



xPORT

Das iMOVE-Exportmagazin

Das neue Fachkräfte-
einwanderungsgesetz

.....
Bildung als Wirtschaftsfaktor

.....
Bildungsmarkt Thailand

.....
Bildungsmarkt USA



TRAINING – MADE IN GERMANY



xPORT Inhalt

Editorial	3
Bildungswirtschaft – neue Chancen: Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz	4
Bildungswirtschaft – eigene Einschätzung: Bin ich Export-kompetent?	9
Kurz und bündig - In eigener Sache.....	15
Bildungswirtschaft – neu vermessen: Bildung als Wirtschaftsfaktor	16
Bildungswirtschaft – dualer Ansatz für den Export: Duale Ausbildung erlebt international eine Renaissance	21
Kurz und bündig – Veröffentlichungen.....	25
Bildungsmarkt Thailand – Auf dem Weg nach Thailand 4.0	26
Bildungsmarkt USA – Deutsche Lizenzen für US-Fußballtrainer	31
Impressum.....	35



Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Aus- und Weiterbildung für Menschen aus Drittstaaten steht seit Beginn der Verhandlungen über ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Deutschland wieder weit oben auf der Agenda der deutschen Bildungswirtschaft. Das zeigen auch die Ergebnisse der jüngsten Neujahrsbefragung von iMOVE. Daher informieren wir Sie in dieser Ausgabe von xPORT über die bisherigen Entwicklungen, die aktuellen Inhalte und die voraussichtlichen Prozesse bis zum Inkrafttreten des neuen Gesetzes – natürlich immer mit Blick auf die Chancen für Sie als Bildungsanbieter.

Betrachtungen der deutschen Bildungsbranche von innen und von außen stehen im Mittelpunkt der vorliegenden Ausgabe von xPORT. Wir präsentieren Ihnen Ergebnisse einer aktuellen iMOVE-Befragung zur Exportkompetenz, einer Studie des Bundeswirtschaftsministeriums über Bildung als Wirtschaftsfaktor und einer Expertenbetrachtung über die weiter erstarkende internationale Bedeutung dualer Bildungsansätze.

Zusätzlich werfen wir einen Blick auf die aktuelle Situation im Bildungsmarkt Thailand, in dem Regierung und Wirtschaft darum ringen, mit den Entwicklungen der Digitalisierung Schritt zu halten. Und wir zeigen, dass sich auch im schwierigen US-Bildungsmarkt immer wieder Nischen auftun, in denen Anbieter mit „Training – Made in Germany“ erfolgreich sein können.

Zum Schluss noch etwas in persönlicher Sache: Am 1. April 2019 habe ich die Leitung von iMOVE im Bundesinstitut für Berufsbildung übernommen, nachdem sich mein Vorgänger Ulrich Meinecke in den Ruhestand verabschiedet hat. In meiner bisherigen Position als Referent im Auswärtigen Amt habe ich iMOVE bereits am „Runden Tisch für internationale Berufsbildungszusammenarbeit“ kennengelernt. Dabei konnte ich unmittelbar miterleben, wie sich iMOVE für die Belange der deutschen Aus- und Weiterbildungsanbieter stark macht, die ihr Auslandsgeschäft auf- und ausbauen möchten. Für dieses Ziel werde ich mich von nun an ebenfalls mit aller Kraft engagieren, um dem Berufsbildungsexport neue Chancen zu eröffnen.

Ich freue mich auf die Zusammenarbeit mit Ihnen, der deutschen Bildungswirtschaft, und bin dankbar, wenn Sie die Arbeit von iMOVE weiterhin mit Ihren Anregungen unterstützen.

Dr. Andreas Werner
[Universidade de São Paulo, Brasilien]
Leiter „iMOVE: Training – Made in Germany“

Deutschland braucht Zuwanderung für den Arbeitsmarkt

Laut einer aktuellen Studie der **Bertelsmann-Stiftung zum Arbeitskräftebedarf** braucht Deutschland 260.000 Zuwanderer pro Jahr. Die Aussagen basieren auf Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und der Hochschule Coburg. Selbst bei einer Rente mit 70, einer höheren Geburtenrate und einer steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern kommt der deutsche Arbeitsmarkt nicht ohne Fachkräfte aus dem Ausland aus. Ohne Migration werde das Angebot an Arbeitskräften bei der gegenwärtigen demografischen Entwicklung bis zum Jahr 2060 um rund 16 Millionen Personen – also um fast ein Drittel – massiv schrumpfen.

Daher werden der Studie zufolge jährlich rund 146.000 Einwanderer aus Drittstaaten und etwa 114.000 Zuwanderer aus EU-Staaten benötigt, um den Rückgang des Arbeitskräfte-Angebots auf ein „für die Wirtschaft verträgliches Maß“ zu begrenzen. Der Zuwanderung aus außereuropäischen Staaten käme eine wachsende Bedeutung zu, so die Forscher. Weil sich Wirtschaftskraft und Lebensqualität bei den Ländern innerhalb der EU voraussichtlich immer weiter annähern, sinke der Anreiz, eine Arbeitsstelle in Deutschland zu suchen. Laut Ausländerzentralregister kamen 2017 ohne Fortzüge nur gut 38.000 Fachkräfte aus Drittstaaten nach Deutschland. Ausdrücklich forderten die Verfasser, das **Fachkräfte-einwanderungsgesetz** schnell zu verabschieden. Sie begrüßten auch, dass es sich an Menschen mit mittlerem Qualifikationsniveau richtet, da hier der größte Bedarf liege. Gleichzeitig mahnten sie, die Willkommenskultur zu verbessern und attraktive Integrationsangebote zu schaffen.



DAS NEUE FACHKRÄFTE- EINWANDERUNGS- GESETZ

Wirtschaft und Unternehmen warten auf das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG). Es soll Deutschland als Beschäftigungsort und neue Lebensmitte für hochqualifizierte Menschen aus aller Welt attraktiver machen, vor allem aber nichtakademischen Fachkräften eine Anstellung in Deutschland erleichtern. Der gewünschte Zuzug von Arbeitnehmern aus Nicht-EU-Staaten eröffnet auch für deutsche Bildungsexporteure gute Geschäftschancen, denn es sollen Ausländern aus Drittstaaten verbesserte Möglichkeiten geboten werden, Ausbildungen in einem staatlich anerkannten Beruf zu beginnen und zu beenden sowie bei Erfüllung der Voraussetzungen auch eine anschließende Beschäftigung aufzunehmen. Aber Ende März 2019 hängt das im Dezember 2018 vom Bundeskabinett beschlossene Gesetzesvorhaben im Bundestag fest. Industrie, Handwerk und Pflegedienste warten weiter darauf, Stellen besetzen und mehr Aufträge annehmen zu können.

Silvia Niediek

Dabei hatte im vergangenen Jahr alles sehr vielversprechend und vor allem auch zügig begonnen. Nach einer grundsätzlichen Vereinbarung im Koalitionsvertrag im März 2018 und der Erarbeitung eines „Masterplans Migration“ durch das Bundesinnenministerium mit Maßnahmen zur Ordnung, Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung im Juni wurden schließlich im Oktober Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten erarbeitet. Sie mündeten im November in einen Referentenentwurf und im Dezember in eine Kabinettsfassung zusammen mit dem Entwurf eines Gesetzes über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung.

WORUM ES GEHT

Das FEG regelt die Einwanderung in den deutschen Arbeitsmarkt für Menschen, die noch im Ausland leben. Wenn sie eine qualifizierte Berufsausbildung abgeschlossen haben, können sie künftig bis zu sechs Monate lang in Deutschland nach Arbeit suchen, auch ohne konkretes Jobangebot.

Bisher galt dies nur für Akademiker/-innen. Voraussetzung für die Arbeitssuche qualifizierter Fachkräfte ist, dass sie für den eigenen Lebensunterhalt sorgen können und keine Sozialleistungen beziehen.

Nur wer eine deutsche Auslandsschule absolviert oder einen ausländischen Hochschulabschluss hat, kann zur Ausbildung nach Deutschland kommen. Zudem müssen Bewerber mindestens gute deutsche Sprachkenntnisse nachweisen und dürfen maximal 25 Jahre alt sein. Wer diese Kriterien erfüllt, kann zur Suche nach einem Ausbildungsplatz für sechs Monate einreisen. Voraussetzung ist auch hier, dass der Lebensunterhalt ohne staatliche Hilfe bestritten werden kann.

Für Menschen, deren Asylantrag abgelehnt wurde, die vollziehbar ausreisepflichtig sind, aber nicht abgeschoben werden können, etwa weil in ihrer Heimat Krieg herrscht, gilt das zweite „Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung“. Es soll bewirken, dass Migranten, die sich in Deutschland gut integrieren und von ihrer Arbeit leben, die Chance erhalten, dauerhaft zu bleiben. Die sogenannte Beschäftigungsduldung sieht vor, dass Menschen, die nur geduldet sind, einen sicheren Aufenthaltsstatus bekommen. Dies ist allerdings an zahlreiche Bedingungen geknüpft.

Wichtige Neuregelungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes:

- Es gibt einen einheitlichen Fachkräftebegriff für Hochschulabsolventen und Beschäftigte mit qualifizierter Berufsausbildung.
- Bei Erwerbsmigration gibt es keine Positivliste mehr. Die bisherige Beschränkung auf Mangelberufe, festgestellt von der Bundesagentur für Arbeit, fällt weg.
- Bei Abschluss eines Arbeitsvertrages gibt es keine Vorrangprüfung mehr, d. h. die Bundesagentur für Arbeit überprüft im Vorfeld nicht, ob nicht ein einheimischer Bewerber besser auf eine angebotene Stelle passt. Das Arbeitsministerium kann sie allerdings in einzelnen Berufen und Regionen zum Schutz von Inländern rasch wieder einführen.



ZUM FEG LIEGEN VERSCHIEDENE REAKTIONEN UND STELLUNGNAHMEN VOR. EINE AUSWAHL:

Die **Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)** fordert, die praktische Umsetzung der zugewanderungsrechtlichen Regelungen zu verbessern und „insbesondere bei den am stärksten frequentierten Auslandsvertretungen und den im Inland beteiligten Behörden umgehend auch die personellen und IT-technischen Voraussetzungen für eine zügige Bearbeitung der Anträge zu schaffen“.

Migrantenorganisationen und Sozialverbände kritisieren, dass es im FEG vorrangig um die wirtschaftlichen Bedarfe Deutschlands und nicht um die Interessen der einwandernden Menschen und ihrer umfassenden Teilhabe an der Gesellschaft gehe.

Der **Mittelstandsbeirat beim Bundeswirtschaftsministerium** fordert, es müsse einheitliche und realistische Sprachanforderungen geben sowie eine systematische und effektive Deutschförderung im Ausland. Dazu seien schnell Verfahren zur Visaerteilung für Vorstellungsgespräche und dauerhafte Aufenthaltsgenehmigungen notwendig.

Auch der **Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR)** weist darauf hin, dass die Rechtsumsetzung ebenso wichtig ist wie die Rechtssetzung: „Begleitend muss die behördliche Infrastruktur ausgebaut werden, z. B. in Auslandsvertretungen und Ausländerbehörden. Es bedarf eines guten Marketings, einer ergänzenden gezielten Anwerbestrategie, die bspw. regional verankert ist und passgenaue Rekrutierungsaktivitäten von [Landes]Politik, Arbeitsverwaltung und Unternehmen in geeigneten Zielländern vorsieht. Im Ausland sind die Möglichkeiten des Spracherwerbs zu verbessern; im Inland die der Anerkennung und Nachqualifizierung.“

Der **Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung (BvLB)** will sichergestellt sehen, dass Qualifizierungsmaßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifizierungen mit abschließenden Prüfungen den Standards entsprechen, die auch von inländischen Fachkräften erwartet werden.

Die **Partei DIE GRÜNEN** hat den Gegenentwurf eines Einwanderungsgesetzes vorgelegt, das sich am kanadischen Punktesystem orientiert. Menschen, die eine hohe Punktzahl erreichen, könnten danach für ein Jahr nach Deutschland kommen, um hier auf Jobsuche zu gehen. In dieser Zeit sollen sie uneingeschränkt arbeiten dürfen – auch in Bereichen, die nicht ihrer Qualifikation entsprechen. Punkte gibt es beispielsweise für Berufserfahrung, Deutschkenntnisse und frühere Aufenthalte in der EU oder in der Schweiz.

→ Die Einreise und Beschäftigung ist auch mit einer Teilanerkennung möglich.

→ Die Zuwanderung für IT-Fachkräfte wird erleichtert. Sie sind die Einzigen, die ohne Berufsabschluss nach Deutschland kommen können. Sie müssen allerdings fünf Jahre Berufserfahrung nachweisen.

→ Zentrale Ausländerbehörden in allen Bundesländern kümmern sich um beschleunigte Fachkräfteverfahren.

→ Die Förderung zum Erlernen der deutschen Sprache im Ausland wird verstärkt.

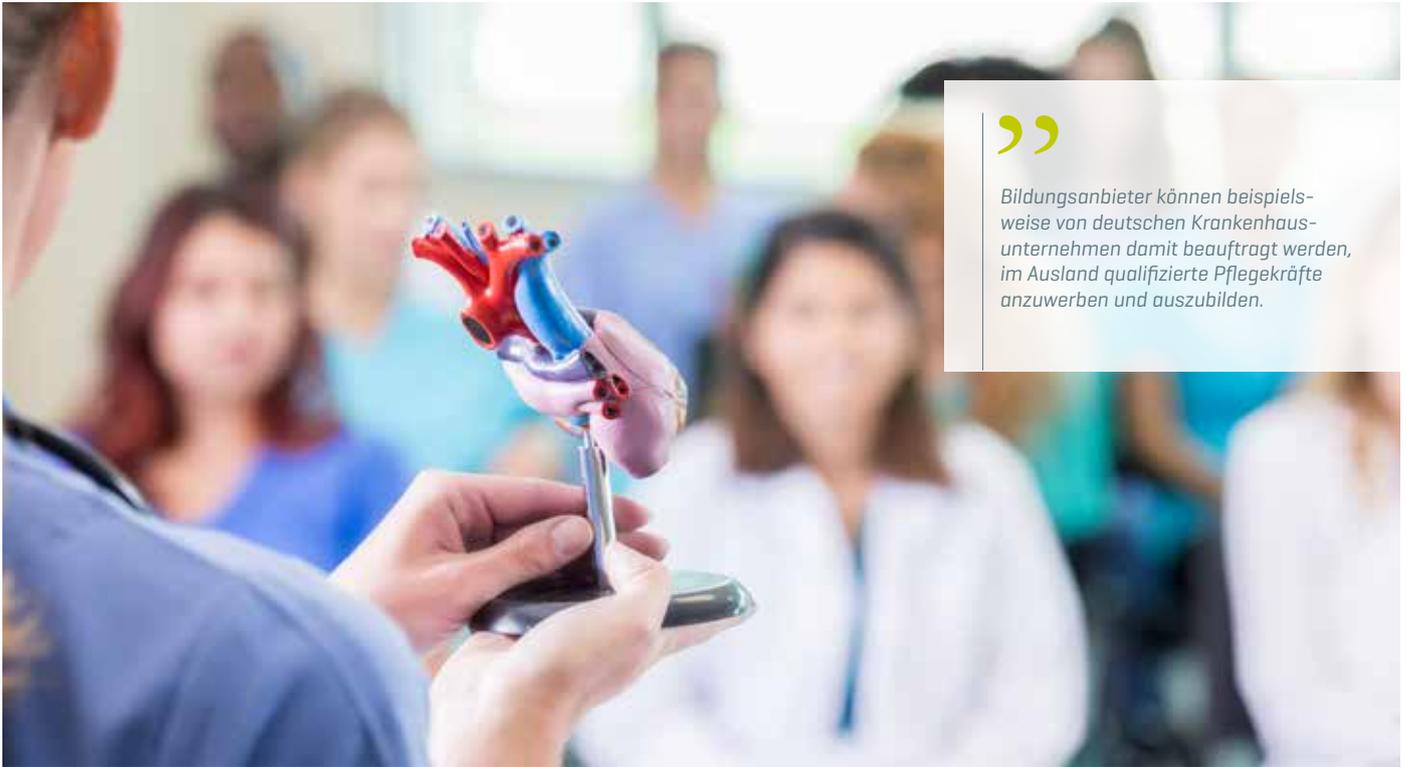
→ Die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen wird beschleunigt.

→ Eine zentrale Servicestelle für Anerkennung wird geschaffen.

WAS FÜR BILDUNGSEXPORTEURE GEHT

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz stellt einen großen Schritt hin zu einer besseren Eingliederung von ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den deutschen Arbeitsmarkt dar. Dies gilt besonders für Menschen aus Drittstaaten und für Fachkräfte auf einem mittleren Qualifizierungsniveau. Die geplanten Regelände-

rungen haben den voraussichtlichen Effekt, dass einerseits Aus- und Weiterbildungen der genannten Gruppen in Deutschland erleichtert werden und dass sich andererseits zusätzliche Betätigungsfelder für die deutsche Bildungswirtschaft bei der (Teil-) Qualifizierung von Fachkräften im Ausland mit Einwanderungsperspektive eröffnen.



Bildungsanbieter können beispielsweise von deutschen Krankenhausunternehmen damit beauftragt werden, im Ausland qualifizierte Pflegekräfte anzuwerben und auszubilden.

Mehrere Bildungsexporteure haben dazu in verschiedenen Bereichen und Sektoren bereits Erfahrungen gesammelt.

Bildungsanbieter können beispielsweise von deutschen Krankenhausunternehmen damit beauftragt werden, im Ausland qualifizierte Pflegekräfte anzuwerben und auszubilden. Die Fachkräfte erhalten im Anschluss einen Arbeitsvertrag beim Auftraggeber. Die Ausbildung erfolgt zum Teil im Herkunftsland, zum Teil in Deutschland und die Teilnehmer/-innen legen eine deutsche Abschlussprüfung ab.

Ein anderer Fall: Fachkräfte beantragen in ihrem Heimatland die Anerkennung ihres Abschlusses. Dieser wird jedoch nur teilweise anerkannt [bzw. bei reglementierten Berufen erfolgt ein Bescheid mit Auflagen] und es wird festgestellt, welche Qualifikationen für eine volle Anerkennung fehlen. Hier kann ein Bildungsanbieter im Herkunftsland (ggfs. mit heimi-

schen Partnern] oder auch im Inland die fehlenden Kompetenzen vermitteln.

Darüber hinaus gibt es im iMOVE-Netzwerk auch Erfahrungen damit, eine komplette Qualifizierung in Deutschland inklusive Abschlussprüfung via Externenprüfung durchzuführen. Das Vermitteln der deutschen Sprache im Ausland stellt ein weiteres wichtiger werdendes Betätigungsfeld für Bildungsexporteure dar.

WIE ES WEITERGEHT

Am 4. Januar erreichte die Kabinettsfassung des FEG den Bundesrat, der dazu Mitte Februar eine Stellungnahme abgab. Mitte März wies die Bundesregierung die Forderung des Bundesrats nach weiteren Erleichterungen bei der Fachkräfteeinwanderung zurück. Die Länder hatten unter anderem gefordert, die Aufenthaltserlaubnis für Qualifizierungsmaßnahmen zu verlängern.

Zudem solle es auch Erleichterungen bei den Sprachanforderungen geben.

Die erste Lesung für das Fachkräfteeinwanderungsgesetz im Bundestag war für den 21. März vorgesehen. Danach knüpften Innenpolitiker der Union die weitere Beratung des Gesetzesvorhabens im Parlament allerdings daran, dass die SPD-Minister im Kabinett zuvor einen neuen Gesetzentwurf akzeptieren, mit dem Bundesinnenminister Horst Seehofer die Abschiebung abgelehnter Asylbewerber erleichtern will, das sogenannte Geordnete-Rückkehr-Gesetz. Vor einer solchen Vermischung von Fachkräfteeinwanderung und Asylrecht hatten Wirtschaftsvertreter zuvor oft gewarnt. Inzwischen hat die Bundesregierung das Geordnete-Rückkehr-Gesetz beschlossen. In Berlin hofft man daher auf die Verabschiedung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes noch vor der Sommerpause, damit es wie geplant am 1. Januar 2020 in Kraft treten kann.

Im Herbst 2019 plant iMOVE einen Workshop für Bildungsanbieter zum Thema Fachkräfteeinwanderungsgesetz und Chancen für die deutsche Bildungswirtschaft. Der Termin wird rechtzeitig über die Medien von iMOVE bekanntgegeben. Interessenten können sich ab sofort bei iMOVE melden: info@imove-germany.de, Tel. 0228 107-1745.

In der Berufsbildungsbranche setzen Exporteure und Exportinteressierte unterschiedliche Schwerpunkte bei Kompetenzen und Ressourcen für den Erfolg auf internationalen Märkten. Das zeigt eine Befragung im Auftrag von iMOVE.

Gunnar Kaßberg

BIN ICH

Bildungswirtschaft – eigene Einschätzung

Was unterscheidet ein international erfolgreiches Unternehmen von Firmen, die auf fremden Märkten scheitern? Welche Kompetenzen sind nötig, um den wirtschaftlichen Erfolg im Ausland positiv zu beeinflussen? Diesen Fragen versucht die Wirtschaftswissenschaft mit einer Vielzahl von theoretischen und empirischen Publikationen über die möglichen Erfolgsfaktoren einer Internationalisierung zu begegnen. Das betrifft auch den Dienstleistungssektor, der sich durch die Intangibilität und Immaterialität seiner Produkte vom klassischen Güterexport unterscheidet.

Fraglich ist jedoch, ob eine Branche wie die der beruflichen Bildung durch diese Studien repräsentiert werden kann. Die starke Verbindung von Wirtschaft und beruflicher Bildung in Deutschland befördert die Exportierbarkeit deutscher Bildungsprodukte. In den seltensten Fällen sind Aus- und Weiterbildungsangebote in fremde Märkte allerdings ohne Anpassungen übertragbar, ganz zu schweigen von Ansätzen des dualen Systems.

EXPORT-KOMPETENT?





Gunnar Kaßberg arbeitet als Dozent und wissenschaftlicher Mitarbeiter im Internationalen SEPT-Programm der Universität Leipzig. SEPT steht für Small Enterprise Promotion + Training und ist ein praxisorientiertes Forschungs-, Bildungs- und Dienstleistungsprogramm der Universität Leipzig.

Seit mehr als fünfzehn Jahren unterstützen die Mitarbeiter/-innen kleine und mittelständische Unternehmen bei der Entwicklung neuer Geschäftsmodelle und der Implementierung von Innovationsmanagementtools.



UNIVERSITÄT
LEIPZIG



TRAGFÄHIGE GESCHÄFTSMODELLE

In den vergangenen Jahren hat sich das Fraunhofer-Zentrum für Internationales Management und Wissensökonomie in Leipzig bereits mit international tragfähigen Geschäftsmodellen beruflicher Bildungsdienstleistungen auseinandergesetzt. Die Studien im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung der Förderinitiative Berufsbildungsexport des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) befassen sich weiterhin eingehend mit Treibern und Hemmnissen aus Sicht der deutschen Bildungsanbieter.

Die Arbeiten identifizieren sechs zentrale Elemente der Geschäftsmodellentwicklung, die für Exporteure hilfreich sind, um Märkte im Ausland erfolgreich erschließen zu können. Es wird intensiv diskutiert, wie die Wahl von Kooperationspartnern im Ausland, die systematische Analyse des Kundenbedarfs und eine zielgerichtete Kundenkommunikation in Kombination mit einer attraktiven Zertifizierungsform den Markteintritt erleichtern können. In der Umsetzung von Internationalisierungsvorhaben werden als entscheidende Faktoren außerdem die Wahl des Vertriebsweges und das damit verbundene Erlösmodell beschrieben.

SELBSTEINSCHÄTZUNG LIEFERT UNTERSCHIEDLICHE KOMPETENZ-PROFILE

Dennoch lässt dieses spezifische, noch recht junge Forschungsfeld Fragen offen. Eine breitere empirische Auseinandersetzung mit Erfolgsfaktoren aus deutscher Perspektive kann Einblicke liefern, welchen Stellenwert das Engagement des Managements oder sozio-kulturelle Kompetenzen des Personals spielen. Aus diesem Grund hat iMOVE parallel zur Entwicklung des Leitfadens für den Export beruflicher Aus- und Weiterbildung eine Befragung initiiert, um von den Organisationen der beruflichen Bildung eine Einschätzung ihrer eigenen Ressourcen und Kompetenzen hinsichtlich internationaler Geschäftsanbahnung zu erbitten. Diese Umfrage sollte Einblicke liefern, wo deutsche Anbieter beruflicher

Aus- und Weiterbildungsleistungen ihre Stärken und Schwächen sehen. Sie sollte außerdem aufzeigen, wie unterschiedlich die Kompetenzprofile der Exporteure einerseits und der international unerfahrenen Anbieter andererseits ausfallen.

Die Befragung wurde vom Internationalen SEPT-Programm der Universität Leipzig durchgeführt. Den Kern der Befragung bildete die Selbsteinschätzung zur eigenen Kompetenz hinsichtlich der Inhalte des Exportleitfadens. Die Befragten gaben Auskunft über ihre Kompetenzen u. a. in den Bereichen Marktrecherche, interkulturelle Kommunikation und internationales Marketing. Im Gegensatz zu den bisherigen Befragungen und Erkenntnissen der iMOVE-Trendbarometer stand hier nicht im Vordergrund, wie international erfahrene Bildungsanbieter die Märkte im Ausland einschätzen, sondern vor allem die Unterschiede zwischen den Exporteuren und denen, die in naher Zukunft den Schritt ins internationale Geschäft planen.

Die entscheidende Frage hinsichtlich der Selbsteinschätzung war jedoch: Inwieweit gibt es Unterschiede zwischen Exporteuren und Nicht-Exporteuren bei der Bewertung der Relevanz von Werkzeugen und Methoden der internationalen Markterschließung? Daraus lässt sich ableiten, welche Fehler bei ersten Internationalisierungsvorhaben gemacht werden und welche Kompetenzfelder erfahrene Akteure im internationalen Geschäft für besonders wichtig erachten.

AUSLANDSERFAHRUNG VERSCHIEBT DEN FOKUS

Wie hoch die eigenen Kompetenzen im Aufbau und Management von internationalen Geschäftsvorhaben eingeschätzt werden, ist erwartungsgemäß stark damit verbunden, auf wie viel Erfahrung im Ausland die Befragten zurückgreifen können. Daher ist es nicht verwunderlich, dass Exporteure im Durchschnitt höhere Bewertungen in den international relevanten Fragestellungen angaben. Folgendes Beispiel in Abbildung 2 zeigt die Kompetenzdurchschnitte der Befragten im Themenfeld des internatio-

DIE STICHPROBE

Die Personen, die die Befragung beantwortet haben, bekleideten zu etwa 65% Positionen im Vorstand oder in der Geschäftsführung oder sie arbeiten in anderen leitenden Positionen. Insgesamt beteiligten sich weit über 100 Organisationen an der Umfrage. Dabei stellten Unternehmen [52%] und gemeinnützige Einrichtungen [31%] den größten Teil der Teilnehmenden, während öffentliche Einrichtungen [9%], Mischformen [4%] und Sonstige [5%] deutlich seltener vertreten waren.

Die Branche der Aus- und Weiterbildung ist inhomogen, da neben den klassischen Anbietern von Bildungsdienstleistungen auch Beratungsunternehmen und Ausrüster von Bildungseinrichtungen dazugehören. Von jeder Gruppe waren Repräsentanten in der Befragung vertreten, wobei die Anbieter von Bildungsdienstleistungen die weitaus größte Gruppe stellten.

Die Stichprobe enthält außerdem einen sehr hohen Anteil an bereits im Export tätigen Organisationen. Mehr als die Hälfte der Befragten gab an, bereits international zu arbeiten. Damit war auch das Know-how in Bereichen wie internationales Marketing oder interkulturelle Kompetenz im Durchschnitt sehr hoch.

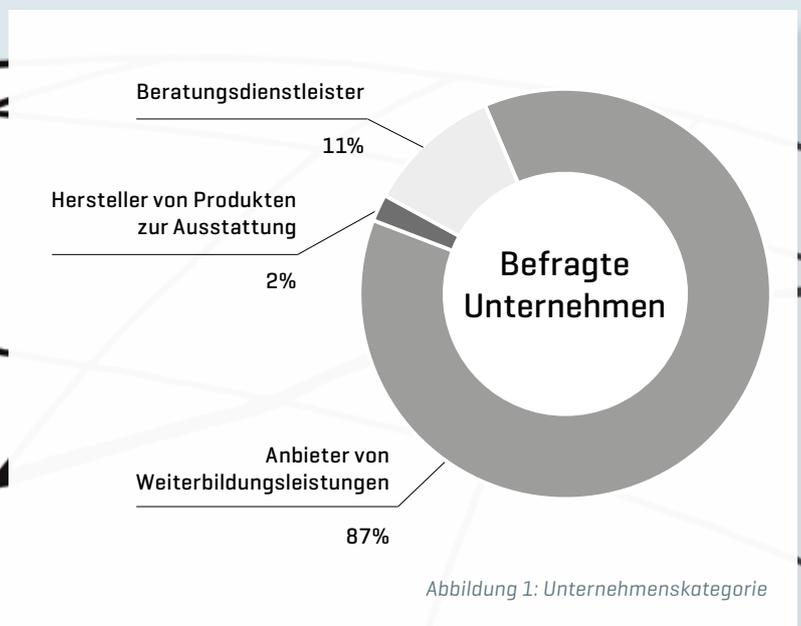
Ressourcen und Know-how

In der Befragung wurde eine Kombination aus firmeninternen und -externen Ressourcen sowie relevantes Know-how zum Thema internationales Management und Marketing abgefragt, das zur Generierung eines Wettbewerbsvorteils auf internationalen Märkten eine Rolle spielen könnte. Unternehmensinterne Ressourcen stehen für die Verfügbarkeit von finanziellen Mitteln, international versiertem Personal oder dem Engagement und der Erfahrung des Managements. Weiterhin zählen dazu die organisatorischen Ressourcen, in denen Abläufe und Prozesse erfasst wurden,

die für die Erstellung der Dienstleistungen bzw. Bildungsprodukte relevant sind. Unternehmensexterne Ressourcen sind gleichbedeutend mit den existierenden Geschäftsbeziehungen ins Ausland. Im dritten Block der Befragung wurden die Teilnehmer gebeten, über ihre Kenntnisse hinsichtlich Planung, Implementierung und Monitoring des gesamten Internationalisierungsprozesses Auskunft zu geben. Dies reichte von der Kenntnis zu Analysetools über Werkzeuge der internationalen Marktrecherche bis hin zur Wahl von Partnern und Markteintrittsstrategien.

Der Fragebogen war so konzipiert, dass die Teilnehmenden jede Frage unter zwei Gesichtspunkten beantworten sollten. So lautete zum Beispiel das erste Statement im Bereich unternehmensinterne Ressourcen: *Die Geschäftsführung bzw. das Management meiner Organisation hat bereits Erfahrung auf dem Gebiet des Außenhandels.* Nun sollte eine Bewertung auf einer Skala von eins bis fünf vorgenommen werden, wie hoch die befragte Organisation die eigene Kompetenz dazu einschätzt. Direkt im Anschluss sollte, wiederum auf gleicher Skala, angegeben werden, für wie relevant die Befragten diese Aussage für ein erfolgreiches Internationalisierungsvorhaben halten. Die Untersuchung versuchte damit zu identifizieren, über welche Kompetenzen die Bildungsanbieter verfügen, und gleichzeitig ein Bild zu zeichnen, wie relevant verschiedene Aspekte von Internationalisierungsprozessen für Exporteure und Nicht-Exporteure erscheinen.

Um auszuschließen, dass bei der Befragung Organisationen verglichen werden, die grundsätzlich auf einem sehr unterschiedlichen Niveau agieren, wurden unter der Rubrik der organisatorischen Ressourcen fünf Fragen gestellt, die keinen direkten Bezug zum internationalen Geschäft haben. Da in dieser Fragengruppe die Kompetenzunterschiede vernachlässigbar klein waren, konnte davon ausgegangen werden, dass die untersuchten Gruppen tatsächlich vergleichbar sind.



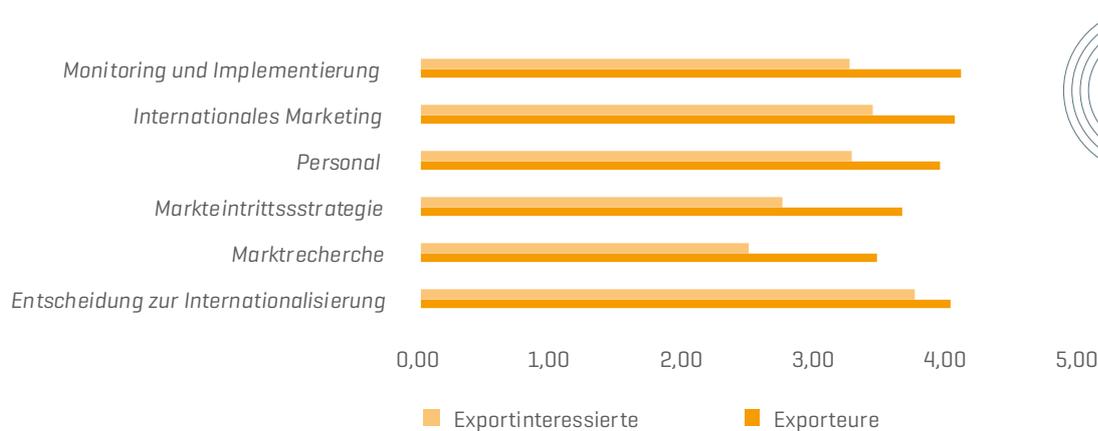


Abbildung 2: Durchschnittliche Kompetenzprofile von Exporteuren und Exportinteressierten nach Themengebieten des internationalen Marketing-Mix

nalen Marketings und der Konzeption von Markteintrittsstrategien. Es wird deutlich, dass Stärken und Schwächen ähnlich eingeschätzt wurden, aber Exporteure in jedem Teilbereich den höheren Wert erzielen. Je öfter Organisationen der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Ausland aktiv waren, desto selbstbewusster wurden die eigenen Kompetenzen dargestellt.

Als besondere Stärken der international aktiven Organisationen zeigten sich die folgenden Aspekte:

- Fähigkeit zur Anpassung von Produkten und Dienstleistungen an den Zielmarkt [also keine Produkte „von der Stange“]
- Starkes Engagement der Geschäftsführung für den Internationalisierungsprozess
- Erfahrenes Personal zur Betreuung internationaler Kunden

Grundsätzlich schwächer schätzen die Exporteure diese Kompetenzbereiche ein:

- Marktrecherche in Verbindung mit der Bewertung von Kundenpotenzial und der Konkurrenzsituation
- Finanzielle Ressourcen, um Internationalisierungsvorhaben voranzutreiben
- Wahl der passenden Markteintrittsform
- Nutzung von Werkzeugen des Projektmanagements zur strategischen Ausgestaltung neuer Geschäftsvorhaben

Die Ausbildung einer bestimmten Kompetenz innerhalb einer Organisation wird immer dann forciert, wenn das Management bzw. die Entscheidungsträger meinen, dass diese Fertigkeit zu einem strategischen Vorteil führen könnte. Daher ist die reine Nennung der Stärken und Schwächen nur bedingt auswertbar. Im vorliegenden Fall gaben die Exporteure an, eher eine vergleichsweise niedrige Kompetenz im Projektmanage-

ment zu haben. Da aber parallel angegeben wurde, dass diese Art der Kompetenz eine vergleichsweise geringe Relevanz hat, ist es nicht verwunderlich, dass sie nicht weiter ausgebaut wurde. Die Erfahrung aus der Praxis schien zu zeigen, dass diesem Kompetenzbereich eher weniger Beachtung geschenkt werden sollte als anderen.

WAS ZUKÜNFTIGE VON GEGENWÄRTIGEN EXPORTEUREN LERNEN KÖNNEN

Die Selbsteinschätzung der eigenen Fähigkeiten in Verbindung mit der angegebenen Relevanz lässt Rückschlüsse zu, welche Ressourcen und Kenntnisse für erfolgreiche Internationalisierungsvorhaben besonders wichtig sind. Vergleicht man die empfundene Relevanz zwischen den beiden Gruppen der Exporteure und Nicht-Exporteure, kann man erkennen, welchen Aspekten der Markterschließung Exportinteressierte keine bzw. wenig Aufmerksamkeit bei der Vorbereitung ihres Vorhabens schenken.

KATEGORIE	AUSSAGE	EXPORTEUR-RELEVANZ	INTENDER-RELEVANZ	DELTA RELEVANZ
Organisatorische Ressourcen	Meine Organisation verfügt über die Kompetenzen und Ressourcen zur Vermarktung der eigenen Produkte und Dienstleistungen.	sehr hoch	sehr hoch	keine
Entscheidung zur Internationalisierung	Meine Organisation kann das eigene Geschäftsfeld analysieren.	sehr hoch	hoch	leicht
Internationaler Marketing-Mix	Meine Organisation kann Verhandlungen im internationalen Kontext führen.	sehr hoch	hoch	leicht
Ressource: Personal	Die Mitarbeitenden meiner Organisation besitzen die nötigen Fremdsprachenkenntnisse, um unsere Dienstleistung für internationale Kunden zu erbringen.	sehr hoch	hoch	leicht
Internationale Geschäftsbeziehungen	Meine Organisation verfügt über Kundenkontakte in potenzielle Zielmärkte.	sehr hoch	mittel	hoch
Internationaler Marketing-Mix	Meine Organisation kann Dienstleistungen/Produkte an die Bedingungen im Zielmarkt anpassen.	sehr hoch	mittel	hoch
Internationaler Marketing-Mix	Meine Organisation kann die Kundenkommunikation an den Zielmarkt anpassen.	sehr hoch	mittel	hoch
Monitoring & Evaluierung	Meine Organisation kann das Management von internationalen Projekten durchführen.	sehr hoch	mittel	hoch
Ressource: Personal	Meine Organisation verfügt über das nötige Personal, um die Dienstleistung auch im Ausland beim Kunden durchzuführen.	sehr hoch	mittel	hoch
Ressource: Personal	Die Mitarbeitenden meiner Organisation verfügen über ausreichend interkulturelle Kompetenzen, um unsere Dienstleistung bei internationalen Kunden zu erbringen.	sehr hoch	mittel	hoch
Ressource: Personal	Meine Organisation verfügt über erfahrenes Personal zur Betreuung internationaler Kunden.	sehr hoch	mittel	hoch
Internationale Geschäftsbeziehungen	Meine Organisation unterhält bereits Partnerschaften in potenziellen Zielmärkten.	sehr hoch	niedriger	sehr hoch
Marktrecherche & Analyse	Meine Organisation kann die Konkurrenzsituation auf internationalen Märkten beurteilen.	hoch	niedriger	hoch
Ressource: Management	Die Geschäftsführung bzw. das Management meiner Organisation ist gewillt, personelle und/oder finanzielle Ressourcen für das Internationalisierungsvorhaben zu mobilisieren.	hoch	niedriger	hoch
Internationale Geschäftsbeziehungen	Meine Organisation nutzt persönliche Erfahrungen über potenzielle internationale Zielmärkte.	hoch	niedriger	hoch

Abbildung 3: Relevanzunterschiede von Internationalisierungsfaktoren zwischen Exporteuren und Exportinteressierten

In Abbildung 3 wurden sämtliche Aussagen des Fragebogens aufgeführt, die von den Exporteuren als sehr relevant für erfolgreiche Internationalisierungsvorhaben bewertet wurden. Diesen wurden die Bewertungen der exportinteressierten Organisationen gegenübergestellt. Im obersten Teil der Tabelle wurden diejenigen Aussagen positioniert, bei denen keine oder geringe Unterschiede in der Wahrnehmung der Relevanz auftraten. So waren beide Gruppen der Meinung, dass Verhandlungsgeschick im internationalen Kontext und Fremdsprachenkenntnisse für den Erfolg im Ausland wichtig sind.

Im mittleren Tabellenteil ändert sich das Bild, da sich in den aufgelisteten acht Aussagen die Wahrnehmung hinsichtlich der Wichtigkeit der Faktoren deutlich unterscheidet. Interessant ist, dass die Nicht-Exporteure der unternehmensinternen Ressource Personal eine geringere Relevanz zuordneten. Sowohl interkulturelle Kompetenz als auch die Verfügbarkeit von erfahrener Personal wurde von erfahrenen Exporteuren als eine der wichtigsten Ressourcen der Internationalisierung beruflicher Bildungsleistungen angesehen. Die abweichende Einschätzung der Exportinteressierten könnte auf die fehlende Erfahrung im Ausland zurückzuführen sein, wie beispielsweise kleine Kommunikationsfehler im internationalen Kontext zu Verzögerungen oder unerwünschten Ergebnissen führen können.

Diese Aussage stützt auch die Tatsache, dass sämtliche Faktoren aus dem Bereich Internationale Geschäftsbeziehungen von Nicht-Exporteuren unterbewertet wurden. Kontakte zu Partnern und Kunden im Ausland wurden von Exporteuren als Schlüsselfaktor für den Erfolg auf neuen Märkten bewertet. Strategische Partnerschaften können vielfältige Vorteile beim Markteintritt bewirken. Durch sie können die kulturellen Gegebenheiten besser analysiert und Bildungsprodukte an diese angepasst oder Zugang zu Marktinformationen und Kundengruppen erleichtert werden.

Der untere Tabellenteil enthält drei weitere Statements, bei denen die Relevanzunterschiede überdurchschnittlich hoch aus-

fallen. Zwar bewerteten die Nicht-Exporteure Marktrecherche im Allgemeinen als relevant für das internationale Geschäft, weniger jedoch den speziellen Aspekt der Konkurrenzanalyse. Dieses Ergebnis legt die Vermutung nahe, dass Exportinteressierte von den Vorteilen des deutschen Berufsbildungssystems, den eigenen Angeboten und der Marke „Made in Germany“ sehr überzeugt sind, so dass die lokale und internationale Konkurrenz weniger relevant erscheint.

Die Ergebnisse der Befragung legen die Schlussfolgerung nahe, dass Exportinteressierte an die eigenen Stärken im Inland glauben und diese auch im Ausland best-

möglich nutzen möchten. So bewerteten die Nicht-Exporteure allgemeine organisatorische Ressourcen wie strategische Fähigkeiten, Projektmanagement und die Nutzung von Qualitätsmanagementtools verglichen mit der Gruppe der Exporteure relativ hoch. Gleichzeitig steht die Anpassung von Kommunikationsstrategien oder Bildungsangeboten an einen neuen Markt nicht im unmittelbaren Fokus.

Die Erkenntnisse, die in der Befragung gewonnen wurden, sind in den neuen Exportleitfaden von iMOVE und in die dazu durchgeführten Seminare eingeflossen. Den Leitfaden finden Interessenten unter: imove-germany.de/de/publikationen.htm



iMOVE-Exportleitfaden

Dreiländertreffen bietet Gelegenheit zur Beratung durch internationale iMOVE-Büros in Bonn

Wie im vergangenen Jahr plant iMOVE auch 2019 ein Treffen aller Mitarbeiter/-innen der internationalen iMOVE-Kontaktstellen in China, Indien und Iran mit ihren Kolleginnen und Kollegen der iMOVE-Zentrale in Bonn. Der Besuch ist für die erste Juniwoche geplant. Erneut werden die iMOVE-Expertinnen und -Experten interessierten Bildungsanbietern über aktuelle Entwicklungen in ihren Ländern mit Bezug zur Berufsbildung berichten. Anschließend haben die Anbieter Gelegenheit, sich über ihre aktuellen Projekte und Pläne im Hinblick auf die jeweiligen Länder in Einzelgesprächen mit den Vertretern und Vertreterinnen der iMOVE-Büros auszutauschen. Gesprächsinteresse kann über das Sekretariat von iMOVE angemeldet werden: info@imove-germany.de oder Tel. 0228 107-1745.

Im Herbst erscheint das neue TrendBarometer

Voraussichtlich im dritten Quartal 2019 veröffentlicht iMOVE das neue Trendbarometer der deutschen Bildungsbranche. Die Befragung der Bildungsexporteure erfolgte zum ersten Mal in Zusammenarbeit mit „wbmonitor“, einem Kooperationsprojekt des BIBB mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung - Leibniz-Zentrum für lebenslanges Lernen e. V. (DIE). Die Adressdatenbank des wbmonitors umfasst rund 19.200 Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung aus ganz Deutschland. Mit einer Rücklaufquote von rund zehn Prozent und einer stringent wissenschaftlichen Erhebungsmethode und Datenauswertung sowie einem Gewichtungs- und Hochrechnungsverfahren liefert die Befragung dieses Anbieter-Pools bereits seit 2008 belastbare Daten zur gesamten Aus- und Weiterbildungslandschaft.

Neue Aufnahmekriterien für die Anbieter-Datenbank

iMOVE hat die Aufnahmekriterien für die Anbieter-Datenbank vereinfacht. Seit April 2019 müssen weniger Kriterien erfüllt

werden. Die Einhaltung der verbliebenen ist allerdings besser überprüfbar. Damit distanziert sich iMOVE von nicht belegbaren Qualitätsversprechen und legt fortan den Schwerpunkt auf die Herkunft und die internationale Ausrichtung des Unternehmens sowie die Erfahrung im Berufsbildungsexport.

Konkret müssen Anbieter bei der Registrierung nun beispielsweise keine Aussagen mehr zur Berücksichtigung von Arbeitsmarktentwicklungen bei ihrer Angebotsentwicklung oder zum Wahrheitsgehalt ihrer Werbematerialien treffen. Stattdessen müssen auf der internationalen Webseite der Unternehmen mindestens drei internationale bzw. nationale Referenzbeispiele aus den letzten fünf Jahren verfügbar sein.

Vorausgegangen war dieser Entscheidung ein Expertengespräch, zu dem iMOVE im Januar 2018 ausgewählte Bildungsanbieter, Verbände der Bildungswirtschaft und das BMBF geladen hatte. Die deutliche Mehrheit der Expertinnen und Experten empfahl iMOVE, den Slogan „Training – Made in Germany“ nicht mit einem Qualitätsversprechen zu überlasten, das nicht zuverlässig garantiert werden kann. Er solle vielmehr als reine Herkunftsbezeichnung für die Anbieter fungieren, was international vielfach positiv besetzt ist.

Die überarbeiteten Aufnahmekriterien gelten für Neuaufnahmen ab April 2019. Gleichzeitig wurden alle bisherigen Mitglieder der Anbieter-Datenbank gebeten, Referenzbeispiele auf ihrer Unternehmenswebseite zu präsentieren.

Erfolgreiche Auftragsausschreibung für China

China möchte jährlich bis zu 1.000 Lehrkräfte der beruflichen Bildung aus zehn Kompetenzfeldern für jeweils sechs bis zwölf Wochen in Deutschland fortbilden lassen. Der Schwerpunkt soll auf fachdidaktischen und methodischen Lerninhalten in den ausgewählten Fachrichtungen liegen. Außerdem wird die Steigerung der allgemeinen und fachspezifischen Medienkompetenz angestrebt. Ziel ist die

Entwicklung eines handlungsorientierten Unterrichtskonzepts, das den aktuellen Anforderungen der Industrie genügt. iMOVE betreute den Ausschreibungsprozess, durch den eine Reihe von deutschen Bildungsanbietern mit Erfahrung bei der Durchführung von Lehrerfortbildungen und mit China-Expertise identifiziert werden konnten. Aktuell besuchen Vertreter der Bildungsabteilung der chinesischen Botschaft als Auftraggeber für das chinesische Bildungsministerium die geeignet erscheinenden Kandidaten.

Ergebnisse der Neujahrsbefragung

Anfang 2019 beteiligten sich 149 Bildungsanbieter an der mittlerweile dritten Neujahrsbefragung von iMOVE. Dabei zeigte sich, dass über drei Viertel (2018: zwei Drittel, 2017: rund die Hälfte) der Befragten iMOVE als nützlich bis sehr nützlich für ihr Exportgeschäft halten. Dies gilt insbesondere für den Auf- und Ausbau von Auslandskontakten und die Identifizierung neuer Kunden.

Bei den wichtigen Themen der Branche behauptet Bildung 4.0 den ersten Platz, gefolgt vom Fachkräfteeinwanderungsgesetz und den Förderinstrumenten. Asien rangiert weiterhin ganz oben bei den bedeutenden Märkten, gefolgt von Subsahara-Afrika und Lateinamerika, das die MENA-Region überholt. Die deutlich gestiegene Nennung konkreter Länder statt eines ganzen Kontinents – speziell bei Afrika – deutet darauf hin, dass den Anbietern die Orientierung und Konkretisierung ihrer Absatzwünsche besser gelingt als im Vorjahr. Unter den Serviceangeboten nutzen die Anbieter vorrangig länger bestehende (also vertraute) sowie niedrigschwellige und unspezifische Angebote. Dabei steht an erster Stelle der iMOVE-Newsletter. Vom fünften auf einen erfreulichen zweiten Platz hat sich die Anbieter-Datenbank innerhalb des vergangenen Jahres „hochgearbeitet“.

iMOVE dankt allen Bildungsanbietern, die mit ihren Antworten dazu beitragen, die Serviceleistungen von iMOVE für Bildungsexporteure zu verbessern.

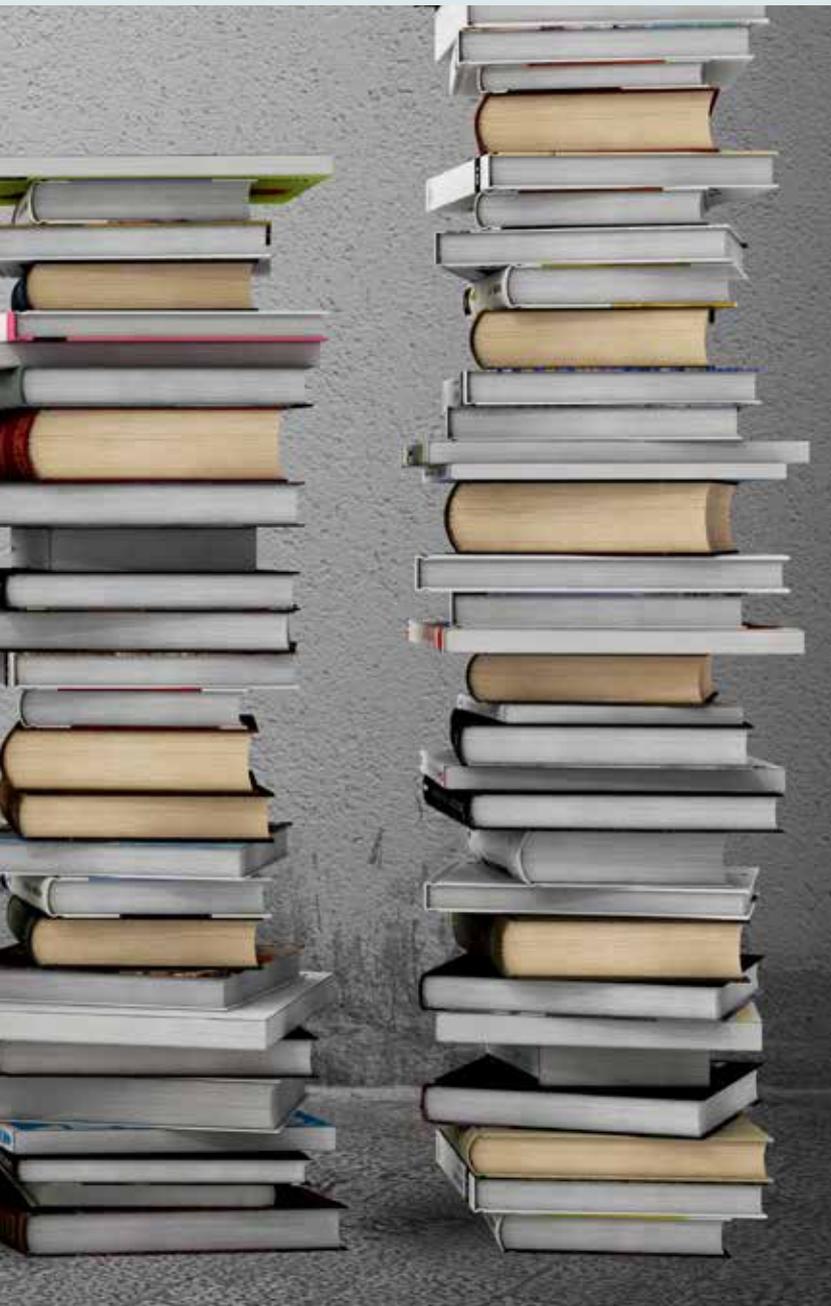
Bildungswirtschaft - neu vermessen

BILDUNG ALS WIRTSCHAFTS- FAKTOR



Eine Studie im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums [BMWi] aus dem Jahr 2018 hat Kennzahlen zur volkswirtschaftlichen Bedeutung des Bildungssektors ermittelt und ausgewertet. Im Jahr 2017 generierte die deutsche Bildungswirtschaft danach 133,3 Milliarden Euro. Das stellt einen Anteil von 4,6 Prozent an der Bruttowertschöpfung in Deutschland dar. Rund 2,5 Millionen Erwerbstätige waren in diesem Zeitraum in der Bildungswirtschaft beschäftigt. Das entspricht einem Anteil von 5,6 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland.

Silvia Niediek



Die Studie „Analyse der deutschen Bildungswirtschaft im Zeichen der Digitalisierung – Wirtschaftliche Bedeutung, Potentiale und Handlungsbedarf“ untersucht die Waren und Dienstleistungen der Bildungsbranche, „die sowohl direkt als auch indirekt auf den Auf- und Ausbau sowie die Verfestigung von Wissen und Kompetenzen über alle Lebensphasen einer Person zielen“. Durch die Erstellung eines sogenannten Bildungssatellitenkontos, das die komplexen Strukturen der Bildungswirtschaft erfasst, konnten zentrale ökonomische Kennzahlen der Bildungswirtschaft ermittelt werden. Allerdings nimmt die Studie nicht nur eine quantitative Bestandsaufnahme vor, sondern auch eine qualitative Untersuchung der Hemmnisse und Potenziale bei den außenwirtschaftlichen Aktivitäten und ist daher besonders für Bildungsexporture interessant. iMOVE beteiligte sich im Rahmen eines Expertenkreises und unterstützte die Erstellung der Studie mit fachlichem Input.

Zur Entwicklung der Branche in den vergangenen zehn Jahren stellten die Autorinnen und Autoren fest, dass die Bruttowertschöpfung der Bildungswirtschaft seit 2007 um 39,2 Milliarden Euro angestiegen ist, also um durchschnittlich 3,5 Prozent p. a.. Selbst während der Finanzkrise erwies sich die Bildungswirtschaft als eine äußerst robuste Branche; seit 2007 liegt die durchschnittliche Wachstumsrate der Bildungswirtschaft 0,9 Prozentpunkte über der gesamtwirtschaftlichen Wachstumsrate (in Höhe von 2,6 Prozent p. a.).

In der Studie wird die Bildungswirtschaft in zwei große Teilbereiche untergliedert: Der Kernbereich ist staatlich stark reguliert und umfasst Dienstleistungen der formalen Bildung, darunter Kindertagesstätten, Schulen und Universitäten. Hier kann im Wesentlichen nur eine Erhöhung der staatlichen Bildungsausgaben einen Anstieg der ökonomischen Kennzahlen bewirken.

ERWEITERTER BILDUNGSSEKTOR IM FOKUS DER UNTERSTÜTZUNG

Innerhalb des sogenannten Erweiterten Bereichs finden sich non-formale Bildungsdienstleistungen, bildungsunterstützende

Die Außenwirtschaftsförderung des Bundeswirtschaftsministeriums (BMWi) bietet kleinen und mittleren Unternehmen der Bildungswirtschaft die Möglichkeit, an Projekten des **Markterschließungsprogramms des BMWi** teilzunehmen. Dazu gehören Informationsveranstaltungen in Deutschland, Markterkundungsreisen, Leistungspräsentationen sowie Geschäftsanbahnungsreisen ins Ausland und Informationsreisen ausländischer Entscheidungsträger und Unternehmen nach Deutschland. Im Rahmen des Auslandsmesseprogramms ist die Beteiligung an Auslandsmessen, u. a. im Bildungsbereich, möglich.

Das **Managerfortbildungsprogramm des BMWi** richtet sich vorwiegend an kleinere und mittlere Unternehmen im Ausland, die an Wirtschaftskooperationen mit deutschen Unternehmen interessiert sind. Unter dem Motto „Fit for Partnership with Germany“ bereitet es Führungskräfte dieser Unternehmen gezielt auf die Geschäftsanbahnung und Wirtschaftskooperationen mit deutschen Unternehmen vor – mit Erfolg für beide Seiten. Derzeit wird das branchenübergreifende Programm mit 19 Partnerländern aus Asien, Osteuropa, Nordafrika und Lateinamerika umgesetzt. Über 13.000 Manager haben bereits daran teilgenommen.

Waren und Dienstleistungen sowie die bildungsrelevante Infrastruktur. Dazu zählen beispielsweise berufliche Erwachsenenbildung und die betriebliche Weiterbildung, Fachliteratur sowie bildungsrelevante Soft- und Hardware. Der Erweiterte Bereich umfasst hauptsächlich private Akteure wie Bildungsanbieter, Bildungsverlage und Hersteller von Lehrmitteln. Auch das Exportvolumen der Bildungswirtschaft wird gänzlich dem Erweiterten Bereich zugeschrieben. Sowohl für die Bruttowertschöpfung als auch für die Erwerbstätigenzahl lag das durchschnittliche Wachstum in diesem Segment pro Jahr 0,6 Prozentpunkte über dem Wert für die gesamte Bildungswirtschaft. Hier ergeben sich wegen der geringeren staatlichen Regulierung aus Sicht des BMWi bessere Möglichkeiten der wirtschaftspolitischen Förderung und Einflussnahme.

Darüber hinaus berücksichtigt das in der Studie eingesetzte Konzept des „ökonomischen Fußabdrucks“ neben den direkten Effekten der Bildungswirtschaft auch ihre vielfältigen Verflechtungen mit anderen Branchen. Danach entstand 2017 durch den Bezug von Vorleistungen eine zusätzliche indirekte Bruttowertschöpfung von 34,5 Milliarden Euro. Weitere 47,5 Milliarden Euro resultierten aus der Verwendung der direkt und indirekt entstandenen Einkommen. Somit beläuft sich der gesamte Bruttowertschöpfungseffekt der Bildungs-

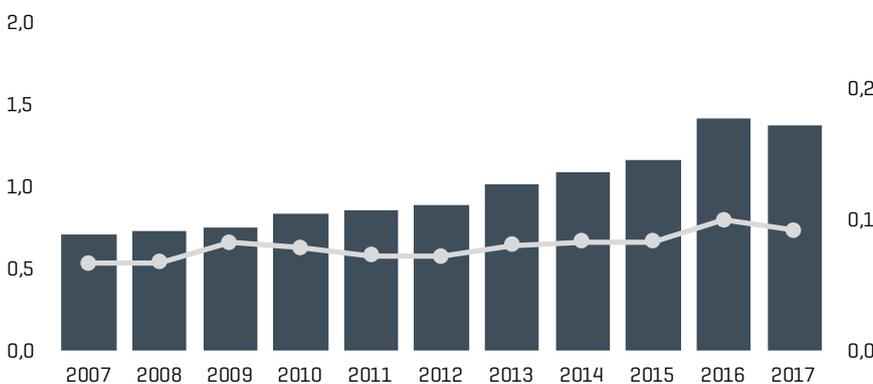
wirtschaft in Deutschland im Jahr 2017 auf 215,3 Milliarden Euro. Daraus ergibt sich ein Wertschöpfungsmultiplikator von 1,62. Dieser Multiplikator gibt an, dass mit jedem Euro an direkter Wertschöpfung aus der Bildungswirtschaft weitere 62 Cent Wertschöpfung in anderen Bereichen der Volkswirtschaft generiert werden.

Das BMWi leitet aus diesen Erkenntnissen als erstes Handlungsfeld ab, sich in Zukunft für eine stärkere und anhaltende Sichtbarkeit der Branche im wirtschaftspolitischen Kontext einzusetzen. Dazu soll die Berichterstattung zur Bildungswirtschaft verstetigt und erweitert werden, ebenso der Austausch zwischen dem BMWi und den Akteuren der Bildungswirtschaft, auch über iMOVE.

ROLLE DES BILDUNGSEXPORTS

Die Exporte der deutschen Bildungswirtschaft fielen laut Studie im Jahr 2017 mit rund 1,4 Milliarden Euro relativ gering aus und machten nur einen Anteil von 0,1 Prozent der gesamtwirtschaftlichen Exporte aus. Dies mag dazu beitragen, dass der Bildungsexportsektor oft unterschätzt wird. Andere Zahlen belegen allerdings sein großes Potenzial: Obwohl der Anteil der Exporte der Bildungswirtschaft an den gesamtwirtschaftlichen Exporten gering ist, ist er seit 2007 stetig gestiegen, trotz eines

Exporte der Bildungswirtschaft [Mrd. Euro, Säulen, linke Skala] und Anteil an den Exporten der Gesamtwirtschaft [Prozent, Linie, rechte Skala]



durchschnittliches Wachstum p.a. seit 2010

7,3 %

5,0 %



Gesamtwirtschaft

Volkswirtschaftliche Bedeutung der Bildungswirtschaft für den Wirtschaftsstandort Deutschland @ WifOR 2018

leichten Rückgangs seit 2016. Ein absoluter Anstieg der Exporte um 0,7 Milliarden Euro bedeutet ein durchschnittliches jährliches Wachstum von 6,9 Prozent. Für die Exporte der Gesamtwirtschaft lag dieser Wert bei 3,6 Prozent. Auch für den Zeitraum zwischen 2010 und 2017 [also ohne etwaige Verzerrungen durch die globale Finanz- und Wirtschaftskrise] lag das Wachstum der Exporte der Bildungswirtschaft mit 7,3 Prozent deutlich über dem der Gesamtwirtschaft [5,0 Prozent].

Über 90 Prozent des Exportvolumens der Bildungswirtschaft entfällt zu gleichen Teilen auf die Ausfuhr bildungsunterstützender Waren und Dienstleistungen sowie auf die bildungsrelevante Infrastruktur. Der restliche Anteil von etwa 100 Millionen Euro wird durch den Export von non-formalen Bildungsdienstleistungen erwirtschaftet. Aus diesen Erkenntnissen folgert das BMWi, dass eine der wichtigsten Herausforderungen für die wirtschaftspolitische Flankierung der Bildungswirtschaft darin bestehen wird, das nachhaltige Wachstum der Exporttätigkeit deutscher Bildungsanbieter zu unterstützen.

WIRKUNGEN DER DIGITALISIERUNG

Besonderes Augenmerk legte die Studie auf die Wirkungen der Digitalisierung für die Bildungswirtschaft. Deren Bedeutung zeigt sich an der wachsenden Zahl digitalisierter Bildungsformate, die bislang allerdings noch zögerlich eingesetzt werden, wie eine Befragung im Rahmen des „Monitors Digitale Bildung“ ergab. Das gilt besonders für innovative Lernformate wie Simulationen, Game-based Learning und Virtual-Reality-Anwendungen.

Auch im internationalen Vergleich liegt Deutschland hinsichtlich digitaler Bildung eher im Mittelfeld. Die Vergleichsstudie „International Computer and Information Literacy Study“ (ICILS) zur Medienkompetenz von Schülerinnen und Schülern zeigt unter anderem, dass das Schüler-Computer-Verhältnis in deutschen Schulen bei 11,5 zu 1 liegt, womit Deutschland knapp unter dem Mittelwert der teilnehmenden EU-Staaten rangiert. Zwar nimmt der „Digitalisierungsgrad“ vom Schulbereich über die Hoch-

schule hin zum Weiterbildungsbereich zu, bewegt sich aber insgesamt auf eher niedrigerem Niveau.

Dies legt den Schluss nahe, dass internationale Märkte für deutsche Anbieter digitaler Bildungsformate offener und damit auch attraktiver sind als der inländische. Dafür nennt die BMWi-Studie auch Beispiele: „In den USA gestaltet sich insbesondere der betriebliche Weiterbildungsbereich als attraktiver Markt. Hier gibt es oft unternehmensspezifische Vorschriften bzgl. durchzuführender Compliance-Schulungen, die vermehrt mittels digitaler Lösungen realisiert werden. Daneben bieten aber auch Länder wie etwa Indien mit weniger guten Bildungsstrukturen eine Marktchance für die deutschen Bildungsanbieter digitaler Formate. In diesen Ländern werden digitale Bildungslösungen oft dem zeitlich und finanziell aufwändigen Aufbau von neuen Bildungseinrichtungen vorgezogen.“ Daher sollen im Hinblick auf den Ausbau der Exporttätigkeit deutscher Bildungsanbieter digitale Bildungsgüter und -dienstleistungen mehr in den Fokus rücken.

Die „verstärkte Förderung der außenwirtschaftlichen Aktivitäten der Bildungswirtschaft“ wurde als zweites wichtiges Handlungsfeld des BMWi identifiziert. Folglich sollen die Instrumente der Außenwirtschaftsförderung prominent kommuniziert und besser auf die Bedarfe der Bildungswirtschaft ausgerichtet werden. Außerdem wird eine verstärkte hochrangige politische Flankierung angeregt. Laut Studie sollte hierbei „verstärkt für die Teilnahme von Unternehmens- oder Verbandsvertretern der deutschen Bildungswirtschaft an hochrangigen Delegationsreisen geworben werden“.

Die Studie „Analyse der deutschen Bildungswirtschaft im Zeichen der Digitalisierung – Wirtschaftliche Bedeutung, Potentiale und Handlungsbedarf“ der WifOR GmbH im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie steht zum kostenlosen Download zur Verfügung: <https://www.bmw.de/Redaktion/DE/Publikationen/Studien/analyse-der-deutschen-bildungswirtschaft-im-zeichen-der-digitalisierung.html>

Viel Entwicklungspotenzial bei Weiterbildung für die digitale Arbeitswelt

Welche Rolle spielt die Weiterbildung in den Unternehmen? Wie wichtig ist dabei die Vermittlung digitaler Kompetenzen? Und was müssen Politik und Unternehmen jetzt tun, um Berufstätige in die digitale Arbeitswelt zu begleiten? Antworten bietet die Studie „Weiterbildung für die digitale Arbeitswelt“, eine repräsentative Untersuchung des Digitalverbands Bitkom und des TÜV-Verbands. Die TÜV-Akademien zählen mit rund 20.000 Seminaren und mehr als 200.000 Teilnehmenden pro Jahr zu den größten Weiterbildungsanbietern in Deutschland.

Die Befragung von 504 Unternehmen ab zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Deutschland zeigt, dass Weiterbildung für die digitale Welt kein Selbstläufer ist. Zwar sagen fast alle Unternehmen, dass lebenslanges Lernen und digitale Kompetenzen wichtig sind. Aber im Durchschnitt stehen jährlich nur 2,3 Weiterbildungstage pro Mitarbeiter/-in zur Verfügung und jedes fünfte Unternehmen gibt an, gar keine Fortbildungen anzubieten. Vor allem für den Mittelstand ist es schwierig, die Mitarbeiter/-innen in Zeiten voller Auftragsbücher für Fortbildungen freizustellen.

Nur 43 Prozent der Unternehmen haben eine Weiterbildungsstrategie für die Vermittlung digitaler Kompetenzen und nur 22 Prozent verfügen für ein festes Budget für entsprechende Weiterbildungen. Als wichtigste Hürden für Weiterbildungsmaßnahmen nannten die Befragten Zeitmangel und den fehlenden finanziellen Spielraum. Außerdem sei die Qualität der Angebote schlecht zu beurteilen. 54 Prozent der Unternehmen wollen ihre Weiterbildungsinvestitionen im Jahr 2019 erhöhen.

TÜV-Verband und Bitkom schlagen vor, in den verschiedenen Bundesländern Kompetenzzentren für Arbeit 4.0 und digitale Weiterbildung einzurichten. Sie sollen als neutrale Anlaufstellen für interessierte Unternehmen und Arbeitnehmer dienen, wo Akademien, wissenschaftliche Einrichtungen und Unternehmen neue Lernkonzepte entwickeln und in der Praxis erproben können.

<https://www.bitkom.org/Bitkom/Publikationen/Weiterbildung-fuer-die-digitale-Arbeitswelt.html>



Dr. Kathrin Isele ist Referentin für Bildungswirtschaft im Referat „Fachkräfte, Qualifizierung von Flüchtlingen, Digitale Bildung“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie.

INTERVIEW MIT DR. KATHRIN ISELE, BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ENERGIE

iMOVE: Was hat das BMWi bislang unternommen, um die zentralen Empfehlungen der Studie umzusetzen – gerade für den erweiterten Bereich?

Dr. Isele: Unter Berücksichtigung der Hinweise zur außenwirtschaftspolitischen Förderung haben wir uns zunächst auf das Markterschließungsprogramm konzentriert und hier die Angebote deutlich erhöht. Allein im laufenden Jahr werden sieben Geschäftsanbahnungsreisen für den Bereich Aus- und Weiterbildung durchgeführt und wir hoffen auf ein ähnlich hohes Niveau in den kommenden Jahren. Darüber hinaus stehen den Anbietern der Bildungswirtschaft grundsätzlich auch Reisen anderer Branchen offen, sozusagen „huckepack“ in der Kombination Industriebranche plus einschlägige Bildungsanbieter. Von dieser Möglichkeit wird noch zu selten Gebrauch gemacht. Außerdem haben wir die Kommunikationsmaßnahmen zur gesamtwirtschaftlichen Bedeutung der Bildungsbranche aufgestockt. Auf unserer Website gibt es jetzt eine neue Rubrik zur Bildungswirtschaft, wo auch die Informationen zur Studie anschaulich aufgearbeitet wurden. Und wir prüfen aktuell, wie wir die Unterstützung der Bildungswirtschaft verstärkt politisch flankieren können.

iMOVE: Sollen in Zukunft weitere Analysen als [regelmäßige] Aktualisierungen der vorliegenden Studie folgen?

Dr. Isele: Ja, denn aus der Studie geht ganz klar die wachsende Bedeutung der Branche hervor und diese wollen wir weiter beobachten. Daher sehen wir gegenwärtig eine regelmäßige Aktualisierung des quantitativen Teils der Studie vor.

iMOVE: Wie gestaltet sich aktuell die Zusammenarbeit mit iMOVE und wie beurteilen Sie die Qualität der Kooperation?

Dr. Isele: iMOVE ist regelmäßig unser Fachpartner im Markterschließungsprogramm und liefert uns in diesem Rahmen wichtige Hinweise zur alljährlichen Länderauswahl. Dazu und auch zur Unterstützung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor Ort bekommen wir ein ausgesprochen positives Feedback aus der Bildungswirtschaft, das uns in unserer Partnerwahl klar bestätigt. Bei der Studie zur volkswirtschaftlichen Bedeutung der Bildungswirtschaft stand uns iMOVE im begleitenden Expertengremium mit wertvollem Input und mit umfangreichen Kontakten zu deutschen Bildungsexporturen zur Seite. Beim Runden Tisch zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit bringt sich iMOVE aktiv in den Austausch auf der Fachebene ein. Vor diesem Hintergrund freuen wir uns auch auf die zukünftige Zusammenarbeit mit iMOVE.



Bildungswirtschaft – dualer Ansatz

DUALE AUSBILDUNG ERLEBT INTERNATIONAL EINE RENAISSANCE

Bei einer kürzlich im Auftrag von iMOVE durchgeführten Befragung deutscher Bildungsanbieter äußerte die deutliche Mehrheit der Teilnehmer/-innen, dass sich potenzielle Kunden aus dem Ausland wieder verstärkt für die duale Ausbildung „made in Germany“ interessieren. Auf die Frage, welche Produkte die begehrtesten sind, antwortete ein Gesprächspartner: „Erstens duale Ausbildung, zweitens duale Ausbildung und an dritter Stelle duale Ausbildung“.

Dr. Winfried Heusinger und Irene Jonda



Dr. Winfried Heusinger



Irene Jonda

Dr. Winfried Heusinger und Irene Jonda (M.A.) sind Senior Consultants für Technical Vocational Education and Training der Firma protrent

Sie führten die eingangs genannte Befragung deutscher Bildungsanbieter im Auftrag von iMOVE durch.

Die Philosophie der dualen Berufsausbildung kommt international [wieder und immer mehr] an. Der Tenor der Antworten lautete, dass zwar manche ausländischen Kunden der empfohlenen Dauer einer dualen Ausbildung von drei bis dreieinhalb Jahren mit Verständnislosigkeit begegnen, dass sie sich jedoch zunehmend für die grundsätzliche Verbindung von Theorie und Praxis interessieren, die im dualen Ansatz realisiert wird. Allmählich fällt die Überzeugung auf fruchtbaren Boden, dass berufliche Bildung in die industriellen Wertschöpfungsketten der einzelnen Unternehmen integriert werden muss und nie losgelöst vom tatsächlichen Arbeitsplatz betrachtet werden sollte. Daher rückt die Gestaltung einer effektiven Kooperation zwischen Bildungsinstitution und Wirtschaft immer stärker in den Fokus, um den Erwerb der dringend benötigten Handlungskompetenz zu sichern und die Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen zu erreichen.

Nach der langen Durststrecke um die Jahrtausendwende, als die berufliche Bildung nach deutschem Muster international kaum noch attraktiv war, erlebt sie – besonders seit der Wirtschaftskrise 2008 – eine erstaunliche internationale Renaissance.

MANGELNDE ANPASSUNGSFÄHIGKEIT BESTEHENDER BERUFSBILDUNGSSYSTEME

Dem dualen Ansatz stehen allerdings oftmals hochbürokratische Berufsbildungssysteme entgegen, beispielsweise Competency-Based Education and Training (CBET) in Verbindung mit einem National Qualifications Framework (NQF), in dem Abschlüsse aus allen Bildungsbereichen abgebildet werden, um eine Vergleichbarkeit von Qualifikationen und Bildungsabschlüssen zu schaffen.

Beim CBET werden nicht etwa einzelne Kurse oder Lernmodule, sondern jede einzelne Fähigkeit und jedes einzelne Lernergebnis („Competency“) als Lerneinheit betrachtet, die es nacheinander zu erwerben gilt. Üblicherweise sollen die Lernenden nach

dem Erwerb jeder einzelnen Kompetenz ein Assessment durchlaufen, bevor sie sich mit der nächsten Kompetenz beschäftigen. Eine Qualifikation kann aus mehr als zwanzig Lerneinheiten bestehen. Ausgehend vom engmaschigen Prozess für die Entwicklung der „Competency Standards“ gibt es einen ähnlich komplexen Vorgang für die Entwicklung entsprechender Curricula, die sich auf die jeweiligen Module beziehen. Für jedes Modul gibt es auch einen Prozess für die Entwicklung von standardisierten Lehrmaterialien, die in einer vorgeschriebenen Art und Weise verwendet werden müssen. Außerdem muss ein Lernort für jedes Ausbildungsmodul registriert werden und durchläuft vorher einen komplexen Anerkennungsprozess. All diese und weitere Maßnahmen in diesem System sind selbstverständlich mit Kosten verbunden.

CBET und ein NQF wurden in den vergangenen Jahren in vielen Ländern Afrikas und Asiens mit beträchtlichem finanziellem Aufwand und ohne die notwendige Anpassung an den jeweiligen nationalen Kontext eingeführt. Überdurchschnittlich häufig können nun arbeitsmarktorientierte Ausbildungsprogramme nicht mehr neu eingeführt oder angepasst werden, da die vorgesehenen komplexen Akkreditierungsvorgänge von diesen Ländern nicht nachhaltig finanzierbar sind.

Wegen der genannten Schwierigkeiten kristallisiert sich in zahlreichen Partnerländern allmählich der Wunsch heraus, Ansätze einer dualen Ausbildung „made in Germany“ in das heimische Berufsbildungssystem zu implementieren. Hier spielt allerdings die vielbeschworene Anpassungsfähigkeit der bestehenden Systeme eine wichtige Rolle. Wie schon mehrfach von Expertinnen und Experten festgestellt, richtet sich die potenzielle Übertragbarkeit dualer Elemente in andere Länder und Regionen stets nach den jeweiligen Rahmenbedingungen vor Ort. Es hat sich gezeigt, dass duale Elemente entsprechend flexibel an die Bedürfnisse eines Partnerlandes angepasst werden müssen. Erfolgreich kann ein solches Unterfangen auch nur dann sein, wenn die implementierenden Partner einen individuellen Mehrwert erkennen.

GRUNDLAGEN FÜR WEITERBILDUNG SCHAFFEN

Die Erfahrung zeigt allerdings auch, dass Kurzzeitkurse allein nicht ausreichen, um Jugendliche in Schwellen- und Entwicklungsländern erfolgreich für den jeweiligen Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Dies gilt vor allem auch deshalb, weil oft kein ausreichendes Grundlagenwissen vorhanden ist, auf dem man bei der Durchführung von Kurzzeitkursen aufbauen könnte. So wurde seitens der Befragten moniert, dass man im Vorfeld von Weiterbildungskursen oft erst die nötigen Voraussetzungen durch die Vermittlung von Grundlagenwissen schaffen muss. Ein AdA-Kurs (Ausbildung der Ausbilder gemäß der Ausbilder-Eignungsverordnung) baut in Deutschland auf dem soliden Wissen einer Fachausbildung auf und ist etwa als Online-Lehrgang innerhalb von sechs Monaten bei einem wöchentlichen Arbeitsaufwand von neun Stunden zu absolvieren. Da fragt sich schon so mancher Bildungsanbieter, wie ein zweiwöchiger Train-the-Trainer-Lehrgang in Ghana, Nepal oder Mosambik für Menschen ohne ausreichende technische Grundkenntnisse bzw. eine vorab absolvierte Berufsausbildung zu schaffen sein soll.

Allmählich wächst in den Partnerländern das Bewusstsein, dass eine gute Ausbildung ausreichend Zeit braucht. Auch die Kooperation zwischen Bildungsinstitutionen und der Wirtschaft rückt als Erfolgsfaktor immer mehr ins Bewusstsein. Nicht zuletzt deshalb erfreuen sich duale Studiengänge zunehmender Beliebtheit, beispielsweise in China und Indien. Ganz Mutige implementieren bisweilen sogar vollständige duale Ausbildungsgänge, wie z. B. Vinfast, die erste vietnamesische Automarke, die in einem Fortbildungszentrum direkt im Hauptquartier eine duale Ausbildung für 200 junge Beschäftigte anbietet, die auch von der Auslandshandelskammer zertifiziert wurde.



In der neuen Publikation „Made in Germany“ auf dem Prüfstand“ untersucht Germany Trade & Invest (GTAI), inwieweit sich die Herkunftsbezeichnung immer noch als Verkaufsargument eignet. In mehr als 80 Prozent der von GTAI betrachteten 43 Länder gelten deutsche Produkte nach wie vor als hochwertig, zuverlässig und langlebig – und nicht trotz, sondern sogar wegen ihrer Preise als Statussymbole. Es zeigt sich, dass das positive Image Deutschlands in vielen Ländern durch die Geschichte mitbestimmt wird, beispielsweise in Südamerika durch die deutschen Auswanderer, in Südkorea durch die Aufbauhilfe nach dem Koreakrieg und in der Türkei durch die Realisierung großer Infrastrukturprojekte von deutschen Industrieunternehmen. Heute spielt das Label „Industrie 4.0“ eine wichtige ergänzende Rolle für das Marketing. Negativschlagzeilen, etwa zum Bau des Berliner Flughafens und zum Dieselskandal, schaden dem guten Image deutscher Erzeugnisse (bislang) kaum. Die hohen Preise (in preissensitiven Kontexten) und der Konsumpatriotismus in vielen Ländern (z. B. USA und Schweiz) sind dagegen eher ausschlaggebend für eine abschlägige Kaufentscheidung.

Hinsichtlich der Branchen wird die Nützlichkeit von „Made in Germany“ sehr unterschiedlich bewertet. Am höchsten ist sie bei Kfz, Gesundheitswesen, Umweltechnik und Energietechnik. In vielen Ländern ist außerdem die zusätzliche Verfügbarkeit von Qualifizierungen und Schulungsmaßnahmen für örtliche Arbeitskräfte ein wichtiges Argument für den Kauf von Industrieerzeugnissen.

Bei fortschreitender Globalisierung und Digitalisierung, so die Erwartungen für die Zukunft, wird das Herkunftsland in seiner Bedeutung hinter dem Herkunftsunternehmen zurücktreten. Schon heute überstrahlt die Bedeutung von internationalen Marken wie Bayer und Siemens vielerorts deren deutsche Wurzeln. Labels wie „German Engineering“ oder „German Design“, die „eine stärkere Identität mit neuen technologischen Trends und perspektivischen Langzeitströmungen reflektieren“, könnten das bekannte Qualitätslabel in Zukunft ablösen, wenn entscheidende Wertschöpfungsprozesse eines Produkts nicht länger in Deutschland stattfinden.



”

Die Firmen haben die Möglichkeit, potenzielle Nachwuchskräfte kennenzulernen, zu formen und in ihrer Entwicklung zu begleiten.

KOOPERATIONEN ZWISCHEN WIRTSCHAFT UND BILDUNG ANBAHNEN

Nach Ansicht der meisten Befragten lohnt es sich daher, am Konzept der Dualität weiter zu arbeiten und die vorhandene pragmatische Anpassungsfähigkeit an die lokalen Kontexte immer wieder hervorzuheben und in der Praxis unter Beweis zu stellen. Selbst für Bildungsinstitutionen, die bisher keine dualen Konzepte verfolgten, kann eine Kooperation mit der Wirtschaft angebahnt und realisiert werden. Deren Vorteile für alle Beteiligten liegen auf der Hand:

Die Fertigkeiten und das Wissen, welches in der Berufsschule, im College oder in der Hochschule vermittelt wird, entspricht dem Bedarf des Arbeitsmarktes. Die Firmen haben die Möglichkeit, potenzielle Nachwuchskräfte kennenzulernen, zu formen und in ihrer Entwicklung zu begleiten. Die Fachkräfte können in den Bildungseinrichtungen kontinuierlich weiterqualifiziert werden. So können zwischen Bildung und Wirtschaft gesunde Netzwerke entstehen. Am Ende der Ausbildung erreichen die Jugendlichen Handlungskompetenz und damit Beschäftigungsfähigkeit, weil sie über die Kompetenzen verfügen, die in der Wirtschaft tatsächlich gefragt sind.

Prognosen für Qualifizierungsbedarfe

Das European Center for the Development of Vocational Training [Cedefop] hat eine Reihe von neuen Länderberichten mit aktuellen Trends zu Arbeitsplätzen und Qualifizierungen in den EU-Ländern herausgegeben. Die Vorausschau erstreckt sich jeweils bis 2030.

Die Länderberichte sind Begleitwerke des Hauptprognoseberichts über die wichtigsten Trends auf EU-Ebene, der auch die wichtigsten Herausforderungen für die Zukunft der Arbeit identifiziert, die sich aus Megatrends wie fallenden Auszubildendenzahlen und der Stärkung des Dienstleistungssektors ergeben.

Die Country Reports sind kostenlos verfügbar unter: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/skills-forecasts>

Sprachgewandt ins Ausland

Online-Sprachlernangebote für Handwerker/-innen finden sich in der Broschüre „Technisches Englisch oder Französisch einfach gelernt – Sprachlich gut vorbereitet für die internationale Berufsbildungszusammenarbeit“. Der Zentralverband des Deutschen Handwerks [ZDH] gibt darin viele wertvolle Tipps, wie Sprachkenntnisse verbessert werden können, und nennt hilfreiche Vokabellisten, Apps und Online-Sprachkurse. Die Angebote zeichnen sich vor allem dadurch aus, dass sie flexibel mit dem Arbeitsalltag verbunden werden können: <https://www.zdh.de/entwicklungszusammenarbeit-publikationen/>

Weiterbildung fördert Innovation

Die Studie „Adult Education and Innovation“ des Forschungsinstituts für Bildungs- und Sozialökonomie [FIBS] zeigt, dass die Kombination aus komplexen Arbeitsaufgaben, Lernen am Arbeitsplatz und zusätzlichen Weiterbildungsmaßnahmen zur Innovationsleistung von Ländern beiträgt. Umgekehrt wirken Arbeitsumgebungen mit geringerer Eigenverantwortlichkeit und Aufgabenkomplexität sowie mit weniger Lernmöglichkeiten negativ auf die Entwicklung von Innovationen. Die Studie ist Teil des vom FIBS durchgeführten Projekts „Volks- und regionalwirtschaftliche Kosten, Effekte und Finanzierung der Weiterbildung“. Das Projekt wird im Rahmen des Förderschwerpunkts „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“ vom Bundesbildungsministerium gefördert. https://www.fibs.eu/fileadmin/user_upload/Innovation_and_FE_2018_-_FIBS_Forum_final.pdf

Europa bei Künstlicher Intelligenz abgehängt

Eine neue Studie der Weltorganisation für geistiges Eigentum [WIPO] der Vereinten Nationen besagt, dass die USA und China bei der Zukunftsindustrie Künstliche Intelligenz [KI] Europa abhängen. Software, die in der Lage ist, selbstständig zu lernen und Fehler zu erkennen, gilt als Grundlage für kommende Innovationen in der Robotik, der medizinischen Diagnose und bei autonomen Fahrzeugen. Technologiekonzerne und Forschungseinrichtungen aus den USA und China weisen mit Abstand die meisten KI-Patente auf. China besitzt das weltweit größte Patentamt und weist die größte Anzahl von inländischen Patentanmeldungen aus.

In beiden Ländern haben Internetriesen wie Google und Baidu wegen vergleichsweise laxer Datenschutzbestimmungen nicht nur Zugriff auf große Datenmengen, sondern die Regierungen fördern auch die Entwicklung der KI mit strategischem Weitblick. Die quantitative Analyse der WIPO trifft keine Aussagen über die Qualität und Innovationskraft der einzelnen Patente. Aber erfahrungsgemäß führt eine Flut von Patenten mit einem gewissen Abstand auch zu wirtschaftlichen Aktivitäten. Seit 2013 entfallen 50 Prozent aller Patente auf KI und es wird davon ausgegangen, dass in den nächsten zehn Jahren diese Patente das wirtschaftliche Handeln bestimmen. <https://www.wipo.int/publications/en/details.jsp?id=4386> [kostenpflichtig]

Lehrbücher werden verschwinden

Der Chronicle of Higher Education identifizierte Trends für die Entwicklung der US-amerikanischen Hochschullandschaft, darunter zur Zukunft von Unterrichtsmaterialien. Die Autorin Goldie Blumenstyk beschrieb dazu drei sich überlagernde Trends: den politischen Druck zur besseren Verfügbarkeit preiswerter Lehr- und Lernmaterialien, die steigende Bedeutung von Open Educational Resources [OER] und digitale Innovationen, die die Produktion von „Büchern“ erlauben, die individuell auf die Bedarfe der Lehrenden und der Lernenden abgestimmt werden können. Die veränderten Wünsche und Verhaltensweisen der Nutzer/-innen werden laut Voraussage langfristig dazu führen müssen, dass Verlage immer mehr technische Erweiterungen wie simulierte Experimente, Möglichkeiten für interaktive Tests und datenbasierte Personalisierungen in ihre Angebote einbetten. Die gleichen dann am Ende weniger einem Lehrbuch mit digitalem Anhang, wie es sie heute gibt, sondern „digitalen Kursunterlagen“. Damit verbindet die Autorin gleichzeitig die Erwartung, dass in Zukunft nicht mehr die Studierenden, sondern die Bildungseinrichtungen die Produkte erwerben, was die Absatzmöglichkeiten für die Verlage deutlich verbessern würde. <https://www.chronicle.com/interactives/horizon>

Wirtschaftscluster sollen Wettbewerbsfähigkeit in Indien fördern

Germany Trade & Invest [GTAI] informiert in der neuen Studie „Indiens Regionalcluster – Bundesstaaten im Wettbewerb“, wo in Indien regionale Wirtschaftszentren und Industriecluster – auch mit deutscher Beteiligung – errichtet wurden. Sie bieten wegen der gesteigerten Nachfrage nach Fachkräften auch erhöhte Geschäftschancen für deutsche Bildungsanbieter. Betrachtet werden regionale Schwerpunkte in den Wirtschaftszweigen Nahrungsmittel, Textilverarbeitung, Biotechnologie, Chemie, Informationstechnologie, Elektronik, Maschinenbau und Automobilindustrie. Zusätzlich informiert die Studie über die geplanten Investitionen in das indische Transportwesen und die wachsende indische Mittelschicht, durch die Indien zu einem der größten Konsumgütermärkte weltweit werden könnte. <https://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/Maerkte/im-fokus,t=im-fokus-indiens-regionalcluster,-did=2222508.html>

China verordnet Kreativität im Unterricht

Mit rund einer halben Million Schulen verfügt China über eines der größten Schulsysteme der Welt. Dort haben Auswendiglernen und Frontalunterricht bald ausgedient, wenn es nach dem Willen der Bildungspolitikern geht. Kreative Unterrichtsansätze sollen in Zukunft für innovative Ideen und Produkte sorgen, die vorrangig den Bedarfen der wachstumsorientierten chinesischen Wirtschaft dienen. Die jüngste Erhebung zum Global Innovation Index der Vereinten Nationen für das Jahr 2018 scheint der chinesischen Strategie recht zu geben. Danach war China erstmals unter den 20 innovativsten Volkswirtschaften vertreten.

Wie die chinesischen Bildungsstätten aktuell tatsächlich aufgestellt sind, zeigt die Publikation China Monitor Perspectives mit dem Titel „MANUFACTURING CREATIVITY AND MAINTAINING CONTROL“. Darin präsentiert Didi Kirsten Tattlow, langjährige Korrespondentin der „New York Times“ in China, die Ergebnisse ihrer Feldforschung an Schulen in Chengdu [Provinz Sichuan] und Yiyang [Provinz Hunan]. Die Befragung von über 80 Lehrkräften zeigt vor allem, dass eine erhebliche Kluft zwischen ärmeren und reicheren Regionen bei der Etablierung neuer Unterrichtsansätze besteht. Der Staat stellt keine speziellen Kreativitätsprogramme oder entsprechende Budgets zur Verfügung. So bleiben die Lehrer auf ihre eigenen Ressourcen angewiesen und den Interessen der örtlichen Bildungsbehörden unterworfen. Entsprechend gibt es Experimentierräume, spielerische Anregungen und Computerkurse nur dort, wo dafür ausreichende finanzielle Mittel und hochmotivierte Lehrkräfte zur Verfügung stehen. https://www.merics.org/sites/default/files/2019-02/190212_merics_ChinaMonitor_Creativity-in-education_A4_en_web_final.pdf



Die **berufliche Weiterbildung** hat in Thailand keine Berührungspunkte mit dem primären Berufsbildungssystem. Sie ist beim Department of Skill Development (DSD) im Arbeitsministerium angesiedelt. Es legt die National Skill Standards fest und qualifiziert jährlich rund 200.000 Beschäftigte der Industrie. Die Unternehmen können ihre Mitarbeiter/-innen in Absprache mit dem DSD aber auch selbst weiterbilden (ab 100 Mitarbeitenden im Betrieb müssen sie es sogar). Diese Maßnahmen sind vollständig von der Steuer befreit. Die Teilnehmer/-innen erwerben mit dem Abschluss von Qualifizierungsmaßnahmen den Anspruch auf eine höhere Vergütung.

Während des Besuchs der deutschen Delegation äußerten die Vertreter/-innen des DSD Bedarfe bei Online-Trainings und der Modernisierung von Skill Standards vor dem Hintergrund von Thailand 4.0.

AUF DEM WEG NACH THAILAND 4.0

Für die Realisierung bedarfsgerechter und zukunftsorientierter Ausbildungsgänge orientiert sich Thailand an erfolgreichen Projekten mit deutschen Partnern.

Silvia Niediek

Die digitale Revolution war Anfang 2019 ein beherrschendes Thema auf dem Jahrestreffen des World Economic Forum in Davos. Während sich die Technologien immer rasanter weiterentwickeln, so die einhellige Meinung, fehlen vielen Menschen die Qualifikationen, um sich in der sich wandelnden Arbeitswelt auf Dauer zu behaupten. Und wenn die digitalen Möglichkeiten durch entsprechend geschulte Fachkräfte nicht ausgeschöpft werden können, kostet das nicht nur Unternehmen, sondern auch ganze Volkswirtschaften Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit.

Just als sich die Eliten aus Politik und Wirtschaft im schweizerischen Skiort trafen, flog eine Delegation unter Leitung des Bundesbildungsministeriums nach Thailand. Ziel der Reise war es zu erfahren, wie sich die deutsch-thailändische Zusammenarbeit zur Berufsbildung in Zukunft erfolgreich weiterentwickeln kann. Um dabei speziell die Interessen der deutschen Bildungswirtschaft zu vertreten, nahm iMOVE an der Reise teil.

Dabei zeigte sich, dass in dem aufstrebenden südostasiatischen Staat digitale Qualifizierung in aller Munde ist: Mit der 2018 verabschiedeten und auf 20 Jahre angelegten „Thailand 4.0“-Strategie will die Regierung ihre Schlüsselindustrien global wettbewerbsfähig machen.

Das wird ohne ein bedarfsgerechtes und leistungsfähiges Berufsbildungssystem allerdings schwer zu erreichen sein. Das bestehende System berücksichtigt bislang kaum die Bedarfe der Industrie und es mangelt an qualifiziertem Ausbildungspersonal in den Berufsschulen. Die Curricula der öffentlichen Schulen sind größtenteils veraltet. Es werden zu wenig Fremdsprachenkenntnisse, vor allem Englisch, vermittelt. Auch die eigenständige Problemlösefähigkeit wird durch das Bildungssystem nicht gefördert. Zusammen mit der demografischen Entwicklung der thailändischen Gesellschaft, die ähnlich wie die deutsche immer stärker altert, sorgt diese Konstellation für einen fortschreitenden Fachkräftemangel auf allen Ebenen.

FEHLENDE KONTINUITÄT IN POLITIK UND VERWALTUNG BEHINDERT REFORMEN

Eine grundlegende Reform seitens der Regierung ist aktuell nicht zu erwarten. Das liegt auch daran, dass die Führungs- und Umsetzungsebene des Bildungsministeriums von häufigem Personalwechsel geprägt ist. In den vergangenen 18 Jahren hatte Thailand 21 verschiedene Bildungsminister. Im für Berufsbildung zuständigen Office of the Vocational Education Commission (OVEC) wird aus Gründen der Korruptionsprävention alle vier Jahre das Führungspersonal ausgetauscht. Auch die Berufsschullehrer müssen alle vier Jahre das College wechseln.

Dennoch wünscht sich die Regierung schnell sichtbare Erfolge. Vor diesem Hintergrund unterzeichnete der britische Bildungsanbieter Pearson Mitte vergangenen Jahres ein Abkommen mit dem Eastern Economic Corridor (EEC) Thailands. In dieser von der Regierung geförderten Wirtschaftsentwicklungszone, die sich über die drei Provinzen Chonburi, Rayong und Chachoengsao erstreckt, sind diverse Schlüsselindustrien angesiedelt. Dazu zählen Automotive, Raumfahrt, Gesundheit und Robotik. Mithilfe neuer Lernprogramme von Pearson sollen Berufsschulen im EEC Auszubildende unterrichten. Gleichzeitig soll dies ein erster Schritt zur Entwicklung von Standards für berufsbildende Kurse auf dem Weg zu Thailand 4.0 sein. Ob dieser Schritt den gewünschten Erfolg erzielen wird, bleibt abzuwarten. Laut EEC-Entwicklungsplan werden jedenfalls über 170.000 Fachkräfte gebraucht, von denen noch rund ein Drittel fehlt.

INDUSTRIE ERGREIFT INITIATIVE

Aktuell sind in Thailand rund 84 Prozent der Beschäftigten gering qualifiziert, während 16 Prozent auf Techniker- bzw. Fachkräfteebene arbeiten. Zum Vergleich: In industrialisierten Ländern liegt der Anteil der hochqualifizierten Beschäftigten bei 60 bis 70 Prozent.

Die thailändische Industrie leidet immer stärker unter dem Fachkräftemangel auf mittlerem technischen Niveau und engagiert sich mittlerweile sogar selbst, um ihn zu bekämpfen. Dies ist eine recht neue Entwicklung mit viel Innovationspotenzial. Denn eigentlich verlassen sich die Unternehmen wie in vielen Ländern der Welt auch in Thailand nur zu gern auf den Staat, wenn es um Aus- und Weiterbildung geht. Aber sie haben erkannt, dass sie fehlende Qualifikationen nicht mehr nur mit Anlernen kompensieren können.

Seit drei Jahren existiert ein Joint Committee des Bildungsministeriums mit 20 führenden Unternehmen in Thailand. Außerdem haben sich Ende 2018 zehn große thailändische Unternehmen, koordiniert durch die Federation of Thai Industries (FTI), zusammengefunden, um gemeinsame Lösungsansätze im Berufsbildungsbereich zu erarbeiten und damit den Druck auf die Regierung zu tiefgreifenden und systematischen Reformen zu erhöhen. Auch die kleinen und mittelständischen Unternehmen, die die Wirtschaft zahlenmäßig dominieren, verschaffen sich zunehmend Gehör. So wächst im Bildungsministerium das Bewusstsein dafür, dass sich die berufliche Bildung stärker an den Bedarfen der Wirtschaft orientieren muss – und dass Steuererleichterungen für ausbildende Betriebe allein nicht ausreichen.

ERFOLGSBEISPIELE MIT DEUTSCHER BETEILIGUNG

Mit Unterstützung deutscher Partner konnten einige erfolgreiche Berufsbildungsprojekte in Thailand etabliert werden. Dazu zählt beispielsweise die vom Bundesbildungsministerium geförderte Initiative „German-Thai Dual Excellence Education“ der Auslandshandelskammer (AHK) für ihre deutschen und thailändischen Mitgliedsunternehmen. Im Rahmen dieses Vorhabens können junge Menschen in zweijährigen Programmen dual ausgebildet und betriebliche Ausbilder geschult werden, die neben dem thailändischen auch einen Ab-

schluss der AHK erwerben. Maßgeblich für den Erfolg dieser Maßnahme ist die enge Einbindung der Wirtschaft und die Zusammenarbeit mit privaten Berufsschulen (Colleges). Diese können wesentlich flexibler auf die Bedarfe der Wirtschaft eingehen und sind auch stärker daran interessiert, ein nachhaltiges Geschäftsmodell aufzubauen.

An der King Mongkut's University of Technology North Bangkok (KMUTNB) wurde die deutsche Meisterschulung für den thailändischen Kontext adaptiert. Dazu wurde eine dreistufige Meisterausbildung im Umfang von 900 Stunden entwickelt, die durch CIM-Kräfte betrieben wird. (Das Centrum für internationale Migration und Entwicklung/CIM vermittelt Fach- und Führungskräfte an Arbeitgeber in Entwicklungs- und Schwellenländern.) 100 Meister in den Bereichen Elektronik, Mechatronik und Metall haben ihre Qualifizierung bereits erfolgreich absolviert. Aktuell wird die vierte Kohorte ausgebildet. Die Ausweitung auf fünf weitere Berufsfelder, darunter Luftfahrt und Lebensmittelverarbeitung, ist geplant.

Das Eastern Technological College (E.Tech) ist die erste thailändische Schule, die nach deutschem Standard zertifiziert wurde. Als private Bildungseinrichtung kann sie die Bedarfe der Wirtschaft kurzfristig umsetzen. 35 Lehrkräfte des E.Tech im Bereich Mechatronik wurden am KMUTNB qualifiziert.

Das 1992 gegründete Thai-German Institute (TGI) steht unter der Aufsicht des thailändischen Industrieministeriums und qualifiziert junge Menschen als eine Art überbetriebliches Bildungszentrum in elf verschiedenen Fachbereichen, darunter CNC-Automatisierung und Robotik. Das TGI unterhält Trainingsvereinbarungen mit über 20 Unternehmen, darunter Bosch, BMW und Siemens. Alljährlich werden rund 6.000 Mitarbeiter/-innen der Firmen qualifiziert. In Zusammenarbeit mit mehreren Universitäten ist der Aufbau eines Robotik-Zentrums geplant.



UNTERNEHMEN DER PETROCHEMIE KOOPERIEREN MIT BERUFSSCHULEN

Das öffentliche Maptaphut Technical College [MTC] startete 2008 das zweijährige Ausbildungsprogramm „Vocational Chemical Engineering Practice College“ [V-ChEPC] in Zusammenarbeit mit sechs Unternehmen der Petrochemie wie SCG Chemicals und PTT Global Chemical aus dem Eastern Economic Corridor [EEC] sowie mit Unterstützung durch das OVEC. Das Ausbildungsmodell [mit integrierten sechs- bis neunmonatigen Betriebspraktika] stößt allerdings durch eine bislang noch nicht optimale Abstimmung von schulischen und betrieblichen Ausbildungsphasen und -inhalten, fehlenden pädagogisch-didaktischen Qualifikationen des

betrieblichen Ausbildungspersonals sowie zunehmenden Qualifikationsanforderungen der Betriebe, die kaum innerhalb von zwei Jahren abzudecken sind, an seine Grenzen.

Von thailändischer Seite wird Bedarf an deutscher Expertise im Bereich pädagogisch-didaktischer Qualifizierung des schulischen und betrieblichen Ausbildungspersonals sowie zur Entwicklung und Anpassung der Ausbildungsinhalte in Berufsschule- und -praxis [inklusive Entwicklung von Ausbildungsplänen] angemeldet. In den Betrieben existieren erste Ansätze zum Aufbau betrieblicher Ausbildungszentren. Allerdings mangelt es dort neben Schulungsmaterialien und -equipment an Erfahrung mit dem Transfer von theoretischen Inhalten in die Praxis.

THAILÄNDISCHE KMU DER GALVANOTECHNIK ENGAGIEREN SICH MIT DEUTSCHER UNTERSTÜTZUNG FÜR DIE AUSBILDUNG

Seit 2017 fördert das Bundesbildungsministerium das Projekt ECOPLATE - Energieeffizienz elektrochemischer Beschichtungsprozesse und -anlagen. Dabei kooperiert das Fraunhofer-Institut für Produktionstechnik und Automatisierung (IPA) mit dem Thailand Electroplating Professional Network (TEPNET) und dem National Science and Technology and Innovation Policy Office (STI). Der Industrieverband TEPNET besteht aus rund 1.000 vorwiegend mittelständischen Unternehmen, die für eigene Produkte oder für externe Kunden Galvanisierungen durchführen. Zu ihnen zählen auch das deutsche Unternehmen Grohe und die österreichische Firma Swarovski. Die Galvanotechnik spielt unter anderem eine wichtige Rolle in den Bereichen Automotive, Elektronik, IT, Luftfahrt und in der Schmuckindustrie.

Vorrangiges Ziel des geförderten Vorhabens ist der Aufbau einer Forschungsstation an der Partneruniversität Chulalongkorn University in der Galvanotechnik. Zusätzlich umfasst das Projekt eine Berufsbildungskomponente, um Strategien für die Qualifizierung von betrieblichem (Ausbildungs-)Personal und die Entwicklung und Umsetzung einer beruflichen Erstausbildung zu identifizieren.

Für die kommenden Jahre wird mit großen Wachstumsraten in der Galvanikindustrie gerechnet. Im Kontrast dazu existiert im thailändischen Berufsbildungsbereich derzeit kein Qualifikationsprofil, das - vergleichbar mit dem Berufsbild des/der Oberflächenbeschichters/-in (ehemals Galvaniseur/-in) - die notwendigen Grundlagen für eine qualifizierte Tätigkeit in der Industrie vermittelt. Eine entsprechende Reform wäre aber nicht zuletzt mit Blick auf die für die Industrie „sensiblen“ Themen eines hohen Energieverbrauchs für den Betrieb von Galvanikanlagen, der Abwasseraufbereitung und des damit verbundenen Umweltschutzes sowie des korrekten Umgangs mit gefährlichen Chemikalien dringend angeraten. Betriebe müssen ihr Personal (das überwiegend über einen allgemein- oder berufsschulischen Sekundarschulabschluss verfügt) daher durch erfahrenes Personal anlernen, das selbst ebenfalls angelehrt ist.

Die Initiative ist vielversprechend, da mit den beiden Forschungspartnern sehr gute fachliche Voraussetzungen vorliegen. Außerdem ist die aktive Beteiligung die Industrie - speziell der KMU - sichergestellt. Mit dem STI ist darüber hinaus ein Partner mit an Bord, der die nachhaltige Finanzierung des Projekts von thailändischer Seite sicherstellen kann.

GUTE AUSSICHTEN FÜR NEW COLLAR JOBS

Nicht zuletzt durch die erfolgreiche Kooperation mit deutschen Partnern setzt sich in Thailand die Erkenntnis durch, dass eine Qualifizierungsoffensive für die digitalisierte Industrie einen starken Fokus auf praxisorientierte technische Qualifikationen legen muss. Der Anspruch „Thailand 4.0“ umfasst nicht nur die Industrie, sondern auch Bildungseinrichtungen - allerdings auf allen Ebenen inklusive der Universitäten, von denen sich mehrere bereits in der Zusammenarbeit mit der Wirtschaft engagieren. Die zukunftsorientierte Ausbildung von Fach-

kräften und „Technopreneuren“ hat somit nicht nur das Potenzial, das schlechte Ansehen beruflicher Bildung entscheidend zu verbessern, sondern auch den Weg für grundlegende Reformen des thailändischen Berufsbildungssystems zu ebnen. Davon können deutsche Bildungsexporture bereits heute profitieren.

IBM-Chefin Virginia Rometty warb in Davos dafür, die Unterscheidung zwischen White Collar Jobs und Blue Collar Jobs ganz aufzugeben - zugunsten von New Collar Jobs. Thailand macht sich bereit, diesen entscheidenden Schritt zu gehen.

iMOVE plant die Teilnahme an der nächsten Worlddidac Asia vom 9.-11. Oktober 2019 in Bangkok. Deutsche Bildungsanbieter können sich auch dieses Jahr am German Pavilion auf Südasiens wichtigster Bildungsmesse präsentieren. Außerdem plant das BIBB einen Anwenderworkshop zum Thema „Digitale Medien in der Berufsbildung“ im Rahmen der Messe.

Nähere Informationen zur Beteiligung am deutschen Gemeinschaftsstand erhalten Sie bei der GEE: +49 40 710070-70; info@gee-group.com

DEUTSCHE LIZENZEN FÜR US-FUSSBALLTRAINER

Bildungsmarkt USA

Um die C-Lizenz des Deutschen Fußball-Bundes (DFB) zu erlangen, reiste eine Gruppe von Trainern aus den USA nach Hessen.

Silvia Niediek



Zunächst Stabilisations- und Aktivierungsübungen, um die müden Knochen der Spieler auf Temperatur zu bringen. Dann ein paar Pass-Stafetten. Schließlich Arbeit in Kleingruppen zur Chancentwicklung im Abschlussdrittel und zur Spielverlagerung vor dem Torabschluss.

Einer solchen typischen Trainingseinheit von Kickers Offenbach wohnten im März nicht nur die üblichen interessierten Fans

bei, sondern auch eine Gruppe von 22 amerikanischen Fußballtrainern. In einem zweiwöchigen Lehrgang erwarben sie nicht nur Wissen zu Technik, Taktik, Kondition und Mannschaftsführung, sondern auch die C-Lizenz des Deutschen Fußball-Bundes. Sie bescheinigt den Absolventen grundlegende taktische und organisatorische Kenntnisse zum Training von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen im mittleren und unteren Amateurbereich.

Die Mannschaftssportart Fußball (engl. Soccer, nicht zu verwechseln mit American Football) erfreut sich in den USA seit Jahren steigender Beliebtheit, und zwar bei Jungen und bei Mädchen gleichermaßen. Deshalb gibt es nicht nur an den High Schools und Colleges zahlreiche Mannschaften, sondern auch viele private Fußballvereine. Je nach Spielklasse zahlen die Eltern für die Mitgliedschaft ihrer Kinder dort allerdings ein Vielfaches von dem in



Deutschland Üblichen. Die Jahresbeiträge bewegen sich zwischen 2.500 und 5.000 US-Dollar. Dafür erwarten die Eltern natürlich ein hochklassiges Training und das sehen sie vor allen Dingen dann gewährleistet, wenn die Trainer in Deutschland weitergebildet wurden und über eine deutsche Lizenz verfügen.

Einen entsprechenden Lehrgang speziell für amerikanische Trainer führte jetzt bundesweit zum ersten Mal der Hessische Fußball-Verband in Kooperation mit der deutschen Agentur ProSoc durch. ProSoc vermittelt Fußball-Stipendien für deutsche Jugendliche an Colleges in den USA und verfügt auch über gute Kontakte zu den zahlreichen Fußballmannschaften für den Nachwuchs der Militärangehörigen und zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Stützpunkten der USA in Europa.

„Sowohl aus den drei Vereinen auf deutschem Boden als auch direkt aus den USA erreichten uns Anfragen zum Erwerb der C-Lizenz in englischer Sprache“, so Frank Illing, Vorsitzender des Ausschusses für Qualifizierung und Vereinsentwicklung beim Hessischen Fußball-Verband. „Weil unsere Lizenzen „made in Germany“ weltweit ein sehr hohes Ansehen genießen, haben wir uns letztlich zur Durchführung dieses ersten

Lehrgangs seiner Art entschlossen – und sind sehr zufrieden mit dem Ergebnis.“

Die Teilnehmer aus Vereinen, High Schools, Colleges und Major League Soccer Clubs absolvierten die vorgeschriebenen 120 Lerneinheiten, die zu jeweils 50 Prozent aus theoretischen und praktischen Anteilen bestehen. Mit Besuchen bei Kickers Offenbach und Eintracht Frankfurt sowie einer Demogruppe der TSG Wieseck wurden die vermittelten Inhalte auf verschiedenen Leistungsstufen in der Praxis gezeigt.

Bei ihrer Abschlussprüfung unterzogen sich die Trainer nicht nur einer mündlichen Prüfung und der Ausarbeitung einer Hausarbeit, sondern auch einer Lehrprobe. In deren Verlauf mussten sie eine Trainingseinheit entwickeln und einen Teil davon auch demonstrieren.

Nach der ausgezeichneten Resonanz der ersten Teilnehmer soll eine ähnliche Trainerausbildung zukünftig regelmäßig einmal pro Jahr stattfinden. Trainer können gemäß deutscher Ausbildungsordnung allerdings nur teilnehmen, wenn sie zeitgleich Mitglied in einem deutschen Fußballverein sind. Problemlos kann das für Amerikaner über die Vereine an den amerikanischen Militärstützpunkten gewährleistet werden. Daher will sich der Verband zunächst auf die Weiterbildung von Trainern aus den USA beschränken. Von dort gibt es auch schon Anfragen nach dem Erwerb von B-Lizenzen und nach Fortbildungen in den USA, um die Gültigkeit der erworbenen Lizenzen, die spätestens alle drei Jahre erneuert werden muss, langfristig sicherzustellen.



DER CHINESISCHE FUSSBALL SUCHT ANSCHLUSS AN DIE WELTSPITZE – MIT DEUTSCHER UNTERSTÜTZUNG

Anlässlich des Besuches der chinesischen Vizepremierministerin Liu Yandong bei Bundeskanzlerin Angela Merkel im Jahr 2016 wurden im Berliner Kanzleramt insgesamt drei Abkommen unterzeichnet, die an vorangegangene Gespräche zwischen Merkel und Chinas Staatspräsident Xi Jinping anschlossen. Die Abkommen regeln die engere Zusammenarbeit zwischen Deutschland und China; wesentliches Element ist dabei die Kooperation in Sachen Fußball. Die chinesische Regierung hat die Förderung des Fußballs in China und den Anschluss an die Weltspitze zum Staatsziel ausgerufen. Angesichts der Größe des Landes soll der Fußball den nationalen Zusammenhalt Chinas stärken.

Die Beliebtheit des deutschen Fußballs im Reich der Mitte hat eine längere Tradition. Schon zu Beginn der 90er-Jahre hat der deutsche Trainer Klaus Schlappner die Nationalmannschaft Chinas betreut; zudem war er als technischer Berater des Chinesischen Fußball-Verbandes tätig. Das erste "Memorandum of Understanding" zwischen den Fußballverbänden Deutschlands und Chinas wurde vor mehr als zehn Jahren unterschrieben. Zentrales Element der neuen bilateralen Vereinbarung auf Staatsebene sind die Abkommen des DFB und der Deutschen Fußball Liga (DFL) mit dem chinesischen Bildungsministerium einerseits sowie dem Chinesischen Fußball-Verband andererseits. Zu den angepeilten Maßnahmen zählen die Ausbildung von Spielern, Trainern und Schiedsrichtern sowie der Wissensaustausch im Bereich der Ligaorganisation. Einer der Hauptbestandteile ist die Entwicklung eines Fußball-Lehrplans für Schulen und Universitäten sowie die entsprechende Schulung von Lehrern, Trainern und Ausbildern. China will dafür die notwendige Infrastruktur bereitstellen und bis 2050 200.000 Fußballstadien und -schulen bauen sowie 25.000 Klubs gründen.

Um ihr gefragtes Know-how vor allem in der Nachwuchsentwicklung nach China zu transferieren, haben bereits mehrere große deutsche Fußballvereine Verbindungen dorthin geknüpft.

Die erste FC Bayern Football School in China wurde in Qingdao (Provinz Shandong) im Oktober 2016 eröffnet. Im März 2017 kündigte der FC Bayern den Bau einer weiteren FC Bayern Football School in Shenzhen (Provinz Guangdong) an. Der Start der FC Bayern Football School in Taiyuan (Provinz Shanxi) wurde im September 2018 bekanntgegeben. Die Football Schools verfügen über eine erstklassige Sportanlage inklusive Groß- und Kleinfeldern sowie zukünftig auch hochmoderne Rehabilitations- und Physiotherapieeinrichtungen. Im ersten Schritt kümmert sich der Verein gemeinsam mit seinen Partnern intensiv um die Ausbildung der lokalen Sportlehrer und Trainer. Durch die regelmäßigen Präsenzen von FC-Bayern-Trainern konnten bereits mehr als 650 chinesische Sportlehrer und Fußballtrainer ausgebildet werden. Darüber hinaus besteht eine gute Verbindung zum Ministry of Education (MOE), dem chinesischen Bildungsministerium. Im Juli und August 2018 und auch im Januar 2019 waren jeweils sechs FC-Bayern-Trainer für mehrere Wochen in China, um dort Camps für Spieler und Spielerinnen, Schulungen und Workshops für Trainer und Sportlehrer durchzuführen.

2018 hat Borussia Mönchengladbach ein Büro in Schanghai eröffnet, um chinesische Trainer auszubilden. Die Eröffnung der „Borussia Mönchengladbach Sport Development Ltd.“ dient nicht nur der laufenden Kontaktpflege, sondern war auch deshalb erforderlich, weil Kommunen in China nicht mit Borussia direkt Verträge schließen können, sondern nur mit einer Firma vor Ort. Durch das Engagement soll die Marke Borussia auf dem chinesischen Markt bekannter werden. Aber auch mit anderen Aktivitäten geht Borussia international in die Offensive und setzt dabei auf Fußball-Camps. 40 solcher Camps wurden bislang weltweit ausgerichtet, unter anderem in Mexiko, Australien, Asien und den USA. In Zukunft sollen das Franchise-Nehmer vor Ort in Eigenregie übernehmen. Das Pilotprojekt ist die „Borussia Academy“ in Singapur. Vier Camps mit je 120 Teilnehmern pro Jahr sind vereinbart. In Singapur arbeitet Borussia mit der Deutschen Schule zusammen.

Finden Sie frische Informationen und Kontakte für Ihren Bildungsexport!

iMOVE-WORKSHOP:

Geschäftsmodellentwicklung für den internationalen Bildungsexport
9. und 10. September 2019, Bonn

MESSE:

WorldDidac Asia - World Class Education Resources
9.-11. Oktober 2019, Bangkok International Trade & Exhibition
Centre (BITEC), Thailand

BMWi-GESCHÄFTSANBAHNUNGSREISE:

Berufliche Aus- und Weiterbildung in der Gesundheitswirtschaft
3.-7. November 2019, Abu Dhabi, Dubai, Vereinigte Arabische Emirate

MESSE:

Education+ – International Summit and Exhibition for Vocational Education
7.- 9. November 2019, Xi'an Silk Road International Exhibition and
Conference Center, Stadt Xi'an, Provinz Shaanxi, China

Sie erreichen uns unter: info@imove-germany.de sowie 0228 107-1745.



IMPRESSUM

xPORT – Das iMOVE-Exportmagazin

4. Jahrgang, Heft 1/2019, Juni 2019
Redaktionsschluss: 18.04.2019

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

Redaktionelle Mitarbeit:

Anke Köller

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

sturti/iStockphoto.com [Umschlag, S. 6, 7]
rclassenlayouts/iStockphoto.com [S.2]
Anke Köller/iMOVE [S.3]
Dean Mitchell/iStockphoto.com [S. 4, 5]
Steve Debenport/iStockphoto.com [S. 8]
Gunnar Kaßberg [S. 9]
romeocane1/iStockphoto.com [S. 9, 11]
alphaspirit/Shutterstock.com [S. 16, 17]
Dr. Kathrin Isele [S. 20]
GCShutter/iStockphoto.com [S. 21]
Dr. Winfried Heusinger [S. 22 oben]
Irene Jonda [S. 22 unten]
Juergen Faelchle/Shutterstock.com[S. 23]
Cecilie_Arcurs/iStockphoto.com [S. 24]
Pand P Studio/Shutterstock.com [S. 26, 27]
A stockphoto/iStockphoto.com [S. 28]
CasarsaGuru/iStockphoto.com [S. 31]
Hessischer Fußball-Verband [S. 32 oben]
8213erika/iStockphoto.com [S. 32 unten]
baona/iStockphoto.com [S. 33]
Pand P Studio/Shutterstock.com [S. 26, 27]

Druck

Barbara Budrich Verlag
Gedruckt auf 100% Recyclingpapier mit dem
Blauen Engel

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



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