

Ausgabe 1 | 2026

XPORT

Das iMOVE-Exportmagazin



Schwerpunktthema:

.....
Gemeinsam sind wir stärker –
Partner der deutschen Bildungswirtschaft

iMOVE[®]
TRAINING – MADE IN GERMANY



xPORT Inhalt

03 *Editorial*

05 **Globale Lieferketten brauchen globale Kompetenzen**
von Fabienne Redaoui, TopQM-Systems AG

09 **Bildungsexport schafft Grundlagen für Fachkräftegewinnung**
von Thorsten Trede, APPLICATIO Training & Management GmbH, und Tim Bluthardt, proQ e.V.

13 **Kooperation statt Trainingspaket**
von Carsten Deters, Carsten Deters & Partner – Quality in Training

18 **Internationale Geschäftspartner – Ihr Schlüssel zur erfolgreichen Markterschließung?**
von Thorsten Körner, Bosch Rexroth AG

21 **Wissenstransfer im Handwerk über Berufsbildungspartnerschaften**
von Frank Tischner, Kreishandwerkerschaft Steinfurt Warendorf

24 **TÜV SÜD und IREB: Globale Standards im Requirements Engineering stärken**
von Robert Szabo, TÜV SÜD, und Stan Bühne, IREB

27 *Impressum*

Editorial



Liebe Leserin, lieber Leser,

„Gemeinsam ist man stärker“ – das gilt auch für die erfolgreiche internationale Vermarktung von Dienstleistungen und Produkten der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Gerade in für die Weltwirtschaft herausfordernden Zeiten bildet die Zusammenarbeit mit starken Partnern eine gute Grundlage und nicht selten sogar die Voraussetzung für erfolgreiche Geschäfte. Sie erhöht nicht nur die Sicherheit für die kooperierenden Organisationen, sondern bietet den Kunden auch die Möglichkeit, aus der Expertise mehrerer Einrichtungen parallel schöpfen zu können.

In der vorliegenden Ausgabe von xPORT informieren die Autorin und die Autoren aus der Bildungswirtschaft, wie die synergetische Zusammenarbeit mit anderen Organisationen sie bei ihren internationalen Geschäftsaktivitäten unterstützt, wenn sich die Kompetenzportfolios der Beteiligten im Hinblick auf gemeinsame Bildungsprojekte sinnvoll ergänzen. Es zeigt sich, dass strategische Partnerschaften in langfristig robuste Kooperationen münden können, wenn sie über rein geschäftliche Vereinbarungen hinauswachsen und einen Mehrwert für alle Beteiligten schaffen. Die Voraussetzungen dafür bilden Vertrauen und gegenseitige Wertschätzung sowie eine klare Verteilung der Rollen und Verantwortungsbereiche. Die Tragfähigkeit steigern vereinbarte Qualitätskriterien zur Orientierung und Steigerung der Verbindlichkeit sowie etablierte Austausch- und Abstimmungsverfahren.

Allen Bildungsanbietern, die in ihren Artikeln ihre Arbeit und ihre Kooperationspartner vorgestellt haben, gilt unser

herzlicher Dank. Wir wünschen ihren internationalen Geschäftsbeziehungen und Projekten weiterhin viel Erfolg.

In der nächsten Ausgabe von xPORT soll die internationale Fachkräfteentwicklung im Ausland im Mittelpunkt stehen und die Frage, wie die Bildungsexportbranche die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie im Ausland steigert. Fachkräfte sind nicht nur in Deutschland, sondern auch bei deutschen Unternehmen im Ausland heiß begehrt. Wie trägt die deutsche Bildungswirtschaft dazu bei, die deutschen Unternehmen zu unterstützen, indem sie internationale Mitarbeitende für die deutschen Firmenniederlassungen vor Ort mobilisiert und weiterentwickelt? Welche Vorteile ergeben sich dadurch auch für die Länder, in denen Menschen nach deutschem Vorbild aus- und weitergebildet werden?

Wir wären Ihnen sehr dankbar, wenn Sie in unserem Magazin xPORT 2/2026 mit dem Titel „Internationale Fachkräfte entwickeln – Wie Bildungsexport die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie im Ausland steigert“ über Ihre Erfahrungen informieren würden. Autoren- und Interviewbeiträge sind uns gleichermaßen willkommen. Bitte lassen Sie uns bis Juni 2026 wissen, ob Sie dabei sein werden. Ihre Ansprechpartnerin ist Silvia Niediek aus unserem iMOVE-Team.

Wir wünschen Ihnen eine inspirierende Lektüre der vorliegenden Ausgabe von xPORT. Ihr Feedback ist jederzeit willkommen.

Kristine Faenger

Leitung „iMOVE: Training – Made in Germany“

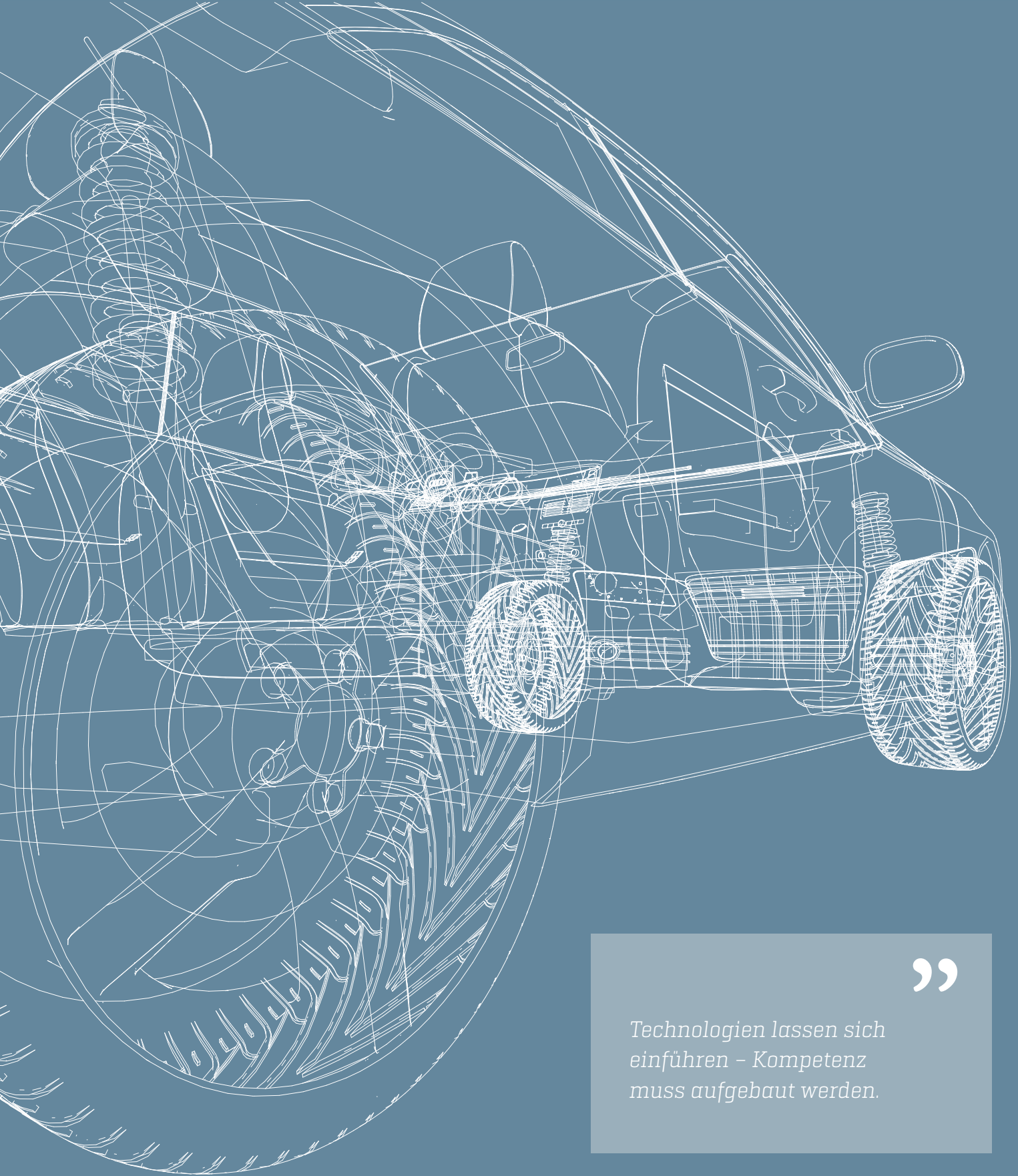




Globale Lieferketten brauchen globale Kompetenzen

Die Automobilindustrie verändert sich rasant. Neue Antriebstechnologien, digitale Systeme und wachsende regulatorische Anforderungen prägen den Alltag von Herstellern und Zulieferern weltweit. Diese Entwicklungen betreffen jedoch nicht nur Produkte und Prozesse – sie stellen vor allem neue Anforderungen an die Menschen, die in diesem Umfeld arbeiten. In einer Branche, die heute stärker international vernetzt ist als je zuvor, entscheidet Qualifikation zunehmend über Stabilität und Wettbewerbsfähigkeit. Berufliche Bildung wird damit zu einem zentralen Faktor, gerade auch im internationalen Kontext.

Fabienne Redaoui



”

*Technologien lassen sich
einführen - Kompetenz
muss aufgebaut werden.*

Wandel bedeutet neue Anforderungen an Menschen

Viele Diskussionen rund um die Transformation der Automobilindustrie konzentrieren sich auf Technik. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass der eigentliche Umbruch auf der Ebene der Qualifikation stattfindet. Prozesse werden komplexer, Schnittstellen zahlreicher und Abhängigkeiten innerhalb der Lieferkette enger.

Hinzu kommt der zunehmende Einsatz digitaler Systeme und KI-gestützter Anwendungen – etwa in der Produktionsplanung, Qualitätsüberwachung oder Prozessanalyse. Diese Technologien verändern Arbeitsweisen, ersetzen jedoch nicht das fachliche Urteil der Menschen. Vielmehr steigt der Anspruch an diejenigen, die mit diesen Systemen arbeiten: Ergebnisse müssen eingeordnet, Plausibilitäten geprüft und Entscheidungen verantwortungsvoll getroffen werden.

„Der eigentliche Wandel findet nicht in den Systemen statt, sondern bei den Menschen, die mit ihnen arbeiten.“

Fach- und Führungskräfte müssen heute nicht nur technische Inhalte verstehen, sondern auch Daten richtig interpretieren, Zusammenhänge erkennen und Risiken bewerten können. Methoden der Qualitätssicherung, Prozesserkennung und ein gemeinsames Begriffs- und Methodenverständnis gewinnen dadurch weiter an Bedeutung. KI wird damit nicht zum Ersatz von Kompetenz, sondern zu einem Werkzeug, das fundiertes Wissen und Erfahrung voraussetzt.

Internationale Lieferketten leben von vergleichbaren Kompetenzen

Globale Wertschöpfung funktioniert nur dann zuverlässig, wenn alle Beteiligten ein ähnliches Verständnis von Qualität und Verantwortung haben. Unterschiede in Ausbildungssystemen, Erfahrungshorizonten oder methodischem Wissen können hier schnell zu Problemen führen.

Unternehmen stehen deshalb vor der Herausforderung, Qualifikation nicht mehr nur standortbezogen zu denken. Es

geht zunehmend darum, Kompetenzen entlang der gesamten Lieferkette aufzubauen und vergleichbar zu machen. Genau an dieser Stelle rückt berufliche Bildung in den Fokus.

Ohne Partnerschaften kein nachhaltiger Bildungserfolg

Erfolgreiche internationale Bildungsprojekte entstehen selten im Alleingang. Sie basieren auf der Zusammenarbeit von Industrie, Bildungsanbietern, Schulen und lokalen Partnern. Diese Kooperationen sorgen dafür, dass Bildungsangebote realistisch, kulturell passend und fachlich belastbar sind.

Gerade im Automotive-Umfeld zeigt sich, dass tragfähige Partnerschaften ein wesentlicher Erfolgsfaktor sind. Sie schaffen Vertrauen, ermöglichen Kontinuität und helfen, Qualifizierung nachhaltig zu verankern.

Lösungen von TopQM-Systems

Die TopQM-Systems AG verfügt über 25 Jahre Erfahrung in der internationalen Aus- und Weiterbildung von Fach- und Führungskräften im Automotive-Umfeld. Als lizenzierter Trainingspartner des Qualitäts-Management-Centers im Verband der Automobilindustrie e. V. (VDA QMC) sowie der Automotive Industry Action Group (AIAG) führt TopQM lizenzierte Trainingsprogramme in Deutschland und den USA durch. Ergänzend dazu begleitet TopQM in Europa, Nordamerika und Asien Audit- und Projektaktivitäten entlang internationaler Lieferketten.

In unseren Trainingsprogrammen werden Mitarbeitende aus unterschiedlichen Ländern gemeinsam zu zentralen Qualitätsanforderungen der Automobilindustrie qualifiziert. Dazu zählen unter anderem Prozessaudits entlang der Lieferkette, internationale Qualitätsmanagementnormen sowie bewährte Methoden zur strukturierten Produkt- und Prozessabsicherung. Ziel dieser Programme ist es, ein einheitliches Qualitätsverständnis über Ländergrenzen hinweg zu schaffen und die Teilnehmenden in die Lage zu versetzen, Qualitätsanforderungen sicher, nachvollziehbar und vergleichbar umzusetzen.

Ein konkretes Beispiel ist die Qualifizierung von Fach- und Führungskräften in den USA über unseren Standort TopQM-Systems North America LLC in South Carolina. Dort werden



Fabienne Redaoui
Head of Training & Audits

TopQM-Systems AG

www.topqm.de



jährlich mehr als 770 Teilnehmende in praxisnahen Trainingsprogrammen geschult, die sie befähigen, Produktions- und Entwicklungsprozesse systematisch zu bewerten, Risiken frühzeitig zu erkennen und Qualitätsanforderungen international einheitlich anzuwenden. Die Inhalte sind dabei so aufgebaut, dass sie sowohl den Anforderungen global agierender Unternehmen als auch den Besonderheiten lokaler Standorte gerecht werden.

„Ziel dieser Programme ist es, ein einheitliches Qualitätsverständnis über Ländergrenzen hinweg zu schaffen und die Teilnehmenden in die Lage zu versetzen, Qualitätsanforderungen sicher, nachvollziehbar und vergleichbar umzusetzen.“

Die Rückmeldungen aus der Praxis zeigen, dass durch diese Form der internationalen Kompetenzentwicklung die Zusammenarbeit zwischen Standorten deutlich verbessert, Schnittstellenverluste reduziert und Qualitätsanforderungen nachhaltiger umgesetzt werden können.

Fazit

Der Wandel der Automobilindustrie macht deutlich, dass Qualifikation kein Begleitfaktor ist, sondern eine zentrale Voraussetzung für stabile internationale Lieferketten. Berufliche Bildung für Menschen aus Drittstaaten trägt dazu bei, gemeinsame Standards zu schaffen und Zusammenarbeit auf Augenhöhe zu ermöglichen.

Für die Zukunft wird entscheidend sein, Bildung strategischer zu denken und Kooperationen langfristig aufzubauen. Denn technologische Veränderungen lassen sich nur dann erfolgreich umsetzen, wenn die Menschen entlang der gesamten Wertschöpfungskette dafür vorbereitet sind.



Bildungsexport schafft Grundlagen für Fachkräftegewinnung

Die Qualifizierung für Holztechnik am Bildungscampus in Rubengera/Ruanda zur Steigerung der internationalen Konkurrenzfähigkeit veranschaulicht, wie Handwerks- und Industrieunternehmen von erfolgreichen grenzüberschreitenden Bildungspartnerschaften profitieren können.

Thorsten Trede und Tim Bluthardt

Seit 2013 bietet der Rubengera Technical Campus in Ruanda mit Unterstützung der Presbyterianischen Kirche (EPR Rwanda) und der Förderstiftung des Deutschen Gemeinschafts-Diakonieverbandes (Marburg/Deutschland) erfolgreich eine praxisorientierte, dreijährige handwerkliche Bildungsmaßnahme (Level 3-5 nach dem ruandischen Qualifikationsrahmen) mit Schwerpunkt Holztechnik an.

Die Entstehung des Rubengera Technical Campus geht auf die Initiative einer diakonischen Organisation, der Schwesternschaft *Abaja ba Kristo*, zurück. Zunächst als „Garagenprojekt“ vor allem für Waisenkinder eines nach dem Genozid gegen die Tutsi-Minderheit im Jahr 1994 gegründeten Waisendorfs konzipiert, ist der Rubengera Technical Campus mit mehr als 1.500 Quadratmetern Werkstattfläche heute als Exzellenzausbildungszentrum für Holztechnik national bekannt. Dort trifft man auch regelmäßig Lernende aus der gesamten Region: aus Tansania, Uganda und der Demokratischen Republik Kongo. Von Beginn an war es allen Bildungspartnern wichtig, im Rahmen einer langfristigen Partnerschaft solides Handwerk mit zukunftsfähiger Infrastruktur und Technologie für die aktuellen und zukünftigen Bedarfe des regionalen Holzsektors zu fördern sowie junge Menschen auf ihrem Bildungs- und Lebensweg in der hochdynamischen gesellschaftlichen Entwicklung Ruandas zu begleiten.

Beteiligung der Wirtschaft

Wegen der spendenbasierten Finanzierungsstruktur der Gründungspartner können moderne Bildungsangebote und zukunftsfähige technische Infrastruktur nur mit entsprechenden Fach- und Systempartnern nachhaltig etabliert und betrieben werden. Als ein solcher Partner war das Unternehmen Otto Martin Maschinenbau GmbH & Co. KG aus Otto-beuren, Hersteller für Premium-Holzbearbeitungsmaschinen, von Anfang an – seit 2011 – dabei. Es ermöglichte die Anschaffung eines modernen Maschinenparks zu Selbstkostenkonditionen. Mit ihrem exzellenten Kundenservice unterstützt die Firma seit 13 Jahren außerdem von Deutschland aus das technische Personal am Campus in Rubengera bei der Instandhaltung der technischen Ausstattung und stellt Ersatzteile bereit. Ergänzend ist aktuell seit 2023 die Felder KG (Hall/Österreich) als Maschinenpartner mit modernster Holzmaschinentechnik in das Qualifizierungsprogramm mit internationaler Reichweite eingestiegen.

Im Bereich der Fachkräfteweiterbildung gilt Ähnliches seit 2012 für die FingerHaus GmbH aus Frankenberg: Sie entsendet Handwerksmeister im Rahmen von Kurzzeiteinsätzen und trägt damit zur Fachschulung von lokalem Bildungspersonal bei. Im Rahmen solcher Facheinsätze ermöglicht sie zudem Begegnungen deutscher Auszubildender mit ruandischen Lernenden.

Ein weiterer Baustein für den nachhaltigen Erfolg ist die enge Zusammenarbeit mit Bildungspartnern der staatlichen Bildungsbehörden, der bilateralen Entwicklungszusammenarbeit und der Holzfachverbände. Nach wie vor gibt es landesweit fachliche Bedarfe für Nachschulungen in der Holztechnik – für Fachhandwerker/-innen, Auszubildende, Lehrer/-innen und Unternehmen –, um mit der rasanten Entwicklung in der Holzbearbeitung und deutlich gestiegenen Qualitätsanforderungen an Holzprodukte in Ruanda Schritt halten zu können.

Der Bildungscampus in Rubengera hat bislang, unterstützt durch die verschiedenen privaten, zivilgesellschaftlichen und staatlichen Bildungspartner (Handwerkerinnen und Handwerker, Lehrkräfte und Auszubildende), mit Kurzschulungen, Lehrerfortbildungen und Fachausbildungereignungsprüfungen über 3.000 junge Menschen weitergebildet. Langfristige internationale Partnerschaften, Kontinuität und Weiterbildungsmöglichkeiten des Bildungspersonals sowie die enge Zusammenarbeit mit lokalen Handwerkerhöfen und Unternehmen sind dabei gerade in einem volatilen und dynamischen (Entwicklungs-)Kontext der Schlüssel zu erfolgreicher Bildungsarbeit.

Neue Partnerschaften als Booster

Mit dem ProWOOD-Vorhaben, einem vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) von 2021 bis 2024 finanzierten PartnerAfrika-Projekt, wurde ein weiterer „Booster“ der Zusammenarbeit und Partnerschaft gezündet. Der Campus mit seinen exzellenten Bildungsvoraussetzungen und ausgezeichnetem Bildungspersonal ging mit dem Internationalen Bund (IB), auch beraten von der APPLICATIO Training & Management GmbH, eine weitere – erstmalig staatlich geförderte – Zusammenarbeit ein. Im Rahmen des Vorhabens konnten die Werkstätten erweitert werden, Lehrkräfte am Campus weiter qualifiziert und neue Partnerschaften sowohl in Ruanda als auch



international mit Unternehmen, Verbänden und Gewerkschaften angestoßen werden. Der IB entsendete dafür weitere Expertinnen und Experten und berät den Campus kontinuierlich in seiner Entwicklung. Mit ProWOOD+ wird die Partnerschaft mit dem IB bis Ende 2027 weiter gefördert, wobei der Campus in die Implementierung des Projekts einbezogen ist.

PartnerAfrika-Projekte sind finanziell gesehen keine großen Projekte. Für die Fachausstattung – und das sind im Holzsektor eben nicht nur Hammer und Schraubenzieher, sondern heute auch beispielsweise CNC-Technik – stehen keine üppigen Budgets zur Verfügung. Also mussten weitere Partner her, die sich intensiv einbringen, einen Mehrwert erzeugen und mit skalierbaren Lösungen messbare Wirkungen erzielen. Eine dieser Wirkungen ist die Gründung eines deutsch-ruandischen Joint Ventures für die Investition in eine Möbel- und Leimplattenfertigung. Die Produktion bei MT Woodtec Solutions Ltd. ist seit Mitte 2025 in Betrieb und baut Produktions- und Personalkapazitäten sukzessive aus. Das ist in einer noch strukturschwachen Region ohne nennenswerte Industrie auch ein Vorhaben mit wichtiger gesellschaftlicher Signalwirkung.

Jetzt wird's „global“!

Diese zur fachlichen Grundausbildung komplementären Angebote, Projekte und Impulse unterschiedlichster Bildungs-

partner haben am Bildungscampus in Rubengera die Grundlage für den Start des *Globalen Qualifizierungsprogramms* im Jahr 2026 geschaffen. „Global“ meint in diesem Zusammenhang eine Weiterqualifizierung von ausgebildeten Holzhandwerkern und -handwerkerinnen auf internationalem Niveau als Benchmark. Eine solche Anpassungsqualifizierung für die Arbeit in europäischen Handwerks- oder Industriebetrieben in der Holztechnik bedarf auf Anbieterseite eines breit aufgestellten, nationalen und internationalen Kompetenzportfolios, auch um zukunftsfähige Handwerksbildung langfristig gewährleisten zu können.

Mit proQ e.V., einem deutschen Start-up für professionelle Bildungsunterstützung von internationalen Bildungs Kooperationen, ergeben sich am Rubengera Technical Campus neue Perspektiven für das handwerkliche Bildungsangebot. Der gemeinsame Aufbau der Weiterbildungsinfrastruktur und die inhaltliche Gestaltung des Programms seit 2024 gehört ebenso dazu wie der Aufbau eines gemeinnützigen, internationalen Weiterbildungsträgers in Ruanda, um das *Globale Qualifizierungsprogramm* anbieten zu können. Kompetenzaufbau in der Lehrkräfteweiterbildung, Weiterentwicklung lokaler Bildungsstandards, Zertifizierungen nach nationalen und internationalen Kriterien, sprachliche und interkulturelle Weiterbildung, hochmoderne Bildungsinfrastruktur, international erfahrenes Bildungspersonal sowie die organisatorische und rechtliche Bildungsinfrastruktur sind



Thorsten Trede
Managing Director

APPLICATIO Training & Management GmbH

www.applicatio.com



Tim Bluthardt
Manager Internationale Projekte & Vorstand

proQ e.V.

www.proq.global



zentrale Themen eines „Ökosystems“, das ohne ein Netzwerk von Fach-, Sach-, Förder- und Systempartnern nicht realisierbar wäre. Was mit kirchlichen Partnern begann und erste Partner aus der Wirtschaft überzeugte, ist heute ein eigenes partnerschaftliches Ökosystem im Holzsektor.

Das weiterentwickelte Konzept sieht vor, die Karrieremöglichkeiten des Fachpersonals im Holzhandwerk durch international konkurrenzfähige Fachbildungsangebote zu erweitern. Diese sollen sowohl im nationalen Wirtschaftskontext anwendbar sein als auch wesentliche Voraussetzungen für die Fachkräftemobilität schaffen. Mit dem Bildungsexport aus Deutschland, der die Fachkräftegewinnung für Deutschland erleichtert, schließt sich ein Kreis. Deutsche Partner fördern die Aus- und Fortbildung von Menschen in Ruanda, die so qualifiziert und mobil sind, dass sie Unternehmen in Deutschland und der EU zur Verfügung stehen können.

Mit dem internationalen Benchmarking in der Professionalisierung von Holzfachpersonal in Ruanda verfolgt diese langfristig angelegte Bildungs- und Mobilitätsinitiative einen systemischen Ansatz. Einerseits werden individuelle Bedarfe von Fachkräften angesprochen und andererseits Strukturen, Akteure und Wirtschaft ebenso wie entwicklungspolitische Perspektiven systematisch eingebunden, und zwar national und international.

Erfahrungen und Ergebnisse des *Globalen Qualifizierungsprogramms* von proQ e. V. können Impulse für die vernetzte Gestaltung von lokalen Bildungsexzellenzprogrammen und Fachkräftemobilität z. B. in der Entwicklungs- und Wirtschaftszusammenarbeit liefern. So kann Bildungsexport durch Fachkräfteentwicklung zur erfolgreichen Migration qualifizierter Arbeitskräfte beitragen.

Fast könnte man meinen, das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) hätte den einleitenden Satz für ihre Strategie zur Zusammenarbeit mit der Wirtschaft aus Rubengera abgeleitet: „Das Ziel sind Partnerschaften im gegenseitigen Interesse, von denen alle Seiten profitieren: Die Menschen in den Partnerländern ebenso wie Deutschland und die deutsche und europäische Wirtschaft.“

Kooperation statt Trainingspaket

Warum internationale Trainerqualifizierung nur mit Organisationsentwicklung, klaren Rollen und einer qualitätssichernden Institution nachhaltig wird.

Carsten Deters



In internationalen Projekten reicht ein gutes Trainingskonzept nicht aus. Nachhaltige Wirkung entsteht erst, wenn Qualifizierung, Organisationsentwicklung und Qualitätssicherung miteinander verzahnt sind: Rollen und Verantwortlichkeiten werden geklärt, regionale Realität wird strukturell eingebunden, Austausch wird gestaltet und eine externe, qualitätssichernde Institution macht Standards überprüfbar und vergleichbar.

Warum „gutes Training“ allein selten reicht

Wenn Unternehmen international Trainer/-innen qualifizieren, ähneln sich oft die Kundenwünsche: einheitliche Qualität, schnelle Skalierung, klare Standards. Das ist nachvollziehbar und trotzdem beobachte ich in vielen Projekten ein Muster: Die Trainings laufen gut, die Bewertungen sind positiv, aber im Alltag verändert sich weniger als erhofft.

Der Grund ist selten das Konzept, sondern fast immer die Einbettung. Trainerqualifizierung ist in internationalen Organisationen kein isoliertes Lernformat, sondern ein Eingriff in ein System: in Rollenbilder, Verantwortungslogik, Zeitrealität, Qualitätsverständnis und in die Frage, wie Lernen im Arbeitsalltag tatsächlich ermöglicht wird. Genau hier entscheidet sich, ob Qualifizierung wirkt oder verpufft.

Darum arbeite ich in diesen Projekten meist nicht „nur“ als Durchführender, sondern übernehme bewusst eine zweite Rolle: Ich agiere als Teil der Kooperation und gleichzeitig als systemisch arbeitender Berater. Das heißt: Ich gestalte nicht nur die Qualifizierung, sondern begleite das Unternehmen oder die Trainingsorganisation dabei, Verantwortung, Strukturen und Entscheidungslogik so aufzusetzen, dass Qualität über Länder, Sprachen und Standorte hinweg tragfähig wird und Transfer nicht dem Zufall überlassen bleibt (in internationalen Set-ups ebenso wie in rein nationalen Strukturen).

Kooperation als System, nicht als Absichtserklärung

Nach meiner Erfahrung braucht internationale Trainerqualifizierung eine Kooperation, die drei Kräfte bewusst zusammenführt:

1) Das Unternehmen, in meinen Projekten meist Industrie- und technologiegetriebene Firmen

Es liefert Ziele, Rahmenbedingungen, Prozesse, Rollen und die strategische Verantwortung. Vor allem aber trägt es die Verantwortung dafür, dass Transfer möglich wird: Zeitfenster, Prioritäten, Zugänge zu Material und Tools, Feedbackroutinen, Rückendeckung durch Führung und eine klare Erwartung an die Rolle der Trainer/-innen.

2) Der Bildungsdienstleister

Hier liegen didaktisch-methodische Expertise, Konzeptionskompetenz, Lernarchitektur und die Fähigkeit, Lernprozesse so zu gestalten, dass sie kultur- und standortübergreifend anschlussfähig sind. Gleichzeitig geht es darum, Standards so zu formulieren, dass sie Orientierung geben – ohne regionale Realität zu überrollen.

3) Eine qualitätssichernde Institution

Sie schafft Vergleichbarkeit, Transparenz und Vertrauen. In internationalen wie auch in nationalen Kontexten ist das ein entscheidender Hebel, weil unterschiedliche Standorte sonst zwangsläufig unterschiedliche Maßstäbe entwickeln – oft unbemerkt, bis es später „knirscht“.

Wichtig ist: Diese drei Seiten sind keine getrennten Zuständigkeiten, sondern ein System. Wenn eine Seite zu schwach eingebunden ist, zeigt sich das schnell. Typische Symptome sind: uneinheitliche Umsetzung in Regionen, hohe Abhängigkeit von Einzelpersonen, unklare Rollen im Transfer oder die Erwartung „Training löst das schon“, während die Organisation die Voraussetzungen nicht schafft.

Was ich zuerst tue, bevor wir über Trainingsdesign sprechen

Bevor ich Methoden, Medien oder Agenda-Feinschliff diskutiere, arbeite ich konsequent an drei Fundamenten. Das ist der Teil, der häufig unterschätzt wird und später über den Erfolg entscheidet.



*Kooperation als System,
nicht als Absichtserklärung*

1) Erfolg konkret definieren

„Bessere Trainings“ ist kein Ziel, sondern ein Wunsch. Ich kläre daher: Woran soll Erfolg beobachtbar sein?

Beispiele: Wird ein Trainingsstandard künftig an allen Standorten ähnlich verstanden? Gibt es eine verbindliche Vor- und Nachbereitung? Werden Lernziele konsequent aus der Arbeitsrealität abgeleitet? Werden Trainingsmaßnahmen intern abgestimmt statt parallel entwickelt?

Diese Konkretisierung schafft Fokus und verhindert, dass alles gleichzeitig „irgendwie besser“ werden soll.

2) Transferverantwortung klären und nicht in die Trainerrolle delegieren

Trainer/-innen können viel gestalten, aber nicht alles steuern. Wenn Transfer allein als ihre Aufgabe verstanden wird, entsteht Frust und die Organisation bleibt unverändert. Deshalb kläre ich: Wer liefert welche Voraussetzungen? Wer stellt Zeit zur Vorbereitung bereit? Wer sorgt für Freiräume, Übungsgelegenheiten, Feedbackschleifen? Wer entscheidet bei Zielkonflikten?



Das ist Organisationsentwicklung im besten Sinne: nicht abstrakt, sondern als handfeste Verantwortungslogik.

3) Spannungsfelder sichtbar und bearbeitbar machen

Internationale Programme tragen typische Spannungen in sich:

- zentrale Standards vs. regionale Autonomie
- operative Auslastung vs. Lernzeit
- fachliche Exzellenz vs. didaktische Professionalität
- Geschwindigkeit vs. Qualität

Ich spreche diese Spannungen offen an, nicht um Konflikte zu erzeugen, sondern um Entscheidungen zu ermöglichen: Was ist nicht verhandelbar? Wo ist Anpassung ausdrücklich erwünscht? Welche Leitplanken braucht es, damit regionale Teams verantwortlich handeln können?

Diese Vorarbeit kann manchmal wirken, als ob sie den Prozess verlangsamt. Sie spart aber in der Umsetzung Zeit, weil Missverständnisse nicht erst während des Programms eskalieren.

Standards, die Orientierung geben, und regionale Realität, die ernst genommen wird

In internationalen Projekten ist regionale Realität kein Stör-, sondern ein Erfolgsfaktor. Lokale Trainer/-innen wissen, wie Lernen vor Ort tatsächlich funktioniert: welche Beispiele greifen, welche Begriffe anschlussfähig sind, welche Formate akzeptiert werden und wo die Arbeitsrealität gut gemeinte Konzepte zuverlässig aushebelt.

„In internationalen Projekten ist regionale Realität kein Stör-, sondern ein Erfolgsfaktor.“

Meine Aufgabe ist es, diese lokale Expertise nicht nur „abzuholen“, sondern strukturell zu integrieren. Das gelingt, wenn Standards als Orientierung gebaut werden, nicht als Einschränkung. Konkret heißt das:



Carsten Deters
Inhaber und Geschäftsführer

Carsten Deters & Partner –
Quality in Training

www.quality-in-training.com



- Qualitätskriterien klar benennen: Was muss überall gleich sein [z. B. Lernziel-Logik, didaktische Prinzipien, Dokumentationsstandard, Trainingsmaterialien]?
- Gestaltungsspielräume definieren: Was darf regional angepasst werden [z. B. Beispiele, Übungsfälle, Reihenfolge von Bausteinen, kulturelle Moderationsformen]?
- Rollen klären: Wer übersetzt Standards in die regionale Praxis? Wer entscheidet bei Abweichungen? Wer sammelt Learnings und entwickelt Standards weiter?

So entsteht keine starre Standardisierung, sondern ein belastbarer Rahmen: zuverlässig genug, um Qualität zu sichern, flexibel genug, um vor Ort zu funktionieren.

Austausch ist kein Add-on: Community entsteht nicht zufällig

Ein Effekt, der in vielen Qualifizierungsprojekten zunächst nicht als offizielles Ziel benannt wird, der aber über Erfolg oder Misserfolg entscheidet: Es bildet sich (oder eben nicht) ein funktionierendes internes Trainer/-innen-Netzwerk.

Ich habe in der Praxis oft gesehen: Ohne bewusst gestalteten Austausch bleibt Wissen in Regionen stecken, Qualität driftet auseinander, Doppelarbeit entsteht, und neue Kolleginnen und Kollegen werden langsamer angelernt. Umgekehrt entsteht enorme Wirksamkeit, wenn Austausch nicht dem Zufall überlassen wird.

Darum gestalte ich Austauschformate bewusst als Teil der Lernarchitektur und gleichzeitig als Teil der Organisationsentwicklung:

- Regelmäßige Formate mit klarer Logik (nicht „wenn Zeit ist“)
- Strukturierte Themen: Standards, Transferhürden, „Best Practices“, Qualitätsfragen
- Verantwortlichkeiten: Wer treibt welche Themen? Wer moderiert? Wer dokumentiert?
- Räume für Reflexion: Was funktioniert, was behindert, was muss angepasst werden?

Community lässt sich nicht verordnen. Sie entsteht, wenn Struktur, Haltung und Führung zusammenkommen. Austausch ist dabei nicht „nice to have“, sondern ein Stabilitätsfaktor für Skalierung.

Qualität sichtbar machen: Warum eine externe Instanz den Unterschied machen kann

Gerade in internationalen Kontexten wird Qualität schnell zur Interpretationsfrage. Was heißt „professionelles Training“ in Land A vs. Land B? Was gilt als guter Standard, was ist nur Gewohnheit? Welche Kompetenzen sollen nachweisbar sein?

An dieser Stelle nutze ich bewusst die Zusammenarbeit mit einer externen Qualitätssicherung, konkret als Kooperationspartner mit der Personenzertifizierungsstelle PersCert TÜV von TÜV Rheinland. Mir geht es dabei nicht um ein Zertifikat als „Aushängeschild“, sondern um drei sehr praktische Effekte:

- Vergleichbarkeit: Kompetenzen und Prüfungslogik werden transparent – über Standorte hinweg.
- Verbindlichkeit: Qualität wird nicht nur behauptet, sondern anhand klarer Kriterien geprüft.
- Wertschätzung: Ein externer Abschluss signalisiert: Diese Rolle ist anspruchsvoll und wird ernst genommen.

In der Kooperation schafft eine externe Instanz außerdem Klarheit dort, wo es intern schnell politisch wird: Welche Mindeststandards gelten? Welche Nachweise sind erforderlich? Wie sieht eine saubere Dokumentation aus? Das entlastet Diskussionen – und erhöht die Akzeptanz, weil der Rahmen nicht als „internes Machtspiel“ wahrgenommen wird.

Was nachhaltige Kooperation am Ende leistet

Wenn sowohl nationale als auch internationale Trainerqualifizierung nachhaltig werden soll, ist sie aus meiner Sicht kein reines Qualifizierungsformat. Sie ist ein Implementierungsprojekt. Und Kooperation ist dabei nicht der Rahmen – sondern die Arbeit.

Ich erkenne tragfähige Kooperationen daran, dass drei Dinge konsequent geklärt und gestaltet werden:

- 1) Rollen und Verantwortung sind eindeutig, insbesondere im Transfer. Trainer/-innen werden nicht allein gelassen und die Organisation schafft Voraussetzungen.
- 2) Standards und regionale Realität sind bewusst verbunden. Gemeinsame Prinzipien geben Orientierung; regionale Anpassung ist erlaubt und strukturiert.
- 3) Austausch ist gestaltet und Qualität wird sichtbar abgesichert.

Netzwerkformate sind Teil der Lösung und eine qualitätssichernde Institution schafft Vergleichbarkeit und Verbindlichkeit.

Entscheidend ist, dass Kooperation nicht beim Zusammenbringen von Partnern endet, sondern in der Umsetzung strukturiert wird.

Wenn diese Elemente stehen, resultiert mehr als ein gelungenes Programm: Es entsteht eine robuste Trainingsorganisation, die Standards leben kann, lokale Verantwortung stärkt und Lernkultur dauerhaft verankert.

Trainerqualifizierung als strategische Führungsaufgabe

Die Qualifizierung von Ausbildungspersonal ist eine strategische Entscheidung. Sie verlangt Klarheit darüber, wie Organisation, Qualifizierung und Qualität zusammenspielen, und sie braucht Kooperation über Bereiche, Standorte und externe Partner hinweg. Entscheidend ist, ob das Unternehmen Qualifizierung als kurzfristige Intervention betrachtet oder als Bestandteil nachhaltiger Kompetenzentwicklung. Dafür bedarf es sichtbarer Verantwortung: Prioritäten, Ressourcen und klare Erwartungen, damit wirksames Training nicht nur im Trainingsraum entsteht, sondern im Arbeitsalltag wirksam wird.

Wo diese Verantwortung klar übernommen wird, wird Trainerqualifizierung zum stabilen Hebel für nachhaltige Leistungsfähigkeit.



Internationale Geschäfts- partner – Ihr Schlüssel zur erfolgreichen Markt- erschließung?

Die strategische Entscheidung für oder gegen eine Zusammenarbeit mit Partnern muss sorgfältig abgewogen werden.

Thorsten Körner

Mit Absicht habe ich den Titel dieses Artikels als Frage formuliert. Denn schon jetzt muss ich aus 20-jähriger Erfahrung im Didaktik-Geschäft sagen: Eine simple und pragmatische Antwort kann – und darf – ich leider nicht liefern.

Warum dem so ist? Weil jedes Land, jedes Unternehmen, jeder Partner unterschiedlich ist. Doch keine Bange, Sie werden nach dem Lesen nicht leer ausgehen. Ich möchte versuchen, relevante Kriterien einer Partner-Beziehung aufzulisten und Ihnen so die notwendigen Werkzeuge an die Hand zu geben, um eigenständig eine Analyse durchzuführen und – so hoffe ich – auch eine sinnvolle Entscheidung bezüglich einer Partnerschaft treffen zu können.

Vorweg: Kein Zweifel – Partner sind nützlich, um Märkte zu erschließen, vor allem wenn man beispielsweise nicht den ausreichenden (oder ggf. gar keinen) lokalen Footprint besitzt bzw. nicht vorhat, sich dort niederzulassen, solange nicht klar ist, welches Potenzial der Markt birgt. Partner kennen das Land, die Mentalität und somit auch Geschäftsmethoden, die wir Europäer/-innen möglicherweise nicht im Repertoire haben.

Aber es gibt noch andere relevante Argumente, die für eine **Partnerschaft im Ausland** sprechen:

- **Markterschließungsgeschwindigkeit:** Partner bieten sofortigen Zugang zu bestehenden Kundenstämmen, was ideal ist, um schnell neue Märkte zu erschließen und Ihr Geschäft zu skalieren.
- **Kosten & Ressourcen:** Sie vermeiden die hohen Kosten für die Einstellung, Schulung und Verwaltung eines internen Vertriebsteams sowie den Aufbau von Logistik- und Lagerinfrastruktur.
- **Expertise & Fokus:** Sie können von den speziellen lokalen Marktkenntnissen, bestehenden Beziehungen und der Vertriebsexpertise des Partners profitieren.
- **Logistik:** Zwischenhändler kümmern sich um die komplexen Aspekte von Transport, Lagerhaltung und Bestandsmanagement, was die operative Belastung für Ihr Unternehmen reduziert.

Aber: Sind Sie sicher, dass Partner für das Thema „Bildung“ mit der gleichen Leidenschaft eintreten wie Ihr Unternehmen? Wird Ihr Partner für Ihre Bildungslösung „kämpfen“?

Hier einige Argumente, die für einen direkten Marktauftritt sprechen:

- **Rentabilität:** Indem Sie keinen Zwischenhändler einschalten, behalten Sie den vollen Gewinn aus jedem Verkauf, was zu einer höheren Gesamtrentabilität pro Einheit führt.
- **Marke & Kundenbeziehung:** Der Direktvertrieb ermöglicht es Ihnen, die gesamte „Customer Journey“ zu steuern, eine konsistente Markenbotschaft zu gewährleisten und starke, loyale Kundenbeziehungen aufzubauen.
- **Risiko:** Sie sind für Ihren Erfolg voll verantwortlich und hängen nicht von externen Faktoren (z. B. der Effektivität des Partners) ab.

Was nun?

Viele erfolgreiche Unternehmen setzen eine hybride oder duale Vertriebsstrategie ein. Dieser Ansatz ermöglicht es,

- unterschiedliche Kundensegmente zu bedienen: Sie könnten ein Direktvertriebsteam für große, wichtige Kunden einsetzen, die einen beratenden Ansatz erwarten bzw. benötigen, während Sie Partner nutzen, um kleinere Kunden oder einen breiteren Markt zu erreichen.
- Kontrolle und Reichweite auszubalancieren: Pflegen Sie direkte Beziehungen (und erreichen Sie hohe Margen) bei Schlüsselkunden, während Sie gleichzeitig von der breiten Marktabdeckung durch Partner profitieren.

Der Erfolg in einem indirekten Modell hängt stark davon ab, dass Sie Ihre Partner als echte Erweiterungen Ihres Unternehmens behandeln. Dies bedeutet:

- Wählen Sie Partner, deren Markenwerte und Ziele mit Ihren eigenen übereinstimmen.
- Statten Sie Partner mit profundem Produktwissen und Vertriebsfähigkeiten aus. Bosch Rexroth bietet beispielsweise eigene Schulungsprogramme für die Partner an, um sicherzustellen, dass ihre Kompetenzen den Branchenstandards entsprechen.
- Stellen Sie Partnern Marketingmaterialien, technischen Support und klare, offene Kommunikationswege zur Verfügung, um Vertrauen und gemeinsamen Erfolg zu fördern.



Thorsten Körner
International Sales & Partner Support

Bosch Rexroth AG

www.boschrexroth.com

rexroth
A Bosch Company

Eine erfolgreiche internationale Partnerschaft hängt von einer eindeutig formulierten, gut ausgearbeiteten Vereinbarung, gegenseitigem Respekt und einem tiefen Verständnis der kulturellen und geschäftlichen Landschaft des Partners ab, um die Herausforderungen zu meistern und die Vorteile der globalen Zusammenarbeit zu nutzen.

„Der Erfolg in einem indirekten Modell hängt stark davon ab, dass Sie Ihre Partner als echte Erweiterungen Ihres Unternehmens behandeln.“

Innerhalb der Bosch Rexroth Academy bieten wir drei verschiedene Typen von Certified-Excellence-Partner-Trainings an: Distribution (Weiterverkauf unseres Didaktik-Portfolios), Integration (Einbau unserer Produkte in komplexere Lösungen) und Training (Know-how-Multiplikator). Ohne internationale Geschäftspartner wären wir in vielen Ländern nicht handlungsfähig. In anderen haben wir hingegen den wirtschaftlichen Durchbruch durch den Direktvertrieb erzielt.

„Eine erfolgreiche internationale Partnerschaft hängt von einer eindeutig formulierten, gut ausgearbeiteten Vereinbarung, gegenseitigem Respekt und einem tiefen Verständnis der kulturellen und geschäftlichen Landschaft des Partners ab, um die Herausforderungen zu meistern und die Vorteile der globalen Zusammenarbeit zu nutzen.“

Die Entscheidung, mit internationalen Geschäftspartnern zusammenzuarbeiten, hat strategische Bedeutung und muss sorgfältig abgewogen werden. Das Potenzial für Wachstum, Innovation und Marktzugang ist beträchtlich, geht jedoch mit Risiken einher, die mit kulturellen Konflikten, Kontrollverlust und anderer Herausforderungen verbunden sind. Es liegt bei Ihnen, die richtige Entscheidung für Ihr Unternehmen zu treffen. Viel Erfolg dabei!



Wissenstransfer im Handwerk über Berufsbildungs- partnerschaften

Das Handwerk steht bereit, mit seiner Leidenschaft und seinem Pragmatismus die deutsche Regierung bei den Zielen der entwicklungspolitischen Zusammenarbeit zu unterstützen.

Frank Tischner



Frank Tischner
Hauptgeschäftsführer

**Kreishandwerkerschaft
Steinfurt Warendorf**

www.kh-st-waf.de



**Kreishandwerkerschaft
Steinfurt Warendorf**

Keine Frage: Service und Dienstleistungen für die Innungen und ihre Mitgliedsbetriebe stehen genauso wie die Durchführung der überbetrieblichen Unterweisungen für die Auszubildenden im Handwerk und die Organisation und Durchführung von Zwischen- und Gesellenprüfungen im Mittelpunkt des Aufgabenbereichs einer Kreishandwerkerschaft. Das ist bei uns in der Kreishandwerkerschaft Steinfurt Warendorf nicht anders.

Dass die Tätigkeiten einer Kreishandwerkerschaft allerdings nicht auf diese Felder beschränkt sein müssen, stellen wir seit 2014 unter Beweis. Es ist eine gute Tradition im Handwerk, den Blick über enge Regionsgrenzen hinaus zu richten. Dabei denke ich unter anderem an die als Walz bekannte Handwerksgesellenwanderschaft, die in Deutschland sogar zum von der UNESCO anerkannten immateriellen Kulturerbe gehört. Die Walz ermöglicht es Handwerksgesellen, an anderen Orten Neues in ihren jeweiligen Berufen zu lernen. Gerade in Zeiten, als es noch keine gedruckten Lehrbücher oder gar Recherchemöglichkeiten im Internet gab, kam es so zu einem lebendigen Austausch von Wissen. Bis zur Industrialisierung war die Walz sogar Voraussetzung, um Meister werden zu können. Aber auch in der modernen Welt profitierten Handwerksgesellen von der Walz und der Erfahrung, anstehende Herausforderungen bewältigen zu können.

Die Idee des Wissenstransfers steht auch im Zentrum der Berufsbildungspartnerschaften, die die Kreishandwerkerschaft Steinfurt Warendorf seit 2015 im Auftrag der Bundesregierung durchführt. Mit Langzeitexperten und regelmäßigen Einsätzen von Kurzzeitexperten unterstützen wir TVET-Colleges, staatliche Institutionen und auch Ministerien vor Ort. Das geschieht nicht mit dem Wissen, alles besser zu können, sondern als Partner auf Augenhöhe. Diese gelebte Partnerschaft macht Berufsbildungspartnerschaften aus.

Auch wir lernen bei unseren Einsätzen immer wieder dazu. Noch mehr aber profitieren die Partner in anderen Regionen der Welt. Die Organisation der Berufsausbildung im dualen System von Schule und Ausbildungsbetrieb ist vielerorts unbekannt. Auch deshalb sind die Förderung der Zusammenarbeit im Bereich der Bildung mit der lokalen Wirtschaft sowie die Netzwerkarbeit mit Unternehmensverbänden und den Bildungsinstitutionen wichtige Säulen dieser Partnerschaften, die mit überschaubaren Kosten die verfasste Privatwirtschaft vor Ort stärken und nebenbei zu einem positiven Deutschland-Bild beitragen.



Umso bedauerlicher ist es, dass gerade die Expertise des Handwerks in den jüngsten Vergabeentscheidungen nur minimal berücksichtigt wurde. In der jüngsten Auswahlrunde beispielsweise haben von insgesamt 64 eingereichten BBP-Skizzen nur vier einen Zuschlag bekommen – davon gerade einmal einer mit 50-prozentiger Beteiligung einer Handwerksorganisation. Setzt sich dieses Vorgehen auch in Zukunft fort, steht zu befürchten, dass die Handwerksorganisationen, für die Maßnahmen wie Berufsbildungspartnerschaften oder Kammer- und Verbandspartnerschaften naturgemäß nicht zum Kerngeschäft gehören, sondern die diese wie dargestellt vielfach als Ausdruck globaler

Verantwortung sehen, ihr Engagement zukünftig zurückfahren oder ganz einstellen müssen und dementsprechend perspektivisch umfangreiche Expertise auf deutscher Seite wegbricht. Denn bei allem Bewusstsein für globale Verantwortung steht auch außer Frage, dass das internationale Engagement keine großen Löcher in das Budget der engagierten Organisationen reißen darf. Das Handwerk steht bereit, mit seiner Leidenschaft und seinem Pragmatismus die deutsche Regierung bei den Zielen der entwicklungspolitischen Zusammenarbeit zu unterstützen. Dies gelingt aber nur, wenn auch die Wertschätzung für die Leidenschaft, die in diese Projekte fließt, bei der Projektbewilligung spürbar bleibt.

TÜV SÜD und IREB: Globale Standards im Requirements Engineering stärken

In der heutigen, globalisierten Wirtschaft sind international anerkannte Zertifizierungen entscheidend für Qualität, Vertrauen und Wettbewerbsfähigkeit. Die deutsche Berufsbildung genießt weltweit ein sehr hohes Ansehen und der Export dieser Expertise stärkt die globale Bildungslandschaft. Personenzertifizierungen schaffen dabei Konsistenz über Ländergrenzen hinweg und bieten Unternehmen wie Fachkräften einen klaren Mehrwert. Requirements Engineering (RE) bezeichnet die systematische Erfassung, Analyse und Verwaltung von Anforderungen, um erfolgreiche Projekte und hochwertige Ergebnisse sicherzustellen. Die Partnerschaft zwischen TÜV SÜD und dem International Requirements Engineering Board (IREB) ist mehr als eine geschäftliche Vereinbarung – sie ist ein klares Bekenntnis zur Förderung der globalen Berufsbildung und zur Erhöhung und Sicherstellung globaler Kompetenzstandards im RE.

Robert Szabo und Stan Bühne



Das IREB definiert die globalen Standards für Fachkräfte im RE. TÜV SÜD übernimmt als unabhängige Zertifizierungsstelle die neutrale Prüfung und Validierung von RE-Professionals auf der Basis dieser IREB-Standards. Unsere Partnerschaft erweitert den Zugang zu anerkannten RE-Zertifizierungen und ermöglicht es Organisationen weltweit, Expertise und vorhandene Kompetenzen nachzuweisen, Risiken zu reduzieren und komplexe Projekte erfolgreich umzusetzen. Entsprechend der Mission *Mehr Wert. Mehr Vertrauen* unterstützt TÜV SÜD das internationale Geschäftswachstum und stärkt den Ruf deutscher Expertise bei der Gestaltung globaler Erfolgsbeispiele.

Warum diese Partnerschaft wichtig ist

IREB ist eine Non-Profit-Organisation, die 2006 gegründet wurde und sich zum Ziel gesetzt hat, international anerkannte Standards für Requirements Engineering zu etablieren. Das Flaggschiff-Zertifikat, Certified Professional for Requirements Engineering (CPRE), ist zu einem Maßstab für Qualität und Kompetenz in diesem Bereich geworden. Mit über 90.000 zertifizierten Fachleuten und Prüfungen in 13 Sprachen hat IREB eine solide Grundlage für die weltweite Einführung geschaffen.

TÜV SÜD bringt jahrzehntelange Erfahrung in der beruflichen Weiterbildung und Zertifizierung sowie ein globales Netzwerk mit, das sich über Europa, Asien und Amerika erstreckt. Durch die Zusammenarbeit wollen wir CPRE-Zertifizierungen zugänglich machen und sicherstellen, dass Organisationen auf qualifizierte Expertinnen und Experten vertrauen können, um Projekte termingerecht und im vorgesehenen Umfang umzusetzen.



Robert Szabo, M.Ed.
International Business
Development Manager

TÜV SÜD

www.tuvsud.com/akademie



Stan Bühne
Managing Director

IREB GmbH

www.ireb.org



Zusammenarbeit für ein gemeinsames Ziel

Die Partnerschaft wird von einer gemeinsamen Vision getragen: Fachkräfte und Organisationen durch standardisierte, hochwertige Schulungen und Zertifizierungen zu stärken. Gemeinsam verpflichten sich TÜV SÜD und IREB zu:

- Ausbau der globalen Reichweite für CPRE-Zertifizierungen
- Unterstützung der Branchenbedürfnisse mit lokalisierten Schulungs- und Prüfungsdiensten.

Im Rahmen dieser Zusammenarbeit stellt IREB den Prüfungsrahmen sowie die geltenden Vorschriften und Qualitätsstandards bereit. TÜV SÜD übernimmt als Zertifizierungsstelle die Verantwortung für den Vertrieb und das Marketing, angepasst an die jeweiligen lokalen Märkte. Darüber hinaus kümmert sich TÜV SÜD um die Prüfungsverwaltung und die Kommunikation mit den Teilnehmenden, stellt Zertifikate aus und übernimmt die Rechnungsstellung. Zusätzlich schließt TÜV SÜD Verträge mit Schulungspartnern ab, um eine reibungslose Durchführung der Prüfungen zu gewährleisten.

„Die Partnerschaft wird von einer gemeinsamen Vision getragen: Fachkräfte und Organisationen durch standardisierte, hochwertige Schulungen und Zertifizierungen zu stärken.“

Diese Aufgabenteilung stellt sicher, dass beide Organisationen ihre Stärken optimal einbringen – IREB bei der Definition von globalen Standards für Personen, die im Bereich RE tätig sind, und TÜV SÜD als eine der weltweit führenden Organisationen im Bereich „Testing, Inspection and Certification“ mit operativer Exzellenz und langjähriger Erfahrung in der Zertifizierung von Fachkräften.

Nach Pilotprojekten in der Schweiz, Indien und China wurde das Angebot ab 2026 auch auf die USA ausgeweitet. Damit positionieren wir die TÜV SÜD Akademie als globalen Akteur, der Innovation, Qualität und Vertrauen in der beruflichen Bildung vorantreibt. Gemeinsam mit IREB gestalten wir die Zukunft des Requirements Engineering – und leisten einen direkten Beitrag zur internationalen Geschäftsentwicklung der Bildungswelt.

IMPRESSUM

xPORT – Das iMOVE-Exportmagazin

11. Jahrgang, Heft 1/2026, April/Mai 2026
Redaktionsschluss: 26.02.2026

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Arbeitsbereich iMOVE: Training – Made in Germany
Friedrich-Ebert-Allee 114–116, 53113 Bonn

Redaktion

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

Gestaltung

Andrea Wendeler

Copyright

Auszug/Nachdruck bei Nennung der
Quelle gestattet.

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

ISSN 2367-2145

Erscheinungsweise zweimal jährlich

Bildnachweise

Igor Suka/istockphoto.com, Cover;
lovro77/istockphoto.com, S. 2;
Georg Rolshoven/iMOVE, S. 3;
studio-fi/istockphoto.com, S. 4–5;
studio-fi/istockphoto.com, S. 6;
ljubaphoto/istockphoto.com, S. 9;
Jonathan Post, S. 11;
RealPeopleGroup/istockphoto.com, S. 13;
dmitrydesigner/AdobeStock, S. 14/15;
InfiniteFlow/AdobeStock, S. 18;
NoSystem images/istockphoto.com, S. 21;
vitranc/stockphoto.com, S. 23;
tashechka/AdobeStock, S. 24/25.



www.imove-germany.de

iMOVE ist eine Initiative vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ)



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

bibb**** Bundesinstitut für
Berufsbildung