

Internationale Berufskompetenz: Inhalte und empirische Relevanz als Ergebnisse einer Unternehmensumfrage des IW-Köln

Seit 1997 führt das IW-Köln im Frühjahr jedes Jahres bundesweite Umfragen bei Unternehmen zu Ausbildung und Beschäftigung durch. Gegenstand dieser Umfragen sind insbesondere die zahlenmäßige Entwicklung des Angebots an Ausbildungsplätzen sowie ein jeweils neuer Themenschwerpunkt. Im Jahr 2000 hatten wir als Schwerpunkt das Thema „Globalisierung und internationale Berufskompetenz“ gewählt.

Das IW-Konzept der Internationalen Berufskompetenz

Vor dem Hintergrund der aktuellen Forschungslage entwickelten wir ein allgemeines Modell von internationaler Berufskompetenz, das die Grundlage für den Indikatorenteil in der empirischen Umfrage bildete. Die wesentlichen Bestandteile dieses Modells sind:

Notwendige Voraussetzung jeder internationalen Tätigkeit ist die berufliche Handlungskompetenz. Diese besteht sowohl aus grundlegenden fachlichen Qualifikationen, wie Schulausbildung, berufliche Fachausbildung, Berufserfahrung und Computerkenntnissen, als auch aus Schlüsselqualifikationen und Persönlichkeitsmerkmalen wie Team- und Kommunikationsfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Belastbarkeit, Lernbereitschaft.

Aufbauend auf eine solche Berufs bezogene Handlungskompetenz sind weitere Qualifikationen in Abhängigkeit von den im Beruf zu bewältigenden internationalen Aufgabenstellungen notwendig.

Diese „Zusatzqualifikationen“ werden hier in die zwei Bereiche „internationale Basisqualifikationen“ und „internationale Schlüsselqualifikationen“ gegliedert. Zu den internationalen Basisqualifikationen sollen hier Fremdsprachenkenntnisse und internationale Fachkenntnisse gezählt werden:

In Abgrenzung zur beruflichen Fachkompetenz beinhaltet internationales Fachwissen beispielsweise Kenntnisse über ausländische Märkte, internationale Geschäftspraktiken, internationales Recht, internationale Richtlinien, Institutionen und Abkommen wie etwa das Handelsabkommen GATT oder den Internationalen Währungsfonds.

In der hier verwendeten Definition internationaler Berufskompetenz bilden die Fremdsprachenkenntnisse einen eigenen Teilaspekt. Darunter fallen sowohl allgemeine Fähigkeiten wie lesen, schreiben, sprechen und verstehen einer fremden Sprache, als auch Berufs bezogenes Fachvokabular.

Zu den „internationalen Schlüsselqualifikationen“ zählen:

Interkulturelle Kenntnisse, die Kultur spezifisches Wissen über Wirtschaft, Politik, Geschichte, Arbeitsmarkt und Bildungssystem anderer Länder sowie über deren Alltagskultur wie Umgangsformen, Lebensweise und Mentalität beinhalten. Sie bezeichnen ebenso das kognitive Erkennen wesentlicher Merkmale und Entwicklungen der eigenen im Vergleich zu anderen Kulturen, sowie Kenntnisse über kulturelle Eigenheiten der Kommunikation;

interkulturelle Dispositionen, die die Einstellung einer Person umschreiben. Hierzu gehört Offenheit, Toleranz, Flexibilität, Empathie, Kooperations- und Anpassungsbereitschaft gegenüber fremden Kulturen und deren Angehörigen.

In der Umfrage wurden die Einschätzungen der Unternehmen zu den drei Bereichen internationale Tätigkeiten, internationale Basisqualifikationen und internationale Schlüsselqualifikationen differenziert für Fachkräfte in kaufmännischen, gewerblich-technischen und IT-Berufen erhoben. Angestrebt wurde, dieses Faktoren- oder Dimensionenmodell von „internationaler Berufskompetenz“ empirisch zu überprüfen.

Internationale Berufskompetenz von Fachkräften

Fachkräfte mit internationalen Aufgabenstellungen

Rund 37 Prozent aller Unternehmen geben an, dass von ihren Beschäftigten ein bestimmter Anteil regelmäßig „internationale Qualifikationen“ anwenden muß. Verständlicherweise machen diese Angabe häufiger (zu 46 Prozent) solche Betriebe, die explizit internationale Geschäftskontakte unterhalten als jene Betriebe ohne Geschäftskontakte im Ausland (zu 12 Prozent).

Im Vordergrund dieser international orientierten Qualifikationen stehen die Berufs bezogenen Fremdsprachenkenntnisse: Knapp ein Drittel aller Beschäftigten in den Unternehmen verwendet diese Qualifikation regelmäßig. An zweiter Stelle folgen internationale Fachkenntnisse, auf die gut jeder fünfte Mitarbeiter (21,6 Prozent) regelmäßig angewiesen ist. Sonstige internationale Kenntnisse und Qualifikationen werden von 16 Prozent der Beschäftigten benötigt.

Zwischen einzelnen Tätigkeitsfeldern bestehen deutliche Unterschiede beim Anteil der Beschäftigten, die regelmäßig internationale Qualifikationen anwenden: Während in IT-Berufen 40 Prozent und in kaufmännischen Aufgabenfeldern 28 Prozent der Mitarbeiter ständig auf Berufs bezogene Fremdsprachenkenntnisse angewiesen sind, ist es in gewerblich-technischen Berufen nur jeder fünfte.

Bei den internationalen Fachkenntnissen sind die Unterschiede weniger deutlich ausgeprägt: Hier sind im Durchschnitt ein Viertel der IT-Mitarbeiter, jeder fünfte kaufmännische Beschäftigte und 15 Prozent der gewerblich-technischen Fachkräfte regelmäßig auf solche Qualifikationen angewiesen.

Der Einsatz sonstiger internationaler Kenntnisse und Qualifikationen variiert zwischen einem durchschnittlichen Anteil von 11 Prozent im gewerblich-technischen Bereich, über 17 Prozent bei den kaufmännischen Mitarbeitern bis zu gut 18 Prozent bei IT-Fachkräften (Tabelle 12). Bei den Unternehmen mit internationalen Geschäftskontakten liegen die durchschnittlichen Prozentanteile für alle Qualifikationen und alle Berufsbereiche durchgängig etwas höher.

Die wichtigsten internationalen Tätigkeitsfelder von Fachkräften

Im Vordergrund der international ausgerichteten Tätigkeiten, für die diese spezifischen Qualifikationen benötigt werden, steht die Kommunikation mit Partnern beziehungsweise Kunden im Ausland: 23,1 Prozent aller Unternehmen geben an, dass diese Anforderung häufig an ihre Beschäftigten gestellt wird (Tabelle 13). Insbesondere in den kaufmännischen Tätigkeitsfeldern steht diese Aufgabenstellung im Vordergrund (48,1 Prozent).

Demgegenüber fallen Aufgabenstellungen wie „innerbetriebliche Teamarbeit mit ausländischen Kollegen“ (11,2 Prozent), „Betreuung von ausländischen Geschäftspartnern/Kunden im Inland“ (10,8 Prozent) nur etwa halb so häufig, „Tätigkeiten im Ausland vor Ort“ (6,8 Prozent) sogar deutlich seltener an.

Alle internationalen Tätigkeiten werden vor allem von kaufmännischen Fachkräften vorgenommen, Ausnahme sind Tätigkeiten im Ausland vor Ort, die am häufigsten im gewerblich-technischen Bereich anfallen.

Stellenwert internationaler Fachkenntnisse und Qualifikationen

Unter den internationalen Fachkenntnissen und Qualifikationen stehen aus Sicht der Unternehmen Englischkenntnisse an erster Stelle: Immerhin rund 54 Prozent der Unternehmen geben an, dass Englisch zu den wichtigen internationalen Qualifikationen gehört (Tabelle 14). Für kaufmännische Tätigkeitsbereiche sagen sogar drei von vier befragten Betrieben, dass Englischkenntnisse von fundamentaler Bedeutung für ihre Beschäftigten sind; für Mitarbeiter in gewerblich-technischen Bereichen sind es knapp die Hälfte der Betriebe, bei den IT-Berufen 37 Prozent aller Unternehmen.

An zweiter Stelle der Rangliste von sehr wichtigen/wichtigen internationalen Qualifikationen steht die Toleranz und Anpassungsbereitschaft gegenüber anderen kulturellen Werten und Normen (37 Prozent), gefolgt von der Fähigkeit, sich in andere hinein zu versetzen (34 Prozent). Die ist ein eindeutiges Indiz für die hohe wirtschafts- und auch gesellschaftspolitische Relevanz dieser Schlüsselqualifikationen.

Erst danach werden spezifische internationale Fachkenntnisse wie Kenntnisse über internationale technische Standards und Normen – diese vor allem im gewerblich-technischen Bereich – oder ausländische Märkte (Produktions-, Beschaffungs- und Absatzmärkte) und internationale Geschäftspraktiken (zum Beispiel Marketing und Vertrieb) – diese vor allem im kaufmännischen Bereich – genannt.

Es folgt eine Reihe von Schlüsselqualifikationen, die jeweils ein Viertel der Unternehmen für sehr wichtig/wichtig erachtet. Hierzu zählen das Denken in internationalen/globalen Bezügen, interkulturelles Teammanagement, die Bereitschaft zu räumlicher Mobilität, Kenntnisse interkultureller Gesprächskultur sowie Alltagskultur anderer Länder. Den relativ geringsten Stellenwert haben aus Sicht der Betriebe Kenntnisse über internationale Institutionen, Arbeitsmarkt und Bildungssysteme anderer Länder (jeweils 12 Prozent) sowie sonstige Sprachen.

Dimensionen und Komponenten internationaler Berufskompetenz

Die Einschätzungen der Unternehmen wurden dazu genutzt, um das aufgestellte Modell von „internationaler Berufskompetenz“ empirisch zu überprüfen. Hierzu wurden die entsprechenden Variablen einer so genannten Faktorenanalyse unterzogen. Mit Hilfe dieser statistischen Analyseverfahren lassen sich drei essentielle Dimensionen aus den Einschätzungen der Unternehmen extrahieren:

Der erste Faktor bindet solche Variable, die sich inhaltlich mit „interkulturelle Kenntnisse/Dispositionen“ sehr genau beschreiben lassen. Hierzu gehören das interkulturelle Teammanagement, die Toleranz und Anpassungsbereitschaft gegenüber anderen kulturellen Werten und Normen, das Denken in internationalen Bezügen aber auch Kenntnisse über die politischen Rahmenbedingungen anderer Länder und deren Arbeitsmarkt und Bildungssystem.

Der zweite Faktor spiegelt „internationale Fachkenntnisse“ wider. Hier werden Kenntnisse zusammengefasst wie internationale Handelsbestimmungen, internationale Geschäftspraktiken oder Kenntnisse über ausländische Märkte.

Der dritte Faktor setzt sich ausschließlich aus „Fremdsprachenkenntnissen“ zusammen. Im Mittelpunkt stehen hier Englisch, Französisch, Spanisch sowie als Sammelkategorie „sonstige Sprachen“.

Alles in allem sind diese drei Faktoren aus methodischer Sicht gut geeignet, das unterschiedliche Antwortverhalten der Befragten mit diesen übergeordneten inhaltlichen Dimensionen zu erklären.

Wie angenommen, bildete sich ein reiner Fremdsprachenfaktor und ein Bereich, in dem internationale Fachkenntnisse einheitlich beschrieben werden. Nicht voneinander getrennt werden demgegenüber die in dem Komplex „internationale Schlüsselqualifikationen“ postulierten Teildimensionen „interkulturelle Kenntnisse“ und „interkulturelle Dispositionen“. Die Analyseergebnisse zeigen, dass diese drei Dimensionen die internationale Berufskompetenz inhaltlich entscheidend bestimmen. Eine wie in dem IW-Modell vorgenommene Differenzierung zwischen „internationalen Basisqualifikationen“ und „internationalen Schlüsselqualifikationen“ kann demnach als operationales Konzept zur Betrachtung von internationaler Berufskompetenz verwendet werden.

Praxisrelevanz internationaler Berufskompetenz

Die Bewertung der drei Dimensionen internationaler Berufskompetenz durch die Unternehmen liefert insgesamt ein umfassendes Bild darüber, welche einzelnen Komponenten für die Erledigung internationaler Aufgabenstellungen im Beruf von Relevanz sind. Jedes vierte Unternehmen hält „internationale Schlüsselqualifikationen“ für sehr wichtig/wichtig bei seinen Fachkräften. Nur geringfügig niedriger eingestuft werden Fremdsprachenkenntnisse (23,6 Prozent) und internationale Fachkenntnisse (23,3 Prozent).

Interessant ist, dass bei der Einstufung der Wichtigkeit einzelner Qualifikationen persönliche Dispositionen wie Toleranz und Anpassungsbereitschaft sowie Empathie – nach Englisch – an der Spitze der Wertigkeitsskala stehen.

Noch deutlicher betont werden diese Qualifikationen von Unternehmen, die ausgeprägte internationale Geschäftskontakte unterhalten. Im Vergleich zu allen Befragten setzen diese Unternehmen den Faktor „Fremdsprachenkenntnisse“ insgesamt an die erste Stelle (50,6 Prozent) und betonen dessen Relevanz wesentlich stärker für alle Tätigkeitsbereiche. Fast jeder zweite dieser Betriebe hält die interkulturellen Schlüsselqualifikationen für sehr wichtig/wichtig und hebt deren Bedeutung für Fachkräfte aus allen Berufsbereichen hervor. Aber auch internationale Fachkenntnisse (42,3 Prozent) werden durchweg von den Mitarbeitern gefordert.

Am deutlichsten unterscheiden sich anteilig die Bewertungen der Unternehmen hinsichtlich des Bedarfs an Fremdsprachen. Französisch, Spanisch und vor allem sonstige Sprachen spielen fast nur in international tätigen Unternehmen eine Rolle. Bei den sonstigen Sprachen dominieren solche der zahlenmäßig großen in Deutschland lebenden Ausländergruppen/Nationalitäten sowie Nachbarstaaten. Besonders betont wird von den international tätigen im Vergleich zu allen Unternehmen weiterhin die Bedeutung internationaler Berufskompetenz für IT-Berufe. Hier sind es durchgängig drei Mal so viele Betriebe, die diese für sehr wichtig/wichtig halten.

Vermittlung internationaler Berufskompetenz in der Ausbildung

Es stellt sich nur die Frage, welche Komponenten internationaler Berufskompetenz in der Berufsausbildung zu vermitteln sind beziehungsweise überhaupt effizient vermittelt werden können. Die grundlegende Abgrenzung aufgrund der traditionellen Aufgabenverteilung zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule – Betriebe übernehmen in erster Linie die praktische Vermittlung Berufsbezogener Kenntnisse und Fertigkeiten, den Berufsschulen obliegt die Unterrichtung Berufs spezifischer sowie übergreifender allgemein Berufsbezogener Lerninhalte – hilft hier nicht weiter.

Der Bedarf an internationaler Berufskompetenz variiert mit dem Tätigkeitsfeld, der Betriebsgröße und der Auslandsorientierung jedes Unternehmens und könnte demnach in der Qualifizierungsnotwendigkeit eher dem einzelnen Ausbildungsbetrieb denn der Berufsschule zugerechnet werden. In einer zunehmend durch Globalisierung und Internationalisierung geprägten Arbeitswelt erhalten jedoch internationale Qualifikationen und insbesondere Fremdsprachen zunehmend Relevanz für eine berufsfeldbreite Grundbildung. Somit sind mit einer Verfestigung des Trends zur global agierenden Wirtschaft die Berufsschulen in der Qualifizierung und Vorbereitung der Auszubildenden auf solche beruflichen Anforderungen immer mehr gefordert.

Die Verbreitung von Fremdsprachenunterricht an Berufsschulen muss jedoch immer noch als eher dürftig bezeichnet werden – und dies trotz zahlreicher Initiativen und Modellversuche in den vergangenen Jahren. In Berufsschulen des dualen Systems erhielten nur 18,1 Prozent der Auszubildenden im Schuljahr 1998/1999 Englischunterricht; andere Sprachen finden sich kaum im Angebot. In allen berufsbildenden Schulen, also auch den nicht dualen, Ausbildungsgängen kamen immerhin 33,5 Prozent der Schüler in den Genuss von Englischunterricht.

Der Grund für den geringen Stellenwert von Fremdsprachenkenntnissen im Berufsschulunterricht ist, dass deren Vermittlung in den meisten Rahmenlehrplänen nicht vorgesehen ist. Es gibt allerdings einige Ausnahmen in Berufen, vorwiegend aus dem Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung, die traditionell besonders exportorientiert beziehungsweise international ausgerichtet sind. Hierzu zählen zum Beispiel Hotel- und Restaurantfachleute, Technische Zeichner, Eisenbahner im Betriebsdienst, Speditionskaufleute, Kaufleute im Groß- und Außenhandel, Reiseverkehrskaufleute sowie die neuen IT- und Medienberufe, in denen Englisch Pflichtfach ist. Insofern Fremdsprachenunterricht in anderen Berufen unterrichtet wird, findet er überwiegend im Wahlpflicht und Wahlbereich statt oder wird als Zusatzqualifikation angeboten. Hier fehlt jedoch eine statistische Datenbasis.

Um zu überprüfen, ob die statistischen Zahlenangaben die Ausbildungsrealität in den befragten Unternehmen widerspiegeln, wurden die Betriebe gefragt, ob ihre Auszubildenden in der Berufsschule Fremdsprachenunterricht erhalten.

Im Durchschnitt gaben 26 Prozent der Ausbildungsbetriebe an, dass alle ihre Auszubildenden in der Berufsschule Fremdsprachen lernen. Weitere 23 Prozent wissen zumindest einen Teil ihrer Azubis in diesem Bereich qualifiziert. In knapp einem Drittel der Betriebe erhalten keine der Auszubildenden berufsschulischen Fremdsprachenunterricht. Etwa jeder Fünfte konnte keine Angaben zur Fragestellung machen. Am häufigsten kommen noch kaufmännische und IT-Auszubildende in den

Genuss; bei den gewerblich-technischen Berufen überwiegt deutlich die Zahl derer, die keine Fremdsprachenkenntnisse in der Berufsschule erwerben oder vertiefen können.

Die Angaben der Befragten liegen demnach deutlich über dem statistischen Durchschnitt von 18,1 Prozent aller Auszubildenden, die in ihrer Berufsschule die Möglichkeit zum Fremdsprachenerwerb haben. In der Umfrage wurde allerdings nicht zwischen Pflicht-, Wahlpflicht, Wahlbereich oder Zusatzqualifikationen unterschieden und auch der Umfang des fremdsprachlichen Unterrichts nicht erhoben, was die höheren Werte größtenteils erklärt.

Die Umfrageergebnisse zeigen aber auch Widersprüche zwischen Anspruch und Realität an den Berufsschulen auf: Fast jeder sechste Ausbildungsbetrieb, der Azubis in IT-Berufen qualifiziert, gibt an, diese erhielten keinen Fremdsprachenunterricht in der Berufsschule. Hingegen ist Englisch inzwischen in fast allen Bundesländern als Pflichtfach für diese Berufe vorgesehen.

Da Fremdsprachen eine der grundlegenden Voraussetzungen für internationale Berufskompetenz darstellen, sind die vorhandenen Qualifizierungsangebote der Berufsschulen als unzureichend zu bewerten. Dies ist auch die Meinung der befragten Betriebe (Tabelle 19): Über zwei Drittel der Ausbildungsbetriebe fordern, der Fremdsprachenunterricht an Berufsschulen sollte intensiviert werden. Am höchsten liegen die Werte für kaufmännische und IT-Berufe, aber auch bei den gewerblich-technischen Berufen stimmt ein – im Vergleich zur Ist-Situation – äußerst hoher Anteil für eine Ausweitung des Angebots.

Qualifizierungsangebote der Unternehmen zur Förderung internationaler Berufskompetenz von Auszubildenden

Von Interesse sowohl für die Abgrenzung der Aufgabenverteilung zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb als auch für Möglichkeiten zur Förderung des Erwerbs internationaler Berufskompetenz bei Auszubildenden ist nun, inwieweit die Betriebe selbst durch eigene Qualifizierungsangebote den Erwerb internationaler Berufskompetenz im Rahmen der eigenen Ausbildungstätigkeit fördern.

Im Durchschnitt über alle Berufe bietet knapp jeder zweite Ausbildungsbetrieb Qualifizierungsmaßnahmen zur Förderung internationaler Berufskompetenz an. Die Werte für Ausbildungsbetriebe mit internationalen Geschäftskontakten (58 Prozent) liegen dabei deutlich über denjenigen, die (noch) keine solchen Kontakte unterhalten (20 Prozent); dies gilt für alle Berufsbereiche. Noch höher, bei zwei Dritteln, liegt dieser Anteil bei solchen Betrieben, die Standorte im Ausland besitzen.

Internationale Qualifikationen werden am häufigsten bei kaufmännischen und IT-Auszubildenden gefördert und zwar von mehr als der Hälfte der Ausbildungsbetriebe. Von den gewerblich-technischen Azubis kommen hingegen nur vier von zehn in diesen Genuss.

Das am häufigsten genutzte Instrument der Betriebe, die in den entsprechenden Berufsfeldern ausbilden, ist der Einbezug von Auszubildenden in die Betreuung ausländischer Partner oder Kunden: Dies praktizieren drei von zehn Betrieben im Durchschnitt über alle Berufe. Das Ergebnis überrascht nicht, denn diese Maßnahme erscheint von allen zur Auswahl gestellten am leichtesten in den Betrieben umsetzbar – vorausgesetzt es bestehen internationale Geschäftskontakte.

An zweiter Stelle steht die innerbetriebliche Schulung Berufsbezogener Fremdsprachenkenntnisse, die gut ein Viertel der Betriebe ihren Azubis anbieten. Hier werden IT-Azubis von Betrieben (34 Prozent) sogar öfters unterrichtet als kaufmännische (31 Prozent). Dies ist auch Ausdruck der Tatsache, dass Englisch in diesem Bereich ein Muß ist. Gewerblich-technische Azubis erhalten viel seltener diese Zusatzqualifizierung (18 Prozent).

Auslandspraktika sind für Lehrlinge in immerhin 18 Prozent der Ausbildungsbetriebe möglich. Bezogen auf diejenigen Unternehmen, die internationale Geschäftskontakte pflegen, liegt dieser Anteil bei 21 Prozent; bei jenen mit Standorten im Ausland sogar bei 28 Prozent.

Das Lernen und Arbeiten in interkulturellen Teams weist über die verschiedenen Berufsbereiche den stabilsten Wert auf, der bei rund 18 Prozent der Betriebe liegt. Dies dürfte vor allem am hohen Anteil schon lange in Deutschland lebender Ausländer liegen, die in allen Branchen, besonders häufig im

verarbeitenden Gewerbe, beschäftigt sind. In der IT-Branche scheint eine etwas stärker international besetzte Belegschaft vorzuliegen als in den beiden anderen Berufsbereichen. Sonstige Förderangebote spielen quantitativ kaum eine Rolle.

Hoher Bedarf an internationalen Qualifizierungskonzepten in der Berufsausbildung

Die Unternehmen halten eine stärkere internationale Ausrichtung der Berufsausbildung für dringend erforderlich. Der Schwerpunkt liegt dabei allerdings nicht in einer verpflichtenden Integration der Vermittlung von internationaler Berufskompetenz in Ausbildungsverordnungen, sondern in einem verstärkten Angebot an Zusatzqualifikationen oder Wahlkomponenten. Dies liegt voll im gegenwärtigen Trend der zunehmenden Flexibilisierung von Ausbildungsprofilen.

Als wichtigste Komponente zur Förderung internationaler Berufskompetenz von Auszubildenden wird ein Berufs bezogener Fremdsprachenunterricht bewertet. Einzig bei dieser Komponente liegt der Schwerpunkt der betrieblichen Forderungen in einer Verankerung in Ausbildungsverordnungen. Im Durchschnitt über alle Berufe geben 52 Prozent der Ausbildungsbetriebe diesen Wunsch an, weitere 28 Prozent sehen die Vermittlung in Form von Zusatzqualifikationen als die geeignetere Lösung. Nur 4 Prozent sehen für Berufs bezogenen Fremdsprachenunterricht keine Notwendigkeit; 16 Prozent machten dazu keine Angaben.

Dieser Wunsch nach Fremdsprachenunterricht für Auszubildende als Pflichtfach bezieht sich allerdings in erster Linie auf die Berufsschulen, denn wie bereits gezeigt wurde, plädieren knapp zwei Drittel der Ausbildungsbetriebe für eine Intensivierung des Fremdsprachenunterrichts an Berufsschulen.

Die anderen vier vorgeschlagenen Komponenten internationaler Berufskompetenz sollten alle nach Meinung von jeweils knapp zwei Dritteln der Ausbildungsbetriebe in der Berufsausbildung berücksichtigt werden. Der Schwerpunkt liegt hier allerdings auf der Entwicklung und dem Angebot geeigneter Qualifizierungsbausteine, die eine wahlweise Vermittlung in Form von Zusatzqualifikationen ermöglichen.

Am häufigsten als verpflichtendes Element in Ausbildungsverordnungen wird noch die Sensibilisierung für andere kulturelle Werte und Normen von 22 Prozent der Betriebe gefordert, Auslandspraktika wünschen sich hingegen nur 4 Prozent als Pflichtbaustein. Diese Rangfolge korrespondiert mit der Bewertung der Relevanz einzelner Komponenten internationaler Berufskompetenz durch die Betriebe: Toleranz und Anpassungsbereitschaft sowie Empathie waren nach Englischkenntnissen die wichtigsten Kriterien. In der Rangliste folgen Strategien internationaler Kundenorientierung, die sich 13 Prozent, und interkulturelles Teammanagement, das sich 10 Prozent der Betriebe als Pflichtelement wünschen.

Wird zwischen Ausbildungsbetrieben mit und ohne internationale Geschäftskontakte differenziert, so zeigt sich auch hier wiederum ein deutlich unterschiedlicher Qualifizierungsbedarf an internationaler Berufskompetenz. Von den Betrieben mit internationalen Geschäftskontakten plädieren im Schnitt sieben von zehn für die Vermittlung jeder der fünf Qualifizierungskomponenten, von denjenigen Betrieben ohne internationale Geschäftskontakte tut dies weniger als jeder zweite.

Bezogen auf die verschiedenen Berufsbereiche zeigen sich ebenfalls wie schon beim Bedarf der Unternehmen an internationalen Qualifikationen deutliche Unterschiede. Für kaufmännische Berufe wird insgesamt der größte Bedarf gesehen. Knapp zwei Drittel der Betriebe plädieren für verpflichtendes Fremdsprachentraining, ein weiteres Fünftel für eine solche Zusatzqualifikation. Alle anderen Maßnahmen werden von rund sieben von zehn Betrieben meist als freiwillige Zusatzqualifikation, teilweise aber auch als verbindlicher Ausbildungsinhalt befürwortet. Strategien internationaler Kundenorientierung weisen hier mit 22 Prozent für verpflichtend und 47 Prozent für freiwillig sehr hohe Voten auf.

Die Werte für IT-Berufe liegen jeweils nur leicht unter denjenigen für kaufmännische Berufe. Eine Ausnahme bildet das interkulturelle Teammanagement, das für IT-Tätigkeiten eine etwas größere Rolle spielt.

Für gewerblich-technische Berufe fallen die Wertungen der Betriebe hingegen deutlich ab. Selbst bei Fremdsprachen votieren mehr Unternehmen für das Angebot von Zusatzqualifikationen als für eine

verpflichtende Integration in Ausbildungsverordnungen. Fremdsprachen wollen immerhin noch 77 Prozent in der Ausbildung berücksichtigt wissen, Strategien internationaler Kundenorientierung haben hingegen mit Abstand die geringste Bedeutung (45 Prozent).