



xPORT

Das iMOVE-Exportmagazin

Lernen 4.0

.....
Berufliche Bildung für
Menschen aus Drittstaaten

.....
Konsortialbildung

15
Jahre  iMOVE

TRAINING – MADE IN GERMANY

Ausgabe 1 | April 2016



xPORT Inhalt

Grußwort zur ersten Ausgabe
des Magazins xPORT 3

Konsortialbildung:
Co-Petition statt Competition 4

Kurz und bündig 10

Lernen 4.0

Gesucht: Allrounder mit
Schnittstellenkompetenz 11

Deutsche Pole-Position in China 14

„Digitalisierung geht Hand in Hand
mit Internationalisierung, auch
beim Lernen.“ 18

Nachgelegt 21

Berufliche Bildung für Menschen aus Drittstaaten

Mehr Pragmatismus und
Flexibilität 22

Plädoyer für den engen Kontakt
mit Behörden 29

Impressum 31

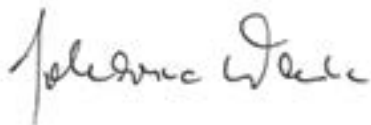
Grüßwort zur ersten Ausgabe des Magazins xPORT

Engagierte und kompetente Fachkräfte tragen entscheidend dazu bei, Wachstum und Wohlstand einer Gesellschaft zu sichern. Leistungsstark und erfolgreich können Fachkräfte aber nur dann sein, wenn sie gute Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten besitzen. Immer mehr Länder erkennen den hohen Wert der beruflichen Bildung und suchen Wege, um sie zu stärken. Vielerorts genießt das deutsche Modell der beruflichen Bildung dabei hohes Ansehen, so dass deutsche Berufsbildungsexpertise weltweit gefragt ist. Für die deutsche Bildungswirtschaft eröffnen sich durch diese Entwicklung neue Chancen für den Export von Dienstleistungen im Bereich der Aus- und Weiterbildung, die es zu nutzen gilt.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung unterstützt das internationale Marketing von beruflicher Bildung. Seit 2001 existiert dazu die BMBF-Initiative iMOVE, die im Bundesinstitut für Berufsbildung angesiedelt ist. Mit Marktstudien, Länderseminaren und Delegationsreisen ermutigt iMOVE deutsche Unternehmen, ihre Bildungsexpertise im Ausland anzubieten. Der langjährige vertrauensvolle Austausch mit internationalen Bildungsexpertinnen und -experten aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft hat dazu geführt, dass iMOVE sich inzwischen als kompetenter Ansprechpartner für den Markteintritt in verschiedenen Weltregionen etabliert hat.

Die gesammelte Expertise und die Erfahrungen der vergangenen Jahre möchte iMOVE den deutschen Bildungsanbietern mit dem neuen Magazin xPORT nun noch einfacher zugänglich machen. Das Magazin wird zukünftig zweimal pro Jahr über Strategien, Geschäftsbelange und Erfolgsfaktoren der Bildungsexportbranche berichten. Zudem werden aktuelle Themen der Branche aufgegriffen. Dazu gehört zum Beispiel die Frage, welche Veränderungen Industrie 4.0 auf das Geschäftsfeld haben wird.

Ich wünsche allen Leserinnen und Lesern eine interessante Lektüre mit vielen neuen Impulsen für weitere Initiativen im Bereich des Berufsbildungsexports.



Prof. Dr. Johanna Wanka
Bundesministerin für Bildung und Forschung



Prof. Dr. Johanna Wanka
Bundesministerin für Bildung und Forschung

Konsortialbildung:

Co-Petition statt Competition



Vor allem kleine und mittelständische Bildungsexporteure wünschen sich eine bessere Vernetzung und eine Stärkung ihrer Marktposition in Konsortien. iMOVE hat die Anbieter nicht nur zu ihren Erfahrungen und Erwartungen befragt, sondern auch mit mehreren, teilweise neuen Serviceleistungen auf ihre Anregungen und Vorschläge reagiert.

Silvia Niediek

Fast alle haben schon Erfahrung mit ihr gemacht, allerdings höchst unterschiedliche und nicht nur ermutigende. Die Rede ist von der Konsortialbildung, zu der iMOVE im vergangenen Jahr eine Befragung im eigenen Anbieter-Netzwerk durchführte. Der „Runde Tisch Internationale Berufsbildungszusammenarbeit“ hatte iMOVE um Informationen gebeten, wie die deutsche Bildungswirtschaft beim Zusammenschluss in Konsortien unterstützt werden kann. In einem Workshop stellte iMOVE die Bedarfe der Branche vor und formulierte mit den rund 40 Teilnehmerinnen und Teilnehmern Handlungsempfehlungen.

Trau, schau, wem!

Zwar erkennen die Unternehmen die Chancen, die sich durch den Zusammenschluss unterschiedlicher Spezialisten im Wettbewerb mit den „Großen“ auf dem Markt bieten. Konsortien können von den Erfahrungen aller Partner profitieren. Gebündelte, sich ergänzende Kompetenzen sorgen für deutliche Synergieeffekte, die auch die Position von Platzhirschen bedrohen können. In manchen Fällen ist die Bildung eines Konsortiums eine zwingende Voraussetzung für die Teilnahme an einer Projektausschreibung.

Allerdings kann die spezielle Dynamik in internationalen Projekten, etwa die häufig zu beobachtenden Startverzögerungen und kurzfristigen Änderungen der Kundenwünsche, einzelne Konsortialpartner und damit ganze Konsortien in Bedrängnis bringen. Auch der Abstimmungsaufwand ist nicht zu unterschätzen.

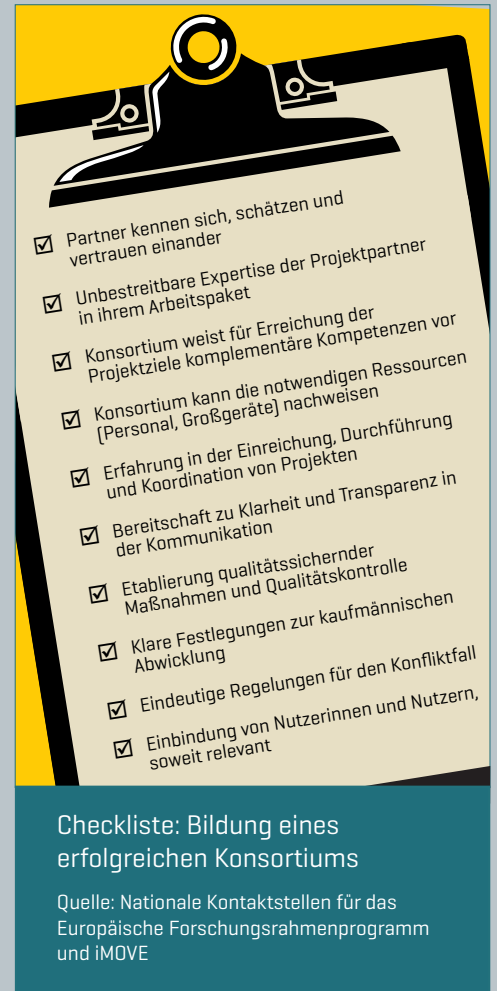
Vor allem die Unsicherheit, wie viele Informationen man seinen Konsortialpart-

nern über das eigene Geschäft offenbaren sollte und ob umgekehrt die Partner alles Entscheidende von sich preisgeben, ist ein bedeutender Hemmschuh auf dem Weg zu vertrauensvollen Kooperationen. Transparenz und Klarheit in der Kommunikation gehören zu den wichtigsten Forderungen. Konkrete Fragen der Anbieter lauten: Wie lässt sich sicherstellen, dass alle Partner über einen längeren Zeitraum alle geforderten und zugesagten Ressourcen zur Verfügung stellen können? Halten sich alle an die Spielregeln? Was passiert im Konfliktfall?

„Konsortien haben immer Reibungsverluste.“*

Konvoibildung

Die Anbieter wünschen sich Gelegenheiten, um sich bereits im Vorfeld konkreter Ausschreibungen intensiv zu vernetzen, persönlich gut kennenzulernen und Vertrauen aufzubauen. Im Rahmen einer solchen „Konvoibildung“ können potenzielle Partner frühzeitig klären, ob sie gemeinsame Exportinteressen und ein übereinstimmendes Verständnis von Geschäftspartnerschaft haben. Sie sollten auch besprechen, ob sie ähnliche Erwartungen an die Ergebnisse und den Return-on-Investment stellen und wie ausgeprägt und nachhaltig ihre bestehenden Geschäftsbeziehungen zum Zielland sind. Den Bil-



Checkliste: Bildung eines erfolgreichen Konsortiums

- Partner kennen sich, schätzen und vertrauen einander
- Unbestreitbare Expertise der Projektpartner in ihrem Arbeitspaket
- Konsortium weist für Erreichung der Projektziele komplementäre Kompetenzen vor
- Konsortium kann die notwendigen Ressourcen [Personal, Großgeräte] nachweisen
- Erfahrung in der Einreichung, Durchführung und Koordination von Projekten
- Bereitschaft zu Klarheit und Transparenz in der Kommunikation
- Etablierung qualitätssichernder Maßnahmen und Qualitätskontrolle
- Klare Festlegungen zur kaufmännischen Abwicklung
- Eindeutige Regelungen für den Konfliktfall
- Einbindung von Nutzerinnen und Nutzern, soweit relevant

Quelle: Nationale Kontaktstellen für das Europäische Forschungsrahmenprogramm und iMOVE

* Zitat aus der Anbieterbefragung

dungsanbietern zufolge muss vor allem das Verständnis dafür vorhanden sein, dass Teilen nicht Verlust, sondern Gewinn bedeutet. Ein Konsortium eröffnet vielen Unternehmen überhaupt erst die Möglichkeit, sich um bestimmte Aufträge und Projekte zu bewerben, die sie allein nicht stemmen könnten.

„Konsortialpartner mit einer ähnlichen Unternehmensgröße können sich leichter auf Augenhöhe begegnen.“*

Allparteiliches „Single Window“

Die befragten Unternehmen befürworten mehrheitlich anbieterneutrale Koordinierungs- und Servicestellen in den Zielmärkten, die die Konsortialführung und die kaufmännische Abwicklung der Zweckgemeinschaften übernehmen. Die Stellen sollen gezielt die Bedarfe vor Ort ermitteln, den Markt und die Wettbewerbssituation abschätzen und bei der Zusammenstellung komplementärer Angebote (einschließlich solcher von lokalen Partnern) unterstützen. Auch rechtliche Hilfestellung bei der Vertragsgestaltung sollen sie leisten.

Die Anbieter wünschen sich darüber hinaus, dass die Servicestellen über vertrauensbildende Maßnahmen den Zusammenhalt der Akteure laufend aktiv fördern und klare Regeln für die Qualitätssicherung mit den Partnern erarbeiten, deren Einhaltung sie kontrollieren. Schließlich sollen sie als „Single Windows“ für politische und externe kommerzielle Partner fungieren und aktiv Marketing für „Training – Made in Germany“ betreiben.

„Huckepack“ zum Erfolg

Von politischer Seite erwarten die deutschen Bildungsexporteure ein noch klareres Bekenntnis zu marktorientierten

„Konsortialbildung reduziert den Wettbewerb.“*

Bildungsangeboten aus Deutschland. Sie wünschen sich mehr Unterstützung und eine abgestimmte Flankierung vor Ort, etwa durch die frühzeitige Einbindung der deutschen Botschaften. Den Anbietern zufolge erhalten ihre anglo-amerikanischen Konkurrenten mehr Rückendeckung durch ihre Regierungen, die auch für eine eindringlichere öffentliche Wahrnehmung im Ausland sorgen. Dabei spielt die einheitliche Zertifizierung vieler Anbieter und Produkte beispielsweise aus Großbritannien und Australien eine wichtige Rolle, die zahlreiche internationale Kunden fordern. Für deutsche Anbieter fehlt bislang ein entsprechendes Qualitätslabel.

„Die politische Unterstützung in Deutschland ist bislang nicht optimal. Wenn man nicht Siemens heißt, ist man oftmals nicht wichtig genug, um unterstützt zu werden.“*

Die deutschen Anbieter wollen bei hochrangigen Regierungsdelegationen mit Wirtschaftsbeteiligung stärker berücksichtigt werden. Das würde es ihnen erleichtern, beispielsweise im Rahmen internationaler Handelsabkommen mit deutschen Herstellern ihre Aus- und Weiterbildungskonzepte „huckepack“ zu verkaufen. Nach Aussage deutscher Bildungsanbieter sind solche „vertikalen“ Konsortien beim anglo-amerikanischen Wettbewerb gang und gäbe. Auch deutsche Anbieter plädieren:

Keine Infrastrukturprojekte ohne Aus- und Weiterbildungskomponente!

Chancen fördern, Risiken abfedern

iMOVE hat auf die Wünsche der Anbieter mit einem ganzen Bündel an Maßnahmen reagiert. Die überwiegend kleinbetrieblich strukturierte Bildungsbranche in Deutschland wünscht sich zur Abfederung finanzieller Risiken einen erleichterten Zugang zu Bürgschaften, zinsgünstige Kredite, vor allem in der Angebotsphase, und Programme zur Anschubfinanzierung für den Markteintritt. Verschärft werden die „üblichen“ wirtschaftlichen Risiken gerade im Bildungsexport häufig durch politische Unsicherheiten in den Zielmärkten, die die Unternehmer weder vorhersehen noch beeinflussen können.

Im Rahmen des Veranstaltungsformats „iMOVE-Special“ konnten sich deutsche Anbieter zunächst über Förderinstrumente und Kooperationspartner für den Berufsbildungsexport informieren. Drei EZ-Scouts des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) erläuterten den 30 Teilnehmerinnen und Teilnehmern das develoPPP.de-Programm. Damit fördert die Bundesregierung das Engagement der Privatwirtschaft, wo unternehmerische Chancen und entwicklungspolitischer Handlungsbedarf zusammentreffen, auch im Bereich der Aus- und Weiterbildung. Wegen des großen Teilnehmerinteresses wird iMOVE am 15. Juni erneut über das Programm informieren.

Ebenfalls für den 15. Juni hat iMOVE eine Firmenberaterin der Euler Hermes AG eingeladen. Sie wird über Produkte und Antragswege zur Kreditversicherung im Bildungsexport informieren. Die Bundesregierung sichert mit den sogenannten Hermesdeckungen Exporte ab, deren Märkte risikobehaftet oder als Entwicklungsland eingestuft sind. Das Instrument der Investitions Garantien kann vor allem bei der Ausfuhr von Lernausstattungen ein wichtiger Baustein der unternehmerischen Risikoversicherung sein, aber auch beim Dienstleistungsexport. Die Nutzung des Instruments schafft Chancengleichheit für deutsche Exporteure im internationalen Wettbewerb.



Im laufenden Jahr plant iMOVE außerdem einen Workshop zum Thema Konsortialvertrag. Hier wird es darum gehen, wie ein Konsortialvertrag aufgebaut und ausgearbeitet werden kann und welche Rollen Konsortialführer und Konsorten übernehmen. Auch die Haftungssteilung wird im Workshop thematisiert.

Neues Veranstaltungsformat

Von zentraler Bedeutung für die Bildung von Konsortien ist das Vertrauen der potenziellen Partner zueinander. iMOVE unterstützt das Kennenlernen und die Vertrauensbildung mit verschiedenen Maßnahmen.

Im Rahmen des neuen Veranstaltungsformats „Projektwerkstatt“ können sich deutsche Anbieter mit konkreten Konsortialanliegen potenziellen Partnern vorstellen und mögliche Kooperationen ausloten. In der ersten Veranstaltung dieser Art präsentierte sich die Organisation VESBE e. V. aus Hennef. Sie sucht Partner für den Aufbau einer Hotel- und Gastronomie-Akademie in der Türkei. In Indien möchte sie zudem die „Indo-German Competence Academy“ für die Bereiche Wasseraufbereitung und Abwasserreinigung um zusätzliche Berufsfelder erweitern.

Jürgen Lau, Geschäftsführer von VESBE, beurteilt die Veranstaltung als Erfolg für seine Organisation: „Aus der Projektwerkstatt haben sich für uns zwei wichtige Kontakte ergeben, die wir in Zukunft bilateral vertiefen wollen. Zwar waren die von uns vorgestellten Projekte möglicherweise zu konkret und damit zu eng gefasst und wir haben auf Anhieb noch keine Mitstreiter gefunden. Aber wir hoffen, dass wir mit den neuen Kontakten gemeinsame Projekte generieren können. Daher empfehle ich allen Kolleginnen und Kollegen die Teilnahme an einer iMOVE-Projektwerkstatt, vor allem aber, eine solche Projektwerkstatt mithilfe von iMOVE aktiv durchzuführen. Persönlich würde ich mir noch wünschen, dass in Zukunft auch Industrieunternehmen und -verbände in das Veranstaltungsformat eingebunden werden, für das iMOVE einen perfekten Rahmen geschaffen hat.“

Im Rahmen von Strategie-Workshops und Zielmarkt-Seminaren wird iMOVE in Zukunft noch intensiver den Austausch der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zwecks Vertrauensbildung fördern. Im Vorder-

grund wird deutlich mehr als bislang das Ziel stehen, zu erfahren, wer mit welchen Dienstleistungen in welchem Land unterwegs ist. Durch gegenseitiges Kennenlernen soll der Kooperations- und nicht der Wettbewerbsgeist untereinander gestärkt werden. Am 30. September 2015 fand bereits ein darauf ausgerichteter Runder Tisch zu Saudi-Arabien in Berlin statt.

Support vor Ort

In den wichtigen Zielmärkten Indien und China verstärkt iMOVE die Unterstützungsmaßnahmen vor Ort. Seit Beginn des Jahres 2016 ist iMOVE in Indien neu aufgestellt und kooperiert fortan mit der sequa. Die sequa-Niederlassung im Großraum Delhi beherbergt das örtliche iMOVE-Büro (www.imove-germany.de/office-india).

Ab April kooperiert iMOVE mit der AHK Shanghai. Die Kammer wird deutschen Bildungsanbietern als Anlauf- und Beratungsstelle vor Ort zur Verfügung stehen und chinesische Anfragen zur Zusammenarbeit mit deutschen Partnern an iMOVE weiterleiten. iMOVE veröffentlicht diese dann in der Kooperationsbörse.

Politische Türöffner

iMOVE hat die Ergebnisse des Workshops Konsortialbildung dem „Runden Tisch Internationale Berufsbildungszusammenarbeit auf Staatssekretärs-Ebene“ vorgestellt. Die anwesenden Ressorts waren sich einig, die Bildungswirtschaft bei politischen Delegationsreisen in Zukunft stärker zu berücksichtigen. Auch die deutschen Botschaften, die häufig zu Themen rund um Aus- und Weiterbildung aus dem Partnerland heraus angefragt werden, sollen und können von den Bildungsanbietern aktiv informiert und um Unterstützung gebeten werden.

2016 kooperiert iMOVE zudem mit trAIDe. Diese Organisation führt im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums Geschäftsanhaltungs- und Markterschließungsreisen für unterschiedliche Industriebranchen durch. Ab sofort haben auch branchennahe Bildungsanbieter die Möglichkeit, an diesen Reisen teilzunehmen. Weitere Informationen stehen unter www.imove-germany.de/veranstaltungen-ausland.

iMOVE-Unterstützungsinstrumente für die Konsortialbildung

Neuorganisation und Ausbau des iMOVE-Büros in Indien

Intensivierte Kooperation mit der AHK Shanghai in China

Vermehrte Berücksichtigung der Bildungswirtschaft bei politischen Delegationsreisen

Neue Kooperation mit trAIDe zur Beteiligung an Markterschließungsreisen

Neues iMOVE-Veranstaltungsformat „Projektwerkstatt“

iMOVE-Special: Förderinstrument develoPPP.de für den Berufsbildungsexport in Schwellen- und Entwicklungsländer, 15.06.2016, Bonn

iMOVE-Special: Staatliche Hermesdeckungen für den Berufsbildungsexport, 15.06.2016, Bonn

iMOVE-Workshop: Der Konsortialvertrag, 3. Quartal 2016, Bonn

Suchen Sie internationale Kunden für Ihre Trainingsangebote?

B2B

Finden Sie Ihren Geschäftspartner in unserer **Kooperationsbörse**

15 Jahre **iMOVE**[®]

TRAINING – MADE IN GERMANY

www.imove-germany.de

EINE INITIATIVE VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

Kurz und bündig

Neue Veröffentlichungen

Verständigungshilfe



Beim Übersetzen und Verstehen von Fachbegriffen der Berufsbildung kann die **Terminologiesammlung für Berufsbildungsfachleute** wertvolle Hilfe leisten. Das Glossar des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) ist für die Sprachkombination Deutsch-Englisch verfügbar und bietet auch Begriffsdefinitionen an. Die Publikation steht verlinkt unter www.imove-germany.de > Service > Infos Duales System zum kostenlosen Download bereit.

Lehrstelle Europa



Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) hat mit Förderung der Hans-Böckler-Stiftung, der Konrad-Adenauer-Stiftung und der Vodafone-Stiftung die Potenziale der **Berufsausbildung für Europas Jugend** analysiert. Die Länderanalysen der Studie zeigen, dass die Landschaft der Berufsausbildung in Europa sehr heterogen ist – und sein muss. Es wird deutlich, dass alle Länder in bestimmten Bereichen innovative Ansätze gefunden haben, um die Berufsausbildung zu stärken. Ziel der Studie ist es daher, erfolgreiche Ansätze zu identifizieren und so darzustellen, dass Länder voneinander lernen und miteinander gestalten können. Die Studie basiert auf einer vergleichenden Analyse der Berufsbildungssysteme von Deutschland, Italien, Polen, Portugal, Schweden, Schweiz und Großbritannien. Der Bericht mit Indikatoren und Ländersteckbriefen steht kostenlos unter www.iwkoeln.de > Studien > Gutachten.

Aus dem iMOVE-Netzwerk

Ausgezeichnet



Beim Deutschland-Test „Lernen fürs Leben“ des Magazins Focus konnte sich die **WBS TRAINING AG als eines der führenden Unternehmen in der beruflichen Weiterbildung** positionieren. Das Mitglied des iMOVE-Netzwerks wurde als „Top Institut für berufliche Bildung“ ausgezeichnet. In der unabhängigen

Umfrage wurde das Qualitätsspektrum von rund 80 Weiterbildungsunternehmen untersucht. Bei der Online-Befragung kamen 8.216 Kunden zu Wort. Die WBS TRAINING AG ist an über 160 Standorten in Deutschland präsent und in zehn weiteren europäischen Ländern aktiv.

Meisterlich



Inhabern eines Meisterbriefs, die in internationalen Entwicklungsprojekten mitarbeiten möchten, bietet die Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main eine **berufsbegleitende Fortbildung zum Internationalen Meister (HWK)** an. Die fundierte fachliche Ausbildung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wird ergänzt durch interkulturelle Kompetenzen und Know-how über internationales Projektmanagement. Vermittelt werden Kenntnisse über verschiedene Berufs- und Ausbildungssysteme, Unternehmensgründung und Außenhandel sowie Leben und Arbeiten in fragilen Staaten. Neben den Kurswochenenden im Berufsbildungs- und Technologiezentrum der Kammer in Weiterstadt findet ein einwöchiger Erfahrungsaufenthalt in einem Entwicklungsprojekt statt. Optional zusätzlich buchbar sind kursbegleitende Online-Sprachkurse in vier Sprachen und Leistungsstufen. Die Kammer informiert unter: im@hwk-rhein-main.de

Startschuss



Volkswagen sowie die fünf Unternehmen Kostal, ZF, Grob, Mahle und thyssenkrupp bilden seit Januar **Mechatronikerinnen und Mechatroniker nach deutschem Standard in Brasilien** aus. Der Startschuss für die ersten 20 Auszubildenden fiel am 25. Januar bei Volkswagen in São Paulo. Die Ausbildung unterliegt der gleichen Prüfungsordnung wie in Deutschland, wird aber in portugiesischer Sprache durchgeführt. Der Berufsschulunterricht findet in der volkswageneigenen Schule statt. Den praktischen Teil absolvieren die Jugendlichen in ihren Ausbildungsbetrieben. Die AHK São Paulo organisiert alle Prüfungen und bietet für die Ausbilderinnen und Ausbilder eine zweiwöchige Fortbildung zur Erreichung der Ausbilderernennung an.

In eigener Sache

Nachgefragt



Die Nachfrage aus dem Ausland nach dualen Produkten ist größer als das entsprechende Angebot der deutschen Bildungswirtschaft. Es scheint noch nicht gelungen zu sein, in ausreichendem Umfang vermarktbar Bildungsprodukte zu entwickeln, die zwar duale Merkmale und Komponenten aufweisen, sich aber auch in bestehende Berufsbildungssysteme flexibel integrieren lassen. Zu diesem Schluss kommt das aktuelle **TrendBarometer 2016 von iMOVE**. Die kompletten Ergebnisse der neuen Branchenerhebung finden Sie unter www.imove-germany.de > Know-how > Publikationen > TrendBarometer. Übrigens: iMOVE plant noch im laufenden Jahr die Veröffentlichung eines Meta-TrendBarometers, das die Entwicklungen seit 2007 zusammenfasst.

Aufgestockt




Was Ihre internationalen Kunden schon immer über „Training – Made in Germany“ wissen wollten: Im Servicebereich des iMOVE-Internetportals steht umfangreiches **Informationsmaterial über das duale System in vielen verschiedenen Sprachen** zur Verfügung. Die Materialien umfassen unter anderem Präsentationen der Zentralstelle für internationale Berufsbildungs Kooperation (GOVET) und Filme über die deutsche Berufsbildung sowie Übersetzungen des Berufsbildungsgesetzes und von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen. Gelegenheit zum Download haben Sie unter www.imove-germany.de > Service > Infos Duales System.

Frequenziert



Im vergangenen Jahr erreichten iMOVE telefonisch oder per E-Mail rund **500 Anfragen** aus oder zu 70 verschiedenen Ländern. Spitzenreiter waren einmal mehr Indien und China. Die iMOVE-Internetportale verzeichneten 186.126 Seitenansichten von 51.918 Nutzerinnen und Nutzern aus 173 Ländern.

A woman with voluminous curly hair and glasses is seated at a desk in a modern office or classroom setting. She is looking towards the right of the frame. In front of her is a laptop, and to her left, a tablet is open. The background shows a bright, airy space with large windows and a railing.

Lernen 4.0

Gesucht:

Allrounder mit
Schnittstellen-
kompetenz



Die Begriffe Industrie 4.0 und Smart Factories stehen für einen tiefgreifenden wirtschaftlichen Wandel, der die Arbeitswelt nachhaltig verändern wird. Die technischen Möglichkeiten der automatisierten Steuerung von Arbeitsprozessen und deren Vernetzung haben weitreichende Auswirkungen auf die Qualifizierungsbedarfe von Fachleuten. Ebenso betroffen sind die Lernformen, die in Zukunft weltweit bei Aus- und Weiterbildungsanbietern nachgefragt werden.

Silvia Niediek

Industrie 4.0

Mit ihren technischen Lösungen für die produzierende Industrie sind deutsche Unternehmen die weltweit führenden Ausrüster. Auch bei der intelligenten Verknüpfung von Produktionstechnologien mit Informations- und Kommunikationstechnik gelten sie als Wegbereiter und nehmen in der Entwicklung, dem Betrieb und der Vermarktung von Industrie 4.0 international eine Führungsrolle ein.

Die technische Integration von cyber-physischen Systemen in die Produktion und in die Logistik schreitet unaufhaltsam voran. „Intelligente Geräte“ mit eingebetteten Computern werden als Internet der Dinge und Dienste zunehmend mehr industrielle Abläufe übernehmen und mitein-

ander kommunizieren. Diese Entwicklung hat weitreichende Konsequenzen für alle Geschäftsbereiche und -prozesse in den Betrieben. Sie kann überhaupt nur dann funktionieren, wenn entsprechend ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung stehen. Um international wettbewerbsfähig bleiben zu können, werden sich alle Unternehmen dieser Herausforderung stellen müssen – in Deutschland und weltweit.

Kompetenzen der Fachkräfte 4.0

Die regionale Verfügbarkeit von Fachkräften könnte sich zur größten Herausforderung von Volkswirtschaften und Unternehmen entwickeln. Nach der Studie »Manufacturing the Future« des McKinsey Global Institute werden bis 2020 welt-

weit mehr als 40 Millionen qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Produktion fehlen. Besonders betroffen sind alternde Gesellschaften, zu denen beispielsweise China zählt.

Mit den Aufgaben wachsen die Anforderungen an Belegschaft und Management. Aufgabengebiete, die traditionell entweder bei Produktions- (blue collar) oder bei Wissensarbeiterinnen und Wissensarbeitern (white collar) angesiedelt waren, werden sich in Zukunft breitflächig überlappen. Das Zeitalter des „Gray Collar Worker“ bricht an. Das bedeutet auch, dass sich die Unternehmen in Zukunft nicht dort ansiedeln werden, wo die Löhne am niedrigsten und die Subventionen am höchsten sind, sondern dort, wo sie am ehesten passend qualifizierte Fachleute finden.

In der industriellen Produktion sind bislang vor allem Tätigkeiten im Zusammenhang mit Herstellung und Wartung wichtig. Hinzu tritt in Zukunft immer zentraler die Produktionsorganisation. Sie vollzieht sich mithilfe von Produktionssteuerungen auf Basis kybernetischer Unterstützungssysteme und intelligenter Sensorik. Hochleistungsfähige Hardwarekomponenten erlauben die Verarbeitung großer Datenmengen aus den Produktionsprozessen. Die gewonnenen Informationen unterstützen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter viel effektiver als bislang bei vorausschauenden Entscheidungen über die Planung und Anpassung von Produktionsprozessen.

Digitale Lerninhalte

Wie genau Berufsbilder für die Industrie 4.0 verändert, erweitert oder neu geschaffen werden müssen, ist aktuell Gegenstand zahlreicher wissenschaftlicher Betrachtungen. Klar ist aber schon heute, dass Smart Factories nur auf der Grundlage einer Smart Education funktionieren können. Das bedeutet, dass für alle Job-Profile ein grundlegendes Bewusstsein für die Bedeutung der Digitalisierung geschaffen werden muss. Es gilt, die Beschäftigten an vernetztes Denken heranzuführen.

Die fortschreitende Digitalisierung in den Unternehmen erfordert eine stärker IT-basierte berufliche Aus- und Weiterbildung. IT-Kompetenz spielt heute in nahezu allen Beschäftigungsfeldern eine wichtige Rolle. Ihre Bedeutung wird weiter wachsen, wenn auch nicht in allen Berufen in gleichem Maße. Auf mehr Qualifikationsebenen als bislang wird in Zukunft Know-how zum Umgang mit Hard- und Software gefragt sein.

Insgesamt wird die stärkere Verflechtung zahlreicher Berufe mit moderner Technik zu einer erhöhten Durchlässigkeit zwischen ehemals getrennten Bildungsbereichen führen. Fachkräfte 4.0 werden Allrounder mit Schnittstellenkompetenz sein.

Digitale Lernmethoden

Die geforderten Lerninhalte verändern auch die Art des Kompetenzerwerbs. Das Lernen selbst wird zunehmend IT-gestützt. Digitale Medien bieten flexible For-



men der Fernlehre und eine wachsende Menge von (offenen) Bildungsmaterialien sind online verfügbar. Gelernt werden kann heute unabhängig von Ort und Zeit praktisch immer und überall.

Daraus ergeben sich Chancen für neue didaktische Konzepte und pädagogische Ansätze. Das veränderte Lern- und Medienverhalten und die breite Verfügbarkeit innovativer technischer Möglichkeiten eröffnen Wege für eine verbesserte und individualisierte Gestaltung der Lehr- und Lernprozesse. Bildungssequenzen müssen in die neue Lernkultur passen. Lernen im Netz, mit der Datenbrille und in On-

line-Communities wird klassische Lernmethoden ergänzen, wenn nicht ersetzen.

Die Veränderungen in der Wirtschaft vollziehen sich zunehmend schneller, weil sich die Innovationszyklen verkürzen. Die Anforderungen an die Beschäftigten werden sich im Laufe ihrer Berufstätigkeit immer schneller wandeln. Software-Wissen erneuert sich innerhalb von zwei bis fünf Jahren. Auf neue Anforderungen werden sich Arbeitskräfte in Zukunft noch flexibler einstellen müssen. Daraus ergibt sich ein großer Bedarf, Qualifikationen laufend anzupassen. Es ist zu erwarten, dass sich die Zahl notwendiger Weiterbildungen erhöhen wird.

Digitales Upscaling der Bildungsangebote

Die Begeisterung vieler junger Lerner für moderne Kommunikationstechnologien wollen sich zunehmend mehr Unternehmen zunutze machen. Um eine entsprechende Qualifikationsstrategie in ihren Betrieben auf- und auszubauen, suchen viele Unternehmen Aus- und Weiterbildungspartner mit ausgeprägter Kompetenz auf dem Gebiet des digitalen Lernens. Bildungsverantwortliche und IT-Fachleute arbeiten heute in zahlreichen Projekten zusammen, um innovative Lernmodelle in reale Lernerfahrungen umzusetzen. „Lernfabriken 4.0“ und „Azubiclouds“ sind bereits heute im Einsatz.

Bei der diesjährigen Leistungsshow der Branche „Learntec“ versammelten sich über 200 Aussteller, die ihre Lösungen für die Qualifizierung 4.0 präsentierten. Viele dieser Anbieter kooperieren mit global agierenden (deutschen) Industrieunternehmen, die mit digitalen Lernmitteln und -methoden ihre Beschäftigten weltweit schulen. Bei der Internationalisierung ihrer Angebote agieren die Anbieter ansonsten aber sehr zögerlich. Nur wenige haben digitale Lernsysteme bereits in ihre Qualifizierungsangebote integriert, die sich speziell an ausländische Teilnehmerinnen und Teilnehmer richten. Dabei besteht Bedarf für praxisorientierte Lerninhalte im digitalen Gewand in vielen Volkswirtschaften der Welt.

Zum Weiterlesen:

Bundesinstitut für Berufsbildung [Hrsg.]:
Lernen für die digitale Wirtschaft, BWP 6/2015
auf www.bibb.de > Unser Service > BIBB-Publikationen > Periodika und Reihen > BWP

Bundesinstitut für Berufsbildung [Hrsg.]:
IT-Berufe und IT-Kompetenzen in der Industrie 4.0, als kostenloser Download unter www.bibb.de > Unser Service > BIBB-Publikationen > Suche

Themenseiten „Wirtschaft 4.0 – Digitalisierung der Arbeitswelt“ und „E-Learning/Digitale Medien“ auf www.bibb.de > Die Themen > Qualifikations- und Kompetenzentwicklung sowie www.bibb.de > Die Themen > Berufliche Ausbildung



Mit Deutschland als internationalem Vorreiter für Industrie 4.0 können sich deutsche Bildungsunternehmen als weltweite Leitanbieter für Lernen 4.0 etablieren. China setzt bereits heute auf Deutschland als bevorzugten Partner – bei Wirtschaft und Bildung.

Silvia Niediek



Deutsche Pole-Position in China

Mit ihren technischen Lösungen für die produzierende Industrie sind deutsche Unternehmen die weltweit führenden Ausrüster. Auch bei der intelligenten Verknüpfung von Produktionstechnologien mit Informations- und Kommunikationstechnik gelten sie als Wegbereiter und nehmen in der Entwicklung, dem Betrieb und der Vermarktung von Industrie 4.0 international eine Protagonistenrolle ein.

Das Konzept der Industrie 4.0 und die Nutzung des Internets der Dinge und

Dienste in der industriellen Produktion spielen nicht nur hierzulande, sondern auch in den USA und Asien eine zunehmend wichtige Rolle. China unternimmt enorme Anstrengungen, um im Maschinenbau technologisch weiter aufzuholen und die Rolle der „Werkbank der Welt“ endgültig hinter sich zu lassen. Angesichts der schwindenden Lohnkostenvorteile sieht sich China in der Pflicht, die Entwicklung in Richtung Industrie 4.0 im eigenen Land voranzutreiben. Dafür hat das Land, in dem bereits heute

im Schnitt fast jeder zwei mobile Endgeräte besitzt, gute Voraussetzungen.

Das „Internet of Things“

Bereits seit 2010 findet in China jährlich eine Internet-of-Things (IoT)-Konferenz statt. Auf der ersten wurde auch das erste IoT-Center Chinas in Shanghai eröffnet. Das mit 117 Millionen US-Dollar geförderte Forschungszentrum beschäftigt sich



mit IoT-Grundlagentechnologien und den damit verbundenen Standardisierungsanforderungen. 2012 benannte Peking acht Bereiche, in denen die Regierung das IoT mit Pilotprojekten vorantreibt. Dazu zählen industrielle Steuerungstechnik, Landwirtschaft, Finanzdienstleistungen, intelligente Stromnetze und Transportsysteme, Logistik, Gesundheitswesen und öffentliche Sicherheit.

Im Oktober 2015 veröffentlichte China den 13. Fünfjahresplan, in dem das „Internet of Things“ eine zentrale Rolle spielt, das sowohl Unternehmertum als auch Innovation im Reich der Mitte stärken soll. Chinesische Unternehmen wie Lenovo, Xiaomi und Huawei treiben den Siegeszug von IoT tatkräftig voran und streiten bereits heute mit den Tech-Giganten aus den USA um weltweite Marktanteile.

Das Consulting-Unternehmen Accenture schätzt, dass das IoT bis 2030 rund 500 Milliarden US-Dollar zu Chinas Bruttoinlandsprodukt beitragen könnte. Als wesentliches Hindernis nennt das Unternehmen allerdings neben Problemen mit der Infrastruktur und der Datenverfüg-

barkeit den Fachkräftemangel. Auch das World Economic Forum stellt heraus, dass der chinesische Bildungsbereich insgesamt wesentlich ausgebaut werden sollte, weil die meisten chinesischen Erwerbstätigen noch lange keine internationalen Ausbildungsstandards erreicht haben.

Made in China 2025

2015 verabschiedete die chinesische Regierung einen Fahrplan für die Modernisierung der chinesischen Industrie. Die „Made in China 2025“-Strategie formuliert ehrgeizige Ziele für die kommenden zehn Jahre und ergänzt die regelmäßigen Fünfjahrespläne um eine langfristige Vision. „Made in China“ soll in Zukunft für Innovation, Qualität und Effizienz stehen. Im Fokus der „Made in China 2025“-Strategie stehen zehn Industriezweige, unter anderem die Luft- und Raumfahrt, Hochgeschwindigkeitszüge, Elektromobilität und der Ausbau der Stromnetze, allesamt Schlüsseltechnologien, die zum Rückgrat der deutschen Industrie gehören.

Die Strategie soll die Automatisierung und Digitalisierung der Industrie vorantreiben. Das deutsche Industrie-4.0-Konzept war dafür ein wichtiger Impulsgeber. Daher erfreut sich der Begriff in der chinesischen Führung und in Industriekreisen großer Beliebtheit. Diese Beliebtheit färbt ab: DIE ZEIT meldete im vergangenen Jahr, dass in China deutsche Fabrikausrüstung, Unternehmenssoftware und Systemintegration sehr gefragt und deutsche Hersteller von Sensoren, Funkchips und Industrierobotern hoch im Kurs stehen. Einen wichtigen Beitrag dazu leistete auch der Vertrag über die Zusammenarbeit bei digitalen Industrietechnologien, den Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel im Juli 2015 in Peking unterzeichnete.

Die Kooperation wird den chinesischen Wettbewerber zwar stärken, aber die Vorteile für Deutschland überwiegen. China ist bereits heute der wichtigste Handelspartner Deutschlands außerhalb der Europäischen Union. Und als Absatzmarkt wird die zweitgrößte Volkswirtschaft der Welt immer wichtiger werden.



Deutschland als bevorzugter Partner

Auch Deutsche Bank Research weist darauf hin, dass China bei Industrie 4.0 auf die Zusammenarbeit mit Deutschland setzt. Als wichtige Beispiele für diese Zusammenarbeit nennen die Analysten die Deutsch-Chinesische Normungskommission, den China-Deutschland-„Industrie-4.0-Dialog“, den Aktionsplan „Innovation gemeinsam gestalten!“ und die Deutsch-Chinesische Allianz für Berufsbildung.

BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser sprach auf der 2. Deutsch-Chinesischen Berufsbildungskonferenz über die Auswirkungen von Wirtschaft 4.0 auf die Qualifizierung im deutschen Berufsbildungssystem. Er stellte heraus, dass die mit zunehmender Digitalisierung einhergehenden Veränderungen die Anpassungsfähigkeit des Berufsbildungssystems herausfordern. Bei einem Arbeitstreffen berichteten Vertreter der fünf wirtschaftsstarken Regionen Henan, Hubei, Stadt Zhongshan (Guangdong), Xinjiang und Stadt Taicang (Jiangsu) von ihren Ansätzen, verstärkt nach deutschem Vorbild auszubilden.

Konkrete Ansätze

Im aktuellen Fünfjahresplan sind umfassende Anstrengungen der Staatsregierung für die berufliche Bildung implizit festgeschrieben. Besonders der Praxisbezug soll durch zusätzliche finanzielle Mittel intensiv gefördert werden. Die Bildungskommission der Stadt Shanghai hat im vergangenen Jahr ein Projekt mit der Hanns-Seidel-Stiftung und dem bayerischen Kultusministerium gestartet. Gemeinsam wollen die Partner ein Konzept zur Erhöhung des Praxisbezugs von Elitelehrern entwickeln. Das Bildungspersonal soll innerhalb von sechs Monaten sowohl in Shanghai als auch in Deutschland weiterqualifiziert werden.

An der Chinesisch-Deutschen Berufshochschule (CDBH) wird inzwischen eine Techniker-Ausbildung mit Erfolg angeboten. Die ersten Absolventinnen und Absolventen der binationalen Kooperation zwischen der deutschen Technikerschule in Passau, der Hochschule für angewandte Wissenschaften in Landshut und der CDBH in Shanghai konnten bereits verabschiedet werden. Die Hanns-Seidel-Stiftung prognostiziert gute

Aussichten für die mittelfristige Etablierung dieses Berufs, da es sich um eine White-Collar-Tätigkeit handelt und der Abschluss im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) vergleichbar mit einem Bachelorabschluss ist.

Die AHK China hat inzwischen drei Berufsbildungsausschüsse etabliert, die Steuerungsfunktionen innerhalb der „deutschen“ Berufsbildung vor Ort übernehmen und auch international anerkannte Zertifikate erteilen. Auf Initiative der AHK in Shanghai wurde 2011 der erste Ausschuss gegründet, um die Ausbildungsbetriebe sowohl bei der Durchführung der Ausbildungsgänge als auch bei den Prüfungen zu unterstützen. Inzwischen beteiligen sich neben den Unternehmen auch immer mehr chinesische Schulen und Colleges.

Die Chancen deutscher Aus- und Weiterbildungsanbieter in China sind heute so vielfältig und lukrativ wie noch nie. Diesen Trend will iMOVE für die Bildungsexporture noch besser nutzbar machen. Künftig kooperiert iMOVE eng mit der AHK in Shanghai, um den Anbietern vor Ort eine verbesserte Informations- und Netzwerkplattform zur Verfügung zu stellen.

„Digitalisierung geht Hand in Hand mit Internationalisierung, auch beim Lernen.“

The chalkboard is filled with handwritten mathematical content:

- Top Left:** Taylor series for e^x : $x^2 + \frac{m(m-1)(m-2)}{3!}x^3 + \dots + \frac{m(m-1)(m-2)\dots(m-k+1)}{k!}x^k$. Below it, a diagram of a beam with forces A and B , and a distributed load q . Formulas include $A=B=\frac{qL}{2}$ and $T_x = \frac{q(L-2x)}{2}$.
- Top Right:** Trigonometric identities: $\sin(-\alpha) = -\sin\alpha$, $\text{tg}(-\alpha) = -\text{tg}\alpha$, $\sin(\frac{\pi}{2} \pm \alpha) = \cos\alpha$, $\text{tg}(\frac{\pi}{2} \pm \alpha) = \mp \text{ctg}\alpha$. Circled terms include $\cos\alpha$ and $\text{tg}\alpha$.
- Middle:** Half-angle formulas: $\sin \frac{\alpha}{2} = \pm \sqrt{\frac{1-\cos\alpha}{2}}$, $\text{tg} \frac{\alpha}{2} = \pm \sqrt{\frac{1-\cos\alpha}{1+\cos\alpha}} = \frac{\sin\alpha}{1+\cos\alpha}$, $\cos \frac{\alpha}{2} = \pm \sqrt{\frac{1+\cos\alpha}{2}}$, $\text{ctg} \frac{\alpha}{2} = \pm \sqrt{\frac{1+\cos\alpha}{1-\cos\alpha}} = \frac{1+\cos\alpha}{\sin\alpha}$. Also: $\sin^2 \frac{\alpha}{2} = \frac{1-\cos\alpha}{2}$, $\cos^2 \frac{\alpha}{2} = \frac{1+\cos\alpha}{2}$, $\text{tg}^2 \frac{\alpha}{2} = \frac{1-\cos\alpha}{1+\cos\alpha}$.
- Bottom Left:** Geometric series: $x+x^2+\dots+x^n+\dots = \sum_{n=0}^{\infty} x^n, |x| < 1$; $x^2-x^3+\dots+(-x)^n+\dots = \sum_{n=0}^{\infty} (-1)^n x^n, |x| < 1$. Trigonometric addition formulas: $\cos(\alpha \pm \beta) = \cos\alpha \cos\beta \mp \sin\alpha \sin\beta$. Double angle formulas: $\sin 2\alpha = \frac{\text{ctg}^2 \alpha - 1}{2 \text{ctg} \alpha}$, $\text{tg}^2 \alpha - \text{tg}^2 \beta = \frac{\sin(\alpha+\beta) \sin(\alpha-\beta)}{\cos^2 \alpha \cos^2 \beta}$, $\text{ctg}^2 \alpha - \text{ctg}^2 \beta = \frac{\sin(\alpha+\beta) \sin(\alpha-\beta)}{\sin^2 \alpha \sin^2 \beta}$, $\text{tg}^2 \alpha - \sin 2\alpha = \text{tg}^2 \alpha \sin^2 \alpha$, $\text{ctg}^2 \alpha - \cos^2 \alpha = \text{ctg}^2 \alpha \cos^2 \alpha$, $1 \pm \text{tg}\alpha \text{tg}\beta = \frac{\cos\alpha \cos\beta}{\cos(\alpha \pm \beta)}$, $\text{ctg}\alpha \text{ctg}\beta \pm 1 = \frac{\cos(\alpha \pm \beta)}{\sin\alpha \sin\beta}$.
- Bottom Right:** Taylor series for e^x : $e^x = 1+x + \frac{x^2}{2!} + \dots + \frac{x^n}{n!} + \dots = \sum_{n=0}^{\infty} \frac{x^n}{n!}, |x| < \infty$. A diagram shows a right-angled triangle with sides T_1 and T_2 , and hypotenuse A . Formulas: $T_1 = A = \frac{qL}{2}$, $T_2 = -B = -\frac{qL}{2}$. Trigonometric values: $\sin A = \frac{a}{c}$, $\cos B = \frac{b}{c}$.

Jürgen Wilke vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) wirft einen Blick auf die Zukunft des Lernens in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt – und auf den chinesischen Bildungsmarkt.

iMOVE: Herr Wilke, Sie kooperieren gemeinsam mit drei weiteren deutschen Organisationen in einem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekt namens DRAGON. Was hat es damit auf sich?

Jürgen Wilke: Wir wollen in China prototypisch ein Weiterbildungssystem für Produktionsmanagement und Produktionstechnik etablieren. Die Inhalte stehen in unterschiedlichen Formaten zur Verfügung. Diese Formate reichen von „Open Online Courses“ über virtuelle Klassenzimmer bis zu Online-Kursen und Blended-Learning-Sequenzen. Vor Ort können die Lernenden die Bildungsdienstleistungen in Präsenzveranstaltungen oder online in Anspruch nehmen – ganz flexibel und nach ihren individuellen Bedürfnissen.

iMOVE: Wie wird sich Lernen in Zukunft entwickeln?

Jürgen Wilke: Lernen wird kollaborativer, mobiler, spielerischer, modularer, erlebnisorientierter, multisensorischer und interaktiver. Außerdem wird Lernen individueller, weil die Lernenden in Zukunft wesentlich freier über Inhalte und Lernzeiten entscheiden können. In der beruflichen Bildung werden sich aber vor allem die Inhalte verändern, weil die Systeme komplexer werden, in denen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Unternehmen bewegen.

„Dialogorientierte Lernformen werden wichtiger.“

iMOVE: Welche Kompetenzen werden in der Industrie 4.0 gebraucht?

Jürgen Wilke: Vier Arten von Kompetenzen werden auf allen Ebenen besonders gefragt sein. Bei der ersten handelt es sich um Prozessverständnis, weil die Integration und echtzeitnahe Synchronisierung von Prozessen entlang des Produktlebenszyklus in der Industrie dynamisch voranschreitet. Zweitens geht es um Kompetenzen, die die Grenzen ehemals getrennter Bereiche wie IT, Elektronik und Mechanik überschreiten. Gebraucht werden drittens überfachliche Kompetenzen zur Organisation, Kommunikation und Kooperation. Und es gilt viertens, Eigenverantwortung und Entscheidungsfähigkeit zu stärken.

iMOVE: Bedeutet Digitalisierung der Industrie gleichzeitig Digitalisierung des Lernens?

Jürgen Wilke: Ja, weil die Nutzung von digitalisierten Geräten und Maschinen arbeitsnah vermittelt werden muss. Es werden immer mehr di-

gitale Lerninhalte zur Verfügung stehen, die direkt in der Produktion verwendet werden können. Lernelemente werden zunehmend auch in den Steuerungen von computerisierten Produktionsanlagen vorhanden sein.

„Hands-on-Training‘ wird in neuem Gewand weiterbestehen.“

iMOVE: Welche Lernformen werden im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung der Wirtschaft wichtiger, welche unwichtiger werden?

Jürgen Wilke: Ständig und überall nutzbare Lernformen werden an Bedeutung gewinnen. Bei wachsenden Bandbreiten der Übertragungskanäle steigt der Anteil an „anschaulichen“ Lernangeboten wie Bildern, Videos und Slide-Shows. Lernformen, deren Nutzen nicht unmittelbar erkennbar ist, sind unattraktiv und werden an Bedeutung verlieren.

Dialogorientierte Formen werden wichtiger, weil Kooperations- und Kommunikationskompetenzen parallel zur Beschäftigung mit neuen Lerngegenständen entwickelt werden. Die Möglichkeit, kritische Aspekte sofort diskutieren zu können, beugt außerdem Unzufriedenheit mit dem Lernstoff und verminderter Lernbereitschaft vor.

iMOVE: Wie wird sich das handlungsorientierte Lernen in der Berufspraxis weiterentwickeln?

Jürgen Wilke: „Hands-on-Training“ wird in neuem Gewand weiterbestehen, denn computerisierte Maschinen müssen mittels Tastaturen, Schaltern etc. real bedient werden. Einricht- und Reparaturaufgaben werden durch Diagnosegeräte erweitert, müssen aber weiter von Hand ausgeführt werden. Soweit zunehmend ganze Module ausgetauscht werden, sind die Anschlüsse und Verbindungen zu den anderen Komponenten „hands on“ zu trainieren, erweitert um die Einbindung der informationstechnischen Teile zur Kommunikation mit anderen Maschinen und mit Menschen.

Und diese Entwicklung gilt weltweit! Die Industrialisierung 4.0 schreitet allerdings nicht überall gleich schnell voran. Daher gibt es regionale Unterschiede. Beispielsweise in China liegen die weniger weit entwickelten Regionen im Westen des Landes. Aber die politischen Entscheidungsträger fördern gerade die Industrialisierung der Regionen, so dass die Entwicklung mit wenig Verzögerung auch dort in vollem Umfang zum Tragen kommen wird.

iMOVE: Sind die Unternehmen auf den Wandel der Lernformen eingestellt – in Deutschland und weltweit?



Jürgen Wilke
Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft
und Organisation (IAO)

„China verlegt sich auf kreative Problemlösungen.“

Jürgen Wilke: Sie erwarten den Wandel und viele haben begonnen, ihre Lernarrangements zu verändern. Hinzu kommt, dass die Lernenden zunehmend ihre Lerngegenstände im Internet suchen und ad hoc anstehende Fragen über die Quellen lösen, die sie am schnellsten finden. Die Attraktivität der Lernformen und die Rolle digitaler Lernformen werden weltweit immer wichtiger. Das zeigt auch die gestiegene Beteiligung von Anbietern digitaler Angebote oder von Angeboten zur Digitalisierung von Lerninhalten auf der LearnTec nach einer Phase der Stagnation.

iMOVE: Welche Bedeutung hat die Internationalisierung von Lernangeboten?

Jürgen Wilke: Deutsche Unternehmen errichten heute Produktionsstätten in Ländern wie China, um einen direkten Zugang zu den wachsenden lokalen Märkten mit steigender Kaufkraft zu haben, nicht wegen niedriger Löhne. Manche dieser regionalen Märkte sind größer als die gesamten nationalen Märkte einiger Industrieländer. Mit der Digitalisierung schreitet die Globalisierung der Wirtschaft immer rascher voran und global aktive Unternehmen trachten danach, weltweit gleiche Bildungsstandards für ihre Beschäftigten zu etablieren.

Digitalisierung geht Hand in Hand mit Internationalisierung, auch beim Lernen. Deutsche Bildungsanbieter mit guten Kundenbindungen im Inland haben beste Chancen, diese Unternehmen auch bei Bildungsaktivitäten im Ausland zu betreuen. Wer allerdings als Bildungsanbieter die Digitalisierung und Internationalisierung der eigenen Angebote versäumt, verpasst wichtige Marktchancen.

iMOVE: Zahlreiche deutsche Bildungsanbieter suchen direkte Kundenbeziehungen zu ausländischen Interessenten. Mit Ihrem Projekt DRAGON haben Sie Erfahrungen in China gesammelt. Worauf müssen sich deutsche Bildungsanbieter einstellen, wenn sie chinesische Kunden für sich gewinnen wollen?

Jürgen Wilke: Innovation ist heute der große Treiber der Wirtschaftsentwicklung in China. Das gilt auch für viele Bereiche der Hochtechnologie. Qualität und Service bei Produkten und Dienstleistungen haben sich deutlich verbessert. Die vielseitige und ambitionierte Nation China verlegt sich mehr und mehr auf kreative Problemlösungen. Wer heute für den Bildungsbereich Lösungen anbieten kann, die Kreativität und Innovation fördern, kann auf gesteigertes Kundeninteresse in China hoffen. Das gilt besonders für Anbieter aus Deutschland, weil deutsche Technologien in China Vorbildcharakter haben

Das Interview führte Silvia Niediek.

Nachgelegt

Namensvielfalt

Was bei uns „Industrie 4.0“ heißt, nennt man in China „Made in China 2025“. In Taiwan spricht man von „Productivity 4.0“ und in Korea von „Manufacturing Innovation 3.0“ (die 3 ist kein Tippfehler). Japan kommt mit seiner „Industrial Value Chain Initiative“ ohne Nummerierung aus, ebenso wie die USA, die auf „Advanced Manufacturing“ setzen.

Zum Mitmachen

Der „Deutsche Weiterbildungstag“ am 29. September 2016 behandelt als Schwerpunktthema „Die Zukunft der [Weiter-]Bildung in der digitalen Welt“. Veranstalter des bundesweiten Aktionstages ist ein breites Bündnis namhafter Verbände, Institutionen und Unternehmen der Weiterbildungsbranche. Weitere Informationen unter: www.deutscher-weiterbildungstag.de

Beteiligt

Unter dem Titel „Digitale Weiterbildung wird zum Millionengeschäft“ meldet DIE WELT, dass Holtzbrinck Digital, eine Tochterfirma der Stuttgarter Verlagsgruppe Holtzbrinck, inzwischen rund 20 Beteiligungen in verschiedenen Größenordnungen in diesem Bereich hält. Für die als krisensicher geltenden Internet-Lernsysteme hat das Unternehmen neben Deutschland vor allem Großbritannien und die USA im Blick.

Interaktive Lernlabore

Rund eine Million Euro haben die Eckert Schulen in Regenstauf in vier neue High-Tech-Lernlabore und deren Umbau investiert, die Ende 2015 offiziell in Betrieb genommen wurden. Auf einer Fläche von rund 400 Quadratmetern sollen diese hochmodernen, interaktiven „Experimentier-Zentren“ die Fachkräfte von morgen dabei unterstützen, die Trends der vierten industriellen Revolution bereits während ihrer Weiterbildung kennenzulernen und zu erforschen. Intelligente und von den Lernenden programmierte Maschinen, die miteinander kommunizieren, um Werkstücke in kleinsten Losgrößen und maximaler Variantenvielfalt zu produzieren, gehören künftig ebenso zum Lernalltag wie interaktive Wissenstests sowie die stärkere Verknüpfung von Präsenz- mit Online-Angeboten. Für den Umbau nutzten die Eckert Schulen das Know-how von Lucas-Nülle, Hersteller von Trainingssystemen für die technische Berufsbildung. Beide Bildungsexporteur sind langjährige Mitglieder im iMOVE-Netzwerk.

Spielerisch lernen

Über Planspiele und Serious Games in der beruflichen Bildung informiert eine Multimedialpublikation in der Reihe der Berichte zur Beruflichen Bildung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Der komplexe Bereich der Lernspiele von derzeit rund 600 verschiedenen Spielangeboten wird darin klassifiziert und katalogisiert. Die Publikation besteht aus einem Buch, einer DVD und einer Website. Zu bestellen ist sie unter www.bibb.de/veroeffentlichungen.

Preiswürdig

Eine Orientierung zu herausragenden digitalen Bildungsmedien will der Deutsche Bildungsmedien-Preis „digita 2016“ geben. Träger des „digita“ ist das IBI - Institut für Bildung in der Informationsgesellschaft an der TU Berlin. Auf der diesjährigen didacta wurden zehn beispielgebende Angebote ausgezeichnet. Die „Virtuelle Apotheke“ der TÜV Rheinland Akademie GmbH in Düsseldorf, ein Weiterbildungsangebot für Apotheken-Personal, erhielt den Preis in der Kategorie Berufliche Bildung und Studium.

Authentisch lernen

Mittels digitaler Medien in Form von Fotos, Videos, Animationen und Simulationen ist es heute möglich, Arbeitsprozesse als „Lernanker“ relativ authentisch, vielfältig eingebettet, komplex und ganzheitlich zu präsentieren. Welche Einsatzmöglichkeiten digitale Medien für Lern- und Arbeitsaufgaben bergen, zeigt die Expertise Digitale Medien in der gewerblich-technischen Berufsbildung. Es gibt sie kostenlos beim BIBB-Forum für Ausbilderinnen und Ausbilder unter: www.foraus.de/html/5817.php

Exportschlager

Der Vormarsch des Internets der Dinge wird einen vermehrten Robotereinsatz mit sich bringen. Das Magazin markets International meldete Ende 2015, dass die deutsche Robotik- und Automationsbranche 55 Prozent ihrer Umsätze im Ausland generierte. Im Vergleich zum Vorjahr stiegen die Exporte um zehn Prozent. Der größte Teil ging nach China, der zweitgrößte nach Nordamerika. Laut VDMA Robotik + Automation kommen in Deutschland 282 Industrieroboter auf 10.000 Arbeitsplätze im verarbeitenden Gewerbe. Eine höhere Roboterdichte gibt es nur in Südkorea und Japan.

Mehr Pragmatismus und Flexibilität

Was behindert die Aus- und Weiterbildung internationaler Fachkräfte in Deutschland? Wie kann diese Form des Bildungsexports von deutscher Seite wirkungsvoll unterstützt werden? Mit einer Querschnittserhebung untersuchte iMOVE die Bedarfe der deutschen Bildungswirtschaft bei Maßnahmen für Menschen aus Drittstaaten. Die Antworten spiegeln „ungefiltert“ die konkreten Nöte der Anbieter wider – ungeachtet der Tatsache, dass bei der Einführung vieler Regularien gute Gründe aus ganz anderen Zusammenhängen eine vorrangige Rolle spielten.

Silvia Niediek

Bei zahlreichen kleinen und mittelständischen Unternehmen der Bildungsbranche ist die Aus- und Weiterbildung von Menschen aus Drittstaaten in Deutschland eine gängige Form des Bildungsexports. Gerade wenn es sich um kürzere Maßnahmen handelt und keine Kooperationen mit lokalen Bildungseinrichtungen im Zielland existieren, werden Programme häufig im Inland am Sitz des Bildungsexporteurs durchgeführt. Solche Angebote existieren seit vielen Jahren und ganz unabhängig vom aktuellen Zustrom von Geflüchteten nach Deutschland. Die Zielgruppen sind Menschen, die ausschließlich zum Lernen nach Deutschland kommen.

Die Internationalisierung des eigenen Angebots mit Leistungsbereitstellung im Inland kostet vergleichsweise weniger und stellt ein geringeres Risiko dar als die Durchführung von Maßnahmen im Ausland. Wer Lehrgänge in den eigenen Räumen durchführt, kann sie oft schnell etablieren – und bei Misserfolg lässt sich die Entscheidung auch zügig revidieren. Allerdings lohnt sich diese Art des Bildungsexports tendenziell nur bei geringen Teilnehmerzahlen. Außerdem können die fehlende Präsenz in den Zielmärkten und die mangelnde „Tuchfühlung“ mit den Partnern vor Ort den Geschäftsverlauf beeinträchtigen.

Mit einer Querschnittsbefragung hat iMOVE diese „Incoming“-Exportstrategie untersucht und ermittelt, auf welche Hindernisse und Widerstände die Anbieter treffen. Die Ergebnisse wurden dem „Runden Tisch Internationale Berufsbildungscooperation“ auf Ressortebene vorgestellt. In einem weiteren Schritt führte iMOVE gemeinsam mit der Zentralstelle für Internationale Berufsbildungscooperation (GOVET) Gespräche mit Entscheidungsträgern in öffentlichen Einrichtungen und Behörden. Ziel dieser Gespräche war es, auf Barrieren aufmerksam zu machen und Verbesserungsvorschläge für die unterschiedlichen Problemlagen zu unterbreiten.

Breite Angebotspalette

Fast alle Befragten haben Weiterbildungen im Angebot. Die meisten dauern maximal drei Monate; manche werden durch Lernphasen in den Heimatländern der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ergänzt. Bedarf besteht vor allem nach Multiplikatoren-Schulungen, Qualifizierungsmaßnahmen für Personal deutscher Unternehmen mit Produktionsstandorten im Ausland und kurzen Lehrgängen für Fach- und Führungskräfte. Einige wenige Befragte verzeichnen im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit den Trend bei ihrer internationalen Kundschaft, aus Kostengründen Weiterbildungen zunehmend häufiger von deutschen Trainerinnen und Trainern im Ausland durchführen zu lassen, statt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Deutschland schulen zu lassen.

Knapp ein Drittel der Befragten verfügt über Ausbildungsangebote, von denen nur ein Teil aktuell durchgeführt werden kann. Die Inhalte beziehen sich in erster Linie auf technische Bereiche wie Maschinenbau und Fahrzeugtechnik. Als wichtige Faktoren zur erfolgreichen Durchführung von Ausbildungsgängen gelten die Zusammenarbeit mit deutschen Kammern zur Anerkennung der Abschlüsse und die Zusammenarbeit mit renommierten Bildungsorganisationen in den Herkunftsländern der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, um die Attraktivität der Angebote zu erhöhen. Außerdem kümmern sich die deutschen Anbieter intensiv darum, dass die angehenden Fachkräfte vor oder unmittelbar zu Beginn der Bildungsmaßnahme die deutsche Sprache erlernen, um den ungehinderten Wissenstransfer zu ermöglichen.

Eine Nachfrage nach Praktika besteht vor allem unter ausländischen Studierenden, die eine praxisorientierte Ergänzung der theoretischen Bildungsgänge in ihren Heimatländern suchen. Rund zehn Prozent der Befragten bieten ein Praktikum an. Hier ist die Unzufriedenheit mit den geltenden Regeln besonders groß, weil sie Praktikumsangebote in vielfacher Weise eng begrenzen.

* Zitat aus der Anbieterbefragung



„Bei angehenden Auszubildenden aus dem Ausland werden Sprachlevels erwartet, die diese in der Regel nicht erreichen können.“*



„Durch das Fehlen einer offiziellen
Akkreditierung oder Zertifizierung
ist die Wettbewerbsfähigkeit der
deutschen Weiterbildungsanbieter
international enorm eingeschränkt.“*

Bürokratische Hürden

Die Befragung zeigt: Durch das Ineinandergreifen verschiedenster juristischer Regelungskreise, die jeweils für ganz andere Zwecke geschaffen wurden, müssen sich die Bildungsanbieter bei dieser Form des Bildungsexports in einem Geflecht bürokratischer Regelungen zurechtfinden. Entsprechend wünschen sich die deutschen Bildungsexporture insgesamt mehr Pragmatismus und Flexibilität, weniger Beschränkungen und Bürokratie. Zwar loben 20 Prozent die Kooperationswilligkeit und die Zusammenarbeit mit einzelnen deutschen Behörden und Vertretungen im Ausland. Aber alle äußern auch mindestens eine Kritik.

Als größtes Hindernis bezeichnen die Anbieter die Visa-Erteilung, besonders für Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus China und den arabischen Ländern. Über die Hälfte der befragten Organisationen haben damit negative Erfahrungen gemacht. Besonders viele beklagen, dass ausschließlich Originaldokumente kostspielig und umständlich per Post an die deutschen Auslandsvertretungen geschickt werden dürfen. Zusätzlich lösen lange Wartezeiten und Ablehnungen, die übrigens nicht begründet werden müssen, Unzufriedenheit aus.

Knapp ein Drittel der Anbieter kritisiert den hohen bürokratischen Aufwand, der sich bei Maßnahmen für Menschen aus Drittstaaten ergibt. Dazu zählt etwa die Durchführung der Vorrangprüfung. Mit ihrer Hilfe soll ermittelt werden, ob sich als Bewerberinnen und Bewerber auf eine Arbeits- oder Ausbildungsstelle nicht auch ein geeigneter Kandidat mit deutschem oder EU-Pass findet, der vorrangig berücksichtigt werden muss – obwohl die Lernenden nicht für den deutschen, sondern ihren heimischen Arbeitsmarkt qualifiziert werden.

An dritter Stelle der Kritikpunkte steht die fehlende staatliche Akkreditierung oder Zertifizierung deutscher Anbieter durch eine staatliche Einrichtung zur Stärkung ihrer internationalen Wettbewerbsfähigkeit. Anbieter von Praktika kritisieren, dass aufgrund der aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen vielen interessierten jungen Ausländerinnen und Ausländern dieses wertvolle Sondierungsinstrument in der beruflichen Orientierungsphase nicht zur Verfügung gestellt werden kann.

Als weitere Hindernisse gelten intransparente Informationsangebote für Interessierte im Internet, etwa zu Fragen des konkreten Vorgehens bei der Planung und Durchführung eines Lernaufenthalts in Deutschland. Hinzu kommen eine fehlende Willkommenskultur in Deutschland und rechtliche Hürden. Letztere betreffen beispielsweise die Aufenthaltsdauer und den Nachweis bestimmter Kompetenzen wie Sprachkenntnisse. Von den zuständigen deutschen Behörden und der deutschen Politik wünschen sich die Bildungsanbieter insgesamt mehr Einsatz für ihre Belange.

„Vermitteln“ und „Vermeiden“

„Vermitteln“ und „Vermeiden“ sind die beiden zentralen Lösungsstrategien der Bildungsanbieter bei befürchteten oder tatsächlich auftretenden Problemen. Vor allem kleine und mittelständische Unternehmen suchen die enge und frühzeitige Kooperation mit den Behörden und weiteren Partnern. Die Zusammenarbeit ist besonders Erfolg versprechend, wenn sie schon in der Konzept- und Entwicklungsphase eines Bildungsprogramms erfolgt. Einige Anbieter schalten zudem bi-kulturelle Mittler ein, um den Kommunikationsfluss auch mit den ausländischen Behörden zu erleichtern. Ansonsten weichen sie Problemen aus, indem sie ihre Angebote so gestalten, dass sie nicht mit den rechtli-

+++ Datenbasis +++ der iMOVE-Querschnittserhebung

Befragt wurden 25 deutsche Anbieter der beruflichen Aus- und Weiterbildung aus dem iMOVE-Netzwerk, die bereits Erfahrungen mit Bildungsmaßnahmen für Menschen aus Drittstaaten in Deutschland gemacht haben. Die Befragungen fanden im Rahmen von Telefoninterviews im Jahr 2015 statt.

Unter den befragten Organisationen waren sieben kleine und mittlere Unternehmen der Trainingsbranche, fünf Bildungsconsultants, fünf Akademien von Wirtschaftsverbänden/ Branchenfachverbänden, zwei Akademien einzelner Wirtschaftskonzerne, zwei Akademien eines Bundeslandes, zwei Forschungseinrichtungen mit Weiterbildungsangeboten und zwei Handwerkskammern. Diese Einordnung richtet sich nach dem vorrangigen Tätigkeitsprofil und -zweck der betreffenden Unternehmen und Einrichtungen.

Bei der Frage nach der Art der Bildungsmaßnahme waren Mehrfachnennungen möglich. Danach bieten 22 Organisationen Weiterbildungen, sieben Ausbildungsgänge, drei Praktika und zwei ein duales Studium für Menschen aus Drittstaaten an.

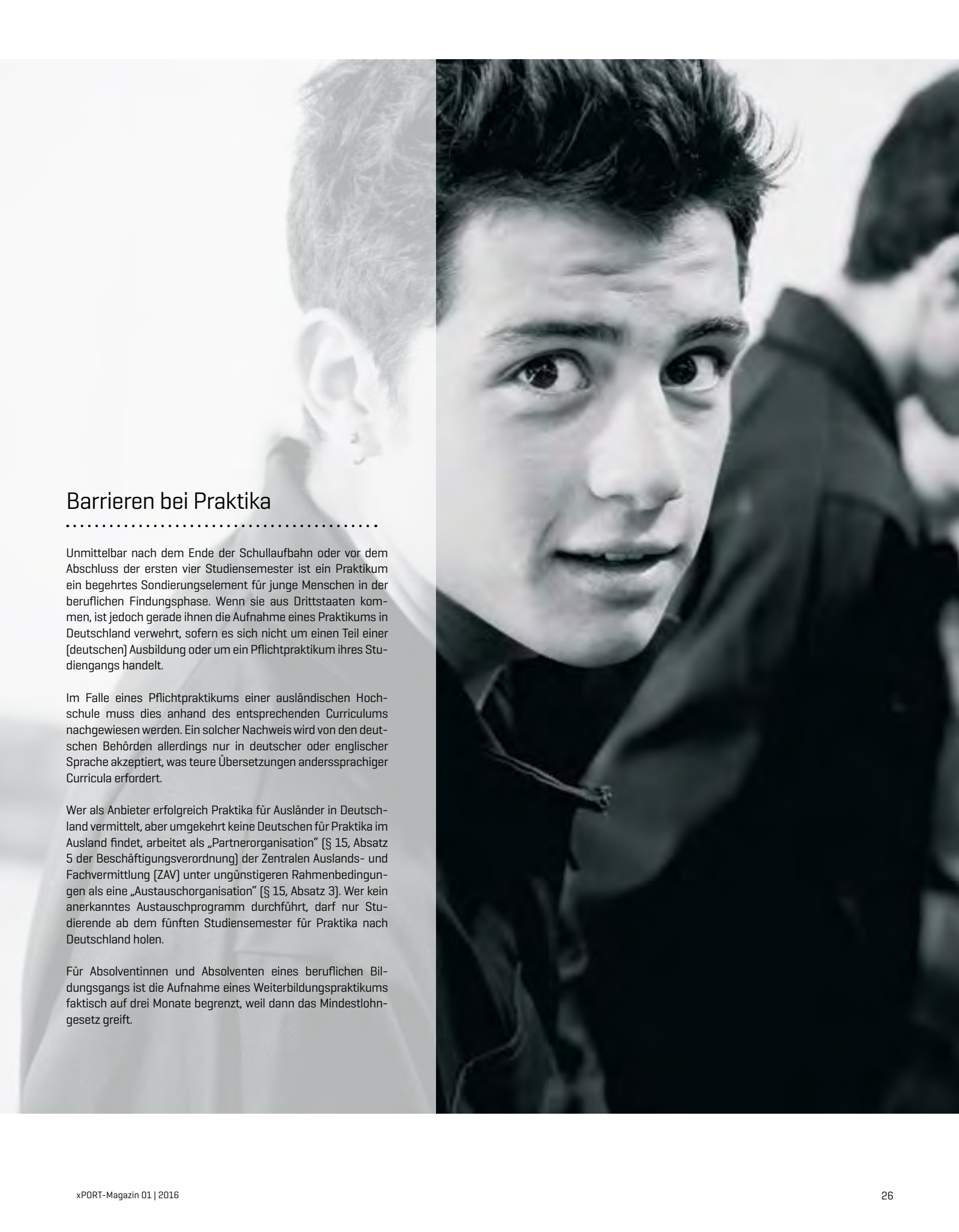
Die Angebote richten sich an unterschiedliche Berufsgruppen. Dazu zählen vor allem [angehende] Fach- und Führungskräfte auf mittlerem und höherem [Akademiker-]Niveau. Fünf Organisationen richten einige Angebote gezielt an Berufsbildungspersonal.

15 der befragten Organisation halten Angebote für verschiedene Branchen vor, zehn nur für jeweils eine Branche. Zu den Branchen der Zielgruppen zählen Altenpflege, Automotive, Bau, erneuerbare Energien und Energieeffizienz, Hafenwirtschaft/-logistik, Gesundheitswesen, Kunststoff, Landwirtschaft, Mechatronik, Schweißen, Wasserwirtschaft und Zement.

Die befragten Anbieter bilden pro Jahr zwischen drei und 1.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Drittstaaten aus oder weiter. Das bedeutet eine durchschnittliche jährliche Teilnehmerzahl von 157 für die Gesamtheit der Befragten. Die Dauer der angebotenen Bildungsmaßnahmen liegt zwischen einem Tag und vier Jahren. Neun Anbieter haben Maßnahmen von über drei Monaten Dauer im Programm.

13 Bildungsanbieter haben im Hinblick auf ihre Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen Länder- oder Regionenschwerpunkt. Dieser liegt bei drei Organisationen auf China, bei zwei Organisationen auf Malaysia. Die übrigen verteilen sich auf die Länder Irak, die Mongolei, Russland, Südkorea, die Vereinigten Arabischen Emirate, die USA und Vietnam sowie auf die Regionen Balkan, Nordafrika und GUS-Staaten. Die restlichen zwölf befragten Organisationen agieren ohne länderspezifischen oder regionalen Fokus.

Das Geschäftsmodell der Aus- und Weiterbildung von Menschen aus Drittstaaten verfolgen die befragten Organisationen seit sehr unterschiedlichen Zeitpunkten, die zwischen 1970 und 2014 liegen. Elf Organisationen haben damit vor dem Jahr 2000 begonnen, 14 danach.



Barrieren bei Praktika

.....

Unmittelbar nach dem Ende der Schullaufbahn oder vor dem Abschluss der ersten vier Studiensemester ist ein Praktikum ein begehrtes Sondierungselement für junge Menschen in der beruflichen Findungsphase. Wenn sie aus Drittstaaten kommen, ist jedoch gerade ihnen die Aufnahme eines Praktikums in Deutschland verwehrt, sofern es sich nicht um einen Teil einer [deutschen] Ausbildung oder um ein Pflichtpraktikum ihres Studiengangs handelt.

Im Falle eines Pflichtpraktikums einer ausländischen Hochschule muss dies anhand des entsprechenden Curriculums nachgewiesen werden. Ein solcher Nachweis wird von den deutschen Behörden allerdings nur in deutscher oder englischer Sprache akzeptiert, was teure Übersetzungen anderssprachiger Curricula erfordert.

Wer als Anbieter erfolgreich Praktika für Ausländer in Deutschland vermittelt, aber umgekehrt keine Deutschen für Praktika im Ausland findet, arbeitet als „Partnerorganisation“ (§ 15, Absatz 5 der Beschäftigungsverordnung) der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung [ZAV] unter ungünstigeren Rahmenbedingungen als eine „Austauschorganisation“ (§ 15, Absatz 3). Wer kein anerkanntes Austauschprogramm durchführt, darf nur Studierende ab dem fünften Studiensemester für Praktika nach Deutschland holen.

Für Absolventinnen und Absolventen eines beruflichen Bildungsgangs ist die Aufnahme eines Weiterbildungspraktikums faktisch auf drei Monate begrenzt, weil dann das Mindestlohn-gesetz greift.

Wichtige Ansprechpartner

Die Erteilung eines Aufenthaltstitels zur Aufnahme einer Beschäftigung setzt grundsätzlich die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) voraus. Zuständig ist das Arbeitserlaubnis-Team der BA, in dessen Bezirk sich der Sitz des jeweiligen Arbeitgebers befindet; für bestimmte Personengruppen gelten Sonderzuständigkeiten.

Die Standortübersicht und viele weitere Informationen finden Sie unter: www.arbeitsagentur.de/Arbeitsmarktzulassung

Die Arbeitserlaubnis-Teams erreichen Sie zu den Themen

- Anerkennung
- Integration
- Zuwanderung
- Beschäftigungsrecht

unter der Hotline +49 228 713-2000 (auf Deutsch und Englisch)

chen Rahmenbedingungen kollidieren. Ein solches „Ausweichmanöver“ kann auch die Verlagerung von Maßnahmen ins Ausland sein.

„Vermitteln“ und „Vermeiden“ funktioniert in manchen Fällen und für einige Anbieter, aber bei Weitem nicht immer und für alle. Vor allem kleine Unternehmen mit Spezialangeboten für bestimmte Nischen sind schnell existenziell bedroht, wenn einzelne Stellschrauben ihrer Rahmenbedingungen verändert werden.

Fünf der befragten Aus- und Weiterbildungsanbieter geben an, dass bestehende Bildungsangebote aufgrund bislang unüberwindbarer Hindernisse eingestellt werden mussten. Drei weitere Anbieter berichten von Verzögerungen geplanter Programme. Vier Anbieter nennen (teils beträchtliche) entgangene Geschäftsmöglichkeiten wegen widriger Rahmenbedingungen.

Aktueller Zustand behindert das Geschäft

Wünschenswert sind aus Sicht der Bildungsanbieter vor allem die vereinfachte Visa-Erteilung, Bürokratieabbau auf allen Ebenen und die Förderung der Deutschlehre im Ausland. Zu den vielfältigen Vorschlägen der Anbieter gehören außerdem zielgruppengerechte Informationsangebote deutscher Einrichtungen wie Botschaften, Ausländerbehörde, Agentur für Arbeit und Zentrale Auslands- und Fachvermittlung, und zwar sowohl für potenzielle Teilnehmerinnen und Teilnehmer als auch für die Bildungsanbieter selbst. Angemahnt wird zudem die Lockerung zahlreicher Beschränkungen bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und bei Praktika für Menschen aus Drittstaaten. Gemeint ist etwa der Wegfall der Vorrangprüfung bei Bildungsmaßnahmen mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die ausnahmslos und ausdrücklich in ihr Heimatland zurückkehren wollen. Außerdem erhoffen sich die Anbieter in Zukunft mehr Marktkenntnisse, Praxisnähe und Freundlichkeit bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern derjenigen Behörden, die bei Bildungsmaßnahmen für Menschen aus Drittstaaten in Deutschland einbezogen werden müssen.

Zu ihren Wünschen zählt auch die Einführung eines Systems der Zertifizierung deutscher Weiterbildungsanbieter und ihrer Produkte zu angemessenen Kosten. Sollten Verbesserungen der aktuellen Situation ausbleiben, befürchten einige der befragten Anbieter Nachteile für ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit.

„Über einen geschützten Internetbereich sollten sich deutsche Bildungsanbieter einfach informieren können, wer genau bei welchen Fragen in der jeweiligen Botschaft oder im jeweiligen Konsulat kontaktiert werden muss.“ *

Beispiele aus der Erhebung ...

... für mangelnde Flexibilität bei der Visavergabe

Am Geschäftssitz eines Anbieters bereiten sich ausländische Studierende in einem Studienkolleg auf einen Hochschuleingangstest vor. Vor allem wegen mangelnder Deutschkenntnisse fallen viele von ihnen durch und müssen zurück in ihre Heimatländer. Der Anbieter versuchte, ihnen alternativ eine Berufsausbildung in Deutschland anzubieten und stieß dabei auf deutliches [Kunden-]Interesse. Aber der Plan scheiterte, weil der Zweck der [Studierenden-]Visa nicht während des Aufenthalts umgewandelt werden konnte.

Ein anderer Anbieter beklagt, dass Weiterbildungsteilnehmer nach einer nicht bestandenen Prüfung Deutschland verlassen mussten, obwohl sie zu einer Nachprüfung zugelassen waren. Für die Nachprüfung mussten sie erneut einreisen, weil das Visum nicht um ein paar Wochen oder Monate verlängert werden konnte.

... für „Ausweichmanöver“

Als eine Teilnehmergruppe von elf Ingenieuren aus Nigeria keine Visa für Deutschland erhielt, verlagerte der Anbieter die Qualifizierungsmaßnahme an seinen türkischen Standort in Ankara. Für die Türkei erhielten alle Teilnehmer anstandslos innerhalb von 14 Tagen ein Visum. Der Anbieter musste den Kunden allerdings beim Preis entgegenkommen. Außerdem wäre das „Ausweichen“ ohne den [ebenfalls mit Kosten verbundenen] Auslandsstandort nicht möglich gewesen.

Da ein Kunde sich ausdrücklich ein frühzeitiges Praktikum für die von ihm finanzierten [dual] Studierenden wünscht, unterhält ein deutscher Anbieter ein Austauschprogramm mit einer deutschen Fachhochschule. Die Teilnehmer kommen für sechs Monate im Rahmen ihres Maschinenbaustudiums nach Deutschland und absolvieren währenddessen ein Praktikum beim befragten Anbieter.

Ein Befragter hat seine Praktika zur Berufsorientierung ins Ausland verlegt.

Ein Befragter hat seine Bildungsangebote für den arabischen Raum über den britischen Anbieter „City & Guilds“ zertifizieren lassen, um im Wettbewerb [mit einer offiziellen Zertifizierung] bestehen zu können.

... für die erfolgreiche Ausbildung

Zu den erfolgreichen Angeboten zählt die Ausbildung junger Männer aus den Vereinigten Arabischen Emiraten zu Zerspanungsmechanikern mit IHK-Abschluss. Die gesamte Ausbildung von dreieinhalb Jahren Dauer findet in Deutschland auf Deutsch statt, das die Jugendlichen am Anfang der Ausbildung intensiv lernen. Da alle Teilnehmer über 21 Jahre alt sind und keine Berufsschulpflicht für sie besteht, übernimmt der befragte Anbieter die Vermittlung der theoretischen Kenntnisse. Zur Erlangung eines dualen Berufsabschlusses für gewerblich-technische Ausbildungsberufe müssen Auszubildende allerdings zwingend einen Wirtschafts- und Sozialkunde-Test absolvieren und bestehen. Für viele Inhalte, die sich ausschließlich auf die spezifische Situation in Deutschland beziehen, fehlt den Emirati das Verständnis. Vor allem da sie nach ihrem Abschluss wieder in ihr Heimatland zurückkehren wollen, bleiben die Lerninhalte für sie abstrakt und irrelevant. Das erschwert das Lernen und die Wiedergabe des Gelernten erheblich. Nur dem intensiven Engagement des Anbieters und viel sturem Pauken haben es die Auszubildenden zu verdanken, dass sie ihre Abschlussprüfung bestehen konnten. Der Anbieter plädiert für die Aufhebung dieser „Sperrfach-Regelung“ oder die Möglichkeit, einen internationalen oder landesspezifischen WiSo-Test ablegen zu dürfen, der IHK-seitig anerkannt ist.

Eine der befragten Handwerkskammern kooperiert seit mehr als zehn Jahren mit einer chinesischen Fachhochschule. Auf der Grundlage eines gemeinsam entwickelten Curriculums kommen pro Jahr zwölf bis 36 Studierende des Maschinenbaus, Fachrichtung Kfz, nach dem vierten Semester nach Deutschland, um bei der Kammer eine sechsmonatige Ausbildung zum/zur Kfz-Mechatroniker/-in und anschließend eine dreimonatige Fortbildung zum/zur Kfz-Service-Techniker/-in zu besuchen. Bereits während ihres Studiums in China lernen die Studierenden Deutsch und werden in China durch einen deutsch-chinesischen Mitarbeiter der deutschen Kammer vier Wochen lang auf ihren Besuch in Deutschland vorbereitet. In Deutschland finden alle überbetrieblichen Unterweisungen der Auszubildenden für das Berufsbild statt. Nach sechs Monaten absolvieren die Chinesinnen und Chinesen ihre Abschlussprüfung nach deutschem Recht. In China legen sie nachfolgend ihre Bachelorprüfung ab. In Zusammenarbeit mit deutschen Universitäten und Fachhochschulen wird zudem die Möglichkeit geboten, einen deutschen Masterabschluss zu erwerben. Dieses Angebot wird allerdings kaum nachgefragt, da die Sprachkenntnisse der Teilnehmenden in der Regel dafür zu gering sind. Das gesamte Bildungspaket soll in Zukunft gemeinsam mit drei weiteren chinesischen Berufsfachschulen und Fachhochschulen angeboten werden.

Plädoyer für den engen Kontakt mit Behörden

Roland Conradt vom Bundesministerium des Innern (BMI) beschreibt zentrale Elemente der aktuellen Gesetzeslage und empfiehlt die frühzeitige Zusammenarbeit mit den Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern in den zuständigen Dienststellen.



Roland Conradt
Bundesministerium des Innern (BMI)
Sachbearbeiter im Bereich Arbeits- und Bildungsmigration

iMOVE: Herr Conradt, welche gesetzlichen Grundlagen und Regelungen sollten deutsche Bildungsanbieter kennen und beachten, die Maßnahmen für Menschen aus Drittstaaten in Deutschland im Programm haben?

Roland Conradt: Grundlegende Rechtsgrundlagen finden sich in den Regelungen der §§ 16 und 17 des Aufenthaltsgesetzes. Diese werden ergänzt und erläutert durch die im Internet verfügbaren Informationen der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Aufenthaltsgesetz sowie für Fälle der betrieblichen Aus- und Weiterbildung durch die Durchführungsanweisungen [DA] zur Beschäftigungsverordnung [BeschV] der Bundesagentur für Arbeit.

iMOVE: Bei vielen der von den Bildungsanbietern erbrachten Leistungen handelt es sich um Qualifizierungsmaßnahmen, die nicht auf eine Integration der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den deutschen Arbeitsmarkt zielen. Es sind eher in Deutschland erbrachte Dienstleistungen, deren Nutznießer, ähnlich wie die Nutznießer touristischer Dienstleistungen in Deutschland, anschließend das Land wieder verlassen. Ist die Beschäftigungsverordnung überhaupt einschlägig, wenn niemand einen Nachteil auf dem Arbeits- oder Ausbildungsplatzmarkt erfährt?

Roland Conradt: Die Beschäftigungsverordnung ist grundsätzlich in den Fällen einschlägig, in denen es sich um eine überwiegend betriebliche Aus- oder Weiterbildung handelt. Soweit die Fragestellung auf die im Aufenthaltsgesetz geregelte Vorrangprüfung abzielt, ist darauf hinzuweisen, dass dabei nicht danach unterschieden wird, ob der Ausländer sich lediglich zur Ausbildung in Deutschland aufhalten möchte oder im Anschluss eine Beschäftigung aufnehmen und in Deutschland bleiben möchte. Zwar gab es im vergangenen Jahr erstmals mehr entsprechende Ausbildungsstellen als Bewerber, aber grundsätzlich ist die Zahl solcher Stellen begrenzt. Der Gesetzgeber räumt Menschen, die in Deutschland leben, sowie EU-Bürgerinnen und -Bürgern hier einen klaren Vorrang ein.

Zusätzlich regelt die Beschäftigungsordnung auch Praktika zu Weiterbildungszwecken im Rahmen von Ausbildungs- oder Studi-

engängen und schafft hier breite Zugangsmöglichkeiten. Für diese Praktika ist die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit nicht erforderlich.

„Ob Wechsel zwischen verschiedenen Ausbildungstiteln ermöglicht werden sollten, wird derzeit geprüft.“

iMOVE: Soll es in Zukunft einfacher werden, bestehende Aufenthaltstitel während des Aufenthalts in Deutschland umzuwidmen oder zu verlängern, etwa bei nachzuholender Abschlussprüfung oder beim Wechsel von einer Studien- zu einer Ausbildungsperspektive, ohne dass die Betroffenen das Land verlassen müssen?

Roland Conradt: Es bestehen bereits umfangreiche Möglichkeiten, ohne vorherige Ausreise einen Aufenthaltstitel für einen anderen Aufenthaltzweck im Inland zu beantragen. Ausgeschlossen sind derzeit jedoch Wechsel aus Aufenthaltstiteln zu Ausbildungszwecken, solange die Ausbildung nicht erfolgreich beendet wurde. Dem liegt der Gedanke zugrunde, dass der Zweckwechsel zu anderen Aufenthaltstiteln, die möglicherweise auf einen Daueraufenthalt zielen, nur dann erlaubt werden sollte, wenn Ausländer ihre in Deutschland begonnene Ausbildung auch erfolgreich beenden. Ob Wechsel zwischen verschiedenen Ausbildungstiteln ermöglicht werden sollten, wird derzeit geprüft.

iMOVE: Soll es für Industrieunternehmen mit Niederlassungen im Ausland einfacher werden, ihre Angestellten an ihrem Stammwerk in Deutschland weiterzubilden?

Roland Conradt: Im Rahmen der Umsetzung der EU-Richtlinie über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen eines unternehmensinternen Transfers, die Aus- und Weiterbildungsaufenthalte nur für Trainees mit Hochschulabschluss umfasst, wird geprüft werden, ob auch für weitere Personenkreise der Austausch zum Zweck der Aus- und Weiterbildung vereinfacht werden kann.

iMOVE: Viele Befragte der iMOVE-Erhebung beklagen, dass ausschließlich Originaldokumente kostspielig und umständlich per Post an die deutschen Auslandsvertretungen geschickt werden dürfen. Auch lange Wartezeiten und unbegründete Ablehnungen stoßen auf Kritik. Wie erklärt sich diese Praxis?

Roland Conradt: Ob Originaldokumente in aufenthaltsrechtlichen Verfahren vorgelegt werden müssen oder ob auch Kopien ausreichen können, kann nicht pauschal beantwortet werden, denn dafür sind verschiedene Faktoren ausschlaggebend. Die Auslandsvertretungen orientieren sich dabei unter anderem an den Rahmenbedingungen und Rechtsgrundlagen in den unterschiedlichen Staaten. Die zuständigen Behörden akzeptieren jedoch in Fallgestaltungen,

in denen auf die Vorlage von Originaldokumenten verzichtet werden kann, auch Kopien. In jedem Fall muss der Schutz vor Fälschungen gewährleistet sein.

iMOVE: Unmittelbar nach dem Ende der Schullaufbahn oder vor dem Abschluss der ersten vier Studiensemester ist ein Praktikum ein begehrtes Sondierungselement für junge Menschen in der beruflichen Findungsphase. Wenn sie aus Drittstaaten kommen, ist jedoch gerade ihnen die Aufnahme eines Praktikums in Deutschland verwehrt, sofern es sich nicht um einen Teil einer (deutschen) Ausbildung oder um ein Pflichtpraktikum ihres Studiengangs handelt bzw. wenn das Praktikum vor dem fünften Semester stattfinden soll. Anbieter von Praktika bemängeln dies. Ist hier mit einer Verbesserung der Situation zu rechnen?

Roland Conradt: Voraussetzung für die praktische Weiterbildung ist, dass die Studierenden aus dem Studium ein ausreichendes Grundwissen mitbringen. Bei Praktika, die bereits vor oder kurz nach Beginn des Studiums aufgenommen werden, kann davon nicht ausgegangen werden. Deshalb sind für als Praktika bezeichnete Tätigkeiten, die nicht der Aus- und Weiterbildung dienen, im Ausländerbeschäftigungsrecht generell keine Zulassungen vorgesehen. Es ist daher derzeit nicht beabsichtigt, bei der Zulassung der Studierenden ausländischer Hochschulen zu studienfachbezogenen Praktika in Deutschland darauf zu verzichten, dass sie als ausreichende Vorqualifikation mindestens vier Semester in dem Studienfach studiert haben und die praktischen Tätigkeiten zu dem Studienfach passen. Davon wird im Regelfall auszugehen sein, wenn die Praktika durch die Studienordnungen vorgeschrieben sind.

„Voraussetzung für die praktische Weiterbildung ist, dass die Studierenden aus dem Studium ein ausreichendes Grundwissen mitbringen.“

iMOVE: Im Falle eines Pflichtpraktikums einer ausländischen Hochschule muss dies anhand des entsprechenden Curriculums nachgewiesen werden. Ein solcher Nachweis wird von den deutschen Behörden allerdings nur in deutscher oder englischer Sprache akzeptiert, was teure Übersetzungen anderssprachiger Curricula erfordert. Ist hier eine Änderung in Sicht?

Roland Conradt: Nein. Auch in anderen Ländern werden Unterlagen nur in wenigen, festgelegten Sprachen geprüft.

iMOVE: Behörden haben vermutlich immer Entscheidungs- bzw. Ermessensspielräume. Wie kann ich diese als Bildungsanbieter nutzen?

Roland Conradt: Entscheidungs- bzw. Ermessensspielräume sind grundsätzlich dort gegeben, wo die gesetzlichen Grundlagen sie vor-

sehen. Daneben haben die Behörden weitere Vorschriften zu beachten. Dazu zählen insbesondere Verwaltungsvorschriften und Dienst- oder Durchführungsanweisungen, die viele Ermessensspielräume ausfüllen und damit eine einheitliche Entscheidungspraxis gewährleisten sollen.

Bildungsanbieter, die in einem regional beschränkten Raum mit wiederkehrenden Programmen tätig sind, sollten einen engen Kontakt zu der oder den örtlich zuständigen Ausländerbehörden pflegen. Dadurch könnte vermieden werden, dass in gleichen Sachverhalten im Rahmen von Entscheidungs- bzw. Ermessensspielräumen unterschiedliche Entscheidungen getroffen werden.

„Durch den engen Kontakt mit den zuständigen Ausländerbehörden könnte vermieden werden, dass in gleichen Sachverhalten unterschiedliche Entscheidungen getroffen werden.“

iMOVE: Befragte mahnen zielgruppengerechte Informationsangebote deutscher Behörden für potenzielle Teilnehmerinnen und Teilnehmer und für die Bildungsanbieter selbst an. An welche konkreten Ansprechpartner können sich Bildungsanbieter mit Fragen und Problemen richten, wenn es um Bildungsmaßnahmen für Menschen aus Drittstaaten geht?

Roland Conradt: Für Fragen im Zusammenhang mit Einzelfällen sind immer die örtlich zuständigen Behörden die zutreffenden Ansprechpartner. Soweit es sich um aufenthaltsrechtliche Fragestellungen handelt, sind dies die Ausländerbehörden, deren höchste vorgesetzte Stelle die jeweilige oberste Landesbehörde ist.

iMOVE: Welche Webseiten und sonstige Publikationen wie Leitfäden empfehlen Sie für weitere Informationen und um sich bei den Entwicklungen auf dem Laufenden zu halten?

Roland Conradt: Als Informationsquellen kommen die Internetseiten der Bundesagentur für Arbeit, des Auswärtigen Amtes, des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie des umfassenden Portals Make-it-in-Germany.de in Betracht. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge hat ausführliche Informationen zu Visaverfahren in vielen Sprachen.

Das Interview führte Silvia Niediek.

Zum Weiterlesen:

Die Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Aufenthaltsgesetz finden Sie unter www.verwaltungsvorschriften-im-internet.de > Verwaltungsvorschriften > Bundesministerium des Innern > Aufenthaltsgesetz

Die Durchführungsanweisungen (DA) zur Beschäftigungsverordnung finden Sie auf der Website der Bundesagentur für Arbeit www.arbeitsagentur.de > Suche > Suchbegriff „Beschäftigungsverordnung“

IMPRESSUM

xPORT – Das iMOVE-Exportmagazin

1. Jahrgang, Heft 1/2016, April 2016
Redaktionsschluss: 04.03.2016

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
iMOVE: Training – Made in Germany
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Redaktion

Silvia Niediek (verantw.)
Telefon: [0228] 1 07 - 17 02
E-Mail: niediek@imove-germany.de
Internet: www.imove-germany.de

Gestaltung

Andrea Wendeler

Copyright

Auszug/Nachdruck bei Nennung der
Quelle gestattet.

Manuskripte gelten erst nach Bestätigung der
Redaktion als angenommen. Beiträge, die nicht
von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BIBB
stammen, stellen nicht unbedingt die Meinung des
Herausgebers dar. Unverlangt eingesandte Rezen-
sionsexemplare werden nicht zurückgesandt.

ISSN 2367-2145

Erscheinungsweise zweimal jährlich

Bildnachweise

wavebreakmedia/Shutterstock.com [Umschlag]
Kdonmuang/Shutterstock.com [S.2]
Presse- und Informationsamt der
Bundesregierung, Steffen Kugler [S.3]
LvNL/Shutterstock.com [S.4]
jamesbin/iStockphoto.com [S.5]
blueberry/iStockphoto.com [S.7]
MaximP/Shutterstock.com [S.9]
artsstock/iStockphoto.com [S.10]
LUMOimages/Shutterstock.com [S.11]
everything possible/Shutterstock.com [S.12]
stefanolunardi/Shutterstock.com [S.13]
Li-Lian Ahlskog Hou/iMOVE [S. 14/15, 16/17]
Pinkypills/iStockphoto.com [S.18]
Zuckerfabrik Fotodesign, © Fraunhofer IAO [S.20]
SolStock/iStockphoto.com [S.23]
Monkey Business Images/Shutterstock.com [S. 24]
goodluz/Shutterstock.com [S. 24]
Roland Conradt [S.29]

Druck

Brandt GmbH, Bonn

Bitte bestellen Sie iMOVE-Publikationen unter:
info@imove-germany.de



15 Jahre **iMOVE**

TRAINING – MADE IN GERMANY

www.imove-germany.de

EINE INITIATIVE VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten