

Ausgabe 2 | 2026

xPORT

Das iMOVE-Exportmagazin

Schwerpunktthema:

Internationale Fachkräfte entwickeln – Wie Bildungsexport die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie im Ausland steigert

iMOVE®
TRAINING – MADE IN GERMANY



xPORT Inhalt

03 *Editorial*

04 **Nachhaltiger Bildungsexport durch lokale Kompetenzstrukturen**
von Yasemin Sahin, IEC – International Education Centers GmbH

12 **Deutsche Technologiekompetenz mit lokalen Talenten verbinden**
von Lei Cheng, Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG

18 **Fachkräftequalifizierung als Grundbaustein der globalen Mobilität**
von Thorsten Körner, Bosch Rexroth AG

23 **„Erfolg sollte nicht an der Anzahl der umgesetzten Projekte gemessen werden, sondern vor allem an deren langfristigen Auswirkungen auf die Menschen."**
Interview mit S. E. Dilshod Akhatov, Botschafter der Republik Usbekistan in Deutschland

28 **25 Fakten - was Sie über iMOVE wissen sollten**

33 **Globale Fachkräfte mobilisieren**
von Dr. Nader Imani, Festo Didactic SE

38 **Der Arbeitsplatz wird zur Fachkräfteschule**
von Tobias Göcke, SupraTix GmbH

42 **Lehrkräfte qualifizieren, Fachkräfte stärken**
von Gabriele Hoff-Nabhani und Renuka Panchpor, telc gGmbH

47 **Bildungsexport als strategischer Erfolgsfaktor deutscher Unternehmen**
von Hans-Peter Lämmle, CONSULTANT-NET Unternehmensberatung GmbH

55 *Impressum*

25 JAHRE iMOVE



Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

Fachkräfte sind ein zentraler Erfolgsfaktor für die deutsche Wirtschaft – nicht nur im Inland, sondern auch bei den Niederlassungen deutscher Unternehmen in aller Welt. Bei ihrer Fachkräfteentwicklung unterstützt sie die deutsche Bildungsexportbranche und sichert den Firmen mit der Entwicklung junger und ambitionierter Talente einen internationalen Wettbewerbsvorteil.

In der aktuellen Ausgabe von xPORT erläutern die Autorinnen und Autoren aus unserem iMOVE-Netzwerk ihr Vorgehen bei der Rekrutierung und Qualifizierung von lokalen Mitarbeitenden. Dabei verfolgen Sie nachhaltige und partnerschaftliche Ansätze, die sowohl die wirtschaftlichen Interessen Deutschlands als auch die Entwicklungsperspektiven der Partnerländer berücksichtigen. Professionelle Aus- und Weiterbildungsprogramme sowie standardisierte Prüfungs- und Zertifizierungssysteme stellen sicher, dass deutsche Unternehmens- und Kompetenzstandards international einheitlich umgesetzt werden. Die zusätzliche Dimension der Fachkräftemobilität wird vielfach durch die frühzeitige Integration von Sprachkompetenzen und interkulturellen Fähigkeiten integriert.

Um Bildungserfolge langfristig umzusetzen, sind dauerhaft nutzbare Qualifizierungsstrukturen das Ziel. Sie reichen vom Aufbau hybrider Lernarchitekturen und KI-gestützter Bildungsplanungsinstrumente über die Einrichtung von Kompetenzzentren vor Ort bis zur didaktischen Stärkung lokaler Ausbilder/-innen, die ihre Lernangebote gezielt an die Erfahrungswelt der Teilnehmenden anpassen können und damit den nachhaltigen Kompetenzerwerb fördern. Bildungsexport wird so zu einem strategischen Erfolgsfaktor deutscher Industriepolitik: Er stärkt die internationale Wettbewerbsfähigkeit, erhöht die Produktionsqualität vor Ort, bindet Mitarbeitende und fördert die wirtschaftliche Entwicklung der ausländischen Märkte.

Allen Bildungsanbietern, die in ihren Artikeln und den Interviews ihre Strategien vorgestellt haben, gilt unser herzlicher Dank.

In der nächsten Ausgabe von xPORT widmen wir uns den Kooperationsmöglichkeiten der Bildungswirtschaft mit den Akteuren der Entwicklungszusammenarbeit. Deutsche Bildungsanbieter liefern in vielen Projekten die notwendige Expertise. Wie unterscheiden sich die Rahmenbedingungen dieser öffentlich geförderten Programme von rein kommerziellen Projekten? Wie funktionieren erfolgreiche Partnerschaften, praktische Umsetzungsstrategien und innovative Ansätze, um Berufsbildungsvorhaben für internationale Partner erfolgreich zu realisieren und den Bildungsanbietern gleichzeitig neue Märkte zu erschließen?

Verfügen Sie über Erfahrungen zu diesem Thema und möchten Sie in unserem Magazin xPORT 1/2027 mit dem Titel „Synergien statt Wettbewerb – Wie Bildungswirtschaft und Entwicklungszusammenarbeit einander nützen" darüber berichten? Dann laden wir Sie herzlich dazu ein und freuen uns über Autoren- und Interviewbeiträge gleichermaßen. Ihre Zusage nehmen wir gern bis Anfang Januar 2027 entgegen. Kontaktieren Sie einfach Ihre Ansprechpartnerin Silvia Niediek aus unserem iMOVE-Team.

Schließlich möchten wir uns an dieser Stelle anlässlich unseres diesjährigen 25-jährigen Bestehens sehr herzlich bedanken – nicht nur bei allen Gratulantinnen und Gratulanten, sondern bei unserem gesamten Anbieter- und Partner-Netzwerk. Mit Ihrer fortwährenden Unterstützung und Ihrer freundlichen Wertschätzung über mittlerweile ein Vierteljahrhundert inspirieren und ermutigen Sie uns, unser Engagement für den deutschen Berufsbildungsexport auch in Zukunft unermüdlich fortzusetzen.

In vertrauensvoller Partnerschaft mit Ihnen wird es uns weiterhin gelingen, neue Zugänge zu internationalen Bildungsmärkten zu schaffen und bereits bestehende grenzüberschreitende Kooperationen zu intensivieren und zu vertiefen.

Wir hoffen, dass Sie die Lektüre der vorliegenden Ausgabe von xPORT anregend finden, und sind jederzeit dankbar für Ihr Feedback.

K. Faenger

Kristine Faenger
Arbeitsbereichsleitung „iMOVE: Training – Made in Germany"
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Nachhaltiger Bildungsexport durch lokale Kompetenzstrukturen

Ein Wettbewerbsvorteil für Unternehmen entsteht dort, wo Know-how, Qualitätsverständnis und berufliche Handlungskompetenz der Mitarbeitenden dauerhaft im Unternehmen verankert sind.

Yasemin Sahin





Deutschland gehört seit Jahrzehnten zu den führenden Exportnationen der Welt. Das Gütesiegel „Made in Germany“ steht international für Qualität, Innovationskraft und technologische Exzellenz. Deutsche Unternehmen sind heute mit Produktionsstandorten, Entwicklungszentren, Servicegesellschaften und Vertriebsniederlassungen auf nahezu allen Kontinenten vertreten. Millionen Menschen arbeiten weltweit für deutsche Unternehmen – oftmals außerhalb Deutschlands und unter völlig unterschiedlichen wirtschaftlichen, sprachlichen und kulturellen Rahmenbedingungen.

Die internationale Wettbewerbsfähigkeit dieser Unternehmen wird häufig mit modernster Technologie, hochwertigen Produkten und effizienten Produktionsprozessen erklärt. Diese Faktoren bleiben zweifellos entscheidend. Gleichzeitig zeigt sich jedoch zunehmend, dass nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg weit stärker von einem Faktor abhängt, der oftmals weniger sichtbar ist: den Kompetenzen der Menschen, die diese Technologien täglich anwenden, weiterentwickeln und verantworten.

Maschinen lassen sich weltweit kaufen. Produktionsverfahren können übernommen werden. Der eigentliche Wettbewerbsvorteil entsteht dort, wo Wissen, Qualitätsverständnis und berufliche Handlungskompetenz dauerhaft im Unternehmen verankert sind. Genau an dieser Stelle gewinnt der deutsche Bildungsexport eine strategische Bedeutung, die weit über klassische Bildungsprojekte hinausgeht.

Bildung als Bestandteil internationaler Unternehmensstrategien

Während in Deutschland häufig über den Fachkräftemangel im Inland diskutiert wird, stehen deutsche Unternehmen im Ausland vor einer anderen, aber ebenso entscheidenden Herausforderung: Sie benötigen qualifizierte Mitarbeitende, die nach deutschen Qualitätsmaßstäben arbeiten können und gleichzeitig die regionalen Gegebenheiten kennen.

Die Anforderungen reichen dabei weit über rein fachliche Kenntnisse hinaus. Benötigt werden Mitarbeitende, die deutsche Qualitätsstandards verstehen, Arbeitsschutzvorgaben umsetzen, technische Dokumentationen nachvollziehen, digitale Prozesse anwenden, systematisch Probleme lösen und die Unternehmenskultur deutscher Unternehmen verinnerlichen.

Diese Kompetenzen entstehen nicht automatisch – sie müssen entwickelt werden. Genau hierin liegt die eigentliche Stärke deutscher Bildungsexporteure. Deutschland verfügt mit seinem dualen Berufsbildungssystem, seiner langjährigen Weiterbildungskompetenz und seinen zertifizierten Bildungsanbietern über international anerkannte Qualitätsstandards. Dieses Know-how kann weit über die Landesgrenzen hinaus einen entscheidenden Beitrag zur Entwicklung internationaler Fachkräfte leisten. Bildung wird damit selbst zu einem strategischen Wettbewerbsfaktor deutscher Unternehmen.

IHKs und AHKs als Brückenbauer im internationalen Bildungsexport

Damit deutscher Bildungsexport sein volles Potenzial entfalten kann, bedarf es jedoch einer noch stärkeren Vernetzung aller beteiligten Akteure. Neben den Unternehmen und den qualitätsgesicherten Bildungsexporteuren kommt dabei den Industrie- und Handelskammern (IHKs) sowie den Auslandshandelskammern (AHKs) eine Schlüsselrolle zu.

Als etablierte Ansprechpartner der deutschen Wirtschaft verfügen sie über ein tiefes Verständnis der regionalen Wirtschaftsstrukturen und stehen in engem Austausch mit deutschen Unternehmen im In- und Ausland. Diese Position ermöglicht es ihnen, den tatsächlichen Qualifizierungsbedarf deutscher Unternehmen frühzeitig zu erkennen und systematisch zu erfassen.

Gemeinsam mit den deutschen Industrie- und Handelskammern könnten Bedarfsanalysen entwickelt werden, die aufzeigen, welche Berufsprofile, Qualifikationen, Sprachkompetenzen oder technischen Zusatzqualifikationen an den jeweiligen Auslandsstandorten benötigt werden. Die Auslandshandelskammern wiederum könnten diese Bedarfe mit den wirtschaftlichen und bildungspolitischen Rahmenbedingungen der jeweiligen Partnerländer verknüpfen und geeignete regionale Partner identifizieren.

Auf dieser Grundlage könnten zertifizierte deutsche Bildungsexporteure passgenaue Qualifizierungsprogramme entwickeln und umsetzen. Dadurch entstünde eine strukturierte Zusammenarbeit, in der Unternehmen ihren konkreten Fachkräftebedarf definieren, IHKs und AHKs als koordinierende Brücke zwischen Wirtschaft und Bildungsakteuren fungieren und Bildungsträger die fachliche und didaktische Umsetzung übernehmen.

Ein solches Netzwerk würde nicht nur die Qualität internationaler Bildungsprojekte erhöhen, sondern auch Doppelstrukturen vermeiden, Ressourcen effizienter einsetzen und den deutschen Bildungsexport strategisch weiterentwickeln. Gleichzeitig könnten nachhaltige Bildungs- und Kompetenzzentren in den Partnerländern entstehen, die langfristig sowohl die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen als auch die wirtschaftliche Entwicklung der jeweiligen Regionen stärken.

Bildungsexport bedeutet mehr als Wissen zu vermitteln

Lange wurde Bildungsexport häufig mit der Durchführung einzelner Seminare oder kurzfristiger Schulungsmaßnahmen gleichgesetzt. Heute geht es um deutlich mehr.

Erfolgreicher Bildungsexport bedeutet nicht, lediglich Wissen von Deutschland in andere Länder zu übertragen. Er bedeutet vielmehr, gemeinsam mit Unternehmen nachhaltige Qualifizierungsstrukturen aufzubauen, die dauerhaft funktionieren und sich eigenständig weiterentwickeln können.

Dabei geht es nicht ausschließlich um die Vermittlung technischer Kompetenzen. Ebenso wichtig sind Themen wie Qualitätsmanagement, Digitalisierung, Arbeitssicherheit, Kommunikation, Teamarbeit, Führung, Problemlösungskompetenz und kontinuierliche Verbesserungsprozesse. Gerade diese Verbindung aus Fachwissen, Methodik und Qualitätsverständnis macht deutsche Bildungsangebote international so wertvoll.

Die eigentlichen Schlüsselpersonen sitzen häufig nicht im Management

In internationalen Bildungsprojekten richtet sich der Fokus häufig zunächst auf Führungskräfte oder hochqualifizierte Fachkräfte. Sie nehmen an Workshops teil, reisen nach

Deutschland oder werden durch entsandte Expertinnen und Experten geschult.

Über den langfristigen Erfolg eines Unternehmens entscheidet jedoch häufig eine andere Zielgruppe. Es sind die weiblichen und männlichen Meister, Vorarbeiter, Maschinenbediener, Servicetechniker, Schichtführer sowie die zahlreichen Facharbeiterinnen und Facharbeiter der mittleren und operativen Ebene. Sie bilden das Rückgrat jeder Produktion:

- Sie bedienen Maschinen.
- Sie überwachen Qualitätsprozesse.
- Sie dokumentieren Abläufe.
- Sie arbeiten neue Kolleginnen und Kollegen ein.
- Sie geben Wissen täglich weiter.

Gerade diese Beschäftigten prägen letztlich die Qualität eines Unternehmens. Deshalb sollte sich moderner Bildungsexport nicht ausschließlich an Führungskräfte richten, sondern sämtliche Qualifikationsebenen eines Unternehmens einbeziehen. Nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit entsteht dort, wo Wissen alle Ebenen der Organisation erreicht.

Sprache ist weit mehr als Übersetzung

Mit dieser Zielgruppe entstehen zugleich besondere Anforderungen an internationale Bildungsprojekte. Viele Mitarbeitende verfügen über hervorragende praktische Fähigkeiten und langjährige Berufserfahrung. Gleichzeitig unterscheiden sich jedoch Schulbildung, Lernbiografien und Fremdsprachenkenntnisse teilweise erheblich.

Ein erfolgreiches Bildungsprojekt kann deshalb nicht auf der bloßen Übersetzung deutscher Schulungsunterlagen beruhen. Komplexe technische Inhalte müssen sprachlich verständlich, didaktisch angepasst und kulturell nachvollziehbar vermittelt werden.

Es geht nicht ausschließlich um die jeweilige Landessprache. Ebenso wichtig ist die "kulturelle Sprache" eines Landes. Beispiele, Arbeitsabläufe und Kommunikationsformen müssen an die Erfahrungswelt der Teilnehmenden anknüpfen. Erst wenn Menschen Inhalte nicht nur sprachlich verstehen, sondern sie auch in ihren eigenen beruflichen Kontext einordnen können, entsteht nachhaltiger Kompetenzerwerb.

Lokale Kompetenz als Erfolgsfaktor

Neben didaktischen Überlegungen spielt auch die Wirtschaftlichkeit internationaler Bildungsprojekte eine entscheidende Rolle. Selbstverständlich bleibt der Einsatz deutscher Expertinnen und Experten insbesondere bei der Entwicklung von Konzepten oder hochspezialisierten Schulungen unverzichtbar. Für die dauerhafte Qualifizierung größerer Beschäftigtengruppen ist dieses Modell jedoch häufig kostenintensiv. Reise- und Aufenthaltskosten, organisatorischer Aufwand sowie begrenzte Verfügbarkeiten machen eine ausschließlich aus Deutschland gesteuerte Weiterbildung langfristig oftmals wirtschaftlich wenig effizient.

Ein nachhaltigerer Ansatz besteht darin, lokale Kompetenzen systematisch aufzubauen. Erfahrene Fachkräfte, Meister/-innen und Ausbilder/-innen vor Ort kennen nicht nur die Sprache der Mitarbeitenden, sondern auch deren berufliche Realität, kulturelle Besonderheiten und Kommunikationsformen.

Erfolgreicher Bildungsexport bedeutet daher nicht, dauerhaft deutsche Trainer/-innen ins Ausland zu entsenden. Erfolgreicher Bildungsexport bedeutet, lokale Kompetenzzentren aufzubauen.

Werden diese Personen zusätzlich nach deutschen Qualitätsstandards qualifiziert, entsteht eine besondere Verbindung zwischen deutschem Qualitätsverständnis und lokaler Expertise. Das Ergebnis ist nicht ein einzelnes Schulungsprojekt, sondern dauerhaft nutzbare Bildungsstrukturen. Erfolgreicher Bildungsexport bedeutet daher nicht, dauerhaft deutsche Trainer/-innen ins Ausland zu entsenden. Erfolgreicher Bildungsexport bedeutet, lokale Kompetenzzentren aufzubauen.

Ausbildung der Ausbilder/-innen für nachhaltige Multiplikatoren

Ein besonders wirkungsvoller Ansatz besteht darin, erfahrene Fachkräfte zunächst selbst zu qualifizieren. Das in Deutschland seit Jahrzehnten etablierte Prinzip der Ausbildung der Ausbilder/-innen (AdA) bietet hierfür ein hervorragendes Modell. Dabei werden erfahrene Meister/-innen, Vorarbeiter/-innen oder Fachkräfte nicht nur fachlich weitergebildet, sondern gleichzeitig didaktisch darauf vorbereitet, ihr Wissen selbst weiterzugeben und damit als Multiplikatoren innerhalb ihres Unternehmens zu wirken. Dieses Prinzip schafft zahlreiche Vorteile:

- Wissen verbleibt dauerhaft im Unternehmen.
- Neue Mitarbeitende können kontinuierlich eingearbeitet werden.
- Qualitätsstandards werden langfristig gesichert.
- Lokale Fachkräfte übernehmen Verantwortung für die Personalentwicklung.
- Die Abhängigkeit von externen Schulungen sinkt.

Gerade für deutsche Unternehmen mit langfristigen internationalen Standorten entsteht dadurch eine nachhaltige Qualifizierungsstruktur.

Eine Win-win-Situation für Unternehmen und Partnerländer

Gerade hierin liegt die besondere Stärke des deutschen Bildungsexports:

- Partnerländer profitieren vom Aufbau qualifizierter Fachkräfte, moderner Ausbildungsmethoden und langfristiger Bildungsstrukturen.
- Lokale Trainer/-innen werden qualifiziert.
- Neue Karriereperspektiven entstehen.
- Bildungsinstitutionen entwickeln ihre Kompetenzen weiter.
- Unternehmen erhalten besser ausgebildete Mitarbeitende.
- Gleichzeitig sichern deutsche Unternehmen ihre Qualitätsstandards, verkürzen Einarbeitungszeiten und stärken ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit.

Bildungsexport wird dadurch zu einem Instrument nachhaltiger wirtschaftlicher Entwicklung auf beiden Seiten.

Die Rolle zertifizierter deutscher Bildungsexporteure

Deutschland verfügt über zahlreiche zertifizierte Bildungsanbieter, die seit vielen Jahren internationale Qualifizierungsprojekte entwickeln und umsetzen. Ihre Stärke besteht nicht allein in fachlicher Expertise. Sie verbinden pädagogische Kompetenz, Qualitätsmanagement, digitale Lernformate, internationale Projekterfahrung und interkulturelles Verständnis.

Gerade diese Kombination macht sie zu wichtigen strategischen Partnern deutscher Unternehmen im Ausland. Sie entwickeln keine Standardseminare. Sie entwickeln individuelle Qualifizierungsstrategien, die sich an den jeweiligen Unternehmenszielen, regionalen Rahmenbedingungen und den Bedürfnissen der Beschäftigten orientieren. Dadurch leisten sie einen unmittelbaren Beitrag zur Fachkräftesicherung deutscher Unternehmen und gleichzeitig zur nachhaltigen Entwicklung ihrer internationalen Partner.

Fazit

Die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen im Ausland wird künftig nicht allein durch innovative Produkte oder moderne Technologien bestimmt. Ebenso entscheidend ist die Fähigkeit, Menschen nachhaltig zu qualifizieren, Wissen dauerhaft im Unternehmen zu verankern und lokale Kompetenzstrukturen aufzubauen. Hier liegt das eigentliche Potenzial des deutschen Bildungsexports.

Erfolgreicher Bildungsexport endet nicht mit einem abgeschlossenen Seminar. Er beginnt mit einer langfristigen Partnerschaft zwischen Unternehmen, Bildungsanbietern und den Menschen vor Ort. Er bedeutet nicht, Wissen kurzfristig zu exportieren. Er bedeutet, lokale Kompetenzzentren aufzubauen, Menschen zu befähigen und dadurch nachhaltige Strukturen zu schaffen, die weit über einzelne Projekte hinaus Bestand haben. Genau darin liegt der Mehrwert für deutsche Unternehmen, für die Partnerländer und letztlich für die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie.



Praxisbeispiel: Lokale Kompetenzentwicklung für ein deutsches Industrieunternehmen in Gaziantep

Wie dieser Ansatz in der Praxis aussehen kann, zeigt ein Bildungsprojekt für ein deutsches Industrieunternehmen in Gaziantep. Die Stadt gehört zu den wichtigsten Industriestandorten der Türkei und ist zugleich ein bedeutendes Produktionszentrum mit zahlreichen internationalen Unternehmen.

Im Mittelpunkt des Projekts stand nicht allein die Vermittlung fachlicher Inhalte. Zunächst wurde gemeinsam mit dem Unternehmen eine Qualifizierungsanalyse durchgeführt. Dabei zeigte sich schnell, dass sich die Mitglieder der Belegschaft hinsichtlich Bildungsbiografie, Berufserfahrung und Sprachkenntnissen deutlich voneinander unterschieden. Ein einheitliches Schulungskonzept hätte diesen unterschiedlichen Voraussetzungen nicht gerecht werden können.

Deshalb wurde zunächst ein mehrstufiges Qualifizierungskonzept entwickelt. Ein wesentlicher Teil bestand darin, Beschäftigten unterschiedlicher Unternehmensbereiche berufsbezogene Deutschkurse auf verschiedenen Kompetenzstufen anzubieten. Nicht nur Führungskräfte, sondern Mitarbeitende sämtlicher Ebenen erhielten die Möglichkeit, ihre Deutschkenntnisse entsprechend ihrer jeweiligen Tätigkeit weiterzuentwickeln. Dadurch wurde eine gemeinsame Kommunikationsbasis geschaffen, die den fachlichen Austausch mit deutschen Kolleginnen und Kollegen sowie das Verständnis technischer Dokumentationen erheblich erleichterte.

Parallel dazu wurden erfahrene lokale Meister/-innen und Fachkräfte gezielt weiterqualifiziert. Sie erhielten eine fachliche und didaktische Vorbereitung nach deutschen Qualitätsstandards und übernahmen anschließend als betriebliche Multiplikatoren selbst einen Teil der Qualifizierungsmaßnahmen.

Die eigentlichen Schulungen konnten dadurch in der Muttersprache der Mitarbeitenden durchgeführt werden. Technische Inhalte wurden nicht lediglich übersetzt, sondern mit Beispielen aus der regionalen Arbeitswelt erläutert und an die kulturellen Kommunikationsformen angepasst.

Gerade diese Verbindung aus deutscher Qualitätsorientierung und lokaler Vermittlung erwies sich als wesentlicher Erfolgsfaktor. Das Projekt erzeugte mehrere nachhaltige Effekte gleichzeitig:

- Das deutsche Unternehmen profitierte von einheitlichen Qualitätsstandards und besser vorbereiteten Mitarbeitenden.
- Die Beschäftigten erhielten hochwertige Qualifizierungsmöglichkeiten und verbesserten ihre beruflichen Entwicklungsperspektiven.
- Lokale Meister/-innen entwickelten sich zu anerkannten Ausbildenden und Multiplikatoren.
- Gleichzeitig entstanden vor Ort neue Beschäftigungsmöglichkeiten für qualifizierte Trainerinnen und Trainer.

Damit wurde nicht nur Wissen vermittelt, sondern es entstanden langfristige Kompetenzstrukturen.



Drei Fragen an die Expertin

„Deutsche Qualitätsstandards mit regionaler Erfahrung und kulturellem Verständnis verbinden“

Interview mit Yasemin Sahin, Geschäftsführerin der IEC – International Education Centers GmbH, über den Aufbau nachhaltiger Kompetenzstrukturen

iMOVE: Frau Sahin, Sie begleiten seit vielen Jahren internationale Bildungsprojekte. Welche Erfahrung hat Sie dabei besonders geprägt?

Yasemin Sahin: Die wichtigste Erkenntnis ist, dass erfolgreiche Qualifizierung immer beim Menschen beginnt und nicht beim Lehrplan. Internationale Fachkräfte unterscheiden sich hinsichtlich ihrer beruflichen Erfahrung, ihrer schulischen Bildung und ihrer Sprachkenntnisse. Ein erfolgreiches Bildungsprojekt muss diese Unterschiede berücksichtigen. Standardisierte Schulungen reichen dafür selten aus. Entscheidend ist, Qualifizierungsangebote an die tatsächlichen Anforderungen des Unternehmens und an die Lebens- und Arbeitsrealität der Teilnehmenden anzupassen.

iMOVE: Welche Rolle spielen Sprache und Kultur in internationalen Bildungsprojekten?

Yasemin Sahin: Eine sehr große. Sprache bedeutet weit mehr als die Übersetzung von Unterlagen. Menschen lernen erfolgreicher, wenn Inhalte in ihrer Muttersprache erklärt und in ihrem kulturellen Kontext vermittelt werden. Deshalb haben wir in einem Projekt für ein deutsches Industrieunternehmen in Gaziantep nicht nur technische Schulungen durchgeführt, sondern Beschäftigten aller Unternehmensebenen – vom gewerblichen Bereich bis zum Management – berufsbezogene Deutschkurse auf unterschiedlichen Niveaustufen angeboten. Parallel dazu wurden fachliche Qualifizierungen umgesetzt. Dadurch entstand eine gemeinsame Kommunikationsbasis zwischen den lokalen Mitarbeitenden und den deutschen Unternehmensstandorten.

iMOVE: Was verstehen Sie unter erfolgreichem Bildungsexport?

Yasemin Sahin: Für mich bedeutet erfolgreicher Bildungsexport nicht, möglichst viele deutsche Trainer und Trainerinnen ins Ausland zu entsenden. Erfolgreicher Bildungsexport bedeutet, lokale Kompetenzzentren aufzubauen. In Gaziantep haben wir deshalb zunächst erfahrene Meister/-innen und Fachkräfte nach deutschen Qualitätsstandards qualifiziert und sie nach dem Prinzip der „Ausbildung der Ausbilder/-innen" auf ihre Rolle als betriebliche Multiplikatoren vorbereitet. Die anschließenden Schulungen wurden von diesen lokalen Ausbildenden in der Muttersprache der Beschäftigten durchgeführt. Dadurch konnten deutsche Qualitätsstandards mit regionaler Erfahrung und kulturellem Verständnis verbunden werden. Genau dieser nachhaltige Kompetenzaufbau schafft einen langfristigen Mehrwert – für deutsche Unternehmen, für die Beschäftigten und für die Partnerländer gleichermaßen. Ich bin überzeugt, dass internationale Skills Mobility – richtig gestaltet – nicht nur eine Antwort auf den Fachkräftemangel ist, sondern ein zentraler Hebel zur langfristigen Sicherung industrieller Wettbewerbsfähigkeit.

iMOVE: Vielen Dank für das Gespräch.

Das Interview führte Silvia Niediek.



Yasemin Sahin
Geschäftsführerin

IEC – International Education Centers GmbH
www.internationaleducationcenters.de

25 Jahre iMOVE
Glückwünsche aus dem Netzwerk

„Mit iMOVE verbindet uns eine langjährige Mitgliedschaft in der iMOVE-Anbieterdatenbank und dadurch bedingt vielfache nationale und internationale Vernetzungen, spannende Kontakte und Partnerschaften, ganz besonders aber auch xPORT als hervorragendes Magazin mit tiefen „Insights". Wir freuen uns auf weitere mindestens 25 Jahre und gratulieren herzlich zum bisherigen Erfolg."

Thorsten Trede, Managing Director der Applicatio Training & Management GmbH

„Herzlichen Glückwunsch zu 25 Jahren iMOVE! Seit 25 Jahren öffnet iMOVE der deutschen Berufsbildung erfolgreich die Türen zur Welt. Unsere gemeinsame Markterkundungsreise nach Ruanda im Jahr 2024 steht exemplarisch für die vielen Formate, mit denen iMOVE den Austausch mit lokalen Partnern ermöglicht und so nachhaltige internationale Kooperationen anstößt. Vielen Dank für die vertrauensvolle Zusammenarbeit. Wir freuen uns auf viele weitere gemeinsame Jahre!"

Dr. Andreas Kastner, Sales Director Export der LD DIDACTIC GmbH

Deutsche **Technologie-kompetenz** mit **lokalen Talenten** verbinden

Christiani unterstützt BMW Brilliance beim Aufbau eines nachhaltigen Systems zur Entwicklung technischer Fachkräfte in China.

Lei Cheng

Wenn deutsche Industrieunternehmen ihre Produktionsstandorte international erweitern, lassen sich Maschinen, Fertigungstechnologien und Qualitätsstandards vergleichsweise schnell in neue Rahmenbedingungen übertragen. Der Aufbau qualifizierter Fachkräfte hingegen ist eine langfristige Aufgabe. Technische Kompetenzen entstehen nicht durch einzelne Schulungen, sondern durch systematische Lernprozesse, die Theorie, Praxis und betriebliche Anforderungen miteinander verbinden.

Das Berufsbildungsprojekt von BMW Brilliance Automotive (BBA) im chinesischen Shenyang zeigt, wie Prinzipien der deutschen dualen Berufsbildung erfolgreich in einen internationalen Produktionsstandort integriert werden können. Gemeinsam mit chinesischen Bildungseinrichtungen entwickelt BMW Brilliance ein nachhaltiges Ausbildungssystem, das schulisches Lernen, betriebliche Qualifizierung und praktische Arbeitserfahrung miteinander verbindet.

Die Christiani GmbH & Co. KG unterstützt dieses Konzept mit praxisorientierten Lernmedien, Ausbildungsprojekten und Trainingssystemen für die Bereiche Elektrotechnik, Metalltechnik und Mechatronik. Ziel ist es, industrielle Kompetenzanforderungen in strukturierte und nachhaltige Lernprozesse zu überführen.





Vom Personalbedarf zum durchgängigen Ausbildungssystem

Das Berufsbildungsprogramm von BMW Brilliance wurde 2013 gestartet. Ziel ist es, kontinuierlich qualifizierte Fachkräfte für die Produktion auszubilden, den Fachkräftebedarf langfristig zu sichern und eine stabile Nachwuchskräftebasis aufzubauen.

Bis zur Erstellung der Projektdokumentation im Juni 2026 hatten bereits 587 Teilnehmende die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen; weitere 114 Auszubildende befanden sich noch im Programm.

Die Ausbildung konzentriert sich auf die Fachrichtungen Mechatronik und Automatisierungstechnik und wird gemeinsam mit drei chinesischen Bildungseinrichtungen durchgeführt. Die Teilnehmenden nehmen dabei eine Doppelrolle ein: Sie sind sowohl Schülerinnen und Schüler beziehungsweise Studierende der Bildungseinrichtungen als auch Auszubildende im betrieblichen Qualifizierungsprogramm von BMW Brilliance.

Die dreijährige Ausbildung folgt einem klar strukturierten Ablauf:

Im ersten Ausbildungsjahr stehen fachtheoretische Grundlagen an den Bildungseinrichtungen im Mittelpunkt. Ergänzend absolvieren die Lernenden einen vierwöchigen Praxiseinsatz im Produktionsumfeld.

Im zweiten Ausbildungsjahr werden schulisches Lernen und projektorientierte Ausbildung im BMW-Brilliance-Trainingszentrum miteinander verbunden. Zusätzlich erfolgt eine achtwöchige Praxisphase im Unternehmen.

Im dritten Ausbildungsjahr arbeiten die Auszubildenden unter Anleitung erfahrener Fachkräfte direkt in den Produktionsbereichen und absolvieren eine 24-wöchige betriebliche Qualifizierung.

Dieses Modell überträgt nicht einfach das deutsche duale System in eine andere Umgebung. Vielmehr werden dessen zentrale Prinzipien – die gemeinsame Verantwortung von Schule und Unternehmen, die Verbindung von Theorie und Praxis sowie die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz – an die lokalen Rahmenbedingungen angepasst.

Christiani: Industrielle Anforderungen in praxisnahe Lernprozesse übersetzen

Die Rolle von Christiani geht in diesem Projekt über die Bereitstellung einzelner Lehrmaterialien oder Trainingsgeräte hinaus. Die zentrale Aufgabe besteht darin, Anforderungen aus der industriellen Praxis in strukturierte Lernprozesse zu übertragen.

Die von BMW Brilliance eingesetzten Christiani-Lernmedien unterstützen insbesondere die Bereiche Elektrotechnik und Elektroinstallation. Die Auszubildenden erwerben zunächst grundlegende Kompetenzen auf den Gebieten elektrische Schaltungen, Bauelemente, Messtechnik und Arbeitssicherheit. Darauf aufbauend lernen sie die fachgerechte Installation, Verdrahtung, Prüfung und Inbetriebnahme elektrischer Systeme.

Auch im Bereich der mechanischen Grundqualifizierung werden praxisorientierte Lernmodule eingesetzt. Diese umfassen unter anderem:

- manuelle Werkstoffbearbeitung,
- Drehen,
- Fräsen,
- Schweißtechnik sowie
- Grundlagen der Instandhaltung.

Durch die Verbindung von Fachwissen, praktischen Übungen und realitätsnahen Arbeitsaufträgen entsteht ein schrittweiser Kompetenzaufbau – von grundlegenden Fertigkeiten bis hin zur selbstständigen Bearbeitung komplexer technischer Aufgaben.

Ein weiterer Erfolgsfaktor ist der modulare Aufbau der Lernmedien. Ausbildungsunterlagen, Trainerhandbücher, Arbeitsaufträge und Bewertungsmaterialien ermöglichen es Ausbildenden und Lernenden, nach einheitlichen Qualitätsstandards zu arbeiten. Mehrsprachige Materialien unterstützen dabei die internationale Umsetzung und reduzieren mögliche Unterschiede bei der Vermittlung technischer Inhalte.



Handlungskompetenz durch reale Projekte entwickeln

Ein wesentliches Merkmal des Christiani-Ausbildungskonzepts ist die konsequente Handlungsorientierung. Die Lernenden sollen nicht nur einzelne Arbeitsschritte ausführen, sondern vollständige berufliche Aufgaben bearbeiten.

Ein Beispiel dafür ist das Ausbildungsprojekt „Lenkhebel". Die Aufgabe besteht nicht lediglich in der Herstellung eines Bauteils, sondern umfasst einen vollständigen Arbeitsprozess:

- technische Unterlagen verstehen,
- Arbeitsabläufe planen,
- geeignete Werkzeuge auswählen,
- Werkstücke bearbeiten,
- Ergebnisse prüfen und
- die eigene Arbeit bewerten.

Durch solche Projekte entwickeln die Auszubildenden neben technischen Fertigkeiten auch Qualitätsbewusstsein, Problemlösungskompetenz und selbstständiges Arbeiten.

Mit zunehmendem Ausbildungsfortschritt werden mechanische, elektrische, pneumatische und steuerungstechnische Inhalte miteinander verknüpft. Mithilfe mechatronischer Trainingssysteme lernen die Teilnehmenden, komplexe technische Systeme zu montieren, sie in Betrieb zu nehmen und Fehler systematisch zu analysieren.

So entsteht aus einzelnen Fachkenntnissen schrittweise eine umfassende berufliche Handlungskompetenz.

Nachhaltige Fachkräfteentwicklung als strategischer Erfolgsfaktor

Eine langfristig erfolgreiche Fachkräfteentwicklung an internationalen Produktionsstandorten kann nicht aus-

schließlich durch externe Unterstützung erfolgen. Entscheidend ist der Aufbau eigener Kompetenzen vor Ort.

Im BMW-Brilliance-Projekt arbeiten Bildungseinrichtungen und Unternehmen eng zusammen. Betriebliche Ausbilder/-innen erweitern ihre didaktischen Fähigkeiten, während Lehrkräfte der Bildungseinrichtungen ihre Kenntnisse über industrielle Prozesse und Unternehmensanforderungen vertiefen. Durch die Kombination von Lernmedien, Trainingssystemen und Qualifizierung der Ausbildenden entsteht eine nachhaltige Ausbildungsstruktur, die dauerhaft weiterentwickelt werden kann.

Christiani übernimmt dabei die Rolle eines Bindeglieds zwischen Industrie und Bildung: Industrielle Anforderungen werden in Lernmodule übersetzt, technische Standards in praktische Trainingsaufgaben übertragen und Unternehmen sowie Bildungspartner beim Aufbau eigener Ausbildungskompetenzen unterstützt.

Fazit: Berufsbildung als internationale Zukunftsstrategie

Das Beispiel BMW Brilliance zeigt: Erfolgreiche internationale Berufsbildungskooperation bedeutet nicht, deutsche Ausbildungskonzepte unverändert zu kopieren. Entscheidend ist die gemeinsame Entwicklung eines Systems, das industrielle Anforderungen, lokale Bildungsstrukturen und nachhaltige Kompetenzentwicklung miteinander verbindet.

Für deutsche Unternehmen im Ausland bedeutet eine solche Zusammenarbeit mehr als die kurzfristige Gewinnung qualifizierter Mitarbeitender. Sie schafft eine langfristige Bildungsinfrastruktur, die hilft, Qualitätsstandards zu sichern, neue Technologien schneller einzuführen und eigene Nachwuchskräfte kontinuierlich aufzubauen.

Berufsbildung wird damit zu einer strategischen Fähigkeit internationaler Unternehmen – sie verbindet deutsche Technologiekompetenz mit lokalen Talenten und schafft die Grundlage für nachhaltige industrielle Entwicklung.



Lei Cheng
Deputy Manager Christiani China

Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG

www.christiani.de

Christiani

Wir bilden voraus



Schauen Sie einfach mal vorbei

Wussten Sie schon ...

... dass die iMOVE-Kooperationsbörse zwei Zugänge zu internationalen Geschäftsmöglichkeiten bietet?

iMOVE recherchiert weltweit Ausschreibungen und bündelt sie in der Kooperationsbörse. Auf diese haben Sie kostenlosen Zugriff und können Ihr Angebot direkt an die ausschreibende Stelle schicken.

Wir bieten Ihnen auch die Möglichkeit, Ihre eigenen Kooperationsgesuche und Projektideen in der Kooperationsbörse zu veröffentlichen. So können Sie gezielt Partner aus der deutschen Bildungswirtschaft finden

... dass in der iMOVE-Anbieter-Datenbank Unternehmen aus nahezu allen Bundesländern vertreten sind?

Wäre doch toll, wenn wir das Set komplettieren könnten! Looking at you, Mecklenburg-Vorpommern 😉

Spitzenreiter mit 24 Unternehmen ist übrigens Baden-Württemberg!



Fachkräftequalifizierung als **Grundbaustein** der **globalen Mobilität**

Wie Bosch Rexroth (und auch Bosch) die Entwicklung technischer Fähigkeiten über Grenzen hinweg fördert

Thorsten Körner

In einer Ära rascher technologischer Entwicklung wird die industrielle Kapazität nicht mehr ausschließlich von Maschinen bestimmt, sondern durch die Köpfe, die sie programmieren, bedienen und warten. Als führender Anbieter von Antriebs- und Steuerungstechnologien steht Bosch Rexroth vor einer einzigartigen Herausforderung: sicherzustellen, dass Innovationen in jedem einzelnen Markt, den wir bedienen, von erstklassiger technischer Kompetenz unterstützt werden. In diesem Sinne betreibt das Unternehmen schon seit Jahrzehnten eine aktive Befähigung von ausländischen Fachkräften. Denn nur so kann die Lücke zwischen technischem Fortschritt und globalem Auftritt geschlossen werden.

Hierfür nutzt Bosch Rexroth die Expertise sowohl interner als auch externer Akteure. Größere Organisationen im Ausland bieten lokale Trainings an und übernehmen oft sogar regionale Verantwortung. Sollte nicht genügend Trainingskapazität innerhalb der eigenen Organisation verfügbar sein, wird auf externe Partner zurückgegriffen – seien es qualifizierte staatliche Bildungsstätten, private Institute oder spezialisierte Industriexperten und -expertinnen..

Globale Technologiestandards, lokale Exzellenz

High-Tech-Lösungen sind schon lange nicht mehr nur für den Bedarf traditioneller Industrieländer bestimmt. Allgemein eingeführte Konzepte wie Industrie 4.0, aber auch Künstliche Intelligenz als universeller Ansatz haben die weltweite technologische Homogenisierung geprägt. Als internationale Organisation mit über 80 Zielländern ist Bosch Rexroth global präsent. Zwar sind die technischen Anforderungen stark lokalisiert. Dennoch benötigt ein Kollege, der in Peru ein Hydraulik-Projekt für eine Bergbaugesellschaft entwickelt, das gleiche tiefgehende technologische Verständnis wie eine Ingenieurin, die hydraulische Antriebseinheiten in der Zentrale in Lohr am Main entwirft.

Um diesen Spagat zu meistern, setzt Bosch Rexroth auf zwei sich ergänzende Säulen:

Standardisierte, definierte Lernwege: Diese modular aufgebauten Qualifizierungspfade werden von der hauseigenen Academy gesteuert. Sie definieren exakt, welche Kompetenzen für bestimmte Rollen (z. B. Servicetechniker/-in, Applikationsingenieur/-in oder Systemprogrammierer/-in) benötigt werden. Die Lernwege kombinieren digitales Selbststudium (E-Learning) mit intensiven, praktischen Präsenztrainings an standardisierten Trainingssystemen. Sie schließen mit international vergleichbaren Prüfungen ab und orientieren sich an weltweit anerkannten Standards wie beispielsweise dem europäischen CETOP-Zertifizierungssystem für Fluidtechnik. Dadurch wird sichergestellt, dass das technologische Fundament weltweit absolut einheitlich ist.

Maßgeschneiderte lokale Kompetenzentwicklung: Neben diesen globalen Standards kümmert sich das Unternehmen um die spezifischen Anforderungen der jeweiligen Regionen. Die Trainingszentren vor Ort passen die Standard-Lernwege an lokale Gegebenheiten an. In Peru bedeutet das beispielsweise eine Spezialisierung auf Hochdruck-Hydrauliksysteme unter extremen Umweltbedingungen in der Bergbauindustrie; in stark automatisierten Märkten wie China liegt der Fokus hingegen verstärkt auf der Integration von IoT-Schnittstellen in bestehende Fertigungslinien. Dies geschieht in enger Kooperation mit lokalen Universitäten, Berufsschulen und Kammern, um Theorie und Praxis optimal zu verzahnen.

Talentförderung und globaler Wissensfluss

Um das globale technologische Niveau kontinuierlich anzuheben, setzt Bosch Rexroth auf gezielte Entwicklungsprogramme und den Austausch von Talenten über Ländergrenzen hinweg.

Ein zentraler Baustein ist das Graduate Specialist Program (GSP). Dieses 18- bis 24-monatige Traineeprogramm richtet sich an hochqualifizierte Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Die Teilnehmer/-innen durchlaufen individuell auf sie zugeschnittene Stationen in verschiedenen Fachabteilungen – beispielsweise in der Entwicklung, dem technischen Vertrieb oder der Produktion. Ein wesentlicher und verpflichtender Bestandteil des Programms ist ein mehrmonatiger Auslandsaufenthalt. Begleitet von einem erfahrenen Mentor oder einer erfahrenen Mentorin aus dem oberen



Thorsten Körner
International Sales & Partner Support

Bosch Rexroth AG

www.boschrexroth.de

Management lernen die Nachwuchskräfte nicht nur andere Standorte und Arbeitsweisen kennen, sondern bringen auch frische Impulse in die Teams ein.

Ergänzt wird dieses Programm durch internationale Job-Rotationen für erfahrene Fach- und Führungskräfte. Dieser strukturierte Austausch fördert tiefe persönliche Netzwerke und baut isoliertes Denken in Silos ab.

Der Wert dieses informellen Peer-to-Peer-Wissensaustauschs kann kaum überschätzt werden. In einer hochkomplexen technischen Welt lässt sich nicht jedes Problem über offizielle Handbücher oder Ticketsysteme lösen. Wenn ein Kollege oder eine Kollegin in einer Fabrik in Brasilien oder an einem Kundenstandort in den USA vor einer unvorhergesehenen Herausforderung bei der Inbetriebnahme steht, entscheidet das „soziale Kapital" des Unternehmens über die Lösungsgeschwindigkeit. Durch den direkten, persönlichen Draht zu den Experten und Expertinnen in Lohr am Main oder anderen Leitwerken – aufgebaut während gemeinsamer Projektphasen oder Traineestationen – wird unkompliziert, schnell und auf Augenhöhe nach Lösungen gesucht. Das spart Zeit, vermeidet Stillstandzeiten beim Kunden und stärkt das globale Zusammengehörigkeitsgefühl.

Bildungsexport als Win-Win-Modell

Der Export des deutschen Ausbildungs- und Qualifizierungsansatzes ist keine Einbahnstraße, sondern ein echtes Win-Win-Modell, von dem die Partnerländer massiv profitieren:

Stärkung der lokalen Wirtschaftskraft: Durch die Ausbildung von Fachkräften nach höchsten Qualitätsstandards (oft angelehnt an das deutsche duale System) wird die Attraktivität des lokalen Standorts für weitere Hightech-Investitionen gesteigert. Lokale Zulieferer und Partnerunternehmen gewinnen an Wettbewerbsfähigkeit, da sie auf qualifiziertes Personal zugreifen können.

Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit: Die praxisnahe Ausbildung bietet jungen Menschen in Schwellen- und Entwicklungsländern eine hervorragende Karriereperspektive und schützt sie vor dem Einstieg in prekäre Beschäftigungsverhältnisse.

Technologietransfer und Standardisierung: Durch die Bereitstellung moderner Lehrmittel und das Training der Ausbilder/-innen (Train-the-Trainer) wird das gesamte Bildungsniveau in den Partnerregionen nachhaltig angehoben. Lokale Bildungseinrichtungen werden so befähigt, moderne Technologien eigenständig zu vermitteln.

Brücken nach Deutschland: Gezielte Fachkräftemigration

Angesichts des demografischen Wandels und des akuten Fachkräftemangels in Deutschland nutzt Bosch Rexroth sein weltweites Netzwerk auch, um ausländische Mitarbeitende gezielt auf eine Migration nach Deutschland vorzubereiten. Das Unternehmen versteht sich hierbei als aktiver Gestalter und Begleiter des gesamten Integrationsprozesses:

Sprachliche und fachliche Vorbereitung: Bereits im Herkunftsland werden die für eine Migration ausgewählten Kolleginnen und Kollegen intensiv unterstützt. Dies umfasst berufsbezogene Deutschkurse bis zum Niveau B2 sowie die gezielte Vorbereitung auf die formale Anerkennung ihrer Berufsabschlüsse in Deutschland.

Administrative Begleitung: Bosch Rexroth nutzt beschleunigte Fachkräfteverfahren und unterstützt die Mitarbeitenden umfassend bei Behördengängen, der Visumsbeantragung und der Vertragsgestaltung.

Ganzheitliche Integration vor Ort: Eine erfolgreiche Migration endet nicht mit dem Arbeitsvertrag. Durch ein strukturiertes Onboarding-Programm, Unterstützung bei der Wohnungssuche, interkulturelle Trainings für die aufnehmenden Teams in Deutschland sowie „Buddy-Systeme" wird sichergestellt, dass sich die neuen Kolleginnen und Kollegen sowohl im Betrieb als auch privat schnell einleben und langfristig im Unternehmen verbleiben möchten.

Durch diese ganzheitliche Strategie der Fachkräfteentwicklung sichert Bosch Rexroth nicht nur seine eigene globale Wettbewerbsfähigkeit, sondern leistet auch einen wertvollen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit der deutschen Industrie im In- und Ausland.

25 Jahre iMOVE
Glückwünsche aus dem Netzwerk

„Seit vielen Jahren schätzen wir die vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit mit iMOVE. Mit großem Engagement stärkt iMOVE die internationale Sichtbarkeit deutscher Bildungsangebote und fördert den Austausch mit Partnern weltweit. Zum 25-jährigen Bestehen gratulieren wir herzlich und wünschen weiterhin viel Erfolg bei der wichtigen Arbeit für die internationale Bildungskooperation."

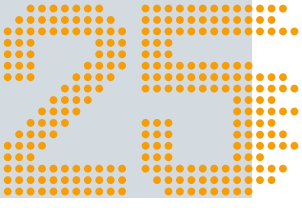
Claudia Voß, Hauptgeschäftsführerin des Afrika-Vereins

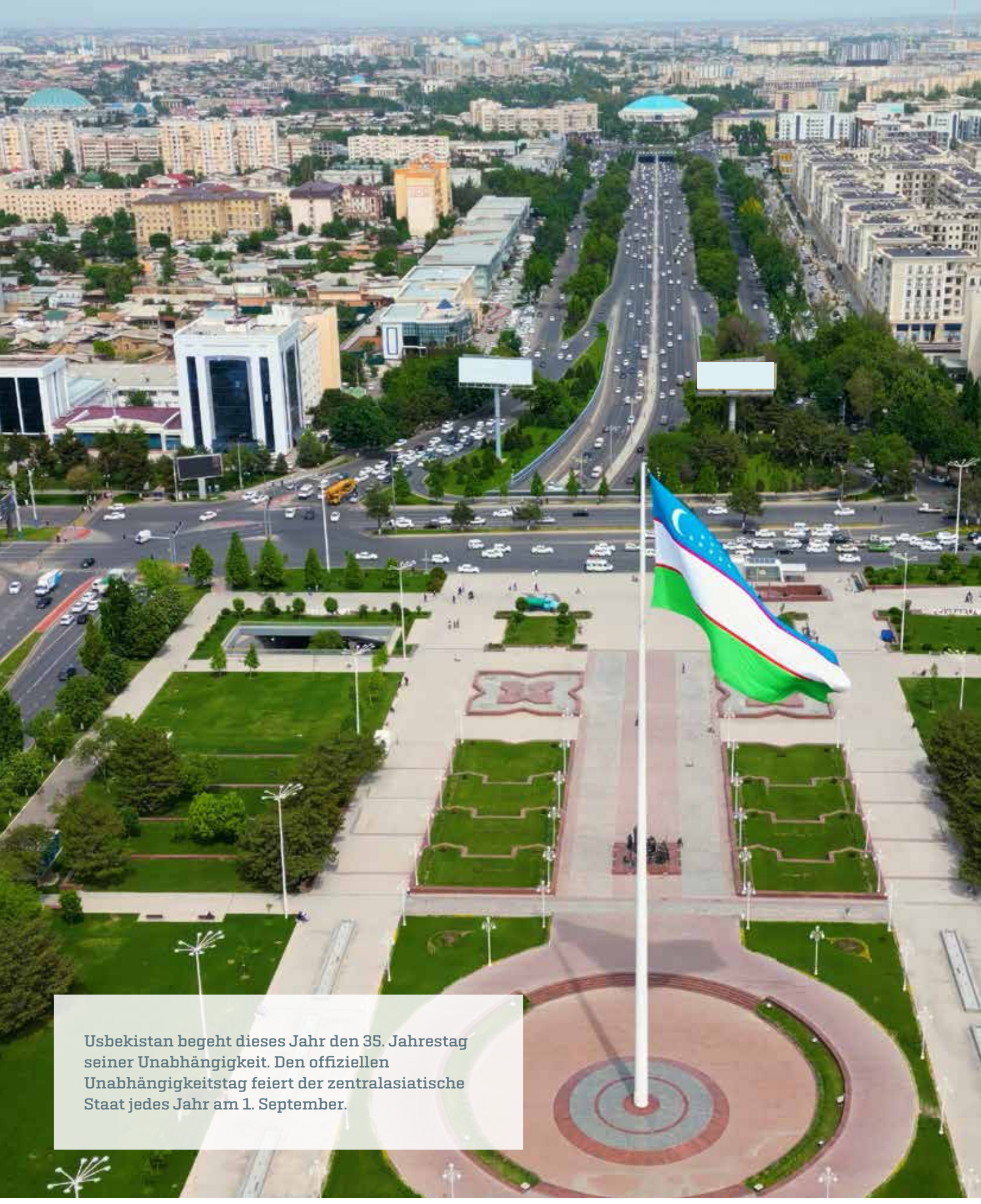
„Herzlichen Glückwunsch, iMOVE, zu diesem besonderen Jubiläum! Seit vielen Jahren verbindet uns das gemeinsame Engagement für hochwertige internationale Bildung, interkulturellen Austausch und die Förderung von Menschen über Ländergrenzen hinweg. Wir stellen uns gemeinsam einer großen Herausforderung und wir freuen uns auf viele weitere Jahre vertrauensvoller Zusammenarbeit und gemeinsamer Erfolge."

Frank Tischner, Hauptgeschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Steinfurt Warendorf

Deutschlands berufliche Bildung genießt weltweit hohe Anerkennung. Das Potenzial wollen wir nutzen und die deutsche Bildungswirtschaft international als starken, verlässlichen und innovativen Partner sichtbar machen. Das eint iMOVE und den Didacta Verband – wir gratulieren herzlich zum 25-jährigen Jubiläum und freuen uns auf die weitere enge Partnerschaft!

Dr. Jens Brandenburg, Geschäftsführer des Didacta Verbands





Usbekistan begeht dieses Jahr den 35. Jahrestag seiner Unabhängigkeit. Den offiziellen Unabhängigkeitstag feiert der zentralasiatische Staat jedes Jahr am 1. September.



„Erfolg sollte nicht nur an der **Anzahl der umgesetzten Projekte** gemessen werden, sondern vor allem an deren **langfristigen Auswirkungen auf die Menschen**.“

Interview mit S. E. Dilshod Akhatov, Botschafter der Republik Usbekistan in Deutschland, über den Stand der Zusammenarbeit mit deutschen Partnern im Bereich der Berufsbildung und die Kooperationschancen für deutsche Bildungsanbieter

iMOVE: Exzellenz, wie beurteilen Sie den aktuellen Stand der deutsch-usbekischen Kooperation in der beruflichen Bildung?

S. E. Akhatov: Zunächst einmal muss ich bemerken, dass in jedem Jahr über 700.000 junge usbekische Menschen Aus- und Fortbildungs- sowie Arbeitsplätze suchen. Usbekistan ist das bevölkerungsstärkste Land in Zentralasien mit über 39 Millionen Einwohnerinnen und Einwohnern. Vor diesem Hintergrund hat das deutsche Modell der dualen Ausbildung eine große Bedeutung. Das Interesse an einer beruflichen Ausbildung mit direkter Beteiligung der Wirtschaft steigt in Usbekistan kontinuierlich und Deutschland besitzt hierzu besonders starke Kompetenzen.

Deutschland und Usbekistan pflegen eine langjährige und für beide Seiten vorteilhafte Partnerschaft im Bereich der beruflichen Bildung. In den letzten Jahren hat diese Zusammenarbeit eine neue Ebene erreicht und ist zu einer der tragenden Säulen der strategischen Beziehungen zwischen unseren beiden Ländern geworden.



S. E. Dilshod Akhatov

Botschafter der Republik Usbekistan in Deutschland

Beide Länder sind sich einig, dass qualifizierte Arbeitskräfte, moderne berufliche Kompetenzen und eine praxisorientierte Ausbildung wesentliche Triebkräfte für eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung, Wettbewerbsfähigkeit und eine erfolgreiche Integration in globale Wertschöpfungsketten sind.

Das duale Berufsbildungssystem in Deutschland, das theoretischen Unterricht und praktische Ausbildung am Arbeitsplatz effektiv miteinander verbindet, dient Usbekistan als wertvolles Vorbild und wichtige Quelle für Fachwissen. Gleichzeitig bieten die junge und schnell wachsende Bevölkerung Usbekistans, die laufenden Wirtschaftsreformen und die steigende Nachfrage nach hochqualifizierten Fachkräften in unterschiedlichen Branchen beachtliche Chancen für die Ausweitung der bilateralen Kooperation.

iMOVE: Welche Entwicklungen in jüngster Zeit waren aus Ihrer Sicht besonders wichtig?

S. E. Akhatov: In den vergangenen Monaten wurden erhebliche Fortschritte bei der Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen, Berufsbildungsanbietern und Vertretern der Wirtschaft in beiden Ländern erzielt. Besonders erfreulich sind für uns die Gründung neuer Partnerschaften, die Umsetzung gemeinsamer Initiativen im Bereich der beruflichen Bildung sowie das wachsende Interesse deutscher Unternehmen an der Förderung der Entwicklung qualifizierter Arbeitskräfte in Usbekistan.

Aus meiner Sicht war eine der bedeutendsten Errungenschaften die Stärkung der Zusammenarbeit im Bereich der Arbeitskräftemobilität. Insbesondere das erste usbekisch-deutsche Berufsbildungsforum, das im April in Berlin stattfand, stellt einen wichtigen Meilenstein dar. Am 11. Juni folgte die Unterzeichnung einer gemeinsamen Erklärung zur Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung zwischen dem Ministerium für Hochschulbildung, Wissenschaft und Innovation der Republik Usbekistan und dem deutschen Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Dieses Dokument spiegelt das starke politische Engagement beider Regierungen wider, die Zusammenarbeit in den Bereichen berufliche Bildung, Kompetenzentwicklung und Vorbereitung von Arbeitskräften weiter zu vertiefen.

Die Gemeinsame Erklärung bietet einen soliden strategischen Rahmen für den Ausbau der Zusammenarbeit in Bereichen von gemeinsamem Interesse. Sie stärkt den institutionellen Dialog und schafft günstige Voraussetzungen für den Aufbau langfristiger Partnerschaften zwischen staatlichen Institutionen, Anbietern beruflicher Bildung, der Wirtschaft und anderen Akteuren in beiden Ländern.

Außerdem haben viele gegenseitige Delegationsbesuche stattgefunden. All diese Aktivitäten tragen zum Wissensaustausch und zu erfolgreichen Partnerschaften im Bereich der beruflichen Bildung bei und verstärken weiter die Zusammenarbeit zwischen unseren beiden Ländern.

Wir schätzen den wertvollen Beitrag deutscher Institutionen und Organisationen, die die internationale Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung fördern, insbesondere den von iMOVE, sehr. Wir sind iMOVE vor allem dankbar für die enge Zusammenarbeit bei der Organisation des ersten usbekisch-deutschen Berufsbildungsforums. Dank umfangreicher Erfahrung und eines breiten Partnernetzwerks spielt iMOVE eine entscheidende Rolle bei der Förderung einer nachhaltigen Zusammenarbeit zwischen deutschen Bildungseinrichtungen, Berufsbildungsanbietern, Unternehmen und deren internationalen Partnern.

iMOVE: Welche Rolle können aus Ihrer Sicht deutsche Bildungsanbieter in Usbekistan bei der Unterstützung deutscher Unternehmen spielen? Gibt es Branchen, für die dies besonders relevant ist?

S. E. Akhatov: Deutsche Bildungsanbieter können mit ihrer umfangreichen Erfahrung, ihren hohen Standards und ihren innovativen Ansätzen eine wichtige Rolle bei der Unterstützung deutscher Unternehmen spielen, die in Usbekistan tätig sind. Für deutsche Unternehmen, die im Ausland investieren und ihre internationalen Aktivitäten ausbauen, ist der Zugang zu qualifizierten Arbeitskräften einer der entscheidenden Faktoren für langfristigen Erfolg. In enger Zusammenarbeit mit lokalen Bildungseinrichtungen und Arbeitgebern können deutsche Berufsbildungsanbieter einen wertvollen Beitrag leisten, indem sie arbeitsmarktorientierte Lehrpläne entwickeln, Elemente des deutschen dualen Berufsbildungssystems einführen und sicherstellen, dass die Ausbildungsprogramme eng auf die praktischen Anforderungen der Industrie abgestimmt sind.

Im Kontext Usbekistans trägt eine solche Zusammenarbeit dazu bei, starke Partnerschaften zwischen deutschen Unternehmen, lokalen Berufsbildungseinrichtungen und jungen Fachkräften aufzubauen. Dies ermöglicht es wiederum, Absolventen auszubilden, die nicht nur über fundiertes Fachwissen und berufliche Qualifikationen verfügen, sondern auch eine ausgeprägte Arbeitsmoral, Qualitätsbewusstsein sowie praktische, handwerkliche Fähigkeiten mitbringen. Genau diese Eigenschaften schätzen deutsche Unternehmen weltweit besonders.

Diese Art der Zusammenarbeit ist besonders wichtig in Branchen, in denen Deutschland und Usbekistan gemeinsame Interessen haben und in denen die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften rasch wächst. Dazu gehören das verarbeitende Gewerbe, der Maschinenbau, erneuerbare Energien, das Bauwesen, die Logistik, das Gesundheitswesen, die Landwirtschaft und die Informationstechnologie.

Da Usbekistan seine industriellen Kapazitäten weiter ausbaut und die Zusammenarbeit mit internationalen Unternehmen vertieft, steigt die Nachfrage nach hochqualifizierten Fachkräften in den Bereichen Automatisierung, Fertigungstechnologien, Energieeffizienz und moderne Produktionsprozesse kontinuierlich an. Gleichzeitig entsteht durch den sich rasch entwickelnden Sektor der erneuerbaren Energien ein zunehmender Bedarf an neuem technischem Fachwissen und speziellen Kompetenzen. Auch der IT-Sektor bietet erhebliche Chancen für junge Fachkräfte, während Usbekistan die eigene digitale Transformation vorantreibt.

Unserer Ansicht nach haben deutsche Bildungsanbieter das Potenzial, nicht nur für in Usbekistan tätige deutsche Unternehmen, sondern auch für lokale Betriebe zu strategischen Partnern zu werden, indem sie zum Aufbau nachhaltiger Systeme für die Kompetenzentwicklung und die Weiterbildung von Arbeitskräften beitragen. Eine solche Zusammenarbeit ist für beide Seiten von Vorteil: Deutsche Unternehmen erhalten Zugang zu hochqualifizierten Arbeitskräften, während usbekische Fachkräfte international anerkannte Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen erwerben, die ihre langfristigen Karrierechancen erheblich verbessern.

iMOVE: Usbekistan modernisiert das eigene Berufsbildungssystem und zeigt großes Interesse an praxisorientierten und

dualen Trainingsansätzen. Wo sehen Sie aktuell die größten Chancen und Ansatzpunkte in Usbekistan für deutsche Bildungsanbieter?

S. E. Akhatov: Usbekistan durchläuft derzeit einen umfassenden wirtschaftlichen Wandel und die Modernisierung des Systems der beruflichen Bildung ist eine der wichtigsten strategischen Prioritäten unserer Regierung. Unser Ziel ist es, ein modernes, flexibles und praxisorientiertes System der beruflichen Bildung aufzubauen, das junge Menschen mit den Kompetenzen ausstattet, die auf einem sich rasch wandelnden Arbeitsmarkt gefragt sind. In diesem Zusammenhang sehen wir erhebliche Möglichkeiten für eine Zusammenarbeit mit deutschen Bildungsanbietern.

Mehrere Bereiche der Zusammenarbeit sind besonders vielversprechend. Die Lehrplanentwicklung gehört zu den wichtigsten Prioritäten, insbesondere die Einführung kompetenzbasierter Bildungsstandards, die auf die Anforderungen der Wirtschaft abgestimmt sind. Großen Wert legen wir zudem auf Weiterbildungsprogramme für Ausbildende und Lehrkräfte, da hochqualifizierte Lehrkräfte das Fundament jedes erfolgreichen Berufsbildungssystems bilden. Die Stärkung der Kompetenzen von Lehrkräften und Ausbildern wird langfristig zu nachhaltigen Verbesserungen bei der Qualität beruflicher Bildung beitragen.

Darüber hinaus unterstützen wir Kooperationen, die darauf abzielen, Berufsbildungszentren mit modernen Technologien und Ausbildungsgeräten auszustatten, die den aktuellen industriellen Praktiken entsprechen. Die Einführung von Zertifizierungssystemen, die sich an internationalen Standards orientieren, kann die Qualität und Anerkennung beruflicher Qualifikationen weiter verbessern und damit die Beschäftigungsfähigkeit der Absolventinnen und Absolventen steigern sowie die Möglichkeiten für die Arbeitskräftemobilität erweitern.

Wir sind zudem der Ansicht, dass es ein beträchtliches Potenzial für den Aufbau institutioneller Partnerschaften zwischen deutschen und usbekischen Berufsschulen sowie für die Umsetzung gemeinsamer Pilotprojekte in Schwerpunktbereichen gibt. Solche Initiativen würden die Möglichkeit bieten, innovative Bildungsmodelle in der Praxis zu erproben, sie an die lokalen Gegebenheiten anzupassen und erfolgreiche Ansätze auf der Grundlage bewährter Ergebnisse in größerem Maßstab umzusetzen. Außerdem würden sie die institutionellen Verbindungen stärken und den Austausch von Wissen, Fachkenntnissen und bewährten Verfahren zwischen beiden Seiten fördern.

Insgesamt sind wir der Ansicht, dass die erfolgreichsten Initiativen diejenigen sein werden, die in enger Zusammenarbeit mit der Wirtschaft entwickelt werden. Wenn Arbeitgeber, Bildungseinrichtungen und Berufsbildungsanbieter zusammenarbeiten, wird die berufliche Bildung besser auf die Bedürfnisse der Wirtschaft abgestimmt, nachhaltiger und letztlich auch effektiver.

iMOVE: Fachkräftemigration nach Deutschland wird für Usbekistan immer wichtiger. Welche Erwartungen hat die usbekische Seite im Hinblick auf faire, gut vorbereitete und partnerschaftliche Mobilität? Welche Rolle können deutsche Bildungsanbieter bei Sprachtraining, berufsfachlicher Vorbereitung, Unterstützung bei Anerkennungsverfahren und interkultureller Vorbereitung spielen?

S. E. Akhatov: Die Mobilität von Fachkräften nach Deutschland entwickelt sich zu einer immer wichtigeren Säule der strategischen Partnerschaft zwischen Usbekistan und Deutschland. Angesichts der jungen, dynamischen und gut ausgebildeten Bevölkerung Usbekistans sowie des wachsenden Bedarfs Deutschlands an qualifizierten Fachkräften in einer Vielzahl von Branchen sehen wir ein beträchtliches Potenzial für den Aufbau einer für beide Seiten vorteilhaften Zusammenarbeit, die auf Transparenz, Fairness und gemeinsamer Verantwortung basiert.

Die Mobilität von Fachkräften sollte auf einer echten Partnerschaft beruhen, die beiden Ländern Vorteile bringt. Im Jahr 2024 unterzeichneten Usbekistan und Deutschland in Samarkand das zwischenstaatliche Abkommen über eine umfassende Partnerschaft im Bereich Migration und Mobilität. Das vorrangige Ziel dieses Abkommens ist es, legale Wege für qualifizierte usbekische Fachkräfte, Studierende und Auszubildende zu erweitern, die in Deutschland arbeiten oder studieren möchten, und gleichzeitig die Verfahren zu straffen und zu regeln.

Das Abkommen eröffnet qualifizierten usbekischen Fachkräften wertvolle Möglichkeiten, ihre berufliche Laufbahn voranzutreiben, internationale Erfahrungen zu sammeln

und hohe berufliche Standards zu erfüllen. Gleichzeitig ermöglicht es deutschen Arbeitgebern, ihren Personalbedarf auf nachhaltige und ethisch verantwortungsvolle Weise zu decken.

Dabei ist es unerlässlich, dass Programme zur Arbeitskräftemobilität auf der Grundlage einer gründlichen Vorbereitung umgesetzt werden. Das bedeutet, dass sichergestellt werden muss, dass die Kandidaten und Kandidatinnen vor ihrer Ankunft in Deutschland nicht nur über die erforderlichen beruflichen Qualifikationen, sondern auch über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen, ein klares Verständnis der Erwartungen am Arbeitsplatz haben und fundierte Kenntnisse der deutschen Kultur, der Rechtslage und der beruflichen Standards besitzen. Eine hochwertige Vorbereitung ist der Schlüssel zu einer erfolgreichen Integration und einer langfristigen Beschäftigung.

In dieser Hinsicht kommt den deutschen Bildungsanbietern eine besonders wichtige Rolle zu. Durch die Bereitstellung hochwertiger Sprachkurse, die eng mit bestimmten Berufsfeldern verknüpft sind, können sie den Teilnehmenden dabei helfen, die Kommunikationsfähigkeiten zu entwickeln, die für eine erfolgreiche Tätigkeit an ihrem zukünftigen Arbeitsplatz erforderlich sind. Darüber hinaus können sie berufsspezifische Ausbildungsprogramme anbieten, die auf die Bedürfnisse der deutschen Wirtschaft abgestimmt sind und es den Teilnehmenden ermöglichen, praktische, arbeitsmarktrelevante Kompetenzen zu erwerben.

Darüber hinaus können deutsche Bildungsanbieter einen wertvollen Beitrag leisten, indem sie die Bewerber/-innen auf die Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikationen vorbereiten. Eine klare Beratung zu den Anforderungen an die Unterlagen, zu den beruflichen Standards und zu den behördlichen Verfahren kann den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt erheblich erleichtern.

Die interkulturelle Vorbereitung ist ein weiterer wesentlicher Bestandteil dieses Prozesses. Indem die Teilnehmer/-innen mit der deutschen Arbeitskultur, den beruflichen Werten, den Kommunikationsstilen und den sozialen Normen vertraut gemacht werden, wird das Selbstvertrauen gestärkt, Integrationsschwierigkeiten werden abgebaut und erfolgreiche sowie nachhaltige Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern gefördert.

iMOVE: Was wäre aus Ihrer Sicht ein gutes Ergebnis deutsch-usbekischer Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung in den nächsten drei bis fünf Jahren?

S. E. Akhatov: Ich hoffe, dass sich die Zusammenarbeit zwischen Deutschland und Usbekistan im Bereich der beruflichen Bildung in den nächsten drei bis fünf Jahren zu einer wirklich strategischen und nachhaltigen Partnerschaft entwickeln wird. Meiner Ansicht nach sollte der Erfolg nicht nur an der Anzahl der umgesetzten Projekte gemessen werden, sondern vor allem an deren langfristigen Auswirkungen auf die Menschen, die Institutionen und die Volkswirtschaften unserer beiden Länder.

Ich freue mich auf den Ausbau des Kooperationsnetzwerks zwischen deutschen und usbekischen Berufsbildungseinrichtungen, Hochschulen und Unternehmen, um gemeinsam moderne, praxisorientierte Ausbildungsprogramme zu entwickeln, die internationalen Standards entsprechen. Außerdem hoffe ich auf eine noch stärkere Einbindung der Privatwirtschaft in die Gestaltung der beruflichen Bildung, da dies entscheidend dafür ist, dass die Absolventinnen und Absolventen die Kompetenzen erwerben, die auf einem sich rasch wandelnden Arbeitsmarkt gefragt sind.

Darüber hinaus würde ich mir wünschen, dass die Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung die Mobilität von Fachkräften zwischen unseren beiden Ländern weiter stärkt. Gut ausgebildete und hochqualifizierte usbekische Fachkräfte können einen wertvollen Beitrag zur deutschen Wirtschaft leisten und gleichzeitig internationale Erfahrungen sammeln sowie neu erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten nach Usbekistan zurückbringen. Ein solcher Austausch sollte stets von den Grundsätzen der Fairness, der Qualität und des gegenseitigen Nutzens geleitet sein.

iMOVE: Vielen Dank für das Gespräch.

Das Interview führte Peter Pfaffe.



1

Im November 2001 vom ehemaligen BMBF (heute BMBFSFJ) gegründet: 25 Jahre iMOVE im November 2026

2

Seit fast zehn Jahren Fachpartner im Markterschließungsprogramm des BMWE, aktiv in der Beratung und Begleitung von Maßnahmen rund um die Aus- und Weiterbildung und zur Fachkräftegewinnung

3

Im Jahr 2024 offizielle Erweiterung des Themenspektrums um die Fachkräftegewinnung im Ausland

4

Neun Mitarbeiter/-innen

5

Zwei iMOVE-Kontaktstellen für die Erstberatung von deutschen Aus- und Weiterbildungsanbietern in Indien (seit 2011) und China (2017) sowie für die Kontaktanbahnung in den Ländern mit bislang über 1.500 Beratungsgesprächen

6

Seit 2025 auf LinkedIn aktiv mit aktuell 1.860 Followern



25 JAHRE iMOVE

25 Fakten - was Sie über **iMOVE** wissen sollten

7

iMOVE-Anbieter-Datenbank (online seit 2004) mit 234 Firmenprofilen von weltweit aktiven deutschen Aus- und Weiterbildungsanbietern

8

Jährlich rund 30 neue Gesuche in der iMOVE-Kooperationsbörse

9

Ca. 200 Veranstaltungen von iMOVE (online und in Präsenz) mit rund 6.000 Teilnehmenden

10

Netzwerke weltweit auf- und ausgebaut, um „Training – Made in Germany" bekannt zu machen und Geschäftsmöglichkeiten für die Bildungswirtschaft zu akquirieren

11

32 Marktstudien zu internationalen Bildungsmärkten veröffentlicht

12

Rund 250 dokumentierte Erfolgsbeispiele internationaler Berufsbildungsprojekte mit Beteiligung deutscher Bildungsanbieter

13

Über 20 Best-Practice-Broschüren in bis zu sieben Sprachen erschienenr

14

Im iMOVE-Portal: Marktinformationen zu aktuell 32 Bildungsmärkten, Publikationen, eigene Veranstaltungen und solche in Fachpartnerschaft, Kooperationsgesuche und Profile international aktiver deutscher Bildungsanbieter

15

Seit 2003 deutschsprachiger iMOVE-Newsletter, seit 2009 zusätzlicher Newsletter auf Englisch

16

Im Jahr 2016 Einführung des iMOVE-Gütesiegels

17

Seit 2016 xPORT-Magazin: 21 Ausgaben mit 132 Beiträgen von Bildungsanbietern sowie Expertinnen und Experten aus dem iMOVE-Netzwerk

18

Delegationsbesuche bei iMOVE: rund 50 Besuchergruppen mit ca. 550 Teilnehmenden

20

Beteiligung an 52 Inlandsmessen und 62 Auslandsmessen

19

Bildungsforen: 16 Bildungsforen mit 2.700 Teilnehmenden (Start mit dem Deutsch-Arabischen-Bildungsforum im Jahr 2009, das Bundesbildungsministerin Annette Schavan eröffnete)



25 JAHRE iMOVE

25 Fakten - was Sie über **iMOVE** wissen sollten

21

Seit 2007 iMOVE-Trendbarometer: acht Ausgaben der einzigen systematischen Erhebung im deutschen Bildungsexport zu Entwicklungen, Märkten und Perspektiven der Branche

22

iMOVE ist seit 2013 innerhalb des BIBB als Arbeitsbereich in die Abteilung „Berufsbildung International" integriert und verbindet die Perspektive der deutschen Bildungswirtschaft mit internationaler Berufsbildungszusammenarbeit

23

Seit 2020 Ausweitung des iMOVE-Angebots von Online-Veranstaltungen, u. a. durch die Veranstaltungsreihen „VET on the move" und „Mittagsimpuls"

24

Service-Bereich auf dem iMOVE-Portal mit mehrsprachigen Informationen über das duale Berufsbildungssystem und einer umfassenden Link-Sammlung

25

Begleitung von 43 Delegationsreisen mit rund 530 teilnehmenden Firmen





Globale Fachkräfte mobilisieren

Das FACT-Modell als Brücke zwischen internationaler Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration

Dr. Nader Imani

Der zunehmende Fachkräftemangel in Deutschland und Europa stellt Industrie und Wirtschaft vor grundlegende Herausforderungen. Gleichzeitig verfügen viele Partnerländer über junge, ambitionierte Talente, die hochwertige technische Ausbildung und internationale Karrieremöglichkeiten suchen. Vor diesem Hintergrund gewinnt die gezielte Verknüpfung von Qualifizierung, Beschäftigungsfähigkeit und internationaler Fachkräftemobilität zunehmend an Bedeutung.

Das Festo Authorized and Certified Training (FACT)-Modell hat sich seit Ende der 1990er Jahre als erfolgreiches Kooperationsmodell etabliert, das genau diese Schnittstelle adressiert. In enger Zusammenarbeit mit Bildungsinstitutionen und Industriepartnern weltweit trägt FACT dazu bei, die Qualifikation von Technikerinnen und Technikern sowie Ingenieurinnen und Ingenieuren zu verbessern und gleichzeitig die Produktivität industrieller Fachkräfte nachhaltig zu steigern.

Das FACT-Modell: Bewährt in zwei Dimensionen

Das FACT-Modell basiert auf zwei zentralen Säulen. Die erste Säule – „Education for Employability" – zielt darauf ab, Lernende praxisnah auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vorzubereiten. Durch industrienahe Lernumgebungen, moderne Technologien und kompetenzbasierte Ausbildung wird der Übergang vom Studium in die Beschäftigung deutlich erleichtert.

Die zweite Säule – „Training for Productivity" – fokussiert auf die kontinuierliche Weiterbildung der bestehenden industriellen Belegschaft. Unternehmen profitieren von gezielten Qualifizierungsmaßnahmen, die unmittelbar zur Steigerung von Effizienz, Qualität und Produktivität beitragen.

Mehrwert für deutsche Unternehmen im Ausland

Für deutsche Unternehmen mit internationalen Niederlassungen bietet das FACT-Modell einen klaren Mehrwert: Es ermöglicht den Aufbau eines lokal verfügbaren, hochqualifizierten Fachkräftepools. Statt aufwändig Fachkräfte zu entsenden oder externe Rekrutierung zu betreiben, können Unternehmen auf vor Ort ausgebildetes Personal zurückgreifen, das bereits mit deutschen Technologien, Standards und Arbeitsprozessen vertraut ist. Darüber hinaus stärkt FACT die Bindung zwischen Unternehmen und lokalen Bildungspartnern und fördert langfristig stabile industrielle Ökosysteme.

Ein praktisches Beispiel ist die Zusammenarbeit mit Hochschulpartnern in Schwellenländern, bei denen FACT-Zentren als Plattform für praxisorientierte Ausbildung dienen. Studierende erwerben dort Kompetenzen in Bereichen wie Automatisierung, Mechatronik und Digitalisierung – exakt abgestimmt auf die Anforderungen der Industrie.

Eine neue Perspektive: Talentidentifikation und Fachkräftemobilität

Aufbauend auf diesen Erfahrungen eröffnet sich eine dritte strategische Dimension des FACT-Modells: die systematische Identifikation, Entwicklung und Mobilität internationaler Talente für den deutschen und europäischen Arbeitsmarkt.

Bereits während der Ausbildung können geeignete Talente identifiziert und gezielt gefördert werden. Ergänzend zur technischen Qualifizierung spielt dabei insbesondere die frühzeitige Integration von Sprachkompetenzen und interkulturellen Fähigkeiten eine entscheidende Rolle.

Dies ermöglicht zwei zentrale Karrierepfade:

1. Akademische Laufbahn: Übergang von Bachelor-Programmen in Master- oder Promotionsstudiengänge in Deutschland

2. Direkter Berufseinstieg: Integration in den europäischen Arbeitsmarkt nach Abschluss der Ausbildung.

Win-Win für alle Beteiligten

Die Erweiterung des FACT-Modells hin zur Fachkräftemobilität schafft einen klaren Mehrwert für alle Beteiligten. Deutsche Unternehmen profitieren von verlässlichen, qualifizierten und vorbereiteten Fachkräften. Partnerländer gewinnen durch hochwertige Ausbildung, gesteigerte Produktivität und internationale Perspektiven für ihre Talente. Gleichzeitig unterstützt dieser Ansatz politische Initiativen zur nachhaltigen Fachkräftegewinnung und zur verantwortungsvollen internationalen Zusammenarbeit.

Fazit

Das FACT-Modell verbindet seit über zwei Jahrzehnten erfolgreich Bildung und Industrie. Durch die gezielte Erweiterung um eine Dimension der internationalen Fachkräftemobilität wird daraus ein ganzheitlicher Ansatz zur Lösung einer der zentralen Herausforderungen unserer Zeit: der Sicherung qualifizierter Arbeitskräfte in einer globalisierten Wirtschaft.



Drei Fragen an den Experten

„Qualifizierung mit globalen Arbeitsmarktperspektiven verknüpfen“

Interview mit Dr. Nader Imani, VP Global Education bei Festo Didactic SE, über die Erfolgsfaktoren moderner Qualifizierungssysteme

iMOVE: Herr Dr. Imani, welche zentralen Erkenntnisse aus internationalen Bildungsinitiativen haben zur Weiterentwicklung des FACT-Modells beigetragen?

Dr. Imani: Aus über 25 Jahren internationaler Zusammenarbeit im Bereich der technischen Bildung lässt sich eine zentrale Erkenntnis klar herausstellen: Erfolgreiche Qualifizierungssysteme entstehen immer dort, wo Bildung und Industrie eng miteinander verzahnt sind. Internationale Studien, etwa von CEDEFOP oder der Weltbank, bestätigen dies – insbesondere die Bedeutung von arbeitsplatzbasiertem Lernen, praxisnahen Lernumgebungen und einer konsequenten Ausrichtung an realen Arbeitsmarktbedarfen.

Genau auf dieser Logik basiert das FACT-Modell, das wir seit Ende der 1990er Jahre gemeinsam mit internationalen Partnern entwickelt haben. Es verbindet akademische Ausbildung, industrielle Praxis und Weiterbildung in einem integrierten Ansatz und adressiert damit sowohl die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen als auch die Produktivität bestehender Belegschaften.

In den letzten Jahren ist jedoch eine weitere zentrale Erkenntnis hinzugekommen: Qualifizierung allein reicht nicht mehr aus – wir müssen sie systematisch mit globalen Arbeitsmarktperspektiven verknüpfen. Daraus ist die Weiterentwicklung von FACT entstanden: die Ergänzung um eine dritte Dimension – die gezielte Identifikation, Vorbereitung und Integration internationaler Talente im Kontext globaler Fachkräftemobilität.



Dr. Nader Imani
VP Global Education

Festo Didactic SE

www.festo.com

iMOVE: Warum sind kooperative Modelle wie FACT besonders geeignet, um Fachkräfte sowohl lokal zu qualifizieren als auch international zu integrieren?

Dr. Imani: Der entscheidende Vorteil kooperativer Modelle wie FACT liegt darin, dass sie die relevanten Akteure – Bildungseinrichtungen, Industrie und öffentliche Partner – von Anfang an gemeinsam in die Verantwortung nehmen. Dadurch entsteht kein isoliertes Ausbildungsangebot, sondern ein ganzheitliches Qualifizierungsökosystem.

In den FACT-Zentren lernen Studierende und Fachkräfte in realitätsnahen Industrieumgebungen, arbeiten mit modernen Technologien und entwickeln Kompetenzen, die unmittelbar in der Praxis einsetzbar sind. Diese enge Orientierung an industriellen Anforderungen ist der Schlüssel für eine hohe Beschäftigungsfähigkeit auf lokaler Ebene.

Gleichzeitig schaffen genau diese Strukturen die Voraussetzungen für internationale Integration: Die Ausbildung erfolgt nach anerkannten industriellen Standards, Unternehmen sind früh eingebunden und zusätzliche Elemente wie Sprach- und interkulturelle Kompetenzen lassen sich systematisch integrieren.

Aus meiner Sicht liegt hier der eigentliche Mehrwert von FACT: Wir schaffen nicht nur qualifizierte Fachkräfte für lokale Märkte, sondern entwickeln Talente, die auch international anschlussfähig sind. Damit werden FACT-Zentren zu echten Brücken zwischen regionalen Bildungssystemen und globalen Arbeitsmärkten.

iMOVE: Welche Rolle spielt internationale Fachkräftemobilität für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie?

Dr. Imani: Internationale Fachkräftemobilität wird in den kommenden Jahren zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor für die deutsche Industrie. Der demografische Wandel und der steigende Bedarf an qualifizierten Fachkräften – insbesondere in technischen und industriellen Bereichen – führen dazu, dass der Talentbedarf zunehmend nicht mehr allein aus dem Inland gedeckt werden kann.

Gleichzeitig zeigt die Praxis, dass klassische Rekrutierungsansätze oft zu spät ansetzen. Erfolgreicher sind Modelle, die

Talente bereits frühzeitig qualifizieren, gezielt vorbereiten und strukturierte Übergänge in den Arbeitsmarkt ermöglichen.

Genau hier setzt FACT an: Wir entwickeln gemeinsam mit Partnern vor Ort eine verlässliche internationale Talentpipeline, in der Fachkräfte bereits im Ursprungsland nach industriellen Standards ausgebildet und auf den Einsatz in deutschen und europäischen Unternehmen vorbereitet werden.

Für deutsche Unternehmen ergibt sich daraus ein klarer strategischer Vorteil: Sie erhalten Zugang zu qualifizierten, vorbereiteten und schneller integrierbaren Fachkräften. Gleichzeitig entsteht ein nachhaltiger, partnerschaftlicher Ansatz der Fachkräftegewinnung, der sowohl die wirtschaftlichen Interessen Deutschlands als auch die Entwicklungsperspektiven der Partnerländer berücksichtigt.

Ich bin überzeugt, dass internationale Skills Mobility – richtig gestaltet – nicht nur eine Antwort auf den Fachkräftemangel ist, sondern ein zentraler Hebel zur langfristigen Sicherung industrieller Wettbewerbsfähigkeit.

iMOVE: Vielen Dank für das Gespräch.

Das Interview führte Silvia Niediek.

25 Jahre iMOVE
Glückwünsche aus dem Netzwerk

„Für uns ist iMOVE ein echter Türöffner für internationale Märkte. Besonders wertvoll ist die Möglichkeit, direkt mit relevanten Entscheidern aus Ministerien, Behörden und Bildungseinrichtungen in Kontakt zu kommen – Kontakte, die wir allein nur mit erheblichem Zeitaufwand aufbauen könnten. Besonders positiv in Erinnerung geblieben ist uns die von iMOVE organisierte Delegationsreise zur E-Learning Africa in Tansania. Die Gespräche mit den wichtigsten Stakeholdern waren hervorragend vorbereitet, äußerst professionell organisiert und haben uns in kurzer Zeit einen Marktzugang ermöglicht, der sonst Wochen oder Monate der Recherche erfordert hätte."

Gabriele Riedmann de Trinidad, Gründerin und Geschäftsführerin der platform3l GmbH

„iMOVE verbindet deutsche Expertise in beruflicher Weiterbildung mit internationalen Bedarfen und schafft so die Grundlage für wirksame berufliche Qualifizierung weltweit. Für THE MAK'ED TEAM ist iMOVE seit vielen Jahren ein wertvoller Partner, um internationale Projekte, wie den Aufbau von Weiterbildungszentren, die Einführung digitaler Lernplattformen und moderner Bildungskonzepte oder die Qualifizierung von Trainingspersonal, zu gewinnen und erfolgreich umzusetzen."

Ann-Katrin Hardenberg, Geschäftsführerin der THE MAK'ED TEAM GmbH & Co. KG

„iMOVE ist für uns ein wichtiger Bestandteil beim Aufbau und der Weiterentwicklung unseres internationalen Netzwerks. Durch die Vernetzung und den fachlichen Austausch konnten wir wertvolle Kontakte knüpfen und unsere internationalen Aktivitäten erfolgreich ausbauen. Wir gratulieren iMOVE herzlich zum 25-jährigen Jubiläum und wünschen weiterhin viel Erfolg. "

Ferdinand Ganser, Head of International Cooperation der Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG



Der **Arbeitsplatz** wird zur **Fachkräfteschule**

Der nächste Facharbeiter ist vielleicht längst im Werk. Open Skills Consortium (OSC) ist eine Initiative zur Entwicklung offener Standards für Skills- und Kompetenzdaten. Es fördert die interoperable Nutzung von Fähigkeiten-Profilen, maschinenlesbaren Kompetenznachweisen und standardisierten Programmierschnittstellen (APIs), um dem globalen Mangel an Fachkräften entgegenzuwirken und die Kompetenzmobilität über Branchen hinweg zu erleichtern. OSC macht aus realen Arbeitssituationen prüfbare Handlungsanker und verbindet Lernen, Unterstützung und Nachweis über SupraGraph. So entsteht Fachkompetenz dort, wo sie gebraucht wird.

Tobias Göcke



OSC vereint als offenes globales Arbeitsbündnis Unternehmen, Kammern, Bildungsanbieter und Wissenschaft. Diese entwickeln gemeinsame Regeln und Qualitätsmaßstäbe für berufliche Kompetenzen. SupraGraph ist das semantische Foundation Model des OSC. Als großes, mit enormen Datenmengen vortrainiertes KI-Basismodell versteht es tiefgreifend Bedeutungen, Zusammenhänge und Konzepte (die Semantik) von Daten wie Texten, Bildern oder Geschäftskennzahlen. Es dient als universelles Fundament, um präzise und kontextrelevante Anwendungen darauf aufzubauen. Der Kern von SupraGraph ist ein strukturierter, sprachneutraler Handlungsvektor mit standardisierten Parametern. Aus demselben Vektor erzeugt eine kontrollierte Sprachschicht Bezeichnungen und Erläuterungen für einzelne Länder und Sprachen. Alle Varianten verweisen auf denselben stabilen Handlungsanker.

Fachkräftesicherung beginnt mit einer verlässlichen Verbindung zwischen betrieblicher Aufgabe, vorhandener Erfahrung, lokalem Bildungsangebot und anerkanntem Nachweis. Der Handlungsanker schafft diese Verbindung. Im AHK World Business Outlook Frühjahr 2026 (AHK World Business Outlook Frühjahr 2026_Bericht, S. 18 und S. 13) nannten 29 Prozent der befragten Unternehmen Fachkräftemangel als Geschäftsrisiko; 31 Prozent planten einen Beschäftigungsaufbau. Die Befragung umfasste mehr als 4.500 deutsche Unternehmen und verbundene Betriebe. Die OECD findet in ihrer 2023er Erwachsenenstudie (Do Adults Have the Skills



Dipl.-Ing. Tobias Göcke
Geschäftsführender Gesellschafter

SupraTix GmbH

https://supratix.com

They Need to Thrive in a Changing World? (EN), S. 170 ff.) bei jeweils rund 35 Prozent der Beschäftigten eine Fehlzuordnung nach Qualifikationsniveau oder Fachrichtung. Rund elf Prozent sind in beiden Dimensionen fehlzugeordnet. Eine gemeinsame Struktur, die Informationen nachvollziehbar, vergleichbar und technisch anschlussfähig macht, schafft diese Verbindung zwischen Mensch, betrieblicher Aufgabe und Erfahrungsnachweisen, so dass gezielt datenbasiert Fachkräfteeinsatz und Weiterbildung gefördert werden können.

Vom Arbeitsplatz zur Fachkraft

Der Prozess beginnt mit den Situationen, in denen Sicherheit, Qualität und Wertschöpfung entschieden werden. Kritische Rollen werden in beobachtbare Aufgaben zerlegt. Dazu gehören: das sichere Anfahren einer Anlage, das systematische Eingrenzen einer Störung oder das Dokumentieren eines Qualitätsbefunds. Lokale Curricula, Nachweise und Praxiserfahrung werden damit verglichen. Das Ergebnis ist eine priorisierte Übersicht der wichtigsten Kompetenzen.

Aus den Handlungsankern entsteht ein modularer, möglichst mehrsprachiger Lernpfad. Ausgangspunkt ist die Frage, was jemand in einer konkreten Situation tun muss und welche Fähigkeiten er dazu braucht. Der Pfad verbindet Theorie bei einem lokalen Bildungsanbieter mit angeleiteter Praxis im Betrieb. Qualitätsanforderungen bleiben dort erhalten, wo Sicherheit, Produkt oder Prozess sie verlangen; Dauer, Didaktik, Rechtsrahmen und Abschlüsse werden lokal angepasst.

Ausbildungskapazität wird am Standort aufgebaut. Lokale Ausbilderinnen und Ausbilder entwickeln Lernaufgaben, üben strukturiertes Feedback und beurteilen reale Arbeitsproben. Eine zeitlich begrenzte Begleitung durch deutsche Fachleute kann sinnvoll sein; dauerhaftes Wissen soll jedoch vor Ort bleiben. Das entspricht auch der Empfehlung der International Labour Organization (ILO) zu Qualitätsausbildungen (Empfehlung betreffend eine hochwertige duale Berufsausbildung (Lehrlingsausbildung) | International Labour Organization). Lernen im und außerhalb des Betriebs, qualifizierte Betreuung, anerkannte Ergebnisse und laufendes Monitoring gehören zusammen.

Kompetenzen werden praktisch geprüft. Ein Teilnahmezertifikat genügt nicht. Eine belastbare Aussage nennt Prüfaufgabe, Maßstab, Kontext, Zeitpunkt und verantwortliche Stelle.

Diese Informationen werden im SupraGraph verbunden. Ein SupraGraph ist ein Wissensgraph, also eine strukturierte Form, um Wissen als Netz aus Objekten und deren Beziehungen abzubilden. Rollen, Kompetenzen, Handlungen, Lernangebote, Arbeitshilfen und Nachweise werden maschinenlesbar verknüpft. Anschaulich ist ein mehrsprachiges Inhaltsverzeichnis. Ein Empfehlungssystem kann dadurch genau die Unterstützung anbieten, die in einer konkreten Situation fehlt. Ein Ähnlichkeitswert beim Vergleich vorhandener und geforderter Kompetenzen oder eine Empfehlung ist aber kein Kompetenzbeweis; die fachliche Entscheidung bleibt bei Menschen.

Die Wirkung wird vor Beginn mit Hilfe von Analytics messbar gemacht. Analytics bezeichnet die systematische Auswertung von Daten über Lernen und Arbeitsleistung. Es verbindet Lernaktivität und betriebliche Ergebnisse mit demselben Handlungsanker. Gemessen werden bestandene Arbeitsproben, die Zeit bis zur freigegebenen selbstständigen Arbeit, der Anteil bestandener Sicherheitsprüfungen und die Nacharbeitsquote.

Ein reales Werk zeigt, was möglich ist

Wie ein solcher Ansatz praktisch umgesetzt werden kann, zeigt ein in der Forschung dokumentiertes Beispiel aus Mexiko. Für ein neues Werk eines Automobilherstellers stand vor dem Produktionsstart vor Ort kein ausreichender Pool an erfahrenen Fachkräften zur Verfügung. Das Unternehmen kooperierte daher mit lokalen Universitäten und Schulen, stellte Maschinen und technische Ausstattung bereit und qualifizierte lokale Ausbilder am Unternehmensstandort.

Der SupraGraph kann einen solchen Ansatz unterstützen, indem er Kompetenzanforderungen, vorhandene Fähigkeiten, Lerninhalte und betriebliche Handlungsfelder strukturiert miteinander verknüpft. Auf dieser Grundlage lassen sich Qualifizierungsmaßnahmen bedarfsgerecht und adaptiv planen. Fachkräfte können dadurch gezielter eingearbeitet und ausgebildet werden, da der Graph Kompetenzen und Handlungsanforderungen standortübergreifend vergleichbar und überprüfbar macht.

Der Fall verdeutlicht, dass betriebliche Kompetenzbedarfe und lokale Bildungsangebote sowie Qualifizierungsmaßnahmen und überprüfbare Lernergebnisse durch den digital unterstützten OSC-Ansatz miteinander verbunden werden. Zugleich unterstreicht er den Wert betriebsnaher Ausbildung und lokaler Partnerschaften.

Mobilität beginnt mit verständlichen Fähigkeiten

Mobilität entsteht durch verständliche und überprüfbare Übersetzung statt durch ein weiteres Zertifikat. Ein in Mexiko praktisch nachgewiesener Kompetenzbaustein kann über dieselbe Kennung mit Rollenanforderungen anderer Standorte verglichen werden. Kontext, Niveau und Aktualität bleiben erhalten. Belegte Fähigkeiten müssen nicht erneut geschult werden; echte Lücken werden mit kurzen Brückenmodulen geschlossen. Das unterstützt Versetzungen und standortübergreifende Projektteams und vereinfacht die Anerkennung ausländischer Abschlüsse.

Viele Organisationen arbeiten bereits mit Kursdaten, Zertifikaten, Stellenprofilen, Lernpfaden, Kompetenzmodellen und KI-gestützten Empfehlungen. Was häufig fehlt, ist eine gemeinsame Struktur, die diese Informationen nachvollziehbar, vergleichbar und technisch anschlussfähig macht. Ziel des Open Skills Consortiums ist der Aufbau eines offenen Skills-Ökosystems genau zu diesem Zweck.

Dazu sind Bildungsträger, Hochschulen, Kammern, Unternehmen, HR-Abteilungen, Jobportale, Technologieanbieter, Verbände, Cluster, Verwaltung und Fördermittelgeber eingeladen, sich aktiv einzubringen, um gemeinsam dem Fachkräftemangel aktiv entgegenzusteuern.



Lehrkräfte *qualifizieren*, Fachkräfte *stärken*

Sprache als Erfolgsfaktor internationaler Zusammenarbeit

Gabriele Hoff-Nabhani und Renuka Panchpor

Deutsche Unternehmen sind weltweit aktiv. Ob in der Industrie, in der IT oder im Dienstleistungssektor – internationale Standorte und globale Teams sind längst Teil des unternehmerischen Alltags. Der nachhaltige Erfolg dieser Standorte hängt jedoch nicht allein von Investitionen, Technologien oder effizienten Prozessen ab. Entscheidend sind qualifizierte Fachkräfte, die in internationalen Teams erfolgreich zusammenarbeiten können.

Für deutsche Unternehmen im Ausland stellt sich daher eine zentrale Frage: Wie können Fachkräfte so qualifiziert werden, dass sie in internationalen Unternehmensstrukturen erfolgreich agieren, Wissen transferieren und Qualitätsstandards zuverlässig umsetzen können? Neben fachlichem Know-how sind dafür insbesondere Sprach-, Kommunikations- und interkulturelle Kompetenzen erforderlich.

Fachkräfteentwicklung braucht mehr als Fachwissen

Internationale Zusammenarbeit funktioniert nur dann erfolgreich, wenn Mitarbeitende über Länder- und Kulturgrenzen hinweg effektiv kommunizieren können. In vielen Unternehmen arbeiten lokale Teams eng mit deutschen Fachabteilungen, Führungskräften oder Ausbildungsstrukturen zusammen. Technische Dokumentationen müssen verstanden, Schulungen durchgeführt und Qualitätsanforderungen einheitlich umgesetzt werden.

In internationalen Arbeitszusammenhängen zeigt sich, dass fachliche Kompetenz allein häufig nicht ausreicht. Missverständnisse entstehen oftmals durch Sprachbarrieren oder unterschiedliche Kommunikations- und Arbeitskulturen. Sprachkompetenz wird damit zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor: Sie erleichtert den Wissenstransfer zwischen internationalen Standorten, unterstützt die Umsetzung einheitlicher Qualitätsstandards und verbessert die Zusammenarbeit in globalen Teams.

Gleichzeitig steigt weltweit der Bedarf an Fachkräften, die sich sicher in internationalen und deutsch geprägten Unternehmensstrukturen bewegen können. Gute Sprachkenntnisse eröffnen Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten, fördern die berufliche Mobilität und stärken die Beschäftigungsfähigkeit.

Lehrkräfte als Multiplikatoren für Fachkräfteentwicklung

Damit Sprach-, Kommunikations- und interkulturelle Kompetenzen nachhaltig aufgebaut werden können, braucht es qualifizierte Lehrkräfte vor Ort. Sie spielen eine Schlüsselrolle bei der Vorbereitung von Lernenden auf die Anforderungen moderner Arbeitswelten und internationaler Zusammenarbeit.

Die deutsche Bildungswirtschaft leistet hierzu einen wichtigen Beitrag. Neben standardisierten Sprachprüfungen gewinnen insbesondere Qualifizierungsprogramme für Lehrkräfte und Prüfende an Bedeutung. Sie sichern die Qualität des Sprachunterrichts und schaffen die Voraussetzungen dafür, internationale Standards dauerhaft in den jeweiligen Ländern zu etablieren.

telc gGmbH engagiert sich gemeinsam mit Partnerinstitutionen weltweit in diesem Bereich. Aktuelle Qualifizierungsmaßnahmen für Lehrkräfte finden unter anderem in Indonesien, Pakistan, Usbekistan und Indien statt. Ziel ist es, lokale Expertise nachhaltig auszubauen und hochwertige Sprachbildung langfristig vor Ort zu verankern.

Auch bei der Durchführung von Lehrkräftequalifizierungen bindet telc internationale Expertise ein. So wirken sowohl deutsche als auch indische Lehrkräfte als Dozentinnen und Dozenten in Qualifizierungsprogrammen mit. Sie bringen ihre sprachdidaktische Erfahrung und ihre Perspektiven auf unterschiedliche Lehr- und Lernkontexte in die Programme ein. Die internationale Bildungsarbeit wird damit nicht ausschließlich aus Deutschland heraus vermittelt, sondern gemeinsam mit internationalen Lehrkräften gestaltet. Die Wirkung dieser Programme reicht weit über die einzelnen Teilnehmenden hinaus: Als Multiplikatoren geben Lehrkräfte ihr Wissen an zahlreiche Lernende weiter und tragen dazu bei, Sprach- und Kommunikationskompetenzen dauerhaft in den jeweiligen Regionen zu stärken. So entstehen nachhaltige Qualifizierungsstrukturen, von denen Bildungseinrichtungen, Unternehmen und zukünftige Fachkräfte gleichermaßen profitieren.

Lehrkräfte für IT, Wirtschaft und Technik qualifizieren

Ein konkretes Qualifizierungsangebot ist der Online-Lehrgang „Zertifizierter Dozent (m/w/d) Deutsch für IT, Wirtschaft und Technik", den telc seit 2024 anbietet. Er richtet sich an Lehrkräfte für Deutsch als Fremd- und Zweitsprache, die Lernende auf fachsprachlich geprägte Arbeits- und Weiterbildungssituationen vorbereiten möchten.

Der Lehrgang umfasst drei Seminare. Im Bereich IT beschäftigen sich die Teilnehmenden mit den Besonderheiten des fachsprachlichen Unterrichts und entwickeln dazu passende Lernszenarien. Im Bereich Wirtschaft stehen unterschiedliche berufliche Zielgruppen, Fachwortschatz sowie wirtschaftsspezifische Textsorten und Kommunikationssituationen im Mittelpunkt. Das Seminar zu technischen Berufen behandelt insbesondere die sprachlichen Anforderungen von Ingenieurinnen und Ingenieuren sowie Technikerinnen und Technikern. Dazu gehört auch die Arbeit mit technischen Zeichnungen und der didaktische Einsatz Künstlicher Intelligenz.



Gabriele Hoff-Nabhani
Stellvertretende Leitung Training und Qualifikation



Renuka Panchpor
Referentin Training und Qualifikation

telc gGmbH

www.telc.net

Die zentrale Herausforderung besteht darin, sprachdidaktische und fachliche Perspektiven miteinander zu verbinden. Lehrkräfte müssen nicht selbst zu Fachkräften für IT, Wirtschaft oder Technik werden. Sie benötigen jedoch geeignete Methoden, um berufstypische Kommunikationssituationen zu erkennen und für ihren Sprachunterricht aufzubereiten.

Durch das Onlineformat ist eine ortsunabhängige Teilnahme möglich. Der Lehrgang ist damit nicht an einen bestimmten Bildungsstandort gebunden und kann auch für unterschiedliche internationale Lehrkontexte genutzt werden.

Internationale Standards schaffen Vertrauen

Für Unternehmen ist es wichtig, Kompetenzen verlässlich einschätzen zu können. Standardisierte Prüfungs- und Zertifizierungssysteme schaffen Transparenz und Vergleichbarkeit über Ländergrenzen hinweg. Sie helfen Unternehmen dabei, Sprachkompetenzen objektiv zu bewerten und Personalentwicklungsmaßnahmen gezielt zu planen.

Ergänzend zur Qualifizierung von Lehrkräften und Prüfenden bietet telc international anerkannte Sprachzertifikate an. Sie schaffen transparente Kompetenznachweise und ermöglichen Unternehmen, Sprachkenntnisse standortübergreifend vergleichbar zu bewerten.

Mit einem Netzwerk von mehr als 3.000 Prüfungszentren außerhalb Deutschlands und Partnern in über 30 Ländern unterstützt telc weltweit den Aufbau von Sprach- und Kommunikationskompetenzen.

Im Mittelpunkt stehen dabei nicht nur die Lernenden, sondern ebenso Lehrkräfte, Prüfende und Bildungspartner, die hochwertige Sprachbildung vor Ort ermöglichen.

Vorteile für Unternehmen und Partnerländer

Von diesem Ansatz profitieren deutsche Unternehmen ebenso wie die Partnerländer. Unternehmen gewinnen Fachkräfte, die besser auf internationale Zusammenarbeit vorbereitet sind und sich sicher in mehrsprachigen sowie interkulturellen Arbeitsumgebungen bewegen.

Für deutsche Unternehmen mit Standorten oder Kooperationspartnern im Ausland kann dies die Voraussetzungen für einen verlässlichen Wissenstransfer verbessern. Mitarbeitende, die fachsprachliche Inhalte verstehen und berufliche Sachverhalte angemessen kommunizieren können, können leichter an Schulungen teilnehmen, Rückfragen stellen und mit internationalen Fachabteilungen zusammenarbeiten. Die Lehrkräftequalifizierung ersetzt dabei weder die fachliche Ausbildung noch die betriebliche Einarbeitung, schafft jedoch eine wichtige sprachliche Grundlage. Gleichzeitig stärken Qualifizierungsprogramme für Lehrkräfte und Prüfende die Bildungsstrukturen in den Partnerländern. Sie fördern den Aufbau lokaler Expertise, erweitern die beruflichen Möglichkeiten der beteiligten Lehrkräfte und unterstützen Bildungseinrichtungen dabei, Angebote für unterschiedliche berufliche Zielgruppen weiterzuentwickeln.

Der Online-Lehrgang für IT, Wirtschaft und Technik und die Einbindung indischer Lehrkräfte als Dozentinnen und Dozenten zeigen zwei Seiten dieses Ansatzes: Fachsprachendidaktisches Wissen wird international zugänglich gemacht, während internationale Expertise zugleich in die Gestaltung der Qualifizierungsprogramme einfließt.

Bildungsexport muss deshalb nicht ausschließlich in Form einer unternehmensspezifischen Schulung stattfinden. Auch die Qualifizierung von Lehrkräften schafft nachhaltige Strukturen, durch die berufsbezogene Sprachbildung dauerhaft weiterentwickelt werden kann. So entstehen Mehrwerte für Unternehmen, Bildungseinrichtungen und die Menschen in den Partnerländern gleichermaßen.

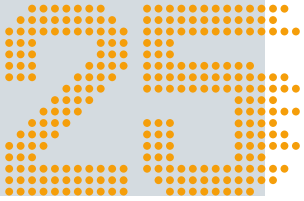
25 Jahre iMOVE
Glückwünsche aus dem Netzwerk

„Im Namen des Ostasiatischen Vereins gratuliere ich iMOVE herzlich zum 25-jährigen Bestehen. Seit vielen Jahren verbindet uns eine vertrauensvolle und erfolgreiche Zusammenarbeit, mit der wir gemeinsam die internationale Berufsbildungskooperation und den Austausch mit wichtigen Partnern in der Asien-Pazifik-Region vorangebracht haben. Für die Zukunft wünschen wir iMOVE weiterhin viel Erfolg und Innovationskraft. Wir freuen uns auf die zukünftige Zusammenarbeit. "

Dr. Arnd Nenstiel, Vorsitzender des Ostasiatischen Vereins (OAV)

„Happy Birthday iMOVE! Zwar keine 25, aber auch schon über zehn Jahre erschließen wir im Markterschließungsprogramm mit iMOVE zielgerichtet und wirksam Auslandsmärkte für die Bildungswirtschaft. Rund 50 gemeinsame Maßnahmen in ca. 25 Zielländer mit rund 3.000 B2B-Terminen und Auftragsmeldungen der Teilnehmenden im sechsstelligen Millionenbereich sprechen für unsere Zusammenarbeit. Ebenso freuen wir uns, die Fachkräftegewinnung über unsere Maßnahmen künftig weiter anzukurbeln - auf die nächsten 25 Jahre!"

Christian Tippelt, Director, Geschäftsstelle Markterschließungsprogramm (MEP), GTAI







Bildungsexport als strategischer **Erfolgsfaktor** deutscher **Unternehmen**

Deutsche Qualitätsstandards – auch in der Weiterbildung – weltweit erlebbar machen

Hans-Peter Lämmle


SPEED: 120km/h
TEMP: 19°C
MODE: SPORT
STATS
STATE
MODE:

Consultant-NET begleitet seit mehr als 25 Jahren internationale Fach- und Führungskräfte bei ihrer Aus- und Weiterbildung und entwickelt gemeinsam mit Unternehmen maßgeschneiderte Qualifizierungsprogramme, Zertifizierungen und Talententwicklungsprozesse speziell für Nachwuchsführungskräfte und erfahrene Manager/-innen. Dabei werden deutsche Ausbildungsstandards (z. B. nach der Gütegemeinschaft Autoberufe – eine bundesweite Gemeinschaftsinitiative der Automobilhersteller (VDA), der internationalen Kraftfahrzeughersteller (VDIK), der Robert Bosch GmbH sowie des Zentralverbands des Deutschen Kfz-Gewerbes (ZDK)) konsequent an die jeweiligen Marktanforderungen angepasst und in hybriden Lernformaten umgesetzt.

Consultant-NET ist seit 26 Jahren am Markt und qualifizierte 2025 mit 20 weltweit eingesetzten Trainerinnen und Trainern mehr als 9.000 Teilnehmende in über 1.500 Trainertagen – davon 80 Prozent international. Die Programme decken zehn Automobilmarken, sechs Trainingssprachen und 16 Führerscheinklassen ab.

Unsere Trainings und Coachings unterstützen heute unter anderem Mitarbeitende und Führungskräfte von BMW, Daimler Truck, Daimler Buses, Volkswagen, Shell, IVECO, Fichtner sowie die Züricher International Business School mit Fokus auf Europa, Afrika, Middle East und die Karibik. Diese Unternehmen vertrauen darauf, dass Consultant-NET ihre internationalen Teams so qualifiziert, dass sie weltweit dieselbe Servicequalität, Kundenorientierung und technische Kompetenz bieten wie in Deutschland.

Bildungsexport bedeutet weit mehr als die Vermittlung von Fachwissen

Consultant-NET verfolgt das Ziel, internationale Mitarbeitende zu Botschaftern deutscher Marken zu entwickeln. Wer nach deutschen Standards ausgebildet wird, erwirbt nicht nur fachliche Kompetenz, sondern auch ein tiefes Verständnis für:

- Unternehmenskultur,
- Führungsprinzipien,
- Qualitätsansprüche,
- Prozesse und Markenidentität.

In Zeiten globaler Veränderungen reicht es nicht mehr aus, Produkte „Made in Germany“ anzubieten. Entscheidend ist, dass auch Servicequalität, Kundenorientierung und Führungskultur weltweit denselben hohen Standard widerspiegeln. Consultant-NET schafft diese Verbindung durch professionelle Aus- und Weiterbildungsprogramme, die sicherstellen, dass deutsche Unternehmensstandards international einheitlich umgesetzt werden.

Hybride Lernreisen und modulare Qualifizierung:

Ein zentraler Erfolgsfaktor ist die hybride Lernarchitektur, die Consultant-NET seit vielen Jahren zu ganzheitlichen Lernreisen inkl. Abschlusszertifizierung einsetzt. Sie kombiniert:

- Online-Coachings,
- Selbstlernphasen,
- Micro-Zertifizierungen,
- Präsenztrainings,
- digitale Lernplattformen,
- modulare Learning Nuggets,
- Abschlusszertifizierung.

Für diverse BMW- und MINI-Landesgesellschaften betreibt Consultant-NET digitale Lernplattformen als zentralen Bestandteil hybrider Lernreisen. Sie strukturieren die „Learner Journey“, führen die Teilnehmenden durch die einzelnen Lernphasen und verbinden Selbstlernformate mit Live-Webinaren, Austauschmöglichkeiten und der direkten Klärung von Fragen. Die zugrunde liegende Lernarchitektur wird für jedes Programm an die jeweilige Zielgruppe, die Inhalte, die Marktanforderungen und die organisatorischen Rahmenbedingungen angepasst, so dass die einzelnen Lernformate didaktisch sinnvoll ineinandergreifen.

Die Managementausbildungen und Programme u. a. für Werkstattführungskräfte sind als praxisnahe Lernreisen konzipiert, in denen fachliche Inhalte, Führungsverhalten und konkrete Anwendungssituationen systematisch miteinander verbunden werden. In videobasierten Workshops trainieren die Teilnehmenden Gesprächsführung und den Umgang mit kritischen Situationen, reflektieren aufge-

zeichnete Rollenspiele gemeinsam mit der Trainerin oder dem Trainer und lösen – insbesondere im Werkstattumfeld – praxisbezogene Aufgaben und „Challenges“ direkt am vorhandenen Equipment.

Eine repräsentative Managementausbildung nach deutschem Standard für die Bereiche „Sales“ und „Aftersales“ in einer gemischten Gruppe (zu den Modulen 8-10 werden die beiden Gruppen aufgeteilt) wird in den internationalen Märkten von uns weitestgehend so trainiert:

Solche Lernreisen ermöglichen es, große Lernziele – etwa komplette Managementausbildungen – in kleine, flexible Einheiten zu zerlegen. Die Online-Module sind bewusst kurzgehalten (max. 90 Minuten), um berufsbegleitendes Lernen zu erleichtern und die Akzeptanz zu erhöhen.

Die Programme werden in mehreren Sprachen angeboten (u. a. Englisch, Französisch, Spanisch, Italienisch) und sind in vielen Regionen besonders beliebt, darunter die DACH-Region und der arabische Raum (Maghreb bis VAE).







Hans-Peter Lämmle
Geschäftsführender Gesellschafter

CONSULTANT-NET
Unternehmensberatung GmbH

www.consultant-net.de

Die Teilnehmenden schätzen vor allem:

- die flexible Nutzbarkeit,
- die Kombination aus online und Präsenz,
- die Möglichkeit, Lernzeiten selbst zu bestimmen,
- die klare Struktur der Lernpfade.

Durch diese Lernreisen entstehen international vergleichbare Kompetenzstandards, ohne dass Mitarbeitende lange aus dem Betrieb herausgelöst werden müssen.

Mitarbeiterbindung und nachhaltige Personalentwicklung

Ein weiterer zentraler Effekt des Bildungsexports ist die langfristige Bindung internationaler Fachkräfte. Unternehmen investieren bewusst in ihre Talente und schaffen transparente Entwicklungs- und Karrierepfade. Zertifizierungen, individuelle Coachings und kontinuierliche Qualifizierungsprogramme vermitteln Wertschätzung und stärken die Identifikation mit dem Arbeitgeber.

Consultant-NET beobachtet seit Jahren, dass Mitarbeitende, die sich fachlich und persönlich weiterentwickeln können, ihrem Unternehmen deutlich länger treu bleiben. Gerade in Regionen mit hoher Fluktuation – etwa im Mittleren Osten, Teilen Afrikas und der Karibik – wird Weiterbildung zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor.

Mehrwert für Partnerländer: Modernisierung und Wissensaufbau

Bildungsexport stärkt nicht nur deutsche Unternehmen, sondern auch die Partnerländer. Durch die Qualifizierung nach deutschen Standards entstehen:

- moderne Führungsstrukturen,
- höhere Produktivität,

- bessere Karriereperspektiven,
- kundenorientierte Prozesse,
- innovative Lernformate + nachhaltiger Wissens- und Technologietransfer.

Ausgebildete Mitarbeitende bleiben im Land, übernehmen Führungsverantwortung und tragen ihr Wissen in ihre Teams weiter. Dadurch entsteht ein Multiplikationseffekt, der die gesamte Wirtschaft der Region stärkt.

Bildungsexport als Zukunftsfaktor deutscher Industriepolitik

Die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen im Ausland hängt heute stark von der Qualität ihrer internationalen Mitarbeitenden ab. Technologie allein reicht nicht mehr aus – entscheidend sind Menschen, die deutsche Marken weltweit glaubwürdig vertreten.

Internationale Fachkräfte, die nach deutschen Standards entwickelt werden, sorgen für:

- exzellente Kundenbetreuung,
- effiziente Prozesse,
- starke Führung,
- hohe Servicequalität,
- authentische Markenpräsenz.

Bildungsexport wird zu einem strategischen Erfolgsfaktor deutscher Industriepolitik: Er stärkt die internationale Wettbewerbsfähigkeit, erhöht die Qualität vor Ort, bindet Mitarbeitende und fördert die wirtschaftliche Entwicklung der Partnerländer.

Consultant-NET wirkt dabei als ein „Enabler", der deutsche Qualitätsstandards, Führungsprinzipien und Markenwerte weltweit vermittelt und nachhaltig verankert. So wird Bildungsexport zu weit mehr als Wissenstransfer: Er schafft Vertrauen, verbindet Kulturen und macht deutsche Exzellenz international erlebbar – zum Vorteil der Unternehmen, der Mitarbeitenden und der globalen Märkte.

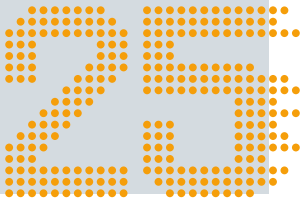
25 Jahre iMOVE
Glückwünsche aus dem Netzwerk

„iMOVE ist für mich seit 2014 ein "Brückenbauer" - zwischen uns als Anbieter und der Welt und ihren Themen. Im Kontakt mit iMOVE bleibe ich am Puls der Zeit und lerne durch den Austausch sowohl mit Kollegen als auch mit Repräsentanten der Länder. Indien war immer mein "Herzensprojekt", sprich: Schwerpunktland, und die zahlreichen Informationsveranstaltungen, Round Tables und der Austausch mit Delegationen haben mir die Kultur noch nähergebracht. Die Zusammenarbeit mit iMOVE war stets angenehm, da unkonventionell: eine unkomplizierte Kontaktaufnahme, ein offenes Ohr für meine Anliegen, zudem Tipps z. B. rund ums Anbieterprofil... Herzlichen Dank dem gesamten iMOVE-Team - gern weiter so!"

Gabriele Braemer, Inhaberin von clear entrance

„Seit den Anfängen der Internationalisierung der TÜV SÜD Akademie ist iMOVE für uns ein verlässlicher Partner und wichtiger Impulsgeber. Besonders schätzen wir den fachlichen Austausch in vielfältigen Formaten sowie die Möglichkeit, unsere Erfahrungen aus internationalen Bildungsprojekten in das Netzwerk einzubringen. Veranstaltungen, Delegationsreisen und gemeinsame Plattformen tragen wesentlich dazu bei, die Sichtbarkeit deutscher Bildungs- und Personenzertifizierungsangebote zu stärken und den Dialog mit Bildungsanbietern, Institutionen und internationalen Akteuren zu fördern. Für diese langjährige und wertvolle Zusammenarbeit bedanken wir uns herzlich und gratulieren iMOVE zum Jubiläum."

Brigitte Hanemann, Global Business Development Manager, TÜV SÜD Akademie GmbH





Finden Sie frische Informationen und Kontakte für Ihren Bildungsexport!

www.imove-germany.de



IMPRESSUM
xPORT – Das iMOVE-Exportmagazin

11. Jahrgang, Heft 2/2026,
Oktober/November 2026
Redaktionsschluss: 14.08.2026

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

Pitchayaarch/AdobeStock, Cover;
mit KI erstellt, S. 2;
Georg Rolshoven/iMOVE, S. 3;
Zamrznuti tonovi/AdobeStock, S. 4/5;
CanYalicn/AdobeStock, S. 9;
Knut/AdobeStock, S. 10, S. 35;
Blue Jean Images/AdobeStock, S. 12/13, 15;
Nuthawut/AdobeStock, S. 17 (oben);
Sahil/AdobeStock, S. 17 (unten);
Anastasiya/AdobeStock, S. 18;
Collab Media/AdobeStock, S. 22/23;
kite_rin/AdobeStock, S. 28/29;
mit KI erstellt,, S. 30/31;
Chandra/AdobeStock, S. 32/33;
InfiniteStudio/AdobeStock, S. 38/39;
Rafly/AdobeStock, S. 42;
Exnoi/AdobeStock, S. 46/47;
Melisa Sunorita/AdobeStock, S. 48;
CONSULTANT-NET Unternehmensberatung
GmbH, S. 50;
Yaroslav Astakhov/AdobeStock, S. 51
iStock.com/KarepaStock, S. 54/55.



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

Bundesinstitut für
Berufsbildung