anwendungssituationen, die vorrangig den Kompetenzbereich Rezeption fokussieren, sind unter der Überschrift „Daten- und Softwarebezogene Anwendungssituationen“ gefasst.

Kommunikationsbezogene Anwendungssituationen

- ▶ *Kommunikation mit internationalen Kundinnen/Kunden, internationaler Kundenkontakt*¹¹
- ▶ *Kommunikation mit fremdsprachigen Beschäftigten von Fremdfirmen/Dienstleistern, z.B. Wartung und Instandhaltung*¹²; *Exportabwicklung*¹³, *Produktabstimmung und Vertragsabwicklung*¹⁴, *Kommunikation per Videokonferenzen und Meetings*¹⁵
- ▶ *Austausch mit Kolleginnen/Kollegen an (englischsprachigen) Auslandsstandorten/Firmensitzen*¹⁶
- ▶ *Austausch mit Kolleginnen/Kollegen internationaler Herkunft am Betriebs-/Unternehmensstandort*¹⁷
- ▶ *Ausbildungsdurchführung: Kommunikation mit ausländischen Auszubildenden ohne bzw. mit wenig Deutschkenntnissen*¹⁸
- ▶ *Präsentation von Daten (Zahlenmaterial) aus englischsprachigen Quellen*¹⁹
- ▶ *Internationale Beratung von Kundinnen/Kunden*²⁰
- ▶ *Internationaler Lieferantenkontakt*²¹
- ▶ *Bearbeitung internationaler Aufträge*, hierzu gehört im Außenhandel z.B. auch Abwicklung von Exportaufträgen, Zollabwicklung, Frachtausschreibung und Frachtvergabe²²; *Bearbeitung internationaler Aufträge in der Fachkräfteausbildung*²³; *internationale Finanzgeschäfte; Finanztransfer*²⁴ z.B. *Buchhaltung, Rechnungswesen, Controlling, Reporting*²⁵.

¹¹ FWF_E_10_Consultant Banking

¹² 68_IME_E Leiter Elektrik

¹³ FA_1 Zollspezialist

¹⁴ FWF_E_10_Consultant Banking

¹⁵ BB_E_29_Finance/Controlling/Bilanzbuchhalter

¹⁶ 68_IME_Leitung Elektriker; 94_IME_E_Ausbilder; FWF_E_10_Consultant Banking; BB_E_15_Finance / Controlling / Bilanzbuchhalter

¹⁷ 94_IME_E_Ausbilder, 35_IME_E_Arbeitsvorbereitung; FWF_E_10_Consultant Banking

¹⁸ 94_IME_E_Ausbilder

¹⁹ 77_IME_E Leiter Betriebswerkstatt

²⁰ BB_E_15_Finance / Controlling / Bilanzbuchhalter; FWF_E_10_Consultant Banking

²¹ 122_TB_E Technischer Einkäufer

²² FA_E_1_Zoll-und Exportsachbearbeiter; FA_1_Zollspezialist

²³ 94_IME_E_Ausbilder

²⁴ FWF_E_10_Consultant Banking

²⁵ BB_E_53_Buchhaltung und Rechnungswesen

Daten- und Softwarebezogene Anwendungssituationen

- ▶ *Analyse, Abstimmung und Dokumentation fachlicher und technischer Anforderungen im Umfeld von IT-Systemen und in internationalen Projekten*²⁶
- ▶ *Programmierung, Steuerung von Anlagen/Maschinen*²⁷
- ▶ *Auswertung von Datenblättern/Datenprotokollen*²⁸

4.4.5 Erkenntnisse zu Strategien der fremdsprachlichen Kompetenzfeststellung

In den Interviews sollten die Befragten erläutern, wie sie die Eignung der Bewerber in Bezug auf die erforderliche Fremdsprachenkompetenz feststellen bzw. einschätzen würden. Ebenfalls wurde nach der Relevanz von Fremdsprachenzertifikaten gefragt. Die hierzu erhaltenen Antworten zeigen unterschiedliche Formen der Überprüfung, die in der Regel im Rahmen der Auswahlverfahren zur Stellenbesetzung stattfinden. Die Form der Kompetenzfeststellung variiert dabei nach Stellenprofil und benötigtem fremdsprachlichen Niveau. In den Interviews wurden folgende Formen der Kompetenzfeststellung genannt:

Überprüfung der fremdsprachlichen Kompetenzen im Gespräch

Eine in den Interviews mehrfach genannte Form der Kompetenzprüfung ist die Durchführung eines Einstellungsgesprächs, in Teilen oder in Gänze, in englischer Sprache (FWF_E_10_ Consultant Banking; FA_E_1 Zoll- und Exportsachbearbeiter, 68_IME_E Leiter Elektrik, 22_IME_E Servicetechniker), wie folgende Zitate exemplarisch verdeutlichen:

„...also bei dem Stelleninhaber, er hat angegeben, dass er sehr gute Englischkenntnisse hat und die prüfen wir natürlich zur Sicherheit in einem Interview vor Ort in XX ab. Das heißt, wir führen die Hälfte des Gespräches auf Deutsch und die andere Hälfte des Gespräches wechseln wir in das Englische, um auch diese Fachkenntnisse dann abzurufen.“

(68_IME_E Leiter Elektrik)

26 FWF_E_10_ Consultant Banking

27 71_IME_E Technischer Leiter

28 97_2_IME_E Fertigungsleiter

„... ich könnte Ihnen gerade eine E-Mail vom Kollegen weiterleiten, der am Montag ein Bewerbungsgespräch mit einer Amerikanerin führte. Die haben das Gespräch explizit nur auf Englisch geführt. Das heißt also, mit Deutsch kommen sie da teilweise gar nicht weiter bei uns.“

(FWF_E_10_ Consultant Banking)

Diese Aussagen wurden insbesondere in Interviews getroffen, in denen insgesamt eine betriebliche Relevanz im Sinne einer höheren Priorisierung der fremdsprachlichen Kompetenzen deutlich wurde.

Tests/Prüfungsaufgaben (schriftlich/mündlich)

Eine weitere, eher von größeren Unternehmen genannte Prüfungsform sind Tests oder spezielle Prüfungsaufgaben im Rahmen des Auswahlverfahrens, exemplarisch verdeutlicht anhand von folgendem Zitat:

„Also wir haben (...) ... [eine] Art Fragebogen oder eine Art Aufgabe, die die Auszubildenden oder die Bewerber lösen müssen in einem bestimmten Zeitrahmen und müssen auch Englisch was vorstellen teilweise in Assessment-Center und ja. Da ermittelt man dann die Englisch-Kenntnisse.“

(94_IME_E Ausbilder)

Dabei variieren Art und Umfang nach Stellenprofil sowie zwischen kaufmännischen und gewerblich-technischen Berufsbereichen.

So seien aufgrund der höheren fremdsprachlichen Anforderungen die Tests im kaufmännischen Bereich intensiver, als im gewerblichen Bereich bei den Elektronikerinnen/Elektronikern (ebd.). Gegenstand der Tests sind praxisrelevante Aufgabenstellungen (BB_E_15 Finance / Controlling / Bilanzbuchhalter).

Auf die Frage zur Kompetenzfeststellung in Bezug auf die geforderten Englischkenntnisse wurde meist das aktive Abprüfen der Kenntnisse genannt. Der geringe Stellenwert von Fremdsprachenzertifikaten als Mittel zur Kompetenzfeststellung wird in einem Interview zum Fortbildungsabschluss Fachwirt/Fachwirtin in der Außenwirtschaft deutlich.

Hiernach seien Zertifikate prinzipiell „nicht schlecht“ (im Sinne der Bewerbervorauswahl), jedoch würde im Einstellungsverfahren nicht auf einen kleineren Prüfungsteil zur Ermittlung der Sprachkompetenz verzichtet werden (FA_E_Zoll- und Exportsachbearbeiter). Ein Interviewter (22_IME_E Servicetechniker) erläutert, dass es auf dem Qualifikationsniveau Servicetechniker²⁹ darum ginge, Fachbegriffe zu kennen und im Ausland kommunizieren zu können, beispielsweise für die Buchung eines Hotelzimmers. In diesem Zusammenhang seien weniger Zertifikate als angeeignete Fremdsprachenkenntnisse erforderlich.

²⁹ In den Stellenanzeigen für Industriemeister/innen Elektrotechnik wurden für Positionen im internen und externen technischen Service, wie Inbetriebnahme/Montage/Wartung/Instandhaltung/Programmierung, meist Personen mit abgeschlossener beruflicher Aufstiegsfortbildung gesucht.

4.4.6 Erkenntnisse zu Strategien der betrieblichen Bedarfsdeckung

Grundannahme im Projekt ist, dass Unternehmen bei Stellenausschreibungen die Strategie verfolgen, die gewünschten Kompetenzen möglichst einzukaufen. Die Interviews zeigen, dass bezüglich fremdsprachlicher Kompetenzen häufig Mindestanforderungen unterhalb der in den Stellenanzeigen genannten Anforderungen gesetzt werden, die die Bewerber erfüllen müssen (siehe auch 4.4.2):

*„Wir legen Wert bei der Einstellung, dass Bewerber Englischkenntnisse mitbringen. Zumindest eben diese Basics.“
(68_IME_E Leitung Elektriker)*

Ebenfalls kann die Einschätzung, ob der Bewerber die Motivation sich fehlende Kenntnisse anzueignen aufweist, als Strategie im Rahmen der betrieblichen Bedarfsdeckung gesehen werden:

So berichtete ein Befragter, dass fehlende Fremdsprachenkenntnisse kein K.O-Kriterium seien, wenn die Bewerber glaubhaft machen würden, sich die benötigten Kenntnisse anzueignen (122_TB_E Technischer Einkäufer).

In einigen Interviews, meist von größeren Unternehmen, ergaben sich Nachfragemöglichkeiten zu den betrieblichen Bedarfsdeckungsstrategien im Hinblick auf das Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten und Kooperationen mit externen Einrichtungen.

Wenn Englischbedarfe bestehen, die über die Kompetenzen der Bewerber oder auch durch betriebliche Mitarbeiter nicht abgedeckt werden können, wird erwartungsgemäß unternehmensindividuell und nach Bedarfslage gehandelt:

So werden teilweise im Rahmen einer unternehmensinternen Weiterbildung **Kurse** angeboten und/oder **Lernhilfsmittel** zur Verfügung gestellt. In einem Fall wurde auch von Schulungen durch eigene Mitarbeiter berichtet, die im Bedarfsfall durchgeführt würden:

*„(...) und teilweise [wurden] aber auch Schulungen von eigenen Mitarbeitern von uns [durchgeführt], die in Englisch sehr gut sind und die dann (...) in der Montage zum Beispiel sind und selber Elektroniker gelernt haben und die dann auch sehr fachspezifisch darauf schulen können.“
(94_IME_E Ausbilder)*

In einem größeren Unternehmen wird sogar eine Englischlehrkraft beschäftigt, um bestehende Bedarfe feststellen und beheben zu können:

*„Wenn wir das [Vorstellungsgespräch - Anmerk. d. Autor] hier machen, wir haben zum Beispiel hier eine Englischlehrerin im Haus, so können wir unseren Mitarbeitenden dann sozusagen auch Englisch-Unterricht anbieten. Wenn das [englische Sprachkompetenz – Anmerk. d. Autor] jetzt relevant für eine Stelle ist, dann ziehen wir die auch gerne mal mit hinzu oder man kann dann eben auch mal kurz ein Gespräch auf Englisch führen. Sonst verlassen wir uns da eben auch so ein bisschen auf die Noten oder viele machen ja auch Weiterbildungen in vielen Fremdsprachen.“
(FWF_E_1 Akquisiteur/ Kundenbetreuer)*

Gefragt nach weiteren Aspekten in Bezug auf Fremdsprachen, die im Interview noch nicht zur Sprache kamen, äußert sich eine Befragte (68_IME_E Leiter Elektrik) zur künftigen Bedeutung von Englischkenntnissen und nennt Vorschläge, wie diese vermittelt werden könnten. Hierbei hebt die Befragte den fremdsprachlichen Nutzen für Personen hervor, die in internationalen Unternehmen arbeiten:

„Ich denke, Englischkenntnisse oder auch andere Sprachkenntnisse werden immer wichtiger in der Globalisierung. Das sollte man auf jeden Fall in den Schulen noch besser vorantreiben und dann auch später in den Ausbildungszentren. In den Firmen wird meistens kein Sprachunterricht, außer es sind etwas größere Firmen, angeboten, da kann man vielleicht als Firma auch noch etwas tun, sage ich jetzt mal und das unterstützen. Es wird aber meistens eher erwartet, dass dann Englischkenntnisse schon vorhanden sind. Ja, also ich denke schon, dass in den Schulen und Ausbildungs-, Berufsausbildungszentren oder bei Weiterbildungsmöglichkeiten hier noch mehr der Fokus auf Englisch gelegt werden soll. Dass vielleicht auch bestimmte Fächer in Englisch unterrichtet werden oder einzelne Fächer. Ich könnte mir vorstellen, dass das am Meisten bringt ja, wenn man sich dann automatisch mit der Sprache viel, viel stärker auseinandersetzen muss und es kommt einem dann auch wirklich zugute, wenn man in einem internationalen Unternehmen arbeitet.“

(68_IME_E Leiter Elektrik)

4.4.7 Erkenntnisse in Bezug auf die Ausbildungs- und Fachkraftebene im Bereich Elektronik/Elektrotechnik

In zwei Interviews ergab sich die Möglichkeit, die Ausbildungs- und Fachkraftebene in den Blick zu nehmen. Im Interview eines Unternehmens mit Firmensitz im englischsprachigen Ausland wurde hierbei deutlich, dass in Betrieben, in denen Englisch von wesentlicher Bedeutung ist, Englischkenntnisse in allen Unternehmensbereichen und Ebenen gefragt sind:

„Also wir haben natürlich das Team unserer Elektriker, unsere Monteure und die brauchen alle Englischkenntnisse. Die brauchen vielleicht nicht alle so intensiv und ausgeprägt diese Kenntnisse, aber ein gutes Verständnis insbesondere, weil sie sich vielleicht auch mit eben Kollegen von Fremdfirmen, die herkommen, unterhalten müssen.“

(68_IME_E Leiter Elektrik)

Gefragt, inwiefern Fachkräfte nach der Ausbildung die als Minimalanforderung benötigten Englischgrundkenntnisse, die „Basics“, mitbringen würden, wurde das Fehlen von fremdsprachlichen Kompetenzen in der Interaktion bemängelt. Gleichzeitig wurde jedoch auch eine gewisse Eigenverantwortung in Bezug auf den Erwerb von Sprachkompetenzen für die Interaktion angemahnt:

„Also ich glaube, die Ausbildung selber macht da zu wenig oder vermittelt da zu wenig. Ich glaube, das liegt wirklich an der einzelnen Person. Was natürlich ist, die meisten haben auch in Punkto Programmierung mit der englischen Sprache zu tun und lernen dort Fachbegriffe, was sicherlich auch hilfreich ist ja und wo man dann mehr oder

weniger gezwungen wird, sich auch Englischkenntnisse anzueignen. Aber außer dem, ich denke, das liegt an jedem, an jeder Person selber, hier noch mehr zu tun, ja, vor allem die Kommunikation auch zu üben. Es reicht da nicht aus, wenn ich nur irgendwelche Wörter lerne, sondern ich müsste ja im richtigen Kontext entsprechend kommunizieren, einbringen können. Und wenn man da [nicht] die Übung hat, also wirklich im Sprechen, dann fällt das einem natürlich sehr schwer, ja.“
(68_IME_E Leiter Elektrik)

Ein Unternehmen mit Auslandsstandorten, dass die Position eines Ausbilders ausgeschrieben hatte, wurde gefragt, ob den Auszubildenden Auslandsaufenthalte ermöglicht würden. Es wurde deutlich, dass das Unternehmen kurze Auslandsaufenthalte als Belohnungs- und Motivationsinstrument für gute Auszubildende einsetzt, es aber keine institutionalisierten Auslandsaufenthalte gibt:

„Ja, ein Austauschprogramm kann man das jetzt nicht unbedingt nennen. Aber es gibt dennoch die Möglichkeit, die Auszubildenden, die sich gut machen die werden dann auch mal mitgenommen nach [anonymisiert] zu unseren Standorten und helfen dort in der Montage für ein, zwei Wochen aus. Oder gehen mit zum Kunden raus.“
(94_IME_E Ausbilder)

4.5 Kammer- und Expertenperspektive: Experteninterviews

Im Rahmen der Experteninterviews wurden vier regionale Repräsentanten von Industrie- und Handelskammern mit Expertise im Bereich von Fremdsprachen und Fort- und Weiterbildung interviewt (im Text mit E1 bis E4 bezeichnet). Darüber hinaus wurde je ein Vertreter der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite mit besonderer Expertise in der Gestaltung von geregelten Aus- und Fortbildungsordnungen befragt (gekennzeichnet mit F1 bzw. F2). Gegenstand der Interviews war die Rückspiegelung der betrieblichen Kompetenzbedarfe bei Fremdsprachen und die Erfassung von Kammerstrategien zur Deckung des Kompetenzbedarfs. Ein Schwerpunkt des Erkenntnisinteresses lag bei der Identifizierung von „regionalen Lösungen“ der jeweiligen Kammern. Darüber hinaus wurden bisherige Erfahrungen mit bestehenden Maßnahmen sowie Empfehlungen für überregionale Maßnahmen erfragt. Außerdem wurde nach Einschätzungen und Empfehlungen zur Gestaltung von geregelten Fortbildungen gefragt.

4.5.1 Wahrgenommener Bedarf an fremdsprachlichen Kompetenzen

In den durchgeführten Interviews mit den Kammerrepräsentanten zeigen sich widersprüchliche Einschätzungen zum Fremdsprachenbedarf der Betriebe. Die Einschätzungen des Bedarfs an fremdsprachlicher Kompetenz reichen von „generellem, global wahrgenommenem Bedarf“ bis hin zu „konkretem Bedarf“, der von den Unternehmen an die jeweiligen Kammern herangetragen wird bzw. sich in Teilnehmerzahlen bei entsprechenden Schulungsangeboten widerspiegelt.

So halten einerseits insbesondere Experten aus exportorientierten Regionen das Thema Fremdsprachen aktuell und zukünftig für sehr relevant, wie folgendes Zitat zusammenfassend verdeutlicht:

„Es wird weiterhin ein sehr hohes, sehr wichtiges Thema sein. Ich glaube, wir haben, irgendwie eine Exportquote hier bei uns in der Region von über 40 Prozent, deswegen glaube ich, ist Fremdsprache ein großes Thema“. (E4)

Andererseits berichten die Experten der Kammern, dass seitens der Unternehmen nicht oder nur sporadisch Bedarfe in Bezug auf Fremdsprachenangebote bzw. Fremdsprachenkenntnisse an sie herangetragen werden:

„Also die Notwendigkeit ist sicherlich da, wie gesagt gerade auch in unserem Bezirk aufgrund der internationalen Ausrichtung, aber der Bedarf wird nicht signalisiert an eine IHK.“ (E2)

Dies gilt gleichermaßen für allgemeine Angebote und in Bezug auf Aufstiegsfortbildungen. Bei den vorhandenen Fremdsprachenangeboten nehmen die Experten eher eine Abnahme der Nachfrage wahr, sowohl bei den Firmenseminaren als auch bei Zertifikatslehrgängen. So berichteten die Interviewten von Lehrgängen oder Initiativen, die (zunächst) aufgrund von ausbleibender Nachfrage eingestellt werden mussten. Auch wurde von sinkenden Teilnehmerzahlen bei geregelten Fortbildungen Fremdsprachenkorrespondenten/Fremdsprachenkorrespondentin berichtet:

„ ... es ist so, dass also schon erkennbar ist, dass die Zahlen beim Fremdsprachenkorrespondenten insgesamt auch rückläufig waren und sich natürlich die Frage stellt, einerseits reden wir von einer Exportorientierung und Globalisierung und andererseits gehen diese Zahlen zurück, eigentlich müsste es ja andersrum sein.“ (E3)

Hierfür werden in den Interviews unterschiedliche Gründe aufgeführt. Zum einen wird berichtet, dass insbesondere in Großunternehmen Bedarfe an fremdsprachlichen Kompetenzen häufig durch unternehmensinterne Schulungen gedeckt werden oder spezielle Projekte existieren, in deren Rahmen Auslandsaufenthalte der Mitarbeiter organisiert werden. Dies gilt in Teilen auch für mittelständische Unternehmen. Weniger bekannt sind hingegen Bedarfs- und Bedarfsdeckungsstrategien von kleinen Unternehmen und Kleinstunternehmen. Hier wird vermutet, dass entweder kein Bedarf besteht, oder der Schulungsbedarf

„auf die individuellen Schultern gelegt [wird]“ (E4).

Zum anderen werden unterschiedliche Bedarfsstrukturen bei Unternehmen betont. Neben „Global Playern“ und exportorientierten KMU gäbe es andererseits auch Unternehmen,

„... die einfach gar nicht im internationalen Geschäft sind, die einfach auch gar nicht auf Sprache setzen“ (E4).

Weitere Gründe für die geringe Zahl an Unternehmensanfragen und Teilnehmern von Schulungen und Zertifikatslehrgängen werden von den Interviewpartnern auch darin gesehen, dass die Kammern in der Breite eher weniger im Fremdsprachenbereich tätig sind, da mittlerweile eine Vielzahl von Fremdsprachenkursen und Zertifikatslehrgängen über Bildungsdienstleister und auch von Schulen angeboten werden und dieser Bereich nicht die Kernkompetenz in der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist, auch wenn es regionale Unterschiede gibt. So würden Kammern in Regionen, in denen keine anderen Anbieter ansässig

sind, verstärkt Kurse anbieten. Neben dem vielfältigen Kursangebot anderer Anbieter werden auch die anfallenden Kurs- und Prüfungsgebühren als mögliches Teilnahmehemmnis genannt. Hier würden beispielsweise Schulen und berufliche Schulen über die Fremdsprachenzertifizierung der Kultusministerkonferenz (KMK) ein kostengünstiges Angebot bereits auf Ausbildungsebene bereitstellen.

Ein Experte der Kammern berichtet, dass Unternehmen eher bei der Kammer nachfragen würden, wenn es um Fremdsprachenbedarfe im Bereich der betrieblichen Ausbildung ginge als im Fortbildungsbereich. Dort, so herrscht der Eindruck vor, würden die Fremdsprachenkenntnisse eher mit den Bewerbern „eingekauft“.

Der Vertreter der Arbeitnehmerseite (F2) sieht insbesondere auf höheren DQR-Stufen des kaufmännischen Bereichs einen Bedarf seitens der Unternehmen, aus dem Handlungsbedarf für die Verbesserung der Fremdsprachenkompetenzen im Fortbildungsbereich resultiere. So würden Betriebe ihre Bedarfe durch eigene Schulungsmaßnahmen oder zu Gunsten von Hochschulabsolventen decken.

„Die Betriebe behelfen sich momentan eben der Notwendigkeit, die sich halt daraus ergibt“.

Befragt zur Einschätzung der zukünftigen Entwicklung des betrieblichen Fremdsprachenbedarfs erläutert ein Kammerexperte (E1):

„(...), ich glaube, bei der Beantwortung darf man sicher die aktuelle Situation im Fachkräftebereich nicht außer Acht lassen, wo ja auch jetzt diese mittlere Weiterbildungsebene letztlich dann platziert ist. Und da merke ich gerade schon, dass Firmen sehr stark sich bemühen, überhaupt Fachkräfte zu kriegen und dann eher den Fokus nicht so auf die Sprache haben und nur für ganz wenig ausgewählte Arbeitsplätze, also ich sage jetzt mal, wenn es eine Arbeit in der Außenwirtschaft, im Export oder so ist, dass man da sagt, da müssen wir halt einen haben, der unbedingt dann Französisch kann oder Russisch oder was auch immer, ja.“

4.5.2 Maßnahmen der Kompetenzdeckung: Regionale Initiativen

Zwei Kammern berichten zu fremdsprachlichen Angeboten im kaufmännischen Bereich. Beide Angebote setzen auf der Ausbildungsebene an. Ein Angebot umfasst zwei Zusatzqualifikationen mit Prüfung zum Nachweis eines B2-Levels kombiniert mit einem mindestens sechswöchigen Auslandspraktikum, organisiert über den Lehrbetrieb. Dieses Angebot richtet sich in der Regel an Auszubildende mit Abitur und an einzelne, im Export tätige Unternehmen.

Das zweite Angebot befindet sich noch im Aufbau und richtet sich an Unternehmen, die anstelle von Bachelorabsolventen nicht-akademisch Ausgebildete als Fachkräfte im Unternehmen etablieren möchten. In Kooperation mit der Berufsschule soll zusätzlich zum Abschluss Industriekaufmann/Industriekauffrau über Zusatzstunden der Abschluss zum Fremdsprachenkorrespondenten/zur Fremdsprachenkorrespondentin erworben werden. Angesprochen werden sollen gute Auszubildende bzw. Auszubildende mit Abitur.

Im Bereich von Aufstiegsfortbildungen wird von einer Kammer berichtet, dass bei der dort angebotenen Fortbildung zum technischen Betriebswirt/zur technischen Betriebswirtin im Vollzeitlehrgang ein Fremdsprachenzertifikat für Englisch erworben werden kann. Es wird darauf verwiesen, dass sich das Fremdsprachenangebot in diesen Vollzeitkurs zeitlich gut integrieren ließe und historisch gewachsen sei. Vollzeitkurse seien jedoch nicht die Regel

„...weil Vollzeit sind es doch oft Leute, die vielleicht jetzt gerade nicht in einem Job stehen. Und deswegen haben wir auch noch dieses Element Sprache da mitaufgenommen.“ (E4)

Ein Experte berichtete von dem Versuch einer Kammer, ein Angebot zu etablieren bei dem Geprüfte Fachwirte/Geprüfte Fachwirtinnen über eine Art Zusatzqualifikation in den Bereichen interkulturelle Kompetenzen, Außenwirtschaft und Fremdsprache (Englisch auf C1-Niveau) einen Abschluss erwerben können. Das Angebot stößt derzeit auf keine Nachfrage. Als Hauptgrund hierfür wurden die Kosten der Fortbildung für die Teilnehmer genannt, da für das Angebot keine finanzielle Förderungsmöglichkeit bestehe.

4.5.3 Implementierung von Fremdsprachenkompetenzen in bundeseinheitlich geregelte Fortbildungsordnungen: Divergierende Einschätzungen

Sowohl die Experten der Kammern als auch die Experten im Bereich der beruflichen Aufstiegsfortbildung wurden zu Empfehlungen für die mögliche Gestaltung von geregelten Fortbildungen im Hinblick auf Fremdsprachenkompetenzen befragt. Im Folgenden werden die von den Experten geäußerten Argumente für und gegen eine Implementierung von Fremdsprachenkompetenzen in geregelte Fortbildungen dargestellt.

4.5.3.1 Hemmnisse/Argumente gegen eine Implementierung

► Unterschiedliche fremdsprachliche Vorbildung und Festlegung des zu erreichenden Niveaus

Ein Hemmnis für eine standardmäßige Verankerung des Erwerbs und der Prüfung von Fremdsprachenkenntnissen in bundeseinheitlich geregelten Aufstiegsfortbildungen wird in der unterschiedlichen fremdsprachlichen Vorbildung der Fortbildungsteilnehmer gesehen. Es werden Zweifel geäußert, dass die Fortbildungsteilnehmer ein einheitliches, noch festzulegendes Sprachniveau innerhalb eines zeitlich festgelegten Rahmens erlangen könnten.

► Festlegung auf eine Fremdsprache

Sollte sich auf die Vermittlung einer Fremdsprache verständigt werden, könnte dies an den Bedarfen einiger Unternehmen vorbeigehen, die regional bedingt eine andere Fremdsprache benötigen.

► Zeitlicher Aufwand, Motivation der Teilnehmer

Ein strukturelles Umsetzungshindernis wird in dem zusätzlichen zeitlichen Aufwand gesehen.

„... ja diese Weiterbildungsdinge sowieso sehr stark vollgestopft mit Inhalten, auch wichtigen Inhalten für die Erreichung dann der Qualifikationen, um dann vielleicht auch in dieser mittleren Ebene erfolgreich tätig zu werden. Und die Frage ist natürlich,

wenn man da jetzt noch ein Sprachmodul mit integrieren will, ist das eine Frage, wie man das überhaupt zeitlich hinkriegt, ja, also in der gleichen Zeit wird man es sicher nicht hinbekommen.“ (E1)

Wenn die Fremdsprache außerhalb der Fortbildung mit zusätzlichen Stunden angeboten wird, stellt sich die Frage der finanziellen Förderung und der Motivation der Teilnehmer.

„...Wenn wir jetzt über Aufstiegs-Bafög reden, dann ist es ja so, dass eine Qualifikation 400 Stunden etwa umfassen muss und das ist, glaube ich, auch so gerade der Knackpunkt, (...). (...) Also ich glaube, dass wenn jemand einen Fachwirt durchlaufen hat, dann hat er jetzt erst mal die Nase voll von Weiterbildung, dann hat er eineinhalb, zwei Jahre investiert und ist regelmäßig zu den Lehrgängen gekommen, dann hat er vielleicht nicht unbedingt Lust, jetzt gleich wieder nochmal 400 Stunden für, nur für Sprache zu machen.“ (E4)

► **Überforderung von Teilnehmern**

Die Frage nach einer möglichen abschreckenden Wirkung auf Teilnehmer bei einer Integration von Fremdsprache in die Fortbildung wird aufgeworfen:

„Auf der anderen Seite spüren wir so eine Angst bei den Teilnehmern, wenn bei einem Fachwirt oder Meister oder Betriebswirt dann eben Sprachenkenntnisse irgendwie geprüft werden sollen, (...).“ (E4)

Auch auf die Auslastung und Leistungen von Teilnehmern an derzeitigen Aufstiegsfortbildungen wird Bezug genommen:

„... die fachlichen Inhalte beim Fachwirt, beim Meister (sind) schon so stark ausgeprägt, dass die Teilnehmer damit im Grunde genommen sehr stark ausgelastet sind und, wir sehen es an den Ergebnissen, manche auch schon überfordert sind.“ (E3)

► **Unsicherheiten zum Nutzen in Bezug auf Anwendung, Zeitpunkt und Inhalte des Fremdsprachenerwerbs**

Eine standardmäßige Fremdsprachenvermittlung im Rahmen der Aufstiegsfortbildung wird dahingehend kritisch beleuchtet, dass ohne einen konkreten, sich anschließenden Bedarf der Fremdsprachenanwendung sich zum Einen die Notwendigkeit für Teilnehmer vor dem Hintergrund des zeitlichen Aufwandes nicht erkennen ließe, (E4).

Zum anderen würden erworbene Kenntnisse durch Nicht-Nutzung wieder verloren gehen.

„Wenn also nicht regelmäßig Übung da ist, verlerne ich Englisch und dann ist das, mit dem ich ursprünglich mal eingestellt wurde relativ zügig einfach nicht mehr vorhanden.“ (F1)

Auch wird gesehen, dass Betriebe unternehmensspezifische Fremdsprachenbedarfe haben, die sich schwer in einer standardisierten Fortbildung vermitteln lassen dürften

„...da wünschen sich Firmen dann eine sehr gezielte, häufig sehr individuelle sprachliche, sage ich mal, Befähigung oder Weiterbildung, die man wahrscheinlich auch gar nicht, jetzt immer große Kurssysteme in der Breite anbieten kann“. (E1)

4.5.3.2 Vorteile/Argumente für die Berücksichtigung von Fremdsprachenkompetenzen im Fortbildungsbereich

► Konkurrenz zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten

Unternehmen, so die Einschätzung eines Experten, würden vermehrt Hochschulabsolventen einstellen, da diese die entsprechenden Fremdsprachenkompetenzen nachweisen könnten, was bei Absolventen von Aufstiegsfortbildungen weniger der Fall wäre:

„Dann wird mir gesagt: Naja, Fachwirt schön und gut, praktische Erfahrung schön und gut, aber wir sind globalisiert, vernetzt.“ (F2)

► Attraktivitätssteigerung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen

Als weiteres Argument für eine stärkere Berücksichtigung und Implementierung von fremdsprachlichen Kompetenzen in geregelten Fortbildungen werden Marketingeffekte für Aufstiegsfortbildungen genannt, die aus der Berücksichtigung von Fremdsprachenkompetenzen resultieren könnten. Dieses Argument wird im Vergleich mit akademischen Aus- und Weiterbildungswegen aufgeführt. So würden Personen

„... mit abgeschlossener Aufstiegsfortbildung (...) im Vergleich zu Hochschulabsolventen keine Auslandssemester vorweisen [können] oder Lerneinheiten, die in einer Fremdsprache durchgeführt wurden.“(F1)

► Bessere Möglichkeiten der finanziellen Förderung

Hervorgehoben werden insbesondere von einem Experten verbesserte Fördermöglichkeiten von fremdsprachlichen Schulungen durch die Implementierung von fremdsprachenbezogenen Kompetenzen in geregelte Fortbildungen. Bei der Verankerung von Fremdsprachenkompetenzen in den Fortbildungsordnungen würden finanzielle Förderungsmöglichkeiten eher bestehen:

„In erster Linie waren es Kostengründe. Denn wir müssten eigentlich in die Verordnung richtig einbauen (...), damit wir die Möglichkeit haben, über... das zu finanzieren.“ (F2)

4.5.3.3 Vorschläge zur Ausgestaltung eines Fremdsprachenangebots

Unabhängig von den Einschätzungen zur Bedarfslage wurden seitens der Experten folgende Vorschläge zur Ausgestaltung eines Fremdsprachenangebots im Bereich von Aufstiegsfortbildungen gemacht:

► Freiwillige, modularisierte Zusatzqualifikation

Seitens der Kammerexperten wird als Alternative zur verpflichtenden Verankerung des Fremdsprachenkompetenzerwerbs in Fortbildungsordnungen eher ein freiwilliges Zusatzangebot, in der Art einer modularisierten Zusatzqualifikation favorisiert. Gleichzeitig wird aber auch darauf hingewiesen, dass die

auf dem Markt befindlichen Fremdsprachenangebote bereits eine Art Zusatzqualifikation darstellen würden. Für die Umsetzung wird angeregt „Blended Learning“ Instrumente einzusetzen, um die Anwesenheitszeiten für die Teilnehmer auf das notwendige Maß reduzieren zu können.

► **Förderung von Auslandsaufhalten zum Fremdsprachenerwerb**

Ebenfalls genannt wurde der Ausbau von geförderten Auslandsaufhalten in Anlehnung an bestehende Programme im Ausbildungsbereich, über die auch aktive Fremdsprachkompetenzen vermittelt werden könnten.

5 Zusammenfassung und Fazit

Ziel des vorliegenden Forschungsprojekts war, einen Überblick über betriebliche und individuelle fremdsprachliche Kompetenzbedarfe für gehobene Fachkräfte im Fortbildungsbereich der DQR Niveaustufen 5 bis 7 zu liefern. Neben dieser Bestandsaufnahme beinhaltete die Weisung auch eine Konkretisierung der Bedarfe nach Tätigkeitsbereichen sowie die Analyse von Bedarfsdeckungsstrategien, z.B. der externen Rekrutierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit den erforderlichen Fremdsprachenkenntnissen oder internen Qualifizierungswegen durch Weiterbildung. Darüber hinaus sollte untersucht werden, auf welchem Niveau Fremdsprachenkenntnisse in den jeweiligen Berufsbereichen erforderlich sind. Hinweise zur Gestaltung von geregelten Fortbildungen sollten insbesondere durch Experteneinschätzungen und die Analyse regionaler Kompetenzbedarfsdeckungsstrategien gewonnen werden.

Zusammenfassend ergibt sich diesbezüglich folgendes Bild:

Betriebliche und arbeitnehmerseitige Fremdsprachenbedarfe

Arbeitnehmerseitig verdeutlichen die Ergebnisse der unterschiedlichen Erhebungswellen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung steigende fremd- bzw. englischsprachige Kompetenzanforderungen im Zeitverlauf (vgl. hierzu auch HALL/ SANTIAGO VELA 2019, im Erscheinen). Diesbezüglich existieren jedoch nach wie vor signifikante Unterschiede nach Qualifikationsniveau (höchstem Ausbildungsabschluss), Art des Fortbildungsabschlusses (Meister, Techniker, Fachwirt, Betriebswirt, Fachkaufleute) sowie zwischen den ausgewählten, im Projekt im Detail betrachteten, unterschiedlichen geregelten Fortbildungen. Die im Kontext dieses Forschungsprojekts besonders im Fokus stehende Gruppe beruflich Aus- und Fortgebildeter mit absolvierter Fortbildung zum/zur Meister/in, Techniker/in, Fachwirt/in (o. ä. Abschluss) hebt sich durch einen insgesamt höheren Fremdsprachenbedarf von beruflich Qualifizierten ohne Fortbildung ab, weist aber im Vergleich zu akademisch Qualifizierten erkennbar niedrigere fremdsprachliche Niveauanforderungen auf. Über 80 Prozent der gehobenen Fachkräfte mit absolvierter Fortbildung benötigen nach eigener Einschätzung keine Fremdsprachenkenntnisse, die über das Niveau von Grundkenntnissen hinaus gehen.

Die Auswertungsergebnisse zu den fremdsprachlichen Anforderungen nach Fortbildungsabschluss verdeutlichen, dass gelernte Betriebswirte (Technische/r Betriebswirt/in, Geprüfte/r Betriebswirt/in, Betriebswirt/in im Handwerk) im Vergleich zu allen Erwerbstätigen mit Fortbildungsabschluss signifikant häufiger Fachkenntnisse in Englisch (sicher in Wort und/oder Schrift, verhandlungssicher) benötigen. Diese Ergebnisse unterstreichen Unterschiede nach Qualifikationsniveau des Abschlusses; mit höheren Kompetenzbedarfen auf dem DQR Niveau 7.

Mit Blick auf betriebliche Bedarfe unterstreichen die im Projekt durchgeführten Analysen Befunde vorangegangener Studien (Stand der Forschung, vgl. Kapitel 2). Befunde des CVTS5-Surveys zeigen eine im Vergleich zu verschiedenen anderen Kompetenzanforderungen geringere Relevanz von Fremdsprachen für die zukünftige Unternehmensentwicklung (vgl. Kapitel 2.2.2). Zugleich verdeutlichen die Ergebnisse branchen- und unternehmensgrößenbezogene Unterschiede in der fremdsprachlichen Relevanzbewertung. Bei einer im Vergleich zu anderen Qualifikationen geringen Bedeutung von Fremdsprachen zeigen sich

überdurchschnittliche Bewertungen in den Bereichen Fahrzeugbau, Elektro/Elektrodienstleistungen, Finanzdienstleistungen und Großhandel.

Die Ergebnisse der Stellenanzeigenanalysen verdeutlichen einen insgesamt geringen betrieblichen Bedarf an englischen Sprachkompetenzen für beruflich qualifizierte gehobene Fachkräfte, der allerdings nach Fortbildungsabschluss, Internationalität und Größe des Betriebs variiert. Unter Berücksichtigung methodischer Einschränkungen legen die Befunde nahe, dass Fachkräfte mit absolvierter Aufstiegsfortbildung, die für die Ausübung ihrer Tätigkeit Englischkenntnisse benötigen, in der Regel mit erweiterten Kenntnissen auskommen³⁰. Ausgenommen hiervon sind insbesondere Fortbildungen auf höherem DQR Niveau (Technische/r Betriebswirt/in), aber auch Fortbildungsbereiche mit einem hohen internationalen Tätigkeitsprofil (Fachwirt/in für Außenwirtschaft). Für Fortbildungen aus dem Finanzdienstleistungsbereich ist der Anteil an Stellenanzeigen, die Englischkenntnisse fordern, eher gering.

Tätigkeitsbezogene Nutzungskontexte

Mit Blick auf die konkreten Situationen im Arbeitsalltag, in denen Fremdsprachen durch die Arbeitnehmer benötigt werden, lassen sich als Ergebnis der Inserenten-Nachbefragung zwei verschiedene Anwendungskontexte unterscheiden: „*(mündliche) kommunikationsbezogene Anwendungssituationen*“ (z.B. englischsprachige Kommunikation mit Kunden, Lieferanten, externen Dienstleistern, ausländischen Kollegen oder Azubis, auf Dienstreisen im Ausland), Bearbeitung internationaler Aufträge, der Nutzung fremdsprachlicher (Daten-)quellen, der Erarbeitung englischsprachiger Präsentationen sowie dem Lesen und Schreiben fremdsprachlicher Texte) sowie „*Daten- und softwarebezogene Anwendungssituationen*“ (z.B. Nutzung fremdsprachiger Software, Programmierung und Steuerung von Anlagen). Kommunikative Anwendungssituationen nehmen dabei in den meisten der befragten Fortbildungsbereiche einen größeren Umfang ein, als Software und datenbezogene Anwendungssituationen. Von den Unternehmen betont wird die Bedeutung des Kompetenzbereichs Interaktion, also das Führen von Gesprächen.

Bedarfsdeckungsstrategien

Die im Rahmen dieses Forschungsprojekts identifizierten betrieblichen Strategien zur Kompetenzbedarfsdeckung von Englischkenntnissen decken sich mit den üblichen, aus dem Stand der Forschung bekannten, Maßnahmen. Neben der externen Rekrutierung von Mitarbeitern mit den gewünschten Englischkenntnissen beinhaltet dies betriebsinterne und externe Weiterbildungsmaßnahmen sowie das Lernen im betrieblichen Arbeitsprozess.

Im Rahmen der externen Personalrekrutierung, die durch die ausführlichen Stellenanzeigenanalysen einen besonderen Schwerpunkt dieses Projekts ausmachte, wird jedoch eine unterschiedliche Priorisierung von Englischkompetenzen im Vergleich zu stellenbezogenen Fachkenntnissen deutlich. Dabei messen die befragten Unternehmen Fremdsprachenkompetenzen im Vergleich zu anderen Kompetenzen weniger

³⁰ Wird vor diesem Hintergrund die Frage nach dem auf betrieblicher Seite tatsächlich benötigtem Fremdspracheniveau dahingehend betrachtet, welches Englischniveau den Anforderungen der meisten Unternehmen entspricht, lassen die Ergebnisse in der Gesamtbetrachtung aller durchgeführten Analysen auf tendenziell abrufbare, ausbaufähige, beruflich bezogene „gute, erweiterte Kenntnisse“ schließen, die dem B1-Bereich zuzurechnen sind.

Relevanz bei, d.h. selbst wenn Englischkenntnisse auf einer bestimmten Niveaustufe gefordert werden, ist dies häufig kein Einstellungskriterium. Vielmehr reichen in der Regel „ausbaufähige Grundkenntnisse“ aus. Diese Befunde zeigen sich besonders für Stellenprofile, bei denen die Unternehmen von einem Fachkräftemangel berichten. Bei Stellen, für die Englischkenntnisse in hohem Maße das Profil der beruflichen Handlungsfähigkeit bestimmen, erfolgt erwartungsgemäß eine höhere bzw. hohe Priorisierung von englischen Sprachkenntnissen.

Bei der Einschätzung bzw. Feststellung von Fremdsprachenkompetenz wird das Testen der Sprachkompetenzen im Auswahlverfahren als probateste Möglichkeit gesehen, die tatsächlich vorhanden fremdsprachlichen Kompetenzen zu erfassen. Fremdsprachenzertifikate werden von den Unternehmen als Orientierungshilfe für die Bewerbervorauswahl betrachtet, genügen in der Regel aber nicht als alleiniges Kriterium zur Kompetenzfeststellung. Art und Umfang der Kompetenzprüfung variieren diesbezüglich nach Stellenprofil, dem geforderten Fremdsprachenniveau, dem generellen Internationalisierungsgrad des Unternehmens und in einigen Bereichen zwischen kaufmännischen und technisch-gewerblichen Berufsbereichen.

Regionale Initiativen

Regionale Angebotsstrukturen von Industrie- und Handelskammern im Fortbildungsbereich richten sich nach den jeweiligen Bedarfen der Betriebe und der Erwerbstätigen. Die durchgeführten Experteninterviews deuten hierbei auf insgesamt stagnierende, in einigen Fällen sogar rückläufige Bedarfe hin. Als Erklärung für das insgesamt zurückgehende Angebot der Industrie- und Handelskammern im fremdsprachlichen Bereich wird u.a. das mittlerweile bestehende Angebot und Engagement anderer Anbieter genannt. Explizit erwähnt werden in einem Interview in diesem Zusammenhang auch die beruflichen Schulen, die kostengünstig Fremdsprachenzertifizierungen anbieten würden.

In Bezug auf regionale Initiativen zur Deckung von fremdsprachlichen Kompetenzbedarfen wurden verschiedene Maßnahmen bzw. regionale Initiativen von Kammervertretern und weiteren Experten genannt: Zusatzqualifikationen mit Auslandspraktikum auf Ausbildungsebene (kaufmännischer Bereich), die Koppelung von beruflicher Erstausbildung (hier: Industriekaufmann/Industriekauffrau) mit dem Fortbildungsabschluss Fremdsprachenkorrespondent/in, der Erwerb eines Fremdsprachenzertifikats für Technische Betriebswirte/Technische Betriebswirtinnen sowie eine Zusatzqualifikation für Fachwirte zu interkulturellen Kompetenzen, Außenwirtschaft und Fremdsprache (Englisch auf C1-Niveau). Nicht überraschend verdeutlicht die Analyse der regionalen Angebotsstruktur, dass Angebote/Initiativen insbesondere für solche Berufs- und Fortbildungsbereiche ermöglicht werden, die in der Regel einen höheren fremdsprachlichen Kompetenzbedarf verlangen.

Implementation von Fremdsprachen in Fortbildungsordnungen

Zur Frage einer möglichen Implementation von Fremdsprachen in Fortbildungsordnungen verdeutlichen die Projektergebnisse unterschiedliche Experteneinschätzungen. Vorteilen, die insbesondere in einer Attraktivitätssteigerung und Aufwertung von geregelten Fortbildungen nach BBiG sowie besseren Finanzierungsmöglichkeiten gesehen werden, stehen Hemmnisse auf der Umsetzungs- und Wirkungsebene entgegen. Beispiele hierfür sind die Vereinbarkeit von Finanzierungskriterien mit dem strukturellen Aufbau der Fortbildungen, eine unterschiedliche fremdsprachliche Vorbildung, die Festlegung auf eine bestimmte

Fremdsprache und ein zu erreichendes Zielniveau, sowie ein zu erwartender zusätzlicher zeitlicher Aufwand, der sich negativ auf die Teilnahmemotivation auswirken könnte.

Die Analyse zur bisherigen Integration von Fremdsprachen in Fortbildungsordnungen (Kapitel 4.1) zeigt, dass Englisch einerseits aktuell in nur wenigen Verordnungen enthalten ist. Andererseits enthalten insbesondere solche Verordnungen derzeit schon fremdsprachenbezogene Prüfungsanforderungen, die für gehobene Fachkraftpositionen mit überdurchschnittlichen Englischbedarfen qualifizieren (Fachwirt/in Außenwirtschaft, Betriebswirt/in nach BBiG). Bei zukünftigen Neuordnungen von geregelten Fortbildungen wäre insbesondere für Fortbildungen mit überdurchschnittlichen englischsprachigen Anforderungen, z.B. dem technischen Betriebswirt, zu prüfen, ob und in welchem Umfang Englisch in die Prüfungsanforderungen zu integrieren wäre.

Literaturverzeichnis

- BOLTEN, Jürgen: Interkulturelle Kompetenzvermittlung via Internet. In: WORDELMANN, Peter (Hrsg.): Internationale Kompetenzen in der Berufsbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung 2010. S. 101-114.
- BORCH, Hans; DIETRICH, Andreas; FROMBERGER, Dietmar; REINISCH, Holger; WORDELMANN, Peter: Internationale Strategien der Berufsbildung. Strategien, Konzepte, Erfahrungen. Bielefeld 2003.
- BUSSE, Gerd; PAUL-KOHLHOFF, Angela; WORDELMANN, Peter.: Fremdsprachen und mehr. Internationale Qualifikationen aus der Sicht von Betrieben und Beschäftigten. Eine empirische Studie über Zukunftsqualifikationen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bielefeld 1997.
- DIEKMANN, Knut; SPERLE Christian: Betriebsnahe Mobilitätsberatung von Auszubildenden und jungen Fachkräften – ein Projekt der Kammerorganisationen. In: WORDELMANN, Peter. (Hrsg.): Internationale Kompetenzen in der Berufsbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung 2010. S. 137-146.
- FROMMBERGER, Dietmar: Kaufmännische Berufe im europäischen Ländervergleich. Zur didaktisch-curricularen Struktur und Funktion wirtschaftsberuflicher Aus- und Weiterbildung in Deutschland, England und den Niederlanden unter Einbezug einer komparativen Lehrplananalyse. Bildung und Arbeitswelt, Bd. 10. Baden-Baden: Nomos-Verlag 2004.
- HALL, Anja: Fremdsprachenkenntnisse im Beruf – Anforderungen an Erwerbstätige. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (3/2007), S. 48-49.
- HALL, Anja: Fremdsprachen in der Arbeitswelt – in welchen Berufen und auf welchem Sprachniveau? Ergebnisse der BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2012. Bundesinstitut für Berufsbildung 2013.
- HALL, Anja, SANTIAGO VELA, Ana: Fremdsprachenanforderungen in der Arbeitswelt. Bundesinstitut für Berufsbildung 2019, in Vorbereitung.
- HÜBERS, Berthold; KRLÖLL, Jan: Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung: Umfang, Nutzen und Unterstützungsbedarf. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (47/2018), S. 14-18.
- KLIMMER, Susanne: Was bringen Auslandspraktika von Lehrlingen den Unternehmen. Ergebnisse einer Befragung von österreichischen Unternehmen. In: WORDELMANN, Peter. (Hrsg.): Internationale Kompetenzen in der Berufsbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung 2010. S. 217-226.
- KRÖLL, Jan: Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung 2017: Mobilitätsstudie.2018.
- LENKE, Werner; WERNER, Dirk: Globalisierung und internationale Berufskompetenz. Die IW-Umfrage zu Ausbildung und Beschäftigung 2000. Institut der deutschen Wirtschaft Köln. Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik. Deutscher Instituts-Verlag 2000.
- MOLL, Tamara: "Berufsbildung ohne Grenzen": Wie das Abenteuer Auslandspraktikum die Berufsbildung attraktiver macht. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (47/2018), S. 26-27.
- MÜLLER, Markus: Module zur internationalen Qualifizierung von Mechatronikern. In: WORDELMANN, Peter

(Hrsg.): Internationale Kompetenzen in der Berufsbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung 2010. S. 60-80.

MÜLLER, Hartmut; NANNEN-GEHTMANN, Folene: Mobilitätsförderung an Berufsschulen in NRW: Anreize durch das Zertifikat 'Internationale berufliche Mobilität'. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (47/2018), S. 30-31.

NATIONALE AGENTUR/BIBB (Hrsg.): Mobilitätsstudie – Auslandslandsaufenthalte in der Berufsausbildung 2017. Juli 2018, S. 16 – URL: www.na-bibb.de/mobilitaetsstudie (Stand: 08.11.2018).

SCHÖPPER, Sigrid; WEISS, Reinhold: Fremdsprachen in der beruflichen Bildung - Bestandsaufnahme in Klein- und Mittelbetrieben. Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln 1996.

SCHÖPPER-GRABE, Sigrid: Betrieblicher Fremdsprachenbedarf im deutschsprachigen Raum. SOCIOLINGUISTICA (23/2009), S. 150-162.

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.). (2017). Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Fünfte Europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS5). 2015.

STATISTISCHES BUNDESAMT, Fachserie 11, Reihe 3, Tabelle 5, 2015: Fortbildungsprüfungen der Wirtschaftsorganisationen. In: STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Weiterbildung 2016. 2017, S. 18-27.

SEKRETARIAT DER STÄNDIGEN KONERENZ DER KULTUSMINISTER DER LÄNDER DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND (KMK) (Hrsg.): Rahmenvereinbarung über die Zertifizierung von Fremdsprachenkenntnissen in der beruflichen Bildung. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 20.11.1998 i.d.F. vom 14.09.2017. Beschlussammlung der KMK, Beschluss-Nr. 330.

SEKRETARIAT DER STÄNDIGEN KONERENZ DER KULTUSMINISTER DER LÄNDER DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND (KMK): Bundesweite Auswertung der Teilnahme am KMK-Fremdsprachenzertifikat im Prüfungsjahr 2016/2017, Stand Mai 2018, unveröffentlichtes Manuskript.

WORDELMANN, Peter: Internationale Kompetenzen in der Berufsbildung – Stand der Wissenschaft und praktische Anforderungen. In: WORDELMANN, Peter (Hrsg.): Internationale Kompetenzen in der Berufsbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung 2010. S. 7-32.

A 1. Leitfaden Experteninterview

Leitfaden Experteninterview

Zielperson(en): Experte im Bereich Aufstiegsfortbildungen

[Erkenntnisinteresse: Rückspiegelung der betrieblichen Kompetenzbedarfe bei Fremdsprachen; bisherige und aktuelle Strategien der zuständigen Stellen (IHK, HWK) zur Deckung des Kompetenzbedarfs (Erfahrungen mit bisherigen Maßnahmen; weitergehender Bedarf); Empfehlungen für den Bereich Fortbildungsordnungen]

Bedarf an fremdsprachlichen Kompetenzen

- Wie wird der Bedarf an fremdsprachlichen Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt von Ihnen wahrgenommen?
- Wie sieht der Bedarf speziell für Fach- und Führungskräfte der DQR-Niveaus 5 bis 7 aus (bezogen auf kaufmännische sowie auf gewerblich-technische Aufstiegsfortbildungen)?
- Wie hat sich der Bedarf in den letzten Jahren entwickelt? Woran machen Sie dies fest?

Strategien der Bedarfsdeckung/Angebotsentwicklung und -situation

- Wie werden die Bedarfe (unternehmens- und ggf. arbeitnehmerseitig) derzeit gedeckt?
- Was sind die übergreifenden Strategien im (Berufs-)Bildungswesen, die Strategien der Kammern?
- Wie stellt sich das Angebot, die Angebots- und Informationsstruktur dar und wie war deren Entwicklung (insbesondere mit Blick auf das Angebot zum Erwerb berufsbezogener Fremdsprachenkompetenzen)?

Existierenden Maßnahmen und Erfahrungen

- Welche Wünsche äußern Unternehmen und ggf. Fachkräfte bezüglich der Deckung der Bedarfe?

Ausblick

- Wie schätzen Sie die zukünftige Entwicklung der betrieblichen Bedarfe im Bereich Internationalisierung/ Fremdsprachenkompetenzen ein?

Empfehlungen/Einschätzung

- Warum ist der Erwerb bzw. Nachweis von Fremdsprachenkompetenz kein Bestandteil bundeseinheitlich geregelter Aufstiegsfortbildungen?
- Welche Maßnahmen zur Deckung des betrieblichen Fremdsprachenbedarfs würden Sie entsprechend der aktuellen und künftigen Bedarfslage empfehlen bzw. sehen Sie Handlungsbedarf?
- Wo würden entsprechende Maßnahmen ansetzen?
- Welche Empfehlungen haben Sie speziell im Hinblick auf die Gestaltung von geregelten Fortbildungen (Aufstiegsfortbildungen DQR 5 bis 7)?

Sonstiges:

- Gibt es wichtige Punkte, die nicht im Interview angesprochen wurden, die Sie noch gerne ergänzen möchten? Wenn ja, welche?

A 2. Erfassungsvariablen der Stellenanzeigenanalyse

Name	Typ	Dezimal	Variablenlabel	Wertelabel
id	String	0	ID-Stellenanzeige	Keine
V1	String	0	Stellenbezeichnung/Funtion	Keine
V2	Numerisch	2	Auswertung der Stichprobe für folgenden Fortbildungsabschluss	1 = Fachwirt/-in für Außenwirtschaft/ Außenhandelsfachwirt/-in (KldB 61213)
				2 = Handelsfachwirt/-in (KldB 61203)
				3 = Fachberater/-in im Vertrieb (KldB 61123)
				4 = Bilanzbuchhalter/-in (KldB 72213)
				5 = Bankfachwirt/-in (KldB 72113)
				6 = Fachwirt/-in für Versicherung und Finanzen (KldB 72133)
				7 = Fachwirt/-in für kaufmännische Betriebsführung (KldB 71303)
				8 = Kraftfahrzeug-Servicetechniker/-in (KldB 25212)
				9 = Kraftfahrzeugtechnikermeister/-in (KldB 25293)
				10 = Industriemeister/-in FR Mechatronik (KldB 26193)
				11 = Industriemeister/-in FR Elektrotechnik (KldB 26393)
				12 = Elektrotechnikmeister/in (KldB 26393)
				13 = Betriebswirt/-in (KldB 71303)
				14 = Technischer Betriebswirt (KldB 71303)
				15 = Betriebswirt nach HWO (KldB 71303)
V4	Numerisch	2	Alternative Stellenabschlüsse	1 = ja 2 = nein
V4_1	Numerisch	2	Fortbildungsabschluss 1. Wahl	1 = ja 2 = nein
V4_2	Numerisch	2	Akademische Äquivalente (ja/nein)	1 = ja 2 = nein
V4_3	String	0	Name akademischer Abschluss	ggf. "nicht zutreffend" angeben
V4_4	Numerisch	2	Akademische Äquivalente 1. Wahl	1 = ja 2 = nein 99 = nicht zutreffend
V4_5	Numerisch	2	Technikerfortbildung (ja/nein)	1 = ja 2 = nein
V4_6	Numerisch	2	Technikerfortbildung 1. Wahl	1 = ja 2 = nein 99 = nicht zutreffend
V4_7	Numerisch	2	Ausbildung mit Berufserfahrung (ja/nein)	1 = ja 2 = nein
V4_8	Numerisch	2	Ausbildung mit Berufserfahrung 1.Wahl	1 = ja 2 = nein 99 = nicht zutreffend
V4_9	Numerisch	2	Anderer FO Abschluss der gleichen "Kategorie" (ja/nein)	1 = ja 2 = nein
V4_9a	Numerisch	2	Gleiche Kategorie: Mechatronik (IM Elektro)	1 = ja 2 = nein 99 = nicht zutreffend
V4_9b	Numerisch	2	Gleiche Kategorie: Elektronik (IM Elektro)	1 = ja 2 = nein 99 = nicht zutreffend
V4_10	Numerisch	2	Anderer Fo Abschluss der gleichen "Kategorie" 1.Wahl	1 = ja 2 = nein 99 = nicht zutreffend
V5	Numerisch	2	Branche/Wirtschaftszweige nach WZ 2008	1 = zuordbar 2 = nicht zuordbar
V6	Numerisch	2	Branche Verarbeitendes Gewerbe (WZ Abschnitt C)	1 = ja 2 = nein
V6_1	Numerisch	0	Auswahl/Angabe der Branche aus Branchenübersicht (Abschnitt C):	10 Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln
				11 Getränkeherstellung
				12 Tabakverarbeitung
				13 Herstellung von Textilien
				14 Herstellen von Bekleidung
				15 Herstellen von Leder und Lederwaren

Name	Typ	Dezimal	Variablenlabel	Wertelabel
				16 Herstellung von Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel)
				17 Herstellung von Papier,Pappe, Papierwaren
				18 Herstellung von Druckerzeugnissen, Vervielfältigung von bespielten Ton, Bild, Daten
				19 Kokerei Mineralölverarbeitung
				20 Herstellen von chemischen Erzeugnissen
				21 Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen
				22 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren
				23 Herstellung von Glas, Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden
				24 Metallerzeugung- und Bearbeitung
				25 Herstellung von Metallerzeugnissen
				26 Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen, optischen Erzeugnissen
				27 Herstellung von elektronischen Ausrüstungen
				28 Maschinenbau
				29 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen
				30 Sonstiger Fahrzeugbau
				31 Herstellung von Möbeln
				32 Herstellung von sonstigen Waren
				33 = Reparatur und Installation von Maschinen und Anlagen
				99 = nicht zutreffend
V7	Numerisch	2	Branche Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz (Abschnitt G)	1 = ja 2 = nein
V7_1	Numerisch	2	Auswahl/Angabe der Branche aus Branchenübersicht (Abschnitt G):	45 Handel mit Kfz; Instandhaltung und Reparatur von Kfz
				46 Großhandel (ohne Handel mit Kfz)
				47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kfz)
				99 = nicht zutreffend
V8	Numerisch	2	Branche Verkehr und Lagerei (Abschnitt H)	1 = ja 2 = nein
V8_1	Numerisch	2	Auswahl/Angabe der Branche aus Branchenübersicht (Abschnitt H)	49 Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen
				50 Schifffahrt
				51 Luftfahrt
				52 Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr
				53 Post-, Kurier- und Expressdienste
				99 = nicht zutreffend
V9	Numerisch	2	Branche Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (Abschnitt K)	1 = ja 2 = nein
V9_1	Numerisch	2	Auswahl/Angabe der Branche aus Branchenübersicht (Abschnitt K):	64 Erbringung von Finanzdienstleistungen
				65 Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung)
				66 Mit Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten
				99 = nicht zutreffend

Name	Typ	Dezimal	Variablenlabel	Wertelabel
V10	Numerisch	2	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftl., technischen Dienstl. (Abschnitt M)	1 = ja 2 = nein
V10_1	Numerisch	2	Auswahl/Angabe der Branche aus Branchenübersicht (Abschnitt M):	69 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung
				70 Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben, Unternehmensberatung
				71 Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung
				72 Forschung und Entwicklung
				73 Werbung und Marktforschung
				74 Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten
				99 = nicht zutreffend
V11	Numerisch	2	Branche Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstl. (Abschnitt N)	1=ja 2=nein
V11_1	Numerisch	2	Auswahl/Angabe der Branche aus Branchenübersicht (Abschnitt N):	77 Vermietung von beweglichen Sachen
				78 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften
				79 Reisebüros, Reiseveranstalter und sonstiger Reservierungsdienstleistungen
				80 Wach- und Sicherheitsdienste, Detekteien
				81 Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau
				82 Erbringung von wirtschaftl. DL für Unternehmen und Privatpersonen
				99 = nicht zutreffend
V12	Numerisch	2	Andere Branche	1 = ja 2 = nein
V12_1	String	0	Nennung der Branche mit Angabe WZ Kennung	ggf, "nicht zutreffend" angeben
V13	Numerisch	2	Betriebsgröße (Klassifiziert nach BA- Angaben)	1 = Kleine Betriebe (bis 50 Mitarbeiter)
				2 = Mittlere Betriebe (51 bis 500 Mitarbeiter)
				3 = Große Betriebe (501 bis 5000 Mitarbeiter)
				4 = keine Angabe/nicht ersichtlich
V13_1			Betrieb/Standort ist Teil eines Unternehmens/Konzerns	1 = ja 2 = nein/keine Angabe
V14	Numerisch	2	Unternehmen/Betrieb international, weltweit tätig	1 = ja 2 = nein/keine Angabe
V15	Numerisch	2	Unternehmen/Betrieb mit Auslandsstandorten	1 = ja 2 = nein/keine Angabe
V16	Numerisch	2	Fremdsprachenkenntnisse (ja/nein)	1 = ja 2= nein
V17	Numerisch	2	Genannte Fremdsprache 1	1 = Englisch 2 = Französisch 3 = Spanisch 4 = Italienisch 5 = andere Sprache
V17_1	Numerisch	2	Sprachniveau Fremdsprache 1	1 = Grundkenntnisse. 2 = erweiterte Kenntnisse 3 = Expertenkenntnisse/Verhandlungssicher 4 = gute Kenntnisse 5 = sehr gute Kenntnisse 6 = fließend 7 = k.A. 99 = nicht zutreffend
V17_2	String	0	Andere Aussagen	Hinweis: "nicht zutreffend" eingeben, wenn kein 5
V17_3	Numerisch	2	Kann/Muss-Kriterium Fremdsprache 1	1 = Kann 2 = Muss
V18	Numerisch		Fremdsprache 2	1 = ja 2 = nein
V18_1	Numerisch	2	Genannte Fremdsprache 2	1 = Englisch 2 = Französisch 3 = Spanisch 4 = Italienisch 5 = andere Sprache 6 = keine Angabe 99 = nicht zutreffend
V18_2	Numerisch	2	Sprachniveau Fremdsprache 2	1 = Grundkenntnisse 2 = erweiterte Kenntniss 3 = Expertenkenntnisse/Verhandlungssicher 4 = gute Kenntnisse 5 = sehr gute Kenntnisse 6 = fließend

Name	Typ	Dezimal	Variablenlabel	Wertelabel
				7 = k.A. 99 = nicht zutreffend
V18_3	String	0	Andere Aussagen	
V18_4	Numerisch	2	Kann/Muss-Kriterium Fremdsprache 2	1 = Kann 2 = Muss 99 = nicht zutreffend
V19	Numerisch	2	Tätigkeit mit Projektbezug	1 = ja 2 = nein
V19_1	Numerisch	2	Wenn Projektbezug: Projektleitung	1 = ja 2 = nein 99 = nicht zutreffend
V20	Numerisch	2	Tätigkeit mit Dienstreisen	1 = ja 2 = nein
V20_2	Numerisch	2	wenn Dienstreisen: Im Ausland	1 = ja 2 = keine Angabe 99 = nicht zutreffend
V21	Numerisch	2	Tätigkeit im Vertrieb	1 = ja 2 = nein
V21_2	Numerisch	2	Wenn Vertrieb: Ausland	1 = ja 2 = keine Angabe 99 = nicht zutreffend
V22	Numerisch	2	Tätigkeit im Einkauf	1 = ja 2 = nein
V22_2	Numerisch	2	wenn Einkauf: Ausland	1 = ja 2 = keine Angabe 99 = nicht zutreffend
V23	Numerisch	2	Tätigkeit mit Kontakt nach außen (Kundensupport/Fremdfirmen, Lieferanten, Zweigstellen)	1 = ja 2 = nein
V23_2		2	wenn Kontakt nach außen: Ausland	1 = ja 2 = keine Angabe 99 = nicht zutreffend
V24	Numerisch	2	Führungsposition (muss nicht mit disziplinarischer Führung verbunden sein)	1 = ja 2 = nein
V25	String	2	Ausbilder Lehrlinge /Fortbildungen/Umschulungen	1 = ja 2 = nein
V26	Numerisch		Einsatzbereich (IM Elektro, Kfz- Technikermeister, Kfz-Servicetechniker, Technischer Betriebswirt)	1 = Service Maschinen/Anlagen/Fahrzeuge/Automatisierung
				2 = Service Gebäude/Energieversorgung/Heizung/Kühlung
				3 = Projektierung Maschinen/Anlagen/Fahrzeuge/Automatisierung
				4 = Projektierung Gebäude/Energieversorgung/Heizung/Kühlung
				5 = Meister(Personalplanung/Kennzahlenbeobachtung)
				6 = Ausbilder
				7 = QM/QS
				8 = Arbeitsvorbereitung/Arbeitsplanung
				9 = Trainer
				10 = Gebäudemanagement
				12 = Durchführung von Sicherheitsmessungen/Prüfmessungen
				13 = Vertrieb
				14 = Einkauf
				15 = Mehrere Einsatzbereiche
				16 = Kaufmännische Leitung Service
27	Numerisch		Disziplinarische Personalverantwortung (IM Elektro, Technischer Betriebswirt)	1 = ja 2 = nein
Umcodierung Fremdsprachenkenntnisse:				
F_Niveau			Umcodierung von V17_1 aus 6 Kategorien werden 3	1 = Grundkenntnisse
				2 = gute Kenntnisse/Erweiterte Kenntnisse
				3 = sehr gute Kenntnisse/Verhandlungssicher/Experte
				8 = keine Angabe
				9 = nicht zutreffend

Name	Typ	Dezimal	Variablenlabel	Wertelabel
F_Niveau B			Umcodierung von V17_1 "sehr gute Kenntnisse" werden den "Erweiterten Kenntnissen zugerechnet	1 = Grundkenntnisse
				2 = gute Kenntnisse/erweitere Kenntnisse/sehr gute Kenntnisse
				3 = Verhandlungssicher/Experte
				8 = keine Angabe
				9 = nicht zutreffend
F_Niveau C			Umcodierung von V17_1 sehr gute Kenntnisse erhalten eine eigene Kategorie	1 = Grundkenntnisse
				2 = gute Kenntnisse/Erweiterte Kenntnisse
				3 = Verhandlungssicher/Experte
				4 = sehr gute Kenntnisse
				8 = keine Angabe
			9 = nicht zutreffend	

A 3. Leitfaden für Personalverantwortliche

1. Einstieg

Bitte sagen Sie mir zunächst ein paar Worte zu Ihrer Position und zu Ihrer Funktion im Betrieb.

Inhaltliche Aspekte	Fragen	Nachfragen/Klammerzusätze
Screening Fragen	Was ist Ihre spezielle Zuständigkeit?	
	Wer war an der inhaltlichen Erarbeitung der Stellenzeige beteiligt?	
	Seit wann sind Sie im Unternehmen?	

2. Fragen zur ausgeschriebenen Position (Angepasst an jeweilige Stellenausschreibung)

Bitte beantworten Sie mir einige Fragen zur ausgeschriebenen Position:

Inhaltliche Aspekte	Fragen	Nachfragen/Klammerzusätze
Funktions-/Einsatzbereich	Für welchen Einsatzbereich ist die Stelle ausgeschrieben? In welcher Funktion wird der (künftige) Stelleninhaber beschäftigt?	z.B. Teamleitung, Produktionsleitung, Produktionsmitarbeitende
Begründung der vorgegebenen beruflichen Formalqualifikationen /Fortbildungsabschlüsse	Welche Aufgaben/Tätigkeiten/Anforderungen/Kompetenzen sind ausschlaggebend? (Können Sie mir bitte noch ein paar Informationen zum gewünschten Aus- bzw. Fortbildungsabschluss geben) Warum haben Sie eine Stelle als ... ausgeschrieben? Wie wichtig ist eine abgeschlossene Aufstiegsfortbildung/ ein abgeschlossenes BA Studium/ vergleichbare Ausbildung? Was ist ausschlaggebend für diese Priorisierung? Welche Bedeutung haben Fremdsprachenkompetenzen bei dieser Priorisierung?	
Ausschreibungsgrund (nur wenn Fremdsprache als Anforderung)	Was war der ausschlaggebende Grund diese Position extern auszuschreiben? Welche Bedeutung hatten Fremdsprachenkompetenzen bei der Entscheidung, die Stelle extern auszuschreiben?	

3. Fragen zu den geforderten Fremdsprachenkompetenzen in Bezug auf den beruflichen Fortbildungsabschluss und die berufliche Position

Inhaltliche Aspekte	Fragen	Nachfragen/Klammerzusätze
Bedeutung/Relevanz der Englischkenntnisse für die Stelle	Welche Bedeutung/Relevanz hat die Fremdsprachenkompetenz für die Ausübung der Tätigkeit? (Ggf. Gründe nachfragen) Besteht für die Position kein Fremdsprachenbedarf: Warum?	
Konkretisierung der Anforderungen in Bezug auf Englischkompetenz	In der Stellenanzeige steht: z.B. „(gute) (Englisch-)Kenntnisse“. Können Sie dies bezogen auf die Position konkretisieren? In Bezug auf: Textverständnis, Textproduktion (Ausfüllen/Schreiben), Transfer von Sachverhalten aus Deutsch - Englisch/Englisch - Deutsch (Mediation), Gespräche (Interaktion) und das <u>jeweilige Niveau</u> ? Haben Sie diesbezüglich (eine) Mindestanforderung/en an Bewerber/innen? Welche ist diese? Und warum?	Zum Niveau: Welche Art von Texten müssen verstanden werden? Welche Art von Texten müssen geschrieben bzw. bearbeitet werden (z.B. Ausfüllen von Formularen) Für welche Art von Gesprächssituationen wird Englisch benötigt? Wie wichtig ist die sprachliche Korrektheit/Ausdrucksvermögen in Bezug Wortschatz, Satzbau, Grammatik, Rechtschreibung? Mindestanforderungen: Welche Sprachkompetenzen/Eigenschaften müssen Bewerber/innen mitbringen und was lässt sich im Nachgang erwerben?
Relation zu anderen Kompetenzen	Bezogen auf Ihr Unternehmen: Welche Relevanz hat die Englischkompetenz für diese Position in Relation zu anderen benötigten Kompetenzen aktuell und warum ? Künftig?	
Unterschiede im Englischbedarf nach Positionen	Gibt es unterschiedliche Englischbedarfe für Positionen, die mit Fortbildungsabschluss XY besetzt werden? Hat sich der Fremdsprachenbedarf in den vergangenen fünf Jahren für Positionen die mit XY besetzt werden im Unternehmen verändert? Wie hat er sich verändert? Wird er sich verändern? Wie wird er sich verändern?	Können Sie ein Beispiel nennen? Mehr oder weniger Englisch, warum? Welche Positionen sind dies? Mehr Positionen mit Englischbedarf?

4. Fragen zum Erfolg der Stellenbesetzung

Konnten Sie die ausgeschriebene Position besetzen?		
Inhaltliche Aspekte	Fragen	Nachfragen/Klammerzusätze
Erfolg der Stellenbesetzung	Wenn nein : Warum nicht? (Dann weiter mit Nr.6) Wenn ja : weiter mit Nr. 5	Waren fehlende Fremdsprachenkenntnisse der Bewerber ein Grund? Ggf. andere Gründe, z.B. Fachkräftemangel

5. Fragen zum/zur Stelleninhaber/-in

(Bitte beantworten wir Sie mir einige Fragen zum/zur jetzigen Stelleninhaber/-in)		
Inhaltliche Aspekte	Fragen	Nachfragen/Klammerzusätze
Berufliche Formalqualifikation	Welche höchste berufliche Formalqualifikation bringt der/die jetzige Stelleninhaber/in mit?	Damit meinen wir z.B. „abgeschlossene Berufsausbildung“, „absolvierte Aufstiegsfortbildung“, abgeschlossenes BA oder MA Studium
Fremdsprachenkompetenz	Bringt der/die Stelleninhaber/in die gewünschte Fremdsprachenkompetenz mit? (Wenn ja) wie wurde diese festgestellt? Woran machen Sie die Eignung in Bezug auf die erforderliche Fremdsprachenkompetenz fest? (weiter siehe Fragen Kompetenzeinschätzung unter Nr. 6) (Wenn nein:) was fehlt und wie gehen Sie damit um? (siehe auch Fragen unter Nr. 6)	Weiterbildung im Betrieb bzw. durch betriebliche Unterstützung bzw. in Eigeninitiative der Bewerberin/des Bewerbers

6. Fragen in Bezug auf Strategien der Kompetenzeinschätzung und Bedarfsdeckung

Inhaltliche Aspekte	Fragen	Nachfragen/Klammerzusätze
Strategien der Kompetenzeinschätzung	<p>Woran machen Sie die Eignung in Bezug auf die erforderliche Fremdsprachenkompetenz fest?</p> <p>Was ist bzw. sind für Sie die wichtigsten/aussagekräftigsten Kriterien und warum?</p> <p>Spielen formale Qualifikationsnachweise eine Rolle? Welche sind dies?</p> <p>Welche Bedeutung kommt der Einstellung der Bewerber/Bewerberinnen zur Anwendung und zum Aneignen der Fremdsprache zu?</p> <p>Testen Sie die Bewerber zusätzlich im Einstellungsverfahren? Wie?</p> <p>Wenn nein, warum nicht?</p>	<p>Welche Rolle spielen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schulische Vorbildung (Hauptschule, Mittelschule, Gymnasium) • die Englischnote? • das Niveau des beruflichen Abschlusses (beruflich, akademisch) • Zusatzqualifikationen in der Fremdsprache während der Ausbildung • Zusatzqualifikationen für Schüler • Englischzertifikate im Beruf • Berufliche Tätigkeit mit Fremdspracheneinsatz • längere berufliche Auslandsaufenthalte/Auslandspraktika
Strategien Bedarfsdeckung	<p>Wie decken Sie den derzeitigen Bedarf an Englischkompetenz im Bereich der Positionen für genannte Fortbildungsabschlüsse/im Unternehmen allgemein?</p> <p>Welche Strategie bevorzugen Sie und warum?</p> <p>(für Auszubildende/vorhandenes Personal/Neubesetzungen)</p> <p>Haben Sie Kooperationen/Stehen Sie in Bezug auf den Fremdsprachenbedarf und das Bildungsangebot im Austausch mit Berufsschule/Bildungseinrichtungen/Kammern? Warum ja/nein?</p>	<p>Externe Rekrutierung wegen des Fremdsprachenbedarfs?</p> <p>Kurse im Unternehmen/Bildungseinrichtungen -> auf Unternehmensbedarfe oder individuelle Bedarfe der Mitarbeiter abgestimmt? Warum ja/nein?</p> <p>Kurse für wen (Auszubildende, Fachkräfte, Führungskräfte...)?</p> <p>Erwerb der benötigten Fremdsprachenkompetenz in Eigeninitiative durch Mitarbeiter? Warum?</p> <p>Welche Inhalte: Fachspezifisches Vokabular (technische Begriffe); Berufliche Korrespondenz und Kommunikation, aktives Kommunikationstraining</p>

Inhaltliche Aspekte	Fragen	Nachfragen/Klammerzusätze
Bewertung der Strategien	Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit den bisherigen Möglichkeiten, Fremdsprachenbedarfe des Unternehmens zu decken?	Was für weiterführende Maßnahmen oder Möglichkeiten würden Sie sich allgemein wünschen? Sehen Sie Handlungsbedarfe mit Blick auf Aufstiegsfortbildungen (Meister/innen; Techniker/innen; Fachwirte; Fachkaufleute ...)?
Zusatzfragen: Fragen zu Auszubildenden (nur bei Bedarf am Schluss der Befragung)	Werden Auszubildende ins Ausland entsendet? Warum? Erwerben Auszubildende fremdsprachliche Zusatzqualifikationen: Welche sind dies? Warum ja/Warum nein? Bringen Bewerber um Ausbildungsplätze zusätzliche fremdsprachliche Nachweise/Qualifikationen über das „Schulniveau“ hinaus mit? Müssen betriebliche Ausbilder Fremdsprachenkompetenz mitbringen?	Kennen Sie Förderprogramme für Auslandsaufenthalte für Auszubildenden oder Beschäftigte, z.B. Erasmus+? (Wenn ja, welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht?) Kennen Sie die beruflichen KMK-Fremdsprachenzertifikate (Prüfung an der Berufsschule)? Zertifikate? Welche?

A 4. Industrielle Elektroberufe: Englisch in der beruflichen Erstausbildung

Englischanforderungen im Rahmen der Berufsausbildung in den industriellen Elektroberufen			
Fundstellen im Ausbildungsrahmenplan	Berufsbildposition	Internationale Berufskompetenzen/ Fremdsprachenhinweise	Prüfungsrelevanz
Fachrichtungs- übergreifend	Betriebliche und technische Kommunikation	Gemeinsame Kernqualifikationen b) Dokumente sowie technische Regelwerke und berufsbezogene Vorschriften, auch in Englisch , recherchieren, auswerten und anwenden e) Sachverhalte darstellen, Protokolle anfertigen, deutsche und englische Fachbegriffe verwenden f) Dokumentationen in deutscher und englische Sprache zusammenstellen und ergänzen j) Schriftliche Kommunikation in Deutsch und Englisch durchführen	nein
Fachrichtung Gebäudetechnik	Betreiben von technischen Systemen	e) Systeme übergeben, Kunden, auch in englischer Sprache , in die Bedienung von technischen Einrichtungen einweisen	nein
Fachrichtung Betriebstechnik	Betriebliche und technische Kommunikation	j) Schriftliche Kommunikation in Deutsch und Englisch durchführen	nein
Fachrichtung Automatisierungs- technik	Geschäftsprozesse und Qualitäts- management im Einsatzgebiet	j) Systemdokumentationen und Bedienungsanleitungen, auch in Englischer Sprache , zusammenstellen und modifizieren	nein
Fachrichtung Geräte und Systeme	Technischer Service und Support	c) Fehlermeldungen, auch in englischer Sprache , entgegennehmen, Fehler durch Kundenbefragung eingrenzen, Vorschläge zur Störungsbeseitigung unterbreiten, Störungsbeseitigung durchführen Informationen beschaffen und bewerten	ja
	Geschäftsprozesse und Qualitäts- management im Einsatzgebiet	b) Dokumentationen, auch in englischer Sprache , nutzen und bearbeiten, technologische Entwicklungen feststellen, sicherheitsrelevante Unterlagen berücksichtigen j) ... Fachauskünfte, auch in englischer Sprache erteilen	ja
Fachrichtung Informations- und Systemtechnik	Technische Auftragsanalyse Lösungsentwicklung	a) Kundenanforderungen, auch in englischer Sprache , hinsichtlich der geforderten Funktion und der technischen Umgebung analysieren	ja
	Durchführen von Systemtests	k) Systemkonfiguration, Qualitätskontrollen und Testläufe auch in englischer Sprache dokumentieren	ja
	Technischer Service und Systemoptimierung	a) Störungsmeldungen, auch in englischer Sprache , entgegennehmen, Fehler durch Kundenbefragung eingrenzen, Vorschläge zur Störungsbeseitigung unterbreiten, Störungsbeseitigung durchführen	ja
	Geschäftsprozesse und Qualitäts- management im Einsatzbereich	b) Informationen beschaffen und bewerten, Dokumentationen, auch in englischer Sprache , nutzen und bearbeiten, technologische Entwicklungen feststellen, sicherheitsrelevante Unterlagen berücksichtigen	ja

A 5. Weiterreichende Charakterisierung der Stellenanzeigen für (Industrie-)meister/innen im Bereich Elektrotechnik und Technische/r Betriebswirt/innen

Bei der Sichtung und Erfassung der Stellenanzeigen im gewerblich-technischen Bereich zeigte sich, dass die Stellenanzeigen für eine Vielzahl von Tätigkeitsfeldern mit resultierenden unterschiedlichen Aufgabenzuschnitten ausgeschrieben sind. Vor diesem Hintergrund wurden die Tätigkeitsfelder/Einsatzgebiete aus den Stellenanzeigen für die Fortbildungsabschlüsse Industriemeister/in Elektrotechnik, Technische/r Betriebswirt in die Erfassung aufgenommen und zur Analyse herangezogen. Tabelle A2 zeigt, welche weiteren Tätigkeitsfelder für Industriemeister/innen neben dem „klassischen“ Meistertätigkeitsfeld“ (Leiter Wartung/Instandhaltung, Fertigungsleiter/Leiter Produktion/Leiter Endmontage/Ausbildung) erfasst wurden:

	Stellenanzeigen (Industrie)meister/-innen Elektrotechnik: Tätigkeitsfelder			
	Häufigkeiten	Prozent	Gültige Prozepte	Kumulierte Prozepte
Service Maschinen/Anlagen/Fahrzeuge/ Automatisierung	20	20,0	20,0	20,0
Service Gebäude/Energieversorgung/ Heizung/Kühlung	6	6,0	6,0	26,0
Projektierung Maschinen/Anlagen/Fahrzeuge/ Automatisierung	19	19,0	19,0	45,0
Projektierung Gebäude/ Energieversorgung/Heizung/ Kühlung	11	11,0	11,0	56,0
Meister (Personalplanung/ Kennzahlenbeobachtung)	16	16,0	16,0	72,0
Ausbilder	5	5,0	5,0	77,0
QM/QS	3	3,0	3,0	80,0
Arbeitsvorbereitung/Arbeitsplanung	7	7,0	7,0	87,0
Trainer	2	2,0	2,0	89,0
Gebäudemanagement	6	6,0	6,0	95,0
Durchführung von Sicherheitsmessungen/Prüfmessungen	2	2,0	2,0	97,0
Vertrieb	2	2,0	2,0	99,0
Mehrere Einsatzbereiche	1	1,0	1,0	100,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	

Tabelle A2: BA-Stellenanzeigen – Fremdsprachenbedarfe nach Fortbildungsabschlüssen – Zeitreihen

Bei den für die Erfassung definierten Tätigkeitsfeldern „Service“ und „Projektierung“ wurde zwischen zwei Bereichen, nämlich „Maschinen/Anlagen/Fahrzeuge/Automatisierung“ und „Gebäude/Energieversorgung/Klimatechnik“, unterschieden. Das Tätigkeitsfeld „Service“ umfasst dabei betriebsinterne und externe Tätigkeiten in den Bereichen Inbetriebnahme/Montage/Wartung/Instandhaltung/Programmierung. In dem Tätigkeitsfeld „Projektierung“ wurden Positionen erfasst, die in den genannten Bereichen betriebsinterne und externe Tätigkeiten mit Bezug zu Planung/Entwicklung/Materialplanung und -beschaffung/Kalkulation/Durchführung von technischen Abstimmungen beinhalten.

In den klassischen Tätigkeitsbereichen von Meistern werden bei einem signalisierten Englischbedarf in den Stellenanzeigen durchweg „gute“ bzw. „erweiterte Englischkenntnisse“ gefordert. Die Stellenanzeigen sprechen neben Meistern/Meisterinnen auch Techniker/Technikerinnen und in zwei Fällen Akademiker/Akademikerinnen an. Im Tätigkeitsfeld „Service“ werden im Bereich „Maschinen/Anlagen/Fahrzeuge/Automatisierung“ Personen mit Meisterabschlüssen gesucht, in drei Stellenanzeigen war eine abgeschlossene Berufsausbildung mit Berufserfahrung eine Alternative. Alternativ werden Techniker/Technikerinnen und Akademiker/Akademikerinnen angesprochen. Es werden überwiegend „gute“ bzw. „erweiterte“ Englischkenntnisse gefordert. Im Tätigkeitsfeld „Projektierung“ im Bereich „Maschinen/Anlagen/Fahrzeuge/Automatisierung“ stellen sich die Ergebnisse ähnlich dar.

Bei den erfassten Stellenanzeigen für Technische Betriebswirte/Betriebswirtinnen zeigt sich, dass das Tätigkeitsfeld „Einkauf“ bei den erfassten Stichproben das häufigste Tätigkeitsfeld darstellt, siehe Tabelle A3, wobei in diesem für eine Position kein Englischbedarf signalisiert wurde. Bei den Stellenanzeigen mit signalisiertem Englischbedarf waren Grundkenntnisse für eine der elf Positionen ausreichend.

	Stellenanzeigen Technische/r Betriebswirte/-innen: Tätigkeitsfelder			
	Häufigkeiten	Prozent	Gültige Prozente	Kummulierte Prozente
Einkauf	11	23,9	23,9	23,9
Vertrieb	5	10,9	10,9	34,8
QM/QS	5	10,9	10,9	45,7
Arbeits-/Materialplanung	6	13,0	13,0	58,7
Meister(Personal/Kennzahlen)	5	10,9	10,9	69,6
Projektierung	6	13,0	13,0	82,6
Projektkalkulation	2	4,3	4,3	87,0
Datenmanagement	1	2,2	2,2	89,1
Geschäftsführung/Leitung	2	4,3	4,3	93,5
Prozessoptimierung/Steuerung	1	2,2	2,2	95,7
Gebäudemanagement	2	4,3	4,3	100,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	

Tabelle A3 : Tätigkeitsfelder/Einsatzgebiete der erfassten Stellenanzeigen für Technische Betriebswirte/Betriebswirtinnen