

Nationale Agentur  
Bildung für Europa beim  
Bundesinstitut für Berufsbildung  
(NA beim BIBB)

Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn  
Tel.: 0228 107-1608  
Fax: 0228 107-2964

@nabibb\_de  
@EUEB\_de  
@meinauslandspraktikum



www.na-bibb.de



31 Dez. 2019 / Jan. 2020

# BILDUNG FÜR EUROPA

Journal der Nationalen Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung



## Aktuelle Ausschreibungstermine in Erasmus+

Programm	Antragsfrist	Wo muss der Antrag eingereicht werden?	Weitere Informationen
<b>Leitaktion 1</b> <b>Mobilität von Einzelpersonen</b>			
■ Bereich allgemeine und berufliche Bildung	05.02.2020	jeweilige NA	jeweilige NA
■ nur Bereich Jugend	05.02.2020 30.04.2020 01.10.2020	NA-Jugend	NA-Jugend
<b>Gemeinsame Masterabschlüsse</b>	13.02.2020	EACEA	EACEA
<b>Leitaktion 2</b> <b>Strategische Partnerschaften</b>			
■ Bereich allgemeine und berufliche Bildung	24.03.2020	jeweilige NA	jeweilige NA
■ nur Bereich Jugend	05.02.2020 30.04.2020 01.10.2020	NA-Jugend	NA-Jugend
<b>Wissensallianzen</b>	26.02.2020	EACEA	EACEA
<b>Kapazitätsaufbau im Bereich Hochschulbildung ... im Bereich Jugend</b>	05.02.2020 05.02.2020	EACEA EACEA	EACEA EACEA
<b>Leitaktion 3</b> <b>Treffen von jungen Menschen und Entscheidungsträgern – Jugend</b>	05.02.2020 30.04.2020 01.10.2020	NA-Jugend	NA-Jugend
<b>Jean-Monnet-Aktionen</b>	20.02.2020	EACEA	EACEA
<b>Sport</b>	02.04.2020	EACEA	EACEA

[Die Angaben basieren auf dem Informationsstand vor Drucklegung. Alle Angaben ohne Gewähr. Redaktionsschluss: 10.12.2019]

## Internationalisierung der Berufsbildung

Datenanalyse  
Erasmus+

50 Jahre Israel-Programm

Mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union



Erasmus+



GEFÖRDERT VOM  
Bundesministerium für Bildung und Forschung





## Impressum

Beachten Sie die beiden Journal-Einleger

**Herausgeber:**  
Nationale Agentur Bildung für Europa  
beim Bundesinstitut für Berufsbildung  
(NA beim BIBB)

53142 Bonn  
Tel.: 0228 107-1608  
Fax: 0228 107-2964  
E-Mail: infodienst@bibb.de  
Internet: www.na-bibb.de  
Twitter: @nabibb\_de  
@EUEB\_de

**Verantwortlich:** Klaus Fahle

**Redaktion:** Dr. Gabriele Schneider  
Sigrid Dreissus-Meurer

**Redaktionsassistent:** Diana Katsch

**Redaktionsschluss:** 28.10.2019

**Bestellungen:** Kostenlos über  
www.na-bibb.de/service/publikationen

**Erscheinungsweise:** Halbjährlich

**Auflage:** 8.000

**Gestaltung:** Blueberry – Agentur für  
Design & Markenkommunikation,  
www.go-blueberry.de

**Druck:** SZ Druck

**Bildnachweis Titel & Inhaltsverzeichnis:**  
Shutterstock.com: Goran Bogicevic (S.4),  
Wayhome Studio (S.4)  
AdobeStock.com: adam121+goodluz  
(S.1 und S.4), Naka (S.4),  
Metamorworks (S.4)  
Continental AG (S.4)

Für unverbindlich eingesandte Manuskripte, Bildmaterial und andere Unterlagen wird keine Haftung übernommen. Artikel, die namentlich gekennzeichnet sind, geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder. Nachdruck mit Quellenangabe gestattet. Belegexemplare erbeten.

ISSN 1616-5837

**NABIBB**  
Nationale Agentur  
beim Bundesinstitut  
für Berufsbildung  
BILDUNG FÜR EUROPA

Die Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) besteht seit dem Jahr 2000 und arbeitet im Auftrag und mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Sie ist Nationale Agentur für das EU-Bildungsprogramm Erasmus+ im Bereich der Berufsbildung und der Erwachsenenbildung in Deutschland. Darüber hinaus nimmt sie zahlreiche europabezogene und internationale Aufgaben im Bereich der Berufsbildung und Erwachsenenbildung wahr. Sie arbeitet eng mit der EU-Kommission sowie auf nationaler Ebene mit Ministerien, Bundesländern, Sozialpartnern, Verbänden, Kammern, Unternehmen, Hochschulen und Bildungseinrichtungen zusammen.

[www.na-bibb.de](http://www.na-bibb.de)  
[www.erasmusplus.de](http://www.erasmusplus.de)



### Erasmus+ Berufsbildung

Auslandsaufenthalte und Bildungskoooperationen im europäischen Ausland.



### Erasmus+ Erwachsenenbildung

Mobilität von Bildungspersonal und Bildungskoooperationen im europäischen Ausland.



### Nationales Europass Center

Kompetenzen mit dem Europass verständlich darstellen – in ganz Europa.



### Europ. Agenda Erwachsenenbildung

Nationale Koordinierungsstelle – europäische und nationale Themen vernetzen.



### EPALE

Electronic Platform for Adult Learning in Europe: mehrsprachige Community-Plattform zum Thema Erwachsenenbildung.



### Israel-Programm

Deutsch-Israelisches Programm zur Zusammenarbeit in der Berufsbildung.



### IBS

Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung.



### AusbildungWeltweit

Weltweite Auslandsaufenthalte von Auszubildenden und Ausbilderinnen/Ausbildern.

# Liebe Leserinnen und Leser,



© NA beim BIBB

## Klaus Fahle

Leiter der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim BIBB

ein Journal ohne einen Beitrag zur Diskussion um das neue Bildungsprogramm ab 2021 – ist das möglich? Tatsächlich ja, denn nach den ersten Verhandlungsrunden im Ministerrat und Europäischen Parlament wird nun einige Zeit ins Land gehen, bis ein rechtsgültiger Beschluss gefasst werden kann. Bis dahin müssen die Organe der EU (Rat, Kommission und Europäisches Parlament) eine Vereinbarung zur finanziellen Ausstattung der EU von 2021 bis 2027 getroffen haben. Nicht wenig spricht dafür, dass dies erst unter deutscher EU-Präsidentschaft in der zweiten Hälfte des Jahres 2020 gelingen wird. In der Zwischenzeit halten wir Sie mit unserem Newsletter und der Themenseite „Zukunft von Erasmus+“ unter [www.na-bibb.de](http://www.na-bibb.de) auf dem Laufenden.

Im Zentrum dieser Ausgabe des Journals steht ein Thema, das eng mit der Wirksamkeit des Programms Erasmus+ verbunden ist und auch im neuen Programm eine zentrale Rolle spielen wird: die Internationalisierung der beruflichen Bildung. Dabei ist Internationalisierung mehr als Mobilität. Sie besteht vielmehr in einer gezielten Ausrichtung der Berufsbildenden Schulen, Unternehmen und Bildungseinrichtungen auf sich ändernde gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die mit der internationalen Vernetzung von Wirtschaft und Gesellschaft verbunden sind. Internationalisierung manifestiert sich aber auch in Veränderungen auf der Ebene des Berufsbildungssystems. Die Beiträge thematisieren die sich wandelnden Anforderungen am Arbeitsplatz, Anpassungen im Bereich der Ausbildung sowie Strategien der geförderten Einrichtungen, die eine Mobilitätscharta im Programm Erasmus+ erhalten haben.

Auf den Teilaspekt Mobilität des Themas Internationalisierung der beruflichen Bildung geht übrigens der Einleger näher ein, der ausgewählte Erkenntnisse einer von der NA beim BIBB durchgeführten Datenanalyse zu Erasmus+ geförderten Auslandsaufenthalten präsentiert. Wir haben uns dabei genauer angeschaut, wer eigentlich mobil ist. Weitere Details finden Sie in unserer Publikation „Mobil mit Erasmus+“, der die Infografik entnommen wurde.

Hinweisen möchte ich zum Schluss noch auf ein Jubiläum des Jahres 2019. Das bei uns angesiedelte Deutsch-Israelische Programm zur Zusammenarbeit in der Berufsbildung feierte sein 50-jähriges Bestehen.

Ihr

Klaus Fahle



AusbildungWeltweit auf Wachstumskurs

30

Auswertung Mobilitätscharta

18

Good Practice: Continental

29

Zusatzqualifikation „Internationale Handlungskompetenz“

06

Keine Scheu vor ECVET

14

# Inhalt\_Nr 31

## Schwerpunkt: Internationalisierung der Berufsbildung

- 07 **Internationale Handlungskompetenz**  
*Anschlussfähigkeit im Beruf, Herausforderung für die Ordnungsarbeit*
- 08 **Höherer Kompetenzbedarf als Folge der Internationalisierung?**  
*Panelbefragung zeigt Unterschiede zwischen Betrieben mit nationaler und internationaler Ausrichtung*
- 10 **Ein Blick in die Praxis: Internationale Berufskompetenzen erwerben**  
*Internationale Zusatzqualifikationen mit Auslandsaufenthalt*
- 12 **Datenanalyse der Antragsrunde 2016**  
*Wirkung von Erasmus+ auf die Internationalisierung von Berufsbildungseinrichtungen*
- 14 **Keine Scheu vor ECVET!**  
*Über ein unterschätztes Transparenzinstrument*
- 16 **Fremdsprachennutzung am Arbeitsplatz**  
*Ergebnisse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung*
- 19 **Internationalisierung mit Strategie**  
*Eine Auswertung der Zwischenberichte zur Mobilitätscharta*
- 21 **Europäische Austauschprojekte als Teil einer Internationalisierungsstrategie**  
*Die Lehrerfortbildung „go international“ im Regierungsbezirk Arnsberg des Landes NRW*
- 22 **Auslandsaufenthalte des Bildungspersonals**  
*Teil einer Internationalisierungsstrategie von Einrichtungen der Berufs- und Erwachsenenbildung*
- 24 **Erasmus+ finanziert keinen Urlaub...**  
*Auslandsaufenthalt als Teil der Berufsausbildung*

- 26 **Die „Zugangsstudie“: Zugänge und Barrieren zum internationalen Jugendaustausch**  
*63 Prozent aller Jugendlichen können als interessiert gelten*
- 28 **„Berufliche Schulen in Deutschland handlungsfähig machen für Europa!“**  
*Das 10-Punkte-Programm der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft*
- 29 **Good Practice: Continental startet durch**  
*Auszubildende haben das Angebot, ins Ausland zu gehen*
- 30 **AusbildungWeltweit auf Wachstumskurs**  
*Positive Bilanz zweieinhalb Jahre nach Programmeinführung*

## Erasmus+

- 32 **Antragsrunde**  
*Deutlich mehr Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung, Anstieg der Partnerschaften in der Erwachsenenbildung*

## Weitere Bildungsthemen

- 33 **Die Europäische Agenda für Erwachsenenbildung**  
*Stand der Umsetzung und (ungewisse) Zukunft*
- 34 **Deutsch-Israelisches Programm feiert 50. Jubiläum**  
*Ministerin Karliczek: „Berufsbildungszusammenarbeit ist eine beispielhafte Erfolgsgeschichte“*
- 36 **Zur Zukunft der Erwachsenenbildungs-Plattform**  
*Einfach mal loslegen: Eindrücke von der europäischen EPALE-Stakeholderkonferenz in Warschau*
- 38 **Info-Splitter**
- 40 **Antragsfristen**





© Composing: Adam121 und goodluz/AdobeStock.com

# Internationale Handlungskompetenz

Anschlussfähigkeit im Beruf, Herausforderung für die Ordnungsarbeit



© Privat

## Dr. Oliver Diehl

Regierungsdirektor und stellvertretender Referatsleiter „Ordnung der Beruflichen Bildung“ im Bundesministerium für Bildung und Forschung

**[Ü]**ber 320 duale Ausbildungsberufe sind das Herzstück der deutschen Berufsbildung. Lern-, Lehr- und Prüfungsinhalte werden in enger und intensiver Abstimmung zwischen Bund, Ländern und Sozialpartnern entwickelt und sind als Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne für Betriebe bzw. Berufsschulen bindend.

Intensive fachliche Kontakte mit internationalen Partnern sind für die exportorientierte deutsche Wirtschaft ein zentraler Erfolgsfaktor. Das gilt ebenso für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die immer öfter mit ausländischen Partnern und Kunden oder aber Kollegen und Kolleginnen mit Migrationshintergrund zusammenarbeiten. Auch für junge Menschen, die vor der Entscheidung stehen, welchen beruflichen Weg sie einschlagen wollen, ist die Möglichkeit einer internationalen Erfahrung im Rahmen ihrer Ausbildung ein wichtiger Beweggrund. Die internationale Anschlussfähigkeit beruflicher Ausbildung ist deshalb ein wichtiges Ziel des Erasmus+-Programms.

In diesem Kontext ist die Bundesregierung dem 10-Prozent-Ziel verpflichtet.

Die dualen Aus- und Fortbildungsordnungen setzen bundeseinheitliche Standards für die vielfältigen Möglichkeiten der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Für die Betriebe leisten sie einen maßgeblichen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs und tragen damit entscheidend zum Erfolg der deutschen Wirtschaft bei. Internationale Handlungskompetenzen spielen hierbei eine wichtige Rolle. Sie sind bisher nur in wenigen Ausbildungsberufen explizit enthalten. Als integraler Lern- und Prüfungsbestandteil können sie einen bedeutsamen Beitrag zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft leisten.

## Einigung auf die Entwicklung einer Zusatzqualifikation

Ab 2021 wird die Europäische Kommission die Mittel für den internationalen Austausch in der Berufsbildung deutlich erweitern. Für viele junge Auszubildende ist dies eine besondere Chance zur persönlichen und fachlichen Fortentwicklung. Auch aus diesem Grund haben das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) eine Fachdiskussion mit Expertinnen und Experten sowie Sozialpartnern angestoßen, in deren Zentrum die Entwicklung einer Zusatzqualifikation „Internationale Handlungskompetenz“ steht. Dabei sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt folgende Leitplanken bedeutsam:

- Internationale Handlungskompetenzen sind nicht notwendigerweise mit einem Auslandsaufenthalt verbunden, auch wenn dieser wünschenswert ist;
- Weitergehende Sprachkenntnisse gehören zur Internationalität, können aber durch Ministerien und Sozialpartner nicht verordnet werden; sie lassen sich

nur in enger Abstimmung zwischen Betrieben und Berufsschulen vermitteln;

- Neben übergreifenden interkulturellen Fertigkeiten gehören auch fachspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten zur beruflichen Handlungskompetenz;
- Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung sind der ordnungspolitische Rahmen. Es bleibt den Ministerien und Sozialpartnern in den jeweiligen Verfahren überlassen, internationale Handlungskompetenzen in den Verordnungstexten der Ausbildungsberufe zu verankern.



© Adam121/AdobeStock.com

Diese vier Leitplanken sind ein erstes Ergebnis des Expertenaustauschs, der zwischen Juni und September 2019 auf Einladung des BMBF stattgefunden hat. BMBF und BMWi haben sich entschieden, dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) auf dieser Grundlage den Weisungsauftrag zu erteilen, einen „Kompetenzbaukasten Internationale Handlungskompetenz“ zu entwickeln. Ziel ist es, im Verlauf des Jahres 2020 Elemente dieses Baukastens zu erarbeiten und zu konkretisieren. Er soll in zukünftigen Modernisierungsverfahren der dualen Ausbildungsberufe als Arbeits- und Entscheidungsgrundlage für Sachverständige, Sozialpartner und Ministerien dienen.



**Herausforderungen für die Zukunft**

Mit dem „Kompetenzbaukasten Internationale Handlungskompetenz“ kommt die Internationalisierung der Berufsbildung im Kerngeschäft der Ordnungsarbeit an. Noch sind viele Hürden zu nehmen. Hierzu zählt insbesondere das Mainstreaming von Auslandskontakten und der internationalen Öffnung von Berufen, die nicht auf den ersten Blick durch einen Austausch zu profitieren scheinen. Zudem bestehen gerade auf Seiten kleinerer Betriebe berechnete Vorbe-

halte gegenüber längeren Abwesenheiten. Schließlich sind konkrete Fragen zu Prüfungsinhalten und -modalitäten zu klären. Dennoch gibt es keine Alternative zu einer stärkeren internationalen Öffnung von Betrieben und Auszubildenden. Die Ausbildungsordnungen müssen dafür gute Optionen bieten.

Erste konkrete Umsetzungsschritte liegen im „Kompetenzbaukasten Internationale Handlungskompetenz“ und darauf aufbauenden Zusatzqualifikationen.

**INFO +**

[www.bmbf.de](http://www.bmbf.de)

# Höhere Kompetenzen als Folge der Internationalisierung?

Panelbefragung zeigt Unterschiede zwischen Betrieben mit nationaler und internationaler Ausrichtung

**Klaus Troltsch**

Leiter der Projektgruppe „BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung“ in der Abteilung A1 Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsmonitoring im BIBB

**[W]**enn sich privatwirtschaftlich organisierte Betriebe und Unternehmen international behaupten wollen, dann stellt das betriebliche Humankapital eine zentrale Stellgröße dar. Um Produktions-, Geschäfts- und Arbeitsprozesse auf die sich laufend verändernden Anforderungen internationaler Produkt- und Dienstleistungsmärkte ausrichten zu können, nehmen Betriebe die betrieblichen Tätigkeitsstrukturen und insbesondere die beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genauer in den Blick.



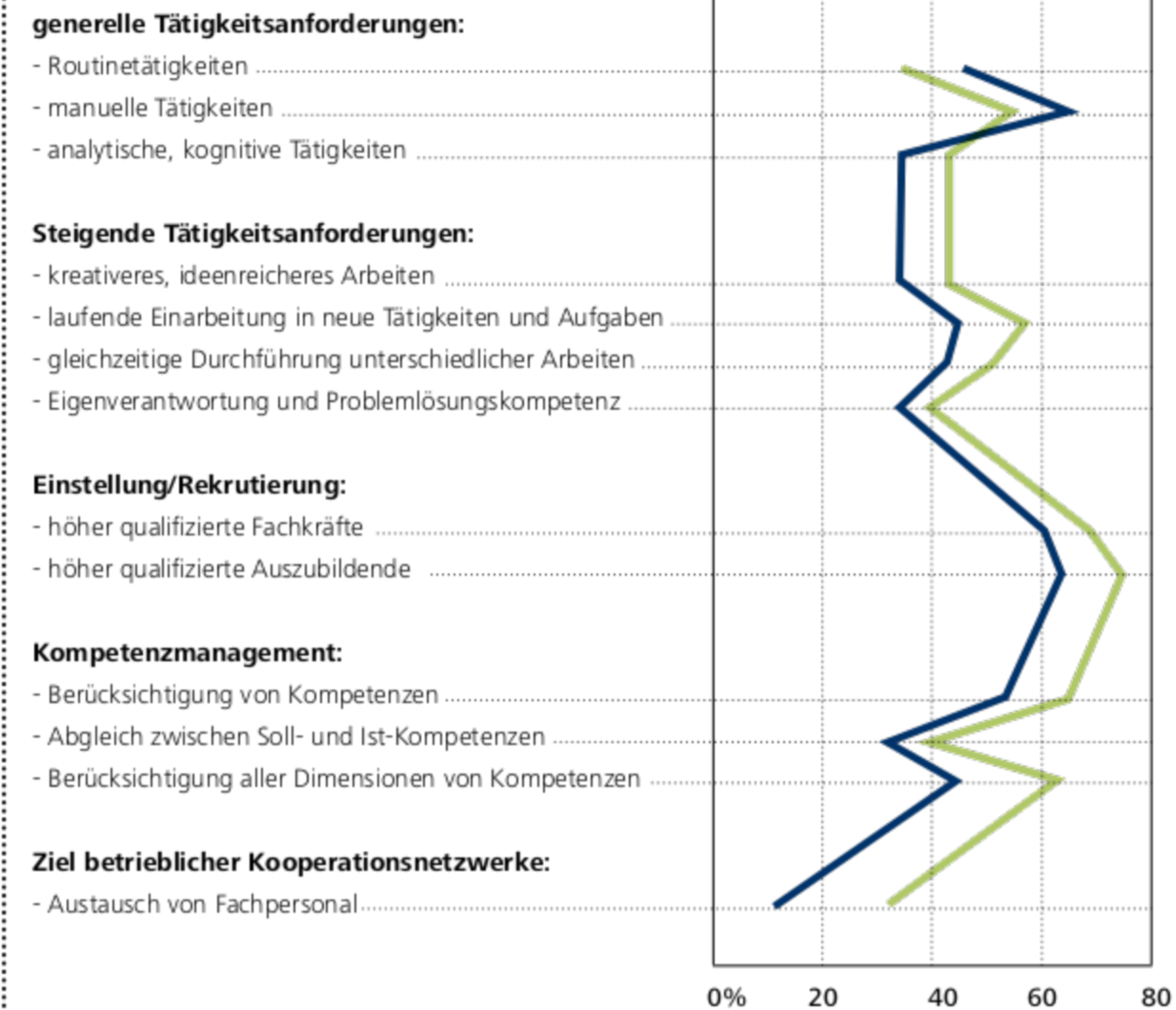
© nd 3000/AdobeStock.com

Im Folgenden werden einige ausgewählte Ergebnisse einer Panelbefragung von 4.000 deutschen Betrieben und Unternehmen aus den Jahren 2016 und 2018 präsentiert (weiterführende Informationen vgl. [www.bibb.de/qp](http://www.bibb.de/qp)). Dabei ergeben sich anhand einer Reihe von Indikatoren deutliche Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne internationale Geschäfts- bzw. Exporttätigkeit.

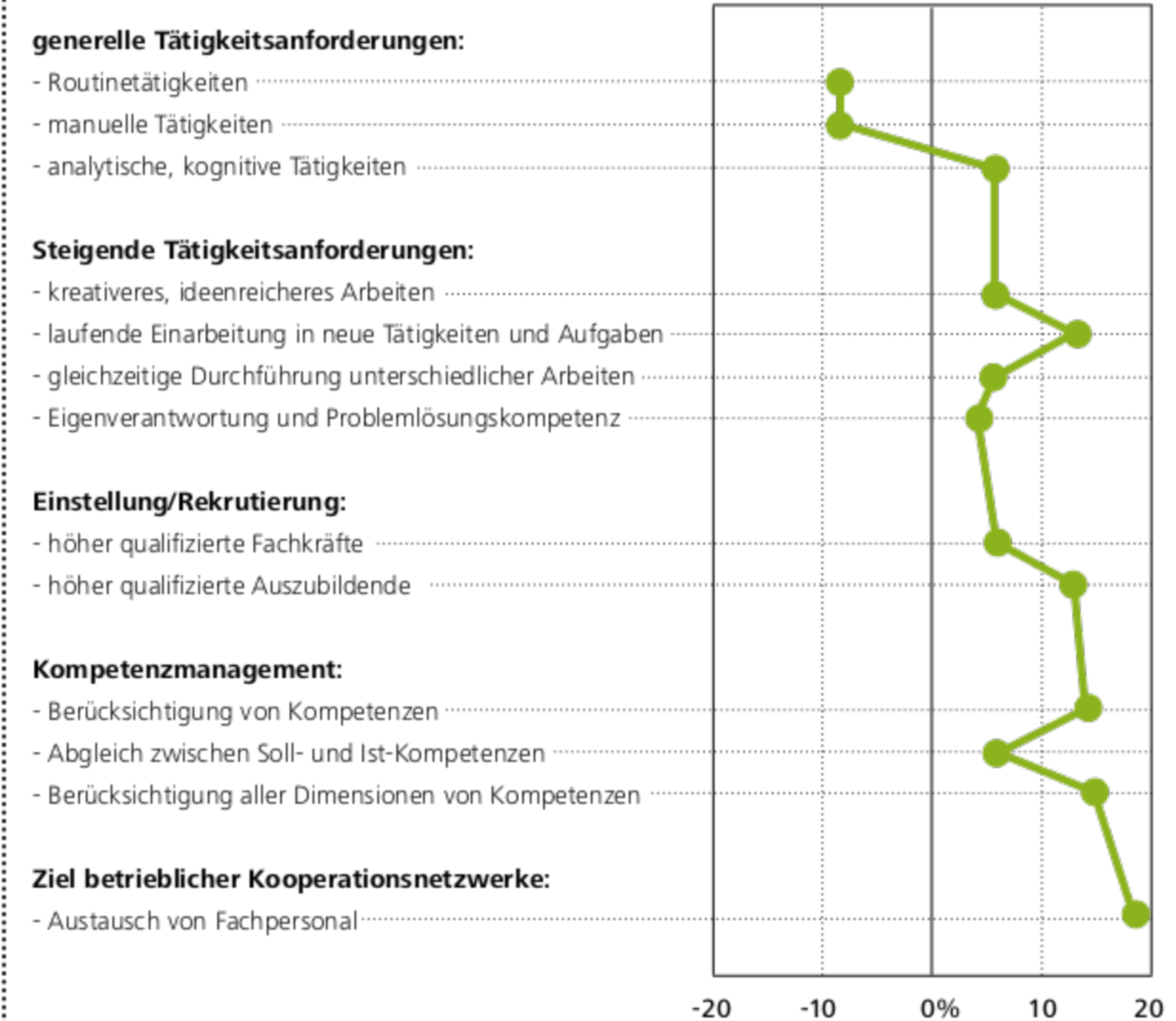
**Weniger Routine – gesteigener Qualifizierungsbedarf**

Als Erstes unterscheiden sich beide Betriebsgruppen in den Tätigkeitsanforderungen für Beschäftigte mit einem qualifizierten mittleren Berufsabschluss (vgl. Abbildung). International aufgestellte Betriebe benötigen – so die Ergebnisse der 2016er-Erhe-

**Abb. 1: Unterschiede zwischen Betrieben und Unternehmen mit und ohne internationale Geschäfts-/Exporttätigkeit (in %)**



**Abb. 2: Unterschiede zwischen Betrieben und Unternehmen mit und ohne internationale Geschäfts-/Exporttätigkeit (in Prozentpunkten)**



Quelle: Erhebungswellen 2016 und 2018 des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung

bung – deutlich weniger manuelle und auf Routine basierende Tätigkeiten, sie sind vielmehr auf analytische und kognitive Tätigkeiten ihrer qualifizierten Beschäftigten angewiesen. Nach Angaben aus dem Jahr 2018 sind zudem in ihren Betrieben bestimmte Tätigkeitsanforderungen in den letzten vier Jahren gestiegen: Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden jetzt mehr Kreativität in ihrer Arbeit, mehr Eigenverantwortung und Problemlösungskompetenz, die laufende Einarbeitung in neue Bereiche und die gleichzeitige Durchführung unterschiedlicher Tätigkeiten verlangt.

Aufgrund dieser Rahmenbedingungen und Entwicklungen versuchen international agierende Betriebe bei der Personaleinstellung vor allem höher qualifizierte Fach- und Nachwuchskräfte zu gewinnen. Parallel dazu werden die non-formalen Kompetenzen der Belegschaft in einer systematischen Weise genutzt. Dabei findet in diesen Betrieben deutlich häufiger ein Abgleich zwischen den bestehenden Kompetenzen und dem jeweils erforderlichen Kompetenzniveau statt, auch eine vermehrte Inanspruchnahme des gesamten Spektrums an methodischen, personalen, sozialen und analytischen Kompetenzen der Mitarbeiter wird vorgenommen.

Dass ein Teil der Betriebe die Zeichen der Zeit verstanden hat, zeigt auch der signifikant höhere Anteil an Betrieben, die an Kooperationsnetzwerken beteiligt sind und die insbesondere dem zwischenbetrieblichen Austausch von Fachpersonal dienen sollen.

**INFO +**

[www.bibb.de/qp](http://www.bibb.de/qp)



# Ein Blick in die Praxis: Internationale Berufskompetenz erwerben

## Internationale Zusatzqualifikationen mit Auslandsaufenthalt



© NA beim BIBB

### Kristin Wilkens

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Team Mobilität und Internationalisierung der Berufsbildung

**[D]**ie Möglichkeit, europäische Zusatzqualifikationen schon während der Ausbildung zu erwerben, ist eine Win-Win-Situation für Auszubildende und Arbeitgeber gleichermaßen. Die Auszubildenden erweitern so ihr internationales Fachwissen und ihre Fremdsprachenkenntnisse, sie schärfen das eigene Profil und werten ihren Berufsabschluss auf. Die Arbeitgeber wiederum profitieren nicht nur vom Kompetenzzuwachs ihrer Auszubildenden, sondern nutzen das Angebot von Zusatzqualifikationen gezielt im Rahmen ihres Ausbildungsmarketings.

Christoph Jüttner, Geschäftsführer bei der Feldhaus Fenster + Fassaden GmbH & Co. KG bestätigt: „Die Zusatzqualifikation Europaassistent/-in stellt ein attraktives Alleinstellungsmerkmal in Vorstellungsgesprächen dar und wirkt bei der Ausschreibung von Ausbildungsplätzen.“ Das Thema Internationalität sei dabei stets präsent, beispielsweise über die aktiv beworbene aus-

bildungsbegleitete Zusatzqualifikation zum Europaassistenten und die Möglichkeit zu einem mehrwöchigen Auslandsaufenthalt im Rahmen der Ausbildung.

### Qualifikationstrend Internationalisierung

Entsprechend dem Berufsbildungsgesetz wird unter einer Zusatzqualifikation eine Maßnahme verstanden, die über das Ausbildungsberufsbild hinaus zusätzliche berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt. Zusatzqualifikationen richten sich an Auszubildende in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf. Sie werden vor allem von Ausbildungsbetrieben, Berufsschulen, Industrie- und Handelskammern sowie den Handwerkskammern und deren Bildungszentren angeboten. Internationale Zusatzqualifikationen bilden einen Schwerpunkt unter den angebotenen Zusatzqualifikationen. In der Datenbank AusbildungPlus sind im November 2019 insgesamt 756 internationale Zusatzqualifikationen erfasst. Diese Zusatzqualifikationen beinhalten meist mehrere Bausteine, die in der Kombination eine umfassende internationale Qualifizierung der Auszubildenden ermöglichen.

### Europäische Zusatzqualifikationen mit Erasmus+-gefördertem Auslandsaufenthalt

Zu den Bausteinen internationaler Zusatzqualifikationen gehören in der Regel internationale Fachkenntnisse, erweiterte Fremdsprachenkenntnisse, interkulturelle Kompetenzen, IKT-Kenntnisse wie z.B. der europäische Computerführerschein sowie ein mindestens dreiwöchiger Ausbildungsabschnitt im Ausland. Eine Bestandsaufnah-

me in Erasmus+-Mobilitätsprojekten zeigt, dass Berufsschulen, Kammern und Unternehmen europäische Zusatzqualifikationen mit integrierten Auslandsaufenthalten anbieten. Am häufigsten kommen zum einen der Europakauffmann bzw. die Europakauffrau (IHK) und Zusatzqualifikationen mit vergleichbaren Inhalten wie z.B. Kauffrau/Kaufmann für internationale Geschäftstätigkeiten, Industriekaufleute EU und Internationales Wirtschaftsmanagement vor, zum anderen der/die Europaassistent/-in (HWK, IHK). Mit dem Europaassistenten erfolgte die erstmalige Entwicklung einer international ausgerichteten Zusatzqualifikation für Auszubildende im Handwerk im Jahr 2005 auf Initiative von Handwerkskammern in Nordrhein-Westfalen und unter Leitung des Westdeutschen Handwerkskammertags. Details finden sich im Steckbrief im Kasten. Die Zusatzqualifikation richtet sich an alle Berufsgruppen. Anita Urfell, Leiterin der Kontaktstelle Ausland an der Handwerkskammer Münster, war schon an der Entwicklung des/der Europaassistenten/Europaassistentin im Handwerk beteiligt und beschreibt den Nutzen und die Notwendigkeit so: „Unternehmen haben zunehmend Bedarf an Fach- und Führungskräften, die für grenzüberschreitende Geschäftsaktivitäten qualifiziert sind. Die Zusatzqualifikation „Europaassistent/-in“ mit ihren vielseitigen und international ausgerichteten Inhalten vermittelt entsprechende Kompetenzen. Aber auch Betriebe, die nicht international aktiv sind, profitieren von der größeren Eigenständigkeit und Flexibilität der Absolventinnen und Absolventen.“ Viele deutsche Unternehmen können nur dann wettbewerbsfähig bleiben, wenn sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so qualifizieren, dass sie mit ausländischen Partnern zusammenarbeiten und kommu-

nizieren können. Unternehmen benötigen z.B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Außenhandelskenntnissen. Diese notwendigen internationalen Qualifikationen sollten schon in der Ausbildung vermittelt werden.

### Unterstützungsstrukturen und Finanzierungsmöglichkeiten nutzen

Die Zusatzqualifikationen und der damit verbundene Unterricht wird vor allem an den Berufsbildenden Schulen angeboten und von den zuständigen Stellen geprüft und zertifiziert. Bei der Organisation der integrierten Auslandsaufenthalte erhalten die Teilnehmenden häufig Unterstützung durch Mobilitätsberaterinnen und -berater an den Kammern oder durch die Erasmus+-Koordinator(inn)en an den Berufsschulen. „Insbesondere die Praxisphase im Ausland trägt gravierend zur Entwicklung der Persönlichkeit bei. Das Erasmus+-Programm ist dabei das wichtigste Förderinstrument und macht die Auslandsaufenthalte erst möglich“, so Urfell.

### Mehrwert Zusatzqualifikation

Die Studie der NA beim BIBB „Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung 2017“ zeigt, dass sich Betriebe hochwertige Zertifikate wünschen, die die im Ausland erworbenen Kompetenzen dokumentieren. Diesem Wunsch kann zum einen mit einer Erfassung, Prüfung und Zertifizierung der im Ausland erworbenen Lernergebnisse durch den Europass Mobilität Rechnung getragen werden, zum anderen durch die Einbettung des Auslandsaufenthalts in eine internationale Zusatzqualifikation.

Peter Macziek, Groß- und Außenhandelskaufmann bei der Firma Hansa Tec Hebe- und Zurrtechnik GmbH ist vom Mehrwert seiner Zusatzqualifikation überzeugt: „Durch die Zusatzqualifikation habe ich die Kompetenz für die Abwicklung von Außenhandelsgeschäften erlangt. Für diese bin ich nun in meinem Betrieb zuständig.“ Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das Angebot von internationalen Zusatzqualifikationen mit Auslandsaufenthalt eine Win-Win-Situation für Auszubildende und Unternehmen darstellt.

Wie wichtig und aktuell die Diskussion um internationale Qualifikationen in der Berufsausbildung ist, zeigt auch die Entschei-

dung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Wirtschaft sowie den Sozialpartnern dem Bundesinstitut für Berufsbildung eine Weisung zu erteilen, einen „Kompetenzbaukasten Internationale Handlungskompetenz“ zu entwickeln (siehe S. 7 f.). Mit Blick in die Zukunft ist es wünschenswert und auch immer wahrscheinlicher, dass es in international-affinen Berufen eine bundeseinheitliche Zusatzqualifikation „Internationale Berufskompetenz“ geben wird.

## INFO +

Datenbank AusbildungPlus: Hier finden Sie weitere Informationen zu Zusatzqualifika-

tionen in der Berufsausbildung. Eine Suchfunktion ermöglicht z.B. nach Anbietern oder Themen zu suchen.

[www.bibb.de/ausbildungplus/de/zusatzqualifikationen.php](http://www.bibb.de/ausbildungplus/de/zusatzqualifikationen.php)

Internationale Zusatzqualifikationen sind vielfältig: Vier Anbieter von Zusatzqualifikationen stellten ihr Angebot auf der Jahrestagung der NA beim BIBB (Workshop 4) vor.

[www.na-bibb.de/service/veranstaltungsueckblicke/the-future-is-europe-mit-erasmus-bildung-gestalten/](http://www.na-bibb.de/service/veranstaltungsueckblicke/the-future-is-europe-mit-erasmus-bildung-gestalten/)

### Steckbrief

„Europaassistent/-in (HWK, IHK)“ und „Europaassistent/-in Plus“

- **Fremdsprache (80 Std.):** Bewältigung von beruflichen und alltäglichen Gesprächssituationen (mindestens Sprachniveau A2)
- **Europäisches Waren- und Wirtschaftsrecht (80 Std.):** Abwicklung von Auslandsgeschäften unter Berücksichtigung der Rechtsnormen im europäischen Wirtschaftsraum
- **Interkulturelle Kompetenzen (40 Std.):** Berücksichtigung kultureller Unterschiede im beruflichen und alltäglichen Umgang
- **Europa- und Länderkunde (40 Std.):** Recherche und Aufbereitung von Informationen zu strukturellen Besonderheiten europäischer Länder

Der zusätzliche Unterricht in der Berufsschule umfasst insgesamt 240 Stunden. Die konkrete Stundenplanung obliegt der jeweiligen Berufsschule. In der Regel werden drei bis vier Unterrichtsstunden pro Woche erteilt. Hinzu kommt ein **Ausbildungsabschnitt im Ausland** (mindestens 3 Wochen).

**Prüfende Stelle:** der Fortbildungsprüfungsausschuss der zuständigen Kammer

#### Zertifikat/Zeugnis:

Das Zertifikat wird nur in Kombination mit bestandener Gesellen- bzw. Abschlussprüfung vergeben. Die bestandene Gesellenprüfung, die bestandene Fortbildungsprüfung, die erfolgreich abgelegte Fremdsprachenprüfung (Abschluss mit Zertifikat mindestens der Kompetenzstufe A2), sowie das absolvierte Auslandspraktikum berechtigen zur Führung des Titels „Europaassistent/in (HWK)“ bzw. „Europaassistent/in (IHK)“.

#### Europaassistent/-in Plus:

Diese Zusatzqualifikation beinhaltet darüber hinaus einen Ausbildungsabschnitt im Ausland von mindestens vier Monaten (eine Aufteilung in Teilabschnitte ist möglich), eine schriftliche Arbeit zum Auslandsaufenthalt in englischer Sprache und mindestens Sprachniveau B1.

[www.europaassistent.de](http://www.europaassistent.de)



# Datenanalyse der Antragsrunde 2016

Wirkung von Erasmus+ auf die Internationalisierung von Berufsbildungseinrichtungen



© NA beim BIBB

**Laura Broß**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Team  
Mobilität und Internationalisierung der Berufsbildung



© Privat

**Friederike Wiethölter**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Team  
Mobilität und Internationalisierung der Berufsbildung

**[A]**uf welche Weise wirken sich Auslandsaufenthalte des Bildungspersonals auf die entsendende Einrichtung aus? Wie entwickeln sich Einrichtungen und Projekte innerhalb der EU-Förderprogramme? Und wer geht eigentlich mit Erasmus+ ins Ausland? Diese und andere Fragen beantwortet die Datenanalyse „Mobil in Europa mit Erasmus+“, welche Ende 2019 von der NA beim BIBB veröffentlicht wurde. In Ergänzung zur Mobilitätsstudie 2017 liefert sie Daten zu Mobilitäten im Rahmen von Erasmus+. Sie richtet dabei den Blick nicht nur auf die Lernenden, sondern auch auf das Bildungspersonal sowie auf Incoming-Mobilitäten. Unter letzterer Kategorie werden Lernende und Bildungspersonal aus dem europäischen Ausland erfasst, wenn diese in Deutschland einen Erasmus+-Aufenthalt absolvieren.

Die Daten für die Analyse stammen sowohl aus den offiziellen IT-Tools der Kommission als auch aus den Jahresberichten der Nationalen Agentur selber. Als Datengrundlage

fungierte hauptsächlich die abgeschlossene Antragsrunde 2016. Die Analyse fokussiert sich daher auf die Mobilitäten, die zwischen dem 1. Juni 2016 und dem 31. Dezember 2018 durchgeführt wurden.

## Auswirkungen von Mobilitäten des Bildungspersonals auf die entsendende Einrichtung

Eine wichtige Datengrundlage der Analyse waren die Teilnehmerberichte, welche jeder Teilnehmende nach dem Auslandsaufenthalt ausfüllt. Neben Fragen zum Inhalt der Mobilität und dem Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten, wurde das Bildungspersonal auch gefragt, ob ihre Teilnahme an der Erasmus+-Mobilität zu einer Internationalisierung ihrer entsendenden Einrichtung geführt hat. Diese Frage wird von den meisten bejaht, 2.019 zustimmenden Antworten stehen 301 ablehnende gegenüber. Der Aussage, dass die eigene Mobilität zukünftig zu einer Internationalisierung führen wird, stimmen sogar 2.531 zu und nur 180 nicht. Differenziert betrachtet, sieht Bildungspersonal, das von Einrichtungen kommt, die über die Mobilitätscharta verfügen, also bereits jahrelange Erfahrung in der Durch-

führung von Mobilitätsprojekten in der Berufsbildung haben und ihre internationale Arbeit strategisch ausbauen, eher eine Internationalisierung ihrer Einrichtung als Bildungspersonal aus Standardprojekten. Zum einen zeigt dies, dass die Mehrzahl des mobilen Bildungspersonals den Auslandsaufenthalt als Katalysator für die Internationalisierung der eigenen Einrichtung sieht, zum anderen ist dieser Effekt noch stärker, wenn die Internationalisierung bereits strategisch in der Einrichtung verankert ist. Aber auch ohne eine Strategie und den Besitz der Charta können Auslandsaufenthalte des Bildungspersonals sich positiv auf die Internationalisierung der entsendenden Einrichtung auswirken.

## Die Entwicklung der Mobilitäten und beteiligter Einrichtungen

Die Datenanalyse betrachtet auch die Entwicklung der Mobilität in der Berufsbildung über die letzten Jahre. Hier wird deutlich, dass es zwar über die Jahre ein stetiges Wachstum sowohl bei der Anzahl der einzelnen Mobilitäten als auch der Projekte gibt, ersteres aber wesentlich schneller ansteigt. Dies ist zum einen den sich zwischen den Programmgenerationen ändernden Regeln geschuldet. Aber auch innerhalb eines Programmes, besonders in Erasmus+ seit dem Jahr 2014, wird ein Ungleichgewicht zwischen der Internationalisierung der Teilnehmenden und der teilnehmenden Einrichtungen, also der Projektträger, deutlich. Der Anstieg der Mobilitäten wird hauptsächlich von größeren Projekten und damit erfahreneren Einrichtungen umgesetzt und nicht durch eine Vielzahl von neuen Projektträgern. Zum Vergleich, zwischen den Jahren 2000 und 2016 gab es einen Anstieg der Mobilitäten um über 400 Prozent, die Anzahl der Projekte dagegen wuchs im selben Zeitraum nur um circa 50 Prozent. Die Durchschnittszahl der Mobilitäten pro Projekt ist

um über 200 Prozent gewachsen. Die Internationalisierung der Bildungseinrichtung hinkt damit der der Auszubildenden leicht hinterher. Dieser Trend zeigt zugleich, dass sich einige Einrichtungen, sobald sie einmal in Erasmus+ aktiv sind, auch langfristig internationaler aufstellen, zum Beispiel durch die Entsendung von mehr Lernenden oder Bildungspersonal.

## Wer geht ins Ausland?

Aber wer geht eigentlich im Bereich der Berufsbildung mit Erasmus+ ins Ausland? Dieser Frage ist die Publikation ebenfalls nachgegangen. Im Durchschnitt ist ein Lernender weiblich, zwischen 18 und 20 Jahren alt, fährt für circa zwei Wochen ins Vereinigte Königreich und absolviert eine duale Ausbildung im kaufmännischen Bereich. Das aktivste Bundesland, bezogen auf Entsendungen, ist Nordrhein-Westfalen.

Und wie sieht es aus mit dem Bildungspersonal, welches ja, wie oben beschrieben, besonders wichtig für die Internationalisierung der Bildungseinrichtungen ist?

In den meisten Fällen sind die Teilnehmenden weiblich, Lehrkraft an einer beruflichen Schule und verbringen zwei bis sechs Tage im Ausland. Auch vom Bildungspersonal wird das Vereinigte Königreich am häufigsten als Zielland gewählt. Differenziert betrachtet, stellt sich jedoch heraus, dass Einrichtungen mit Mobilitätscharta ihr Bildungspersonal häufiger nach Spanien als ins Vereinigte Königreich schicken. Schaut man sich an, aus welchen Bundesländern die Entsendungen kommen, liegt, anders als bei den Lernenden, Bayern knapp vor Nordrhein-Westfalen.

Der diesem Journal beigelegte Einleger präsentiert die Erkenntnisse in einer übersichtlichen Infografik. Weitere Informationen zu beiden Teilnehmendengruppen gibt es in der Datenanalyse.

## Wer kommt aus dem Ausland nach Deutschland?

Die Internationalisierung einer Einrichtung bezieht sich natürlich nicht ausschließlich auf die Zahl der Lernenden und des Bildungspersonals, das man selber versendet. Auch andere internationale Projekte oder Aktivitäten können dazu beitragen, eine

Einrichtung internationaler aufzustellen. Ein Beispiel, das auch in der Broschüre betrachtet wird, ist die Anzahl von Lernenden, die mit Erasmus+ nach Deutschland kommen, so genannte Incoming-Mobilitäten. So wie Deutsche, die ins Ausland gehen, bringen diese Teilnehmenden andere Techniken oder Arbeitsweisen ins Land und helfen auch denjenigen, die nicht selber ins Ausland gehen, einen Einblick in interkulturelle Arbeitsweisen zu bekommen.

Sowohl bei den Zahlen zum Incoming der Lernenden als auch des Bildungspersonals ist seit dem Beginn von Erasmus+ ein Rückgang zu bemerken.

Bei den Lernenden gibt es seit 2014 einen Rückgang von 3,1 Prozent im Jahr 2015 und nochmals 5,1 Prozent im Jahr 2016. In den Projekten der Antragsrunde 2016 wurden insgesamt 12.942 Incoming-Mobilitäten von Lernenden durchgeführt. Beim Bildungspersonal ist der Rückgang noch offensichtlicher. Innerhalb von zwei Jahren ist die Anzahl der Incoming-Mobilitäten um knapp 37 Prozent auf 1.907 Mobilitäten gefallen.

Vergleicht man die Anzahl der Incoming mit den Outgoing-Mobilitäten, erkennt man einen deutlichen Überhang beim Incoming. Es gehen also wesentlich mehr Lernende, aber auch mehr Bildungspersonal von Deutschland ins Ausland als mit Erasmus+ für einen Aufenthalt nach Deutschland einreisen.

Betrachtet man die Herkunftsländer, werden offensichtliche Spitzenreiter deutlich. Diese stimmen meist nicht mit den beliebtesten Ländern der Outgoing-Teilnehmenden überein. Bei den Lernenden kommen die meisten aus Polen, gefolgt von der Türkei, den Niederlanden und Frankreich, beim Bildungspersonal aus der Türkei, gefolgt von den Niederlanden und Spanien. Das häufigste Zielland der deutschen Teilnehmenden, das Vereinigte Königreich, entsendet vergleichsweise wenig Teilnehmende nach Deutschland.

Bei der Dauer zeigen sich dagegen kaum Unterschiede zwischen Incoming- und Outgoing-Mobilitäten. Die Lernenden gehen meist zwischen 14 und 20 Tagen, das Berufsbildungspersonal kommt für zwei bis sechs Tage für Lernaufenthalte nach Deutschland.

Interessant ist jedoch, das beim Bildungspersonal Mobilitäten, die nicht innerhalb von Charta-Projekten durchgeführt wurden, durchschnittlich länger sind als solche von ausländischen Einrichtungen, die mit der Mobilitätscharta ausgezeichnet wurden.

## Fazit

Die Teilnahme an Erasmus+-Mobilitätsprojekten kann die Internationalisierung von Bildungseinrichtungen auf verschiedene Weise beeinflussen: durch Auslandsaufenthalte des Bildungspersonals, durch die neue Fähigkeiten in die Einrichtung gebracht, aber auch neue internationale Netzwerke aufgebaut werden; durch den graduellen Ausbau von Lernenden-Mobilitäten oder auch der Aufnahme von Lernenden und Bildungspersonal aus dem europäischen Ausland. Diese und weitere Aspekte wurden in der 2019 veröffentlichten Datenanalyse dokumentiert und geben damit einen umfangreichen Überblick zu Mobilitäten in der Berufsbildung mit Erasmus+.





# Keine Scheu vor ECVET!

Über ein unterschätztes Transparenzinstrument



© Wayhome studio/Shutterstock.com



© Privat

**Dr. Christian Schottmann**  
Nationaler ECVET-Experte

**[E]**uropa weist eine große Vielfalt von Berufsbildungssystemen auf. Damit in transnationalen Mobilitätsprojekten erworbene berufliche Kompetenzen europaweit verstanden und verglichen werden können, ist es erforderlich, eine 'gemeinsame Sprache' zu entwickeln.

Die Orientierung an Lernergebnissen gewährleistet eine solche gemeinsame Sprache. Ein Lernergebnis beschreibt, was jemand weiß, kann und in der Lage ist zu tun, nachdem ein Lernprozess abgeschlossen

ist. Wenn die Lernergebnisse oder Kompetenzen, die im Ausland erworben wurden, auch valide überprüft werden, bildet das die Grundlage für ihre europaweite Anerkennung.

Mit Lernergebnisorientierung, valider Überprüfung und Anerkennung der Ergebnisse von Lernprozessen sind auch schon die wesentlichen Prinzipien von ECVET (European Credit System for Vocational Education and Training) skizziert, einem seit 2009 in ganz Europa etablierten Transparenzinstrument für die Berufsbildung.

ECVET hilft, eine 'gemeinsame Sprache' zu finden und schafft so ein Verständnis

für die erworbenen Kompetenzen über alle nationalen Qualifikationssysteme hinweg. Es ist im Bereich grenzüberschreitender Zusammenarbeit eine wertvolle Unterstützung für das Bildungspersonal in Schulen und Betrieben.

In Deutschland trifft ECVET immer noch auf Vorbehalte, da in ihm vor allem eine zusätzliche bürokratische Arbeitsbelastung gesehen wird und die Vielfalt der Projektergebnisse aus Pilot- und Transferprojekten verwirren kann. Hinzu kommt noch die Unsicherheit hinsichtlich der Credit Points, welche aber – zumindest in Deutschland – heute keine Rolle spielen.

Es geht hier aber um die Umsetzung der ECVET-Prinzipien und nicht so sehr um Systeme und (ECVET-)Systematiken – die natürlich ihre Berechtigung haben und zur Nachhaltigkeit und Verstärkung von Mobilitätsbemühungen beitragen. Die Ergebnisse aus vorangegangenen Projekten können und sollen die eigenen Vorhaben befruchten – nicht jeder muss schließlich das Transparenz- und Qualitätsrad neu erfinden. So finden sich z.B. schon entwickelte Lernergebniseinheiten aus den verschiedensten Berufen

auf der deutschen ECVET-Seite [www.ecvet-info.de](http://www.ecvet-info.de) unter „Lernergebniseinheiten von A-Z“.

## Einsatzgebiet ECVET: Auslandsaufenthalte in der Ausbildung

Heute ist ECVET weitgehend in der täglichen Mobilitätspraxis angekommen, sei es, dass bewusst eine ECVET-Systematik entwickelt oder genutzt wird, sei es, dass man die ECVET-Prinzipien anwendet, ohne sie ausdrücklich als solche zu deklarieren. Zunehmend werden auch die Auszubildenden in den ECVET-Prozess mit einbezogen.

In welchem Umfang dieses Qualitäts- und Transparenzinstrument nun eingesetzt wird – ob man die ECVET-Prinzipien zunächst mit ein oder zwei Lernergebniseinheiten und entsprechender Überprüfung erprobt oder die gesamte Qualifizierungsphase im Ausland mit den ECVET-Instrumenten gestaltet, ob mit Beteiligung der Auszubildenden oder ohne –, bleibt jeder Lehrkraft selbst überlassen. ECVET ist ein flexibel nutzbarer ‚Werkzeugkasten‘.

Das Team der nationalen ECVET-Expertinnen und -Experten bei der Nationalen Agentur beim BiBB unterstützt das Bildungspersonal in Schulen und Betrieben seit vielen Jahren sowohl bei den ersten Schritten mit ECVET als auch bei speziellen Fragestellungen. Es tut dies mit individuellen Beratungen, mit eigens entwickelten Materialien und mit einer Reihe von Workshops (s. Kasten). Alle Angebote sind kostenfrei.

Also: Keine Scheu vor ECVET! (... und falls doch, so helfen die ECVET-Expertinnen und -Experten Ihnen gerne weiter.)

# INFO +

[www.ecvet-info.de](http://www.ecvet-info.de)

## Das Unterstützungsangebot des Teams der nationalen ECVET-Expertinnen und -Experten

### EINFÜHRENDE WORKSHOPS

- **Willkommen bei ECVET!**  
Einführung in die Prinzipien von ECVET und Hinweise zu deren Umsetzung im 'täglichen' Leben der Auszubildendenmobilität
- **ECVET – praktisch**  
Formulierung von Lernergebniseinheiten gemäß dem Qualitätsinstrumentarium von ECVET mit praktischen Übungen zu anstehenden Auslandspraktika an Berufsschulen
- **ECVET an einem Tag**  
Von der Teilnehmer/-innen-Vereinbarung bis zum Europass Mobilität: Schritt für Schritt zur erfolgreichen Durchführung von Mobilitäten

### WEITERFÜHRENDE WORKSHOPS

- **ECVET-Qualitätsinstrumente nutzen - Step by Step**  
In drei Modulen zur selbstständigen Nutzung von ECVET
- **ECVET im Unterricht**  
Kooperative Einbeziehung von Auszubildenden in den ECVET-Prozess
- **ECVET unterwegs**  
Kompetenzbeschreibungen auf Grundlage von Arbeitsprozessanalysen unterwegs entwickeln
- **Wie gut sind wir schon?**  
Workshop zur Selbsteinschätzung der Qualität von Mobilitätsprojekten

Die für Sie kostenfreien Workshops werden natürlich an Ihre speziellen Bedürfnisse angepasst.

### VERFÜGBARE MATERIALIEN

- **ECVET-Roadmap**  
Übersicht und Hilfestellungen zu allen Phasen der lernergebnisorientierten Mobilität
- **Von der Lernvereinbarung zum Europass Mobilität**  
Unterrichtsmaterialien für eine gemeinsame Gestaltung der ECVET-Mobilität durch Lehrkräfte und Auszubildende
- **Qualität von Mobilitätsprojekten durch Lernergebnisorientierung und ECVET**  
Checklisten zur Selbsteinschätzung und zum Verbesserungspotenzial



# Fremdsprachennutzung am Arbeitsplatz

Ergebnisse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen



© BIBB

## Dr. Anja Hall

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich 1.2 „Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit“ im BIBB

**[D]**ie Globalisierung der Wirtschaft und der Arbeitsmärkte verändert die Qualifikationsanforderungen in der Erwerbstätigkeit. Es wird immer wieder betont, dass hierbei fremdsprachliche Kenntnisse im Arbeitsleben an Bedeutung gewinnen, an empirischen Belegen mangelt es jedoch. Auf Basis der repräsentativen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2018, 2012 und 2006 kann gezeigt werden, welchen Stellenwert Fremdsprachenkenntnisse in der Arbeitswelt von heute haben. Die Analysen bestätigen die zunehmend hohe Bedeutung von Fremdsprachenkenntnissen, zeigen aber auch Unterschiede zwischen verschiedenen Tätigkeitsniveaus auf.

## Relevanz von Fremdsprachen nimmt deutlich zu

Die Anforderungen an Fremdsprachenkenntnisse haben sich im Zeitverlauf stetig erhöht (vgl. Abb. 1). Fremdsprachliche Qualifikationen entwickeln sich mehr und mehr zu einer

## BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2006, 2012 und 2018

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen zu „Beruf und Arbeit im Wandel“ und zur „Verwertung beruflicher Qualifikationen“ werden vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) seit 2006 alle sechs Jahre durchgeführt, zuletzt 2018. Grundgesamtheit sind jeweils Erwerbstätige ab 15 Jahren (ohne Auszubildende), die einer bezahlten Tätigkeit von regelmäßig mindestens 10 Stunden pro Woche nachgehen. Die Daten wurden über computergestützte telefonische Interviews (CATI) erhoben. Die Auswahl der Telefonnummern basierte dabei auf einem mathematisch-statistischen Zufallsverfahren (Gabler-Häder-Verfahren), das sicherstellt, dass die Stichprobe repräsentativ angelegt ist. Die Daten wurden durch Gewichtung nach zentralen Merkmalen auf Basis des Mikrozensus an die Strukturen der Grundgesamtheit angepasst. Für weitere methodische Hinweise und Publikationshinweise siehe

<http://www.bibb.de/arbeit-im-wandel>.

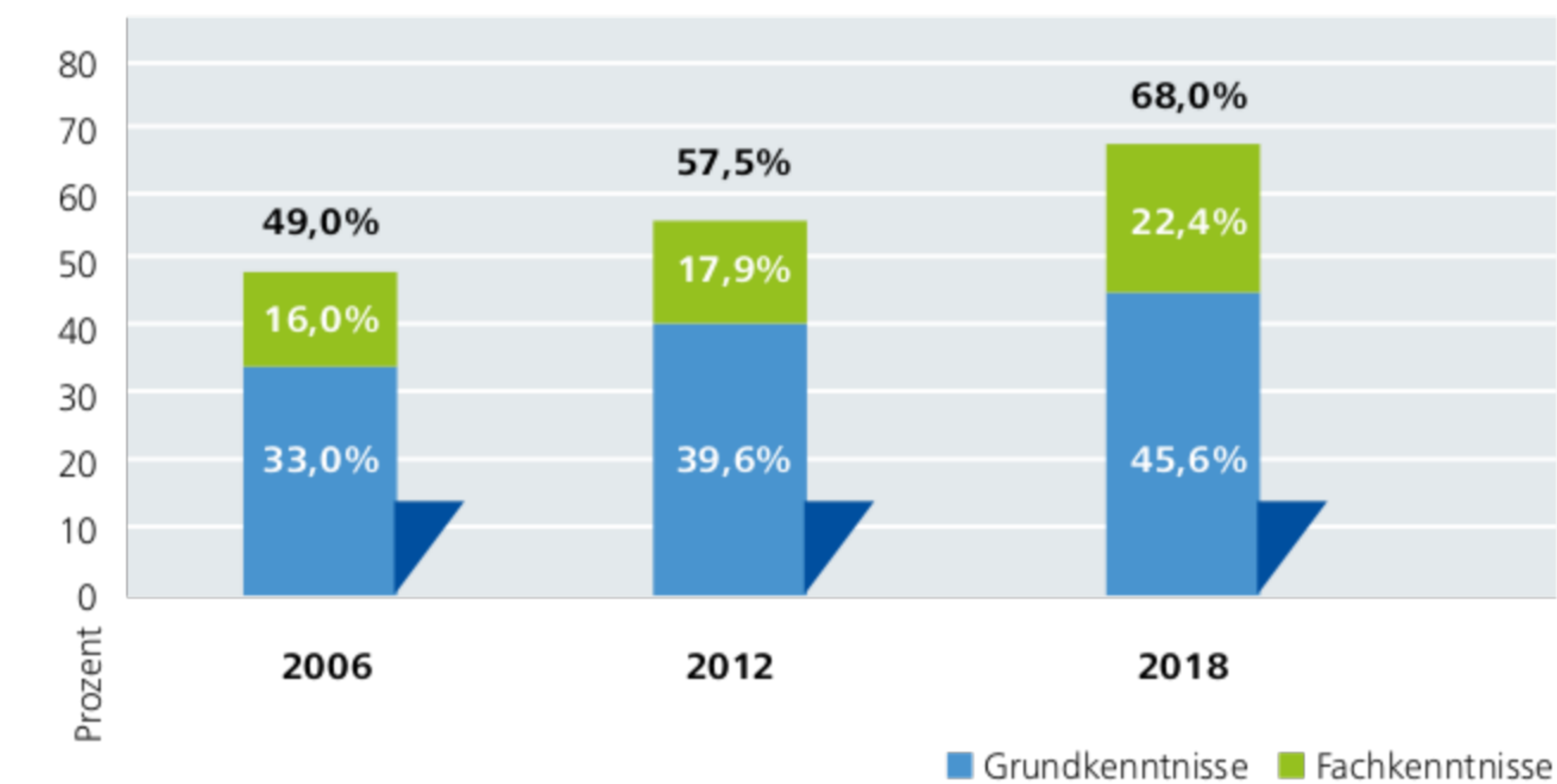
Schlüsselqualifikation. Dieser Anstieg gilt sowohl für Grund- als auch für Fachkenntnisse. Gaben 2006 noch 33,0 bzw. 16,0 Prozent der Erwerbstätigen an, Grund- bzw. Fachkenntnisse zu benötigen, stieg die Quote in 2012 für beide Fremdsprachenniveaus an, auf 39,6 Prozent (Grundkenntnisse) und 17,9 Prozent (Fachkenntnisse). Die steigende Tendenz in den Fremdsprachenanforderungen hält auch im Jahr 2018 an, wenn mehr als zwei Drittel der Arbeitsplätze Fremdsprachenkenntnisse verlangen (45,6 Grund- und 22,4 Prozent Fachkenntnisse). Der Anteil derer, die keine Fremdsprachen im Beruf bzw. in der Erwerbstätigkeit brauchen, ist von 51,0 Prozent im Jahr 2006 auf 32,0 Prozent im Jahr 2018 zurückgegangen. Diese Anteile zeigen die wachsende Relevanz von Fremdsprachen auf dem Arbeitsplatz in einer immer stärker vernetzten (Arbeits-)welt. Zur Erfassung von Fremdsprachenkenntnissen wurde gefragt: „Benötigen Sie in Ihrer Tätigkeit als (...) Grund- oder Fachkenntnisse in Englisch? sowie „Benötigen Sie Grund- oder Fachkenntnisse in anderen Sprachen außer Englisch und Deutsch?“. Zum Vergleich dazu:

1998/99 sagten lediglich 9,6 Prozent der Erwerbstätigen, dass sie Fremdsprachenkenntnisse benötigen, die über Grundkenntnisse hinausgehen. Der Anteil der Erwerbstätigen, die Fachkenntnisse am Arbeitsplatz benötigen ist demzufolge seit Ende der 1990er Jahre um rund 13 Prozentpunkte gestiegen.

## Anforderungen an Fremdsprachen nach Anforderungsniveau 2018

Die arbeitsplatzbezogenen Anforderungen an Fremdsprachenkenntnisse hängen stark mit dem Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes zusammen (vgl. Abb. 2). Das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit wurde hier anhand der Selbsteinschätzung der Befragten ermittelt, die bemisst, welches Qualifikationsniveau in der Regel für die Ausübung der Tätigkeit erforderlich ist. Umso höher die Anforderung des Arbeitsplatzes, desto höher ist der Anteil an Erwerbstätigen, die Fremdsprachenkenntnisse benötigen, und desto höher ist auch die Anforderungen an diese Kenntnisse. Auf Einfacharbeitsplätzen, für die in der

Abb. 1: Anforderungen an Fremdsprachen im Zeitverlauf



Zu Abb. 1:

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, 2012, 2018

Zu Abb. 2:

Anm.: Das Anforderungsniveau informiert über das Qualifikationsniveau, das in der Regel für die Ausübung der Tätigkeiten erforderlich ist und ist nicht mit dem Qualifikationsniveau der Arbeitsplatzinhaber gleichzusetzen. Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018.

Zu Abb. 3:

Anm.: Das mittlere Anforderungsniveau umfasst Erwerbstätigkeiten für die in der Regel eine Berufsausbildung erforderlich ist. Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, 2012, 2018

Regel kein Abschluss erforderlich ist, benötigen 36,8 Prozent der Erwerbstätigen Grundkenntnisse und 8,7 Prozent Fachkenntnisse in Fremdsprachen. Bei den Tätigkeiten, die in der Regel einen Hochschulabschluss erfordern, liegen die Anteile bei 39,7 Prozent und 49,0 Prozent. Für Tätigkeiten des mittleren Anforderungsniveaus (Ausbildungsabschluss erforderlich) benötigen mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen Grundkenntnisse (51,2 Prozent) und mehr als ein Zehntel (14,2 Prozent) Fachkenntnisse in Fremdsprachen. Auf dem mittleren Anforderungsniveau ist zudem ein besonders großer Anstieg im Zeitverlauf zu verzeichnen (vgl. Abb. 3). So waren es 2006 noch 33,5 Prozent (2012: 41,8 Prozent, 2018: 51,2 Prozent) der Erwerbstätigen, die Grundkenntnisse in Fremdsprachen benötigten. Hinsichtlich der Fachkenntnisse stiegen die Anteile auf diesem Anforderungsniveau von 10,3 Prozent im Jahr 2006 auf 14,2 Prozent im Jahr 2018 (2012: 11,5 Prozent).

Abb. 2: Anforderungen an Fremdsprachen nach Anforderungsniveau 2018

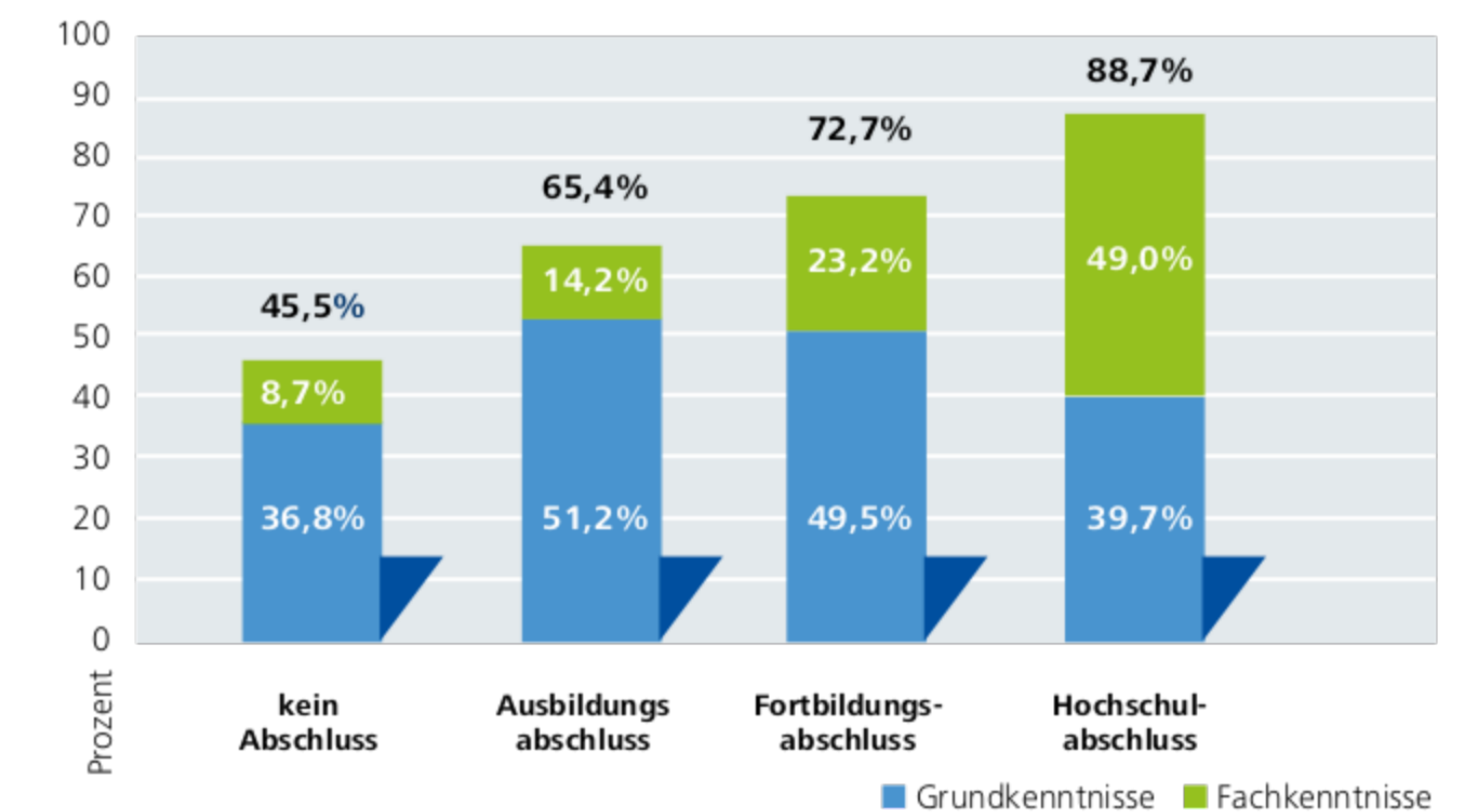
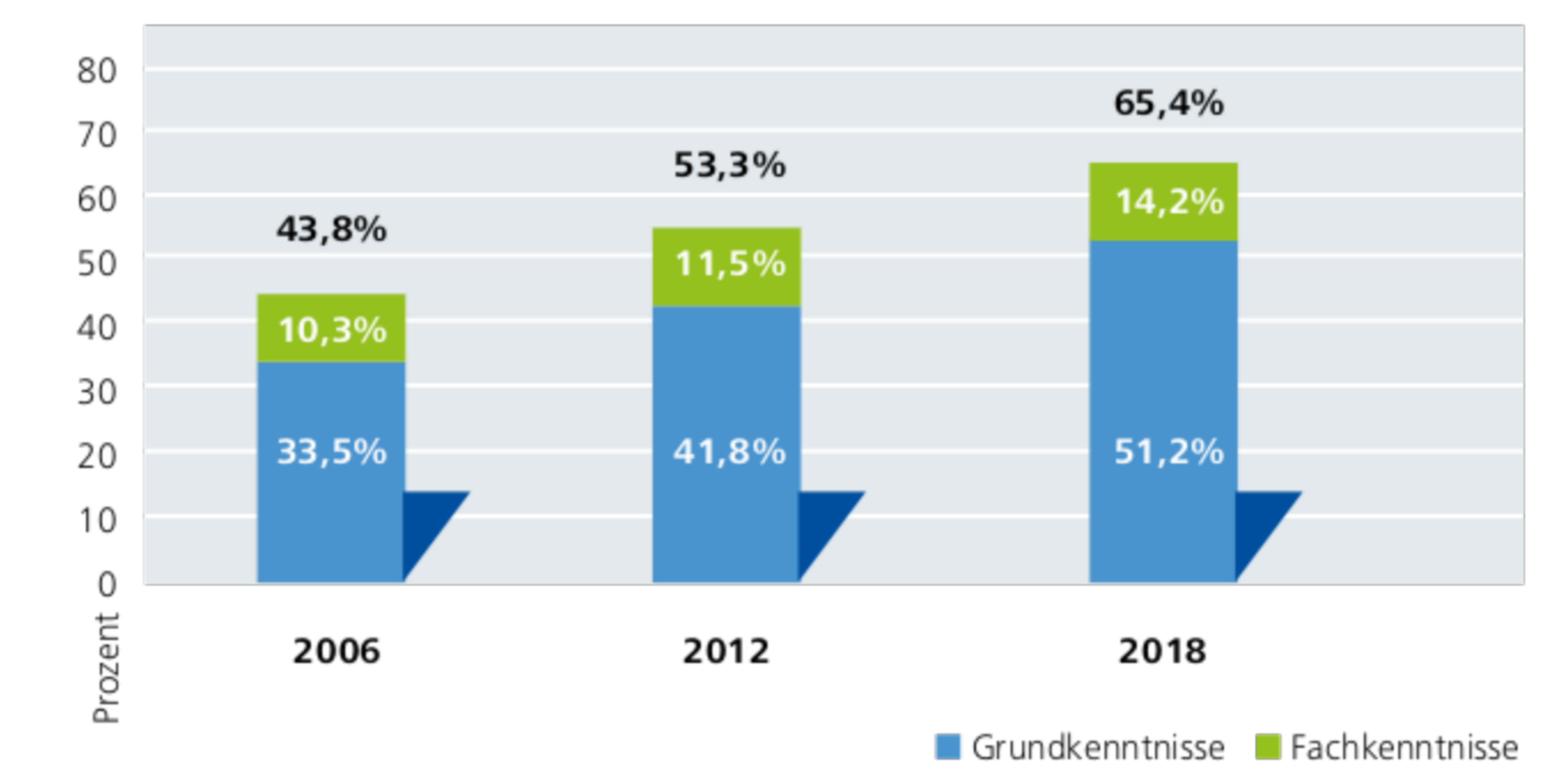


Abb. 3: Anforderungen an Fremdsprachen auf mittlerem Ausbildungsniveau im Zeitverlauf



## INFO +

Ein Scientific-Use-File der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 ist ab dem ersten Quartal 2020 über das Forschungsdatenzentrum des BIBB (BIBB-FDZ) zu beziehen <https://www.bibb.de/de/62971.php>



Mit der Mobilitätscharta für die Berufsbildung werden im Programm Erasmus+ Einrichtungen ausgezeichnet, die in der Vergangenheit Mobilitätsprojekte von guter Qualität durchgeführt haben und sich für die Zukunft verpflichten, ihre weitere Internationalisierung strategisch voranzubringen.



© GoranBogicevic/Shutterstock.com

# Internationalisierung mit Strategie

Eine Auswertung der Zwischenberichte zur Mobilitätscharta



© NA beim BIBB

**Ulrike Schröder**  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Team Mobilität und Internationalisierung der Berufsbildung

**[S]** eit 2015 wurden in jährlichen Antragsrunden insgesamt 125 deutsche Einrichtungen auf diese Weise akkreditiert. 48 Einrichtungen des ersten Jahrgangs haben ihre Zwischenberichte vorgelegt. Darin geben sie Auskunft über die Wirkung der Mobilitätscharta und die Fortschritte ihrer Internationalisierungsprozesse. Aus den Berichten lassen sich aber auch Erfolgsfaktoren und Herausforderungen bei der Internationalisierung ableiten.

## Zum Hintergrund

Jede Einrichtung, die sich um eine Mobilitätscharta für die Berufsbildung bewirbt, fügt ihrem Antrag eine Internationalisierungsstrategie bei, in der sie ihre strategischen Ziele samt den dazu gehörenden Aktionsplänen präsentiert. Zur Unterstützung derjenigen, die noch über wenig Erfahrung in diesem Bereich verfügen, hat die NA beim BIBB einen Vorschlag zur Strukturierung von Handlungsfeldern, in denen Internationalisierung stattfinden kann, entwickelt. Es sind die Bereiche

- Leitbild, Strategische Planung und Personalentwicklung (Entwicklungen, die auf der Leitungsebene angesiedelt sind);
- Netzwerke und Kooperationen (hier geht es um nationale wie internationale Partnerstrukturen sowie unterschiedliche Formen der Zusammenarbeit);
- Internationale Qualifizierungsinhalte (gemeint ist das gesamte Spektrum von der einzelnen Unterrichtseinheit bis zum vollständigen Bildungsgang);
- Internationale Aktivitäten und Mobilität (europäisches und internationales Engagement mit Berufsbezugsbezug).

gewesen, haben aber den Schwerpunkt der Internationalisierung insbesondere bei den beruflichen Schulen deutlich in Richtung einer „Internationalisierung zu Hause“ verschoben.

Bei der Auswertung der Berichte wurden die Antworten zunächst nach der oben genannten Struktur analysiert. Während es bei den einzelnen Einrichtungen zu Verschiebungen zwischen den Handlungsfeldern kam, zeigt der Überblick für den gesamten Jahrgang nur geringe Änderungen. Öfter als geplant und erwartet wurden Internationa-



## Der Jahrgang 2015 im Überblick

Die erste Generation der Charta-Träger hat ihre Zwischenberichte eingereicht. Dort stellen sie den Fortgang ihrer strategischen Internationalisierung in den vorangegangenen drei Jahren dar.

Viele Einrichtungen berichten über ungeplante Entwicklungen, über notwendige Anpassungen von Aktivitäten oder gar von einer Neubewertung von Prioritäten. Insbesondere die Aufgaben bei der beruflichen Integration von Geflüchteten waren zum Zeitpunkt der Entwicklung der Internationalisierungsstrategien nicht vorhersehbar

lisierungsprozesse im Bereich „Leitbild und Personalentwicklung“ angestoßen oder umgesetzt, seltener im Bereich „Internationale Aktivitäten und Mobilität“. Eine deutliche Diskrepanz besteht im Bereich „Internationale Qualifizierungsinhalte“. Hier verweisen einige Träger auf die Langwierigkeit solcher Prozesse, und es ist abzuwarten, welches Bild sich nach weiteren drei bis vier Jahren bei den Abschlussberichten zeigt.

Insgesamt ergab die Bewertung ein sehr erfreuliches Ergebnis. Die Hälfte der Einrichtungen erhielt eine uneingeschränkt positive Rückmeldung zu ihrem Bericht. Bei ihnen waren Ziele bereits erreicht oder gar



übertrafen, die Internationalisierung gut verankert und Anpassungen der Strategie oder ihrer Umsetzung erläutert und begründet. Bei weiteren 18 Charta-Trägern wurden sichtbare Fortschritte bei der Internationalisierung festgestellt. Die Einrichtungen sind auf einem guten Weg, offene Punkte oder Fragen zu Lücken im Bericht können in der Restlaufzeit geklärt werden. Bei sechs Berichten wurde deutlich, dass noch einige Anstrengungen notwendig sind, um die Ziele zu erreichen. Die NA beim BIBB bietet hierfür ihre Unterstützung an.

Bezüglich künftiger Aktionsfelder weisen die Berichte große Übereinstimmungen auf. Die am häufigsten genannten sind

- Lerninhalte: Ziel ist, das Angebot an (möglichst formal anerkannten) internationalen Qualifikationen zu erweitern;
- Qualifizierung des Bildungspersonals: internationale Mobilität soll fester Bestandteil der Personalentwicklung werden;
- Ressourcen: ein erweitertes EU-Team und größere Zeitkontingente für die internationale Arbeit sollen Qualität sichern und Internationalisierung fester in der Einrichtung verankern helfen.

Diesen Vorhaben ist gemein, dass sie auf der Leitungsebene angesiedelt und gleichzeitig auf der Umsetzungsebene gut in Meilensteinen und Verantwortlichkeiten operationalisierbar sind.

### Wirkung und Fortschritte

Durchgängig wird die Akkreditierung mit der Mobilitätscharta für die Berufsbildung als positiv und hilfreich wahrgenommen. Vor allem in Berufsschulen gilt sie als Auszeichnung für bisher Geleistetes. Die internationale Arbeit wurde dort intern wie extern besser sichtbar und erfuhr größere Akzeptanz. Als besonders positiv wird die finanzielle Planungssicherheit empfunden, die insbesondere bei internationalen Bildungsgängen die interne Organisation, etwa die Bereitstellung von Personalressourcen, aber auch die Gewinnung von Teilnehmenden für mehrjährige Bildungsgänge, deutlich erleichtert. Sowohl die Planungssicherheit als auch die bestätigte Qualität der Projektdurchführung wirken sich offenbar sehr vorteilhaft auf die Partnersuche aus. Die Erweiterung des Partnernetzwerks wird auffallend häufig als wichtiger Fortschritt bei der Internationalisierung genannt. Da-

rüber hinaus erproben Einrichtungen mit Mobilitätscharta neue Formen der Projektkooperation mit bekannten Partnern, z. B. in Strategischen Partnerschaften. Die Mobilität konnte in vielen Fällen quantitativ ausgebaut werden, indem weitere Fachbereiche, zusätzliche Berufe oder neue Bildungsgänge in die Aktivitäten einbezogen wurden. In manchen Einrichtungen wurde durch die Umstellung auf Lernergebnisorientierung und ECVE-Prinzipien die Qualität der Auslandsaufenthalte erhöht. Auch wird von neuen Angeboten an internationalen Lerninhalten berichtet, die teilweise fest im Lehrplan verankert oder sogar auf Kammer-, Bezirks- oder Regierungsebene abgestimmt sind. Erfolge innerhalb der Einrichtungen sind die feste Verankerung von Internationalisierung im Leitbild oder im Schulprofil oder deren fester Platz in Regelbesprechungen. Insbesondere der Aufbau oder die Erweiterung von EU-Teams oder die Bereitstellung eines EU-Büros im Schulgebäude wird als wichtiger Schritt bei der Internationalisierung gesehen.

### Erfolgsfaktoren und Herausforderungen

Aus den Berichten lassen sich auch Faktoren für das Gelingen von Internationalisierung ableiten. Eine zentrale Bedingung ist die Unterstützung durch die Schul-/Ausbildungsleitung, denn sie entscheidet gemeinsam mit den relevanten Gremien über die Strategie, über Prioritäten und Ressourcen. Wenn Internationalisierung ein Ziel auf Landes- oder Bezirksebene bzw. in der Unternehmenspolitik ist, liefert dies hilfreiche Argumente. Schul- bzw. firmenintern erleichtern klare Strukturen, ausreichende Ressourcen und der Grad des Engagements im Kollegium die Umsetzung einer Internationalisierungsstrategie. Auch stabile regionale Netzwerke sowie eine gute Beziehung zu den relevanten Stakeholdern werden in den Berichten als Gelingensfaktoren genannt. Und nicht zuletzt ist neben der guten Planung auch ein gewisses Maß an Flexibilität vonnöten, um auf Veränderungen reagieren zu können, ohne das übergeordnete Ziel aus den Augen zu verlieren. Beim Lesen der Berichte wird deutlich, wie wichtig es ist, die großen Ziele auf kleine herunterzubrechen und mit konkreten Aktivitäten loszulegen, um nicht angesichts der großen Vorhaben den Mut zu verlieren oder gar die Internationalisierung als Belastung zu empfinden.

Umgekehrt wirkt sich das Fehlen dieser Bedingungen negativ auf die Entwicklung aus. Darüber hinaus weisen viele Berichte auf geänderte Rahmenbedingungen hin (Integration von Geflüchteten, kleinere Klassen, Brexit), die bei der Entwicklung der Strategie noch nicht abzusehen waren und Anpassungen notwendig machten. Häufig wurde der mit einer strategischen Internationalisierung verbundene Aufwand unterschätzt, oder das Interesse und die Unterstützung durch Leitung und Kolleg(inn)en fielen niedriger aus als erwartet. Speziell bei Vorhaben, die sich auf eine Erhöhung der Mobilitätszahlen beziehen, erschweren die nach wie vor zögerliche Haltung mancher Ausbildungsbetriebe, aber auch von Lernenden selbst, das Erreichen der Ziele.

### Fazit

Eindrücklich illustrieren die Zwischenberichte zur Mobilitätscharta, dass jede Schule, jede Ausbildungsabteilung mit den für sie spezifischen Bedingungen, internen wie externen, umgehen und sie bei der Planung und Umsetzung von Internationalisierungsprozessen berücksichtigen muss. Wenn es auch kein einfaches Erfolgsrezept gibt, so ist doch deutlich, dass Internationalisierung gelingen kann. Die Erfahrungen und Hinweise der ersten Generation von Charta-Trägern bieten allen Leserinnen und Lesern hoffentlich Anregungen für ihren ganz speziellen Weg hin zu mehr Internationalisierung.

## INFO +

Umfassende Informationen zur Mobilitätscharta:  
<https://www.na-bibb.de/erasmus-berufsbildung/mobilitaet/mobilitaetscharta/>

In der interaktiven VET Mobility Charter Map sind alle europäischen Einrichtungen mit Mobilitätscharta zusammengestellt:

[https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/resources/documents/applicants/vet-mobility-charter\\_en](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/resources/documents/applicants/vet-mobility-charter_en)

# Europäische Austauschprojekte als Teil einer Internationalisierungsstrategie

Die Lehrerfortbildung „go international“ im Regierungsbezirk Arnsberg des Landes NRW



© Privat

### Andrea Stein

Geschäftsführerin der EU-Geschäftsstelle für Wirtschaft und Berufsbildung, Dezerat 45 der Bezirksregierung Arnsberg

**[D]**ie Idee, den Lehrerinnen und Lehrern der beruflichen Schulen des Regierungsbezirks Arnsberg eine Fortbildungsreihe mit dem Titel „go international“ anzubieten, stammt aus einer Arbeitssitzung zur 10-Prozent-Strategie des Landes Nordrhein-Westfalen im April 2018 im Ministerium für Schule und Bildung in Düsseldorf. Hier wurde festgehalten, welchen Herausforderungen und Hemmnissen die Lehrkräfte an beruflichen Schulen begegnen, wenn sie europäische Projekte umsetzen möchten. Als wesentliche Faktoren wurden die fehlende Koordination, aber auch die fehlende koordinierte Strategie in den beruflichen Schulen und der mangelnde Einsatz von Werkzeugen des Projektmanagements aufgezählt.

Das Land NRW fördert durch verschiedene Maßnahmen das Bestreben der Schulen, einer höheren Anzahl von Auszubildenden und Lernenden qualitativ hochwertige berufliche Praktika im Ausland zu ermöglichen. So können die Schulen Lernende unter bestimmten Voraussetzungen zertifizieren. Die Schulen selbst können zertifiziert werden, wenn sie zehn Prozent ihrer Auszubildenden unter Einbehalt verschiedener qualitativer und quantitativer Kriterien ins Ausland entsenden. Im Jahr 2017 hat das zuständige Ministerium des Landes NRW die Broschüre „Qualitätsrahmen und Leitfaden für Berufskollegs zur Durchführung von Lernaufhalten und Praktika im Ausland“ herausgegeben, die u.a. hilfreiche Checklisten für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Lernaufhalten im Ausland enthält. Diese Maßnahmen unterstützen die Schulen; jedoch gab es bislang keine Fortbildung, die Lehrerinnen und Lehrern hilft, eine Strategie für ihr Internationalisierungsbestreben zu entwickeln.

### Bisherige bzw. aktuelle Themen

In einer gemeinsamen Konzeptentwicklung des Dezernats 45 (Berufskollegs) und des Dezernats 46 (Fortbildung) der Bezirksregierung Arnsberg wurden die vier Themen der ersten Fortbildungsreihe festgelegt:

- Modul 1:** Aufgaben und Funktion der EU-Beauftragten
- Modul 2:** Die Internationalisierungsstrategie: von der ersten grenzüberschreitenden Mobilität bis zum Leitbild der Schule
- Modul 3:** Die Internationalisierungsstrategie aus der Sicht der NA beim BIBB und der Schulaufsicht
- Modul 4:** Präsentation der eigenen, schulspezifischen Internationalisierungsstrategie und ihre praktische Umsetzung

Das Konzept der Fortbildungsreihe orientiert sich dabei an den Gestaltungsprinzipien für Fortbildungen des Deutschen Zentrums Lehrerbildung Mathematik (DZLM), die auch den Vereinbarungen des Dezernats 46.3 entsprechen. Diese Gestaltungsprinzipien sind die Teilnehmendenorientierung, die Lehr-Lern-Vielfalt, der Fallbezug, die Kooperationsanregung, die Reflexionsanregung und die Kompetenzorientierung. Die einzelnen Module finden nachmittags in der Zeit von 13 bis 16 Uhr statt. In den Zeiten zwischen den Fortbildungen sind die Teilnehmenden aktiv tätig. Sie informieren ihre Schulleitungen über ihren Arbeitsstand, recherchieren an ihren eigenen Berufskollegs nach Internationalisierungsaspekten, erarbeiten Aktions- und Jahresarbeitspläne und fertigen Stakeholderanalysen an. Aus der Gesamtheit aller Aktivitäten formulieren die Teilnehmenden in Absprache mit der Schulleitung die schulspezifische Internationalisierungsstrategie.

Die Fortbildungsreihe wird im Schuljahr 19/20 mit den folgenden Themen fortgesetzt:

- Modul 5:** Projektmanagement: Definition, Projektphasen, Prozessgruppen, Software
- Modul 6:** Teamkultur entwickeln: Was bedeutet das? Wie kann das gehen?
- Modul 7:** Öffentlichkeitsarbeit und Networking
- Modul 8:** Vernetzen der EU-Beauftragten; Rückblick und Ausblick.

Im Regierungsbezirk Arnsberg befinden wir uns dank der Unterstützung durch alle Beteiligten auf einem guten Weg des „go international“. Im Schuljahr 2018/19 haben 18 EU-Beauftragte an der Qualifizierung 1 teilgenommen (2019/20: 22 Anmeldungen). Am Aufbaukurs nehmen 15 EU-Beauftragte teil.

[www.bezreg-arnsberg.nrw.de/](http://www.bezreg-arnsberg.nrw.de/)



# Auslandsaufenthalte des Bildungspersonals

Teil einer Internationalisierungsstrategie von Einrichtungen der Berufs- und Erwachsenenbildung



© Privat

**Anke Dreesbach**

Mitarbeiterin im Team Erwachsenenbildung



© Privat

**Friederike Wiethölter**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Team Mobilität und Internationalisierung der Berufsbildung

**[M]** it dem Programmstart von Erasmus+ im Jahr 2014 rückte in den Mobilitätsprojekten der Berufs- und Erwachsenenbildung die Verknüpfung von internationaler Mobilität des Bildungspersonals und Organisationsentwicklung stärker in den Fokus. Gleichzeitig änderte sich vor allem in der Erwachsenenbildung das Angebot für Bildungspersonal grundlegend, denn ab 2014 wurde ein projektorientierter Förderansatz eingeführt, in dem nur noch Einrichtungen der Erwachsenenbildung Fördermittel beantragen konnten, um dem Bildungspersonal Auslandsaufenthalte zur beruflichen Qualifizierung zu ermöglichen.

Mit Blick auf eine zunehmende Internationalisierung und Modernisierung von Bildungseinrichtungen ist seit 2014 ein Europäischer Entwicklungsplan in beiden Bildungsbereichen Bestandteil des Projektantrags. Dieses Ziel im Sinne der Organisationsentwicklung ist eng mit Mobilitätsaktivitäten des Bildungspersonals und der damit verbundenen Professions-

entwicklung dieser Zielgruppe verbunden. So sollen neu erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten des international mobilen Personals für die Organisationsentwicklung genutzt werden und einen Mehrwert generieren.

## Die Berufs- und Erwachsenenbildung kommt an einer Internationalisierung nicht vorbei

Die Ziele des Programms Erasmus+ trafen in Deutschland in beiden Bildungssektoren auf eine Bildungslandschaft, die sich gerade verstärkt auf den Weg in eine internationale Ausrichtung ihrer Einrichtungen machte bzw. mit diesem Thema vermehrt konfrontiert wurde. Im Jahr 2014 beschäftigten sich Projektvertreterinnen und -vertreter aus geförderten Mobilitätsprojekten in der Erwachsenenbildung in einer Veranstaltung mit der Frage Erasmus+ und Internationalisierung. Es wurden Begriffe wie Leitbild, Organisationsentwicklung, Standardisierung, Implementierung, Stabilität und Sprachkenntnisse genannt. Ebenso stand für die Volkshochschulen

die Internationalisierung auf der Agenda des Deutschen Volkshochschulverbandes. „Die Internationalisierung wird auch von außen an unsere Einrichtung herangetragen, durch verstärkte Nachfrage von Sprachen wie Chinesisch oder Japanisch“, formulierte es eine Leiterin einer Volkshochschule im Jahr 2016.

Mit Blick auf die Attraktivitätssteigerung der beruflichen Bildung und aufgrund der zunehmenden Globalisierung sowie demografischer Entwicklungen sind auch für den berufsbildenden Sektor Internationalisierungsprozesse ein zunehmend wichtiger Faktor geworden. Neben der Vermittlung von Fachkenntnissen gilt es gerade für ausbildende Betriebe und Berufsschulen, dass sie ihre Lernenden auf die Herausforderungen eines immer stärker international ausgerichteten Arbeitsmarktes vorbereiten. Gleichzeitig wandelt sich auch für Ausbilder/-innen und Lehrer/-innen selbst das Arbeitsumfeld: Neben Fachkenntnissen müssen sie immer häufiger über Fremdsprachenkenntnisse sowie interkulturelle Kompetenzen verfügen und in der Lage sein, heterogene Zielgruppen auszubilden.

Spätestens mit der Welle der geflüchteten Menschen im Jahr 2015 rückte diese Entwicklung sowie die Sensibilität und das Bewusstsein für Internationalisierungsprozesse in Bildungseinrichtungen nochmals deutlicher in den Vordergrund. Interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkompetenzen, aber auch methodisches Umdenken, neue didaktische Ansätze und die Auseinandersetzung mit dem Einsatz von digitalen Instrumenten im Sprachunterricht sind Themen, die in den letzten Jahren verstärkt in den Erasmus+-Projekten für Bildungspersonal sowohl in der Berufs- als auch der Erwachsenenbildung bearbeitet werden.

Insgesamt zeigt sich, dass das Programm Erasmus+ mit seinem Angebot für internationale Mobilität von Bildungspersonal einen

hervorragenden Beitrag zur zunehmenden Internationalisierung von Bildungsorganisationen leisten kann. Kleinere und größere Einrichtungen haben Europa und die Möglichkeiten des transnationalen Austausches inzwischen in ihren Organisationen fest verankert und profitieren von motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie veränderten Bildungskonzepten.

päische Werte fördern, neue Netzwerke ermöglichen und Menschen in Europa zusammenbringen. Die Mitarbeiter/-innen werden in die Entwicklung und Durchführung der Projekte einbezogen und es ist den Verantwortlichen wichtig, dass auch eine Strategie flexibel und ausbaufähig angelegt ist, weil GLS auch eingebettet ist in die weltweit agierende Organisation „International House“.



© Alexandr/AdobeStock.com

## Projektbeispiel aus der Erwachsenenbildung

Mehr als 7.500 Menschen, die in der Erwachsenenbildung tätig sind, haben ihre Kompetenzen im europäischen Ausland weiterentwickelt und tragen dieses Wissen in ihre Einrichtungen zurück. Während sich immer noch neue Einrichtungen mit kleinen Schritten auf den Weg in die Internationalisierung machen, nutzt beispielsweise das GLS Sprachzentrum in Berlin das bereits vorhandene Potenzial durch seine Mitgliedschaft beim „International House“ und begreift die Möglichkeiten des Programms als Bausteine in eine Internationalisierungsstrategie. Bei GLS stellt die europäische Projektarbeit für die Organisation keine Einzelaktivität dar, sondern sie ist in eine Gesamtstrategie eingebettet. Es besteht ein gemeinsames Verständnis darüber, dass Auslandsfortbildungen euro-

## Auslandsaufenthalte des Bildungspersonals stärken Internationalisierungsprozesse in verschiedenen Bereichen

Auch in der Berufsbildung arbeitet das Bildungspersonal an unterschiedlichen Ansätzen: Neben der Verbesserung der (fachspezifischen) Fremdsprachenkompetenzen und der interkulturellen Kompetenzen, die Lehrer/-innen und Ausbilder/-innen zunehmend benötigen, wurden im Rahmen von Hospitationen und Job-Shadowings neue Ansätze erarbeitet, Organisationsprofile weiterzuentwickeln und den Internationalisierungsgedanken in internen Prozessen zu verankern. Ein weiteres Ziel der europäischen Projektarbeit des Berufsbildungspersonals ist neben der Gewinnung von spezifischen Fachwissen die gemeinsame Entwicklung von Curricula und das Angebot von internationalen Zusatzqualifikationen,

die zur internationalen Öffnung des Lehrgeschehens beitragen. Im Programm Erasmus+ hat sich zudem gezeigt, dass die internationale Mobilität für Ausbilder/-innen und Berufsschullehrer/-innen einen starken Multiplikatoreffekt für weitere internationale Aktivitäten haben. Sie stärken das Engagement für internationale Angebote für Lernende, fördern europäische Netzwerke, tragen zur internationalen Öffnung von Organisationsprozessen und zu einer zunehmenden Internationalisierung des Lehrgeschehens bei. Demnach überraschen die steigenden Teilnehmerzahlen des Berufsbildungspersonals in Erasmus+ nicht. Seit Beginn des Programms wurden insgesamt über 28.000 Mobilitäten für diese Zielgruppe bewilligt.

## Projektbeispiel aus der Berufsbildung

Die positive Wirkung von Auslandsaufenthalten für das Berufsbildungspersonal lassen sich konkret in der Projektarbeit der Berufsbildenden Schule Uelzen erkennen. Die Schule beendete 2019 ein Projekt, in dessen Rahmen sie 16 Lehrkräfte unter anderem nach Frankreich und Estland entsendete. Die Lehrer/-innen kamen aus verschiedenen Fachrichtungen wie Metall-, Fahrzeugtechnik und Handwerk. Durch den Aufenthalt an europäischen Partnerschulen lernten sie länderspezifische Fertigungstechniken für ihren jeweiligen Fachbereich kennen. Während ihres einwöchigen Aufenthalts hospitierten die Lehrer/-innen im Unterricht und erlangten auch durch eine enge Projektarbeit mit den Kollegen der aufnehmenden Schulen neues Wissen für die Gestaltung und Durchführung des fachpraktischen Unterrichts. Die neu gewonnenen Fachkenntnisse wurden nach der Rückkehr in den Unterricht integriert und führten zu einer Qualitätssteigerung. Darüber hinaus konnten die mobilen Lehrkräfte in Estland und Frankreich ihre Englisch- und Französischkenntnisse deutlich verbessern sowie ihr internationales Netzwerk ausbauen. Die positiven Ergebnisse der Auslandsaufenthalte wurden intern an der Berufsschule Uelzen verbreitet und haben ein Bewusstsein für den Mehrwert von Auslandsqualifizierungen geschaffen.



# Erasmus+ finanziert keinen Urlaub...

## Auslandsaufenthalt als Teil der Berufsausbildung



© NA beim BIBB

### Klaus Fahle

Leiter der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim BIBB

**[D]**ass ein Auslandsaufenthalt in der beruflichen Bildung kein Urlaub ist, können über 25.000 junge Menschen in diesem Jahr bestätigen. Lernen im Ausland ist eine Herausforderung und erfordert Engagement und Flexibilität. Sie werden dafür – wie auch ihre Ausbildungsbetriebe – mit wichtigen Schlüsselkompetenzen und einer fachlichen Horizontweiterung belohnt. Dies ist jedoch nicht gemeint.

Ein Auslandsaufenthalt im Programm Erasmus+ ist ein Teil der Ausbildung. Das Berufsbildungsgesetz sieht vor, dass bis zu einem Viertel der Ausbildungszeit im Ausland verbracht werden kann. Die Förderung im Programm Erasmus+ ist zweckgebunden<sup>1</sup>, hierfür ist zudem eine Lernvereinbarung zwischen dem Auszubildenden, der entsendenden und der aufnehmenden Einrichtung

abzuschließen. Mit Urlaub hat dies nichts zu tun...

Die NA beim BIBB erreichen immer wieder Hinweise, dass Auszubildende Urlaub nehmen müssen, um am Programm teilnehmen zu können. Diese Hinweise stellen aber nur die Spitze des Eisbergs dar. Völlig unbekannt war bisher, wie viele Auszubildende tatsächlich hiervon betroffen sind. Eine anonyme Befragung der Projektträger im Programm Erasmus+ hat uns nunmehr geholfen, eine abgesicherte Größenordnung zu ermitteln.

### Zahlen belegen: Handlungsbedarf geboten

Seit dem Jahr 2014 mussten mindestens 1.400 Auszubildende und Berufsschülerinnen eigenen Urlaub – oft mehr als eine Woche – einbringen, um von ihrem Ausbildungsbetrieb die Freistellung für die Teilnahme am Erasmus+-Programm zu bekommen. Dabei stellt diese Zahl die absolute Untergrenze dar, realistisch ist eher die doppelte Zahl. Die betroffenen Jugendlichen investieren mindestens sieben Tage Urlaub, manche auch zwei Wochen und mehr.

Eine wohlwollende Erklärung liegt darin, dass viele Betriebe aus Unwissenheit und nicht mit böser Absicht so handeln und deshalb von ihren Auszubildenden verlangen, Urlaub einzubringen. Gerade kleine Unternehmen erreichen bei der Vielzahl von Regeln, die sie beachten müssen, schnell ihre Grenzen, da ist das Programm Erasmus+ oder der entsprechende Paragraph des Berufsbildungsgesetzes weit weg. Die NA beim BIBB hat deshalb ein Informationsblatt erstellt, das ab sofort auf der Website zur

Verfügung steht und leicht verständlich die Rahmenbedingungen der Förderung erläutert.

Ein weiteres Motiv besteht vermutlich darin, dass man von den Jugendlichen einen Eigenbeitrag zum Auslandsaufenthalt wünscht, schließlich ermöglicht das Unternehmen ihn überhaupt. Urlaubstage sind jedoch kein zulässiger Beitrag. Unternehmen, denen das Engagement ihrer Auszubildenden wichtig ist, sollten auf andere Formen ausweichen: Einsatz bei der Betreuung ausländischer Gäste (möglichst auch Auszubildende), Präsentationen oder Ähnliches böten sich hierfür zum Beispiel an.

Zum Dritten gibt es Unternehmen, die vom Sinn eines Auslandsaufenthaltes nicht überzeugt sind. Die Erfahrungsberichte teilnehmender Betriebe, Berufsschulen und Auszubildender sprechen jedoch eine andere Sprache: Auslandsaufenthalte stellen einen Mehrwert dar, der gerade auch den Unternehmen zu Gute kommt. Empirische Studien für die EU-Kommission, das Bundesministerium für Bildung und Forschung oder die NA beim BIBB untermauern dies. Und schließlich kann nicht jedes Unternehmen für mehrere Wochen auf einen Auszubildenden verzichten.

### Zukünftige Schritte der NA beim BIBB

Alle Motive sind selbstverständlich legitim. Und dennoch: Die Fördermittel des Programms Erasmus+ können nur für solche Auslandsaufenthalte eingesetzt werden, die Teil der Berufsausbildung oder beruflichen Weiterbildung sind. Es ist daher unser erstes Anliegen, die Information und Aufklärung

zu verbessern. Wir haben die zuständigen Stellen (Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern) um Unterstützung bei der Beratung und Information gebeten, da sie oft den direkten Zugang zu den Betrieben haben. Unterstützung erhalten Sie auch bei den Mobilitätsberatern der Kammern, die zu den Förderprogrammen beraten und bei der Umsetzung unterstützen. Ultima Ratio kann jedoch die Rückforderung der Finanzhilfe des Programms Erasmus+ sein, die ja an bestimmte Bedingungen geknüpft ist. Ob es hierzu kommen kann, liegt in der Hand der betroffenen Ausbildungsbetriebe. Die betroffenen Auszubildenden zeigen ein großes Engagement: Sie sind bereit, in erheblichem Umfang Urlaubstage für ihre Ausbildung (und letztlich für ihren Ausbildungsbetrieb) zu investieren. Dem sollten Unternehmen mit Wertschätzung und Respekt begegnen.

### Hintergrundinformationen zur Umfrage

Im Sommer 2019 wurden 1.342 Projektkoordinatoren, die seit 2014 mit europäischen Mitteln des Programms Erasmus+ gefördert worden waren, mittels einer Umfrage kontaktiert. 521 Personen aus Berufsschulen, Vereinen oder Betrieben fühlten sich angesprochen und nahmen an der Umfrage teil. Knapp 40 Prozent davon gaben an, dass sie bereits mit der Problematik der Urlaubsbeantragung von Auszubildenden für ihren Auslandsaufenthalt in Berührung gekommen sind.

Diese Personen wurden gebeten die Häufigkeit der Thematik einzuschätzen. Es zeigte sich ein gemischtes Bild. Die höchste Zustimmung mit 12,96 Prozent lag bei der Äußerung, dass es sich um eine regelmäßig zu beobachtende Praxis handle und die Problematik eine relevante Zahl der Auszubildenden betraf (vgl. Abb. 1).

Die Erhebung ließ auch eine Einschätzung vornehmen zum Verhältnis der Urlaubstage zu der gesamten Dauer des Auslandsaufenthaltes. Die Umfrageteilnehmenden gaben an, dass die meisten Auszubildenden 25 bis 50 Prozent ihres Auslandsaufenthaltes mit eigenen Urlaubstagen ergänzen mussten (vgl. Abb. 2). Die Zeitspanne eines Auslandsaufenthaltes für

Abb. 1: Häufigkeit der Praxis (Anzahl der Antworten in %)

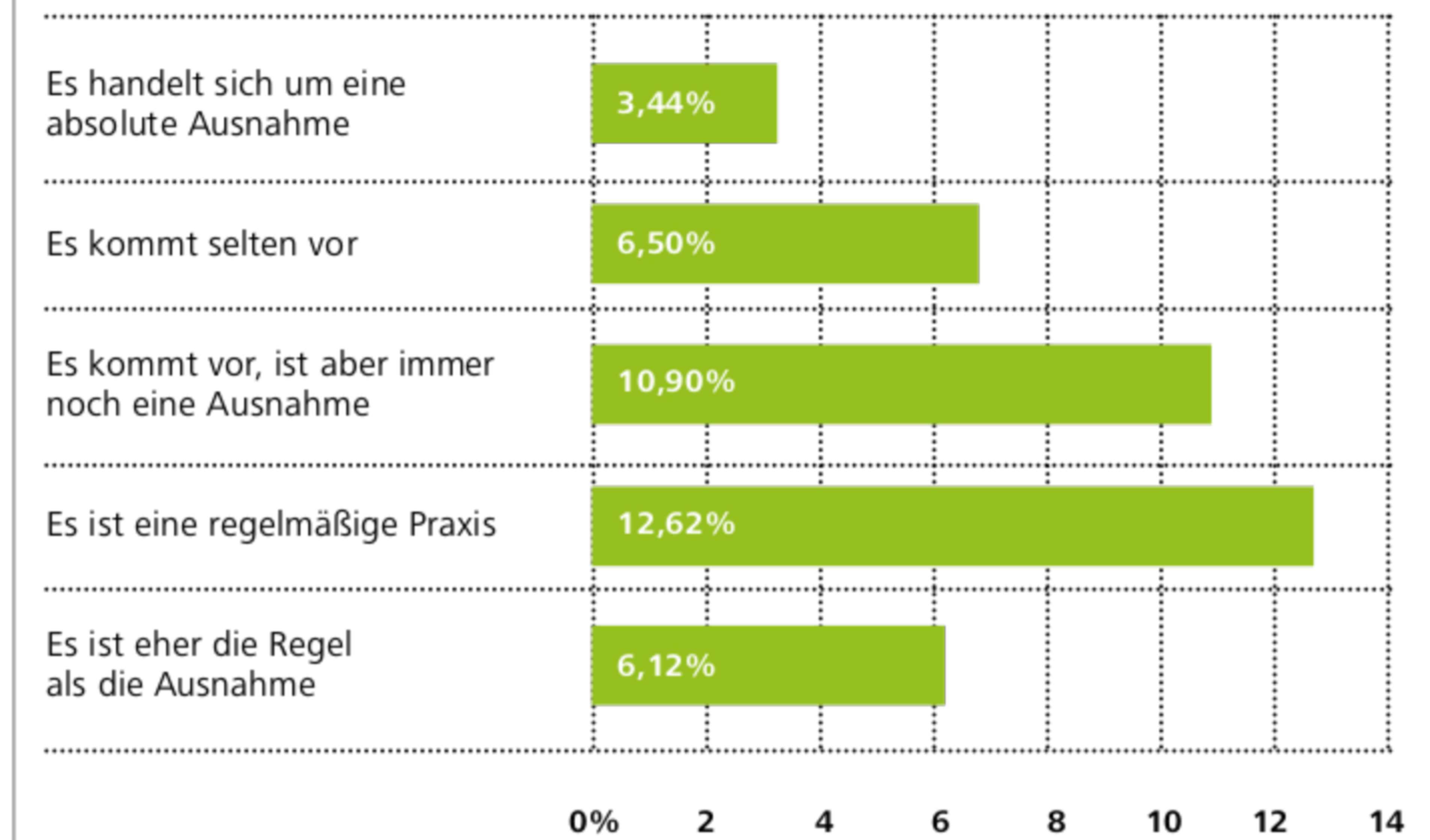


Abb. 2: Anteil der Urlaubstage am Auslandsaufenthalt (Schätzung der Befragten)

Antwort	Anzahl	Prozent
Der Anteil betrug weniger als 10%	11	2,10
Der Anteil betrug 10-25%	44	8,41
Der Anteil betrug 25-50%	104	19,89
Der Anteil betrug mehr als 50%	25	4,78
Der Anteil betrug 100%	6	1,15
Nicht bekannt	21	4,02

dualen Auszubildenden im Erasmus+-Programm kann von 2 Wochen bis zu 12 Monaten reichen. Die durchschnittliche Aufenthaltsdauer der Lernenden liegt bei 28 Tagen. Setzt man diese Zahl in einen Zusammenhang mit den erhobenen Werten, so ergibt sich als Unter- und Obergrenze eine Einbringung von 7 bis 14 Tagen Urlaub pro Auslandsaufenthalt.

Die Gesamtheit aller seit 2014 mit Erasmus+ geförderten Auszubildenden der primären, dualen Berufsbildung umfasst 45.174 Personen. Stellt man die Umfrageergebnisse in Bezug zur dieser Gesamtheit liegt das prozentuale Ausmaß der Personen, die eigenen

Urlaub einbringen mussten, zwischen 3,17 Prozent (1.430 Personen) und 12,22 Prozent (5.519 Personen).

# INFO +

[www.na-bibb.de/erasmus-berufsbildung/mobilitaet/durchfuehrung/](http://www.na-bibb.de/erasmus-berufsbildung/mobilitaet/durchfuehrung/)

<sup>1</sup> „Lernmobilität“ den physischen Wechsel einer Person in ein anderes Land als das Land ihres Wohnsitzes mit dem Ziel, dort zu studieren, einer beruflichen Aus- oder Weiterbildung oder einer nichtformalen oder informellen Lernaktivität nachzugehen. Sie kann mit Maßnahmen wie Fremdsprachenförderung und -unterricht einhergehen und/oder durch Online-Lernen und virtuelle Zusammenarbeit ergänzt werden. In einigen besonderen Fällen kann sie durch Lernen unter Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien erfolgen. (Artikel 2 Abs. 2 der Verordnung Erasmus+)



# Die „Zugangsstudie“:

Zugänge und Barrieren zum internationalen Jugendaustausch – 63 Prozent aller Jugendlichen können als interessiert gelten



© Schempershofe

## Dr. Helle Becker

Leiterin von Expertise & Kommunikation für Bildung sowie Geschäftsführerin von Transfer für Bildung e.V. Sie wirkte an der Kommunikation der Ergebnisse der „Zugangsstudie“ mit.

**[D]**ass Jugendliche und junge Erwachsene von internationalen Erfahrungen profitieren, ist wissenschaftlich belegt<sup>1</sup>. Der Kontextwechsel, der Differenzenerfahrungen ermöglicht, hat positive Effekte auf die Bewältigung von Entwicklungsaufgaben und auf die Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung.

Daher sollten alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen Zugang zu diesen Erfahrungen erhalten. In unserem Bildungssystem und auch in der Jugendarbeit ist allerdings zu beobachten, dass Jugendliche mit geringerem Bildungsniveau in internationalen Maßnahmen unterrepräsentiert sind. Jugendliche aus privilegierten Milieus, Schüler/-innen an Gymnasien und Studierende stellen den Großteil der Teilnehmenden.

Bislang gab es jedoch kaum belastbare Zahlen, wie viele Jugendliche mit internationalen Formaten erreicht werden. Das bei transfer e.V. angesiedelte bundesweite Netzwerk „For-

schung und Praxis im Dialog – Internationale Jugendarbeit (FPD)“ wollte hier Abhilfe schaffen. Mithilfe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie der Robert Bosch Stiftung wurde ein Forschungsprojekt durchgeführt, das unter dem Titel „Warum nicht? Studie zum Internationalen Jugendaustausch: Zugänge und Barrieren“ untersuchte, wie hoch der Anteil der Jugendlichen ist, die an internationalen Aktivitäten im Rahmen von Jugendarbeit und Schule teilnehmen oder sich dafür interessieren, welche Motive zu einer Teilnahme führen und welche Zugangsbarrieren es gibt.

## Die Studie

Die Studie untersuchte Zugänge und Barrieren zu internationalen Formaten der Jugendarbeit bzw. nonformalen Bildung (Jugendbegegnungen, Workcamps und individuelle Freiwilligendienste im Ausland) sowie der formalen Bildung (individueller und gruppenförmiger Schüler/-innenaustausch sowie Auslandspraktika). Die Gesamtheit dieser Formate wurde unter dem Begriff „internationaler Jugendaustausch“ zusammengefasst. Wiewohl aus der Perspektive der (außerschulischen) Jugendarbeit geforscht wurde, hat diese „Zusammenschau“ ihren Grund. Ausgangspunkt war die Erkenntnis, dass es verschiedene Mobilitätsangebote für Jugendliche und junge Erwachsene gibt, die an die Interessen von Jugendlichen anknüpfen können. Im Idealfall trägt ein aufeinander abgestimmtes „Mobilitätspuzzle“ (vgl. Thimmel/Schäfer 2017<sup>2</sup>) zur Senkung von Zugangsbarrieren bei. So war es auch relevant herauszufinden, welche Formate bei 14- bis 27-Jährigen überhaupt bekannt sind und wie sie wahrgenommen werden.

## Untersuchungsbereiche der Zugangsstudie

Die Studie wurde multimethodisch und interdisziplinär im Rahmen eines Forschungs-

bündnisses durchgeführt. Beteiligt waren das SINUS-Institut, das Institut für Kooperationsmanagement (IKO), der Forschungsschwerpunkt Nonformale Bildung der Technischen Hochschule Köln und der Forschungsverbund Freizeitevaluation. Die Studie vereint repräsentative, quantitative und qualitative Befragungen sowie eine Literaturanalyse. So befragte das SINUS-Institut eine repräsentative Auswahl von 2.380 jungen Menschen im Alter von 14 bis 27 Jahren nach ihren Erfahrungen mit organisierten Auslandsaufenthalten. Das Institut für Kooperationsmanagement (IKO) erstellte eine Literaturanalyse der deutschsprachigen Forschung und führte Interviews mit 49 bisher Nichtteilnehmenden durch. Der Forschungsverbund Freizeitevaluation wertete Fragebögen von Teilnehmenden aus, die zur Gruppe der bisher unterrepräsentierten Jugendlichen in der (außerschulischen) Internationalen Jugendarbeit gehören. Der Forschungsschwerpunkt Nonformale Bildung der Technischen Hochschule Köln befragte 40 Expert(inn)en und eine Gruppe Jugendlicher zu strukturellen Rahmenbedingungen der internationalen Jugendarbeit und fasste darüber hinaus die Ergebnisse der Einzelforschungen zu einer Gesamtauswertung zusammen.

## Potenziale

26 Prozent der 14- bis 27-Jährigen haben schon einmal ein internationales Format im nonformalen oder formalen Bereich genutzt, 10 Prozent davon haben an mindestens einer Jugendbegegnung, einem internationalen Workcamp oder einem internationalen Freiwilligendienst teilgenommen. 7 Prozent aller Jugendlichen waren an einem Schüler/-innenaustausch beteiligt, 5 Prozent haben schon einmal ein Praktikum im Rahmen ihrer Ausbildung im Ausland absolviert. 26 Prozent haben Erfahrung mit anderen Auslandsformaten gemacht (beispielsweise Au-Pair, Work and Travel, Schulfahrten und Jugendreisen ins Ausland). 11 Prozent können sich eine Teil-

nahme generell vorstellen. Die Forscher/-innen identifizierten drei Gruppen, insgesamt 63 Prozent aller Jugendlichen und jungen Erwachsenen zwischen 14 und 27 Jahren, als „Potenzialgruppen“, die ehemalige Teilnehmende sind oder es potenziell sein könnten. Ein (häufig unterstellter) Mangel an Interesse der Jugendlichen kann also nicht der Grund für die relativ geringe Teilhabe sein.

## Teilnehmende

Die Studie bestätigt die Vermutung, dass formal niedrig gebildete junge Menschen als kleinster Anteil der Teilnehmenden unterrepräsentiert sind. Verglichen mit dem Schüler/-innenaustausch in der Gruppe (niedriges Bildungsniveau: 11 Prozent, mittleres: 47 Prozent, hohes: 43 Prozent) sind niedrig gebildete bei internationalen Jugendbegegnungen häufiger vertreten (niedriges Bildungsniveau: 18 Prozent, mittleres: 38 Prozent, hohes: 44 Prozent). Dem SINUS-Modell von Lebenswelten junger Menschen in der Bundesrepublik Deutschland nach sind es vor allem die „Expeditiven“ auf der Suche nach unkonventionellen Erfahrungen, die am Schüler/-innenaustausch teilnehmen (25 Prozent). Bei Jugendbegegnungen stellen „Experimentalistische Hedonisten“, die „spaß- und szenarioorientierte Nonkonformisten mit Fokus auf Leben im Hier und Jetzt“ die größte Gruppe (9 Prozent).

## Teilnahmegründe

Positive Erwartungen an den internationalen Jugendaustausch hegen fast alle, sie sind kaum milieuhängig. 90 Prozent der Befragten nennen Motive wie „Spaß“, „neue Erfahrungen sammeln“, „andere Kultur kennenlernen“. Die Verbesserung von Karrierechancen oder der Wunsch der Eltern werden nachrangig genannt. Ergebnisse der Freizeitevaluation zeigen übrigens, dass sich die Erwartungen an „Spaß“ und „Gemeinschaftserleben“ für fast alle Jugendlichen auch erfüllen.

## Persönliche Hinderungsgründe

Bei den Hinderungsgründen spielen „Geisterhypothesen“ wie zu hohe Kosten und Sprachbarrieren eine Rolle. Zudem wird ein Auslandsaufenthalt von Jugendlichen und Erwachsenen häufig als Belohnung für leistungsstarke und engagierte Jugendliche angesehen – ein Narrativ, das vor allem durch die Erfahrungen mit schulischen Formaten

gespeist wird. Diese Befürchtungen sind nicht signifikant für ein bestimmtes Milieu, allerdings treten sie bei Jugendlichen mit niedrigem Bildungsniveau etwas häufiger auf als bei den Teilnehmenden insgesamt. In beiden Gruppen gibt es die Zweifel, der Sache gewachsen zu sein und den Wunsch, nicht von Freund(inn)en getrennt zu sein. Die Befragung der „untypischen“ Teilnehmenden aus unterrepräsentierten Gruppen (anhand der Freizeitevaluation) erweist diese Annahmen wiederum als unbegründet: 88 Prozent möchten wieder an einer Begegnung teilnehmen und 87 Prozent würden dies weiterempfehlen. 72 Prozent sagen, dass sie sich auch ohne Fremdsprachenkenntnisse gut verständigen könnten.

## Informationen zu Formaten im nonformalen Bereich

Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus unterrepräsentierten Gruppen, die schon einmal an Jugendbegegnungen teilgenommen haben, wurden auf das Angebot vor allem aus ihrem privaten Umfeld aufmerksam: 24 Prozent durch Jugendarbeit, 19 Prozent durch Familie, 19 Prozent durch die Schule inklusive Schulsozialarbeit und 14 Prozent durch Freunde. Digitale Medien (13 Prozent) rangieren dahinter und weit vor Printmedien (4 Prozent) als Informationsmedium. Auch 63 Prozent aller Jugendlichen, denen mindestens ein Format des organisierten Auslandsaufenthalts bekannt ist, geben an, davon über Freunde oder Familie erfahren zu haben. Auffällig ist, dass fast 40 Prozent der formal niedrig gebildeten Teilnehmenden lange nichts von den Angeboten gewusst haben, während das nur auf 20 Prozent insgesamt zutrifft.

## Strukturelle Hinderungsgründe

Potenziell Teilnehmende sind also in allen Milieus zu finden. Viele der befragten Fachkräfte waren jedoch der Überzeugung, dass Nicht-Teilnehmende vor allem „benachteiligte“ Jugendliche seien, weil die Teilnahme eine zu hochschwellige „Luxusaktivität“ sei.

Unterrepräsentierte 14- bis 27-Jährige werden also nicht als selbstverständliche Zielgruppe internationaler Angebote angesehen. Fachkräfte spiegeln damit die Perspektive der Betroffenen wider, mit internationalen Austauschangeboten nicht gemeint zu sein – und verstärken so die Benachteiligung. Ähnliche Annahmen führen nach Meinung

der Forscher/-innen auch dazu, dass von Fördererseite Sonderprogramme für bestimmte Zielgruppen aufgelegt werden, anstatt die strukturellen Hindernisse zu beseitigen und die Gesamtheit der interessierten jungen Menschen in den Blick zu nehmen.

## Forderung: Stärkung der Jugendarbeit

Um Zugangsbarrieren zu verringern, ist eine Stärkung der Jugendarbeit notwendig. Deren regelmäßige Ansprache der Jugendlichen, der Aufbau von Vertrauensverhältnissen sowie eine lebensweltliche Anbindung und partizipative, selbstgestaltete Zugänge – mithin auch der Abbau von defizitären Fremd- und Selbstzuschreibungen und Befürchtungen – bieten Zugänge zu internationalen Maßnahmen. Die lokale Jugendarbeit braucht dafür die Unterstützung der regionalen, bundesweiten und europäischen Fach- und Förderstellen. Daneben sollten grundlegende Veränderungen in der Förderlogik und die Qualifizierung von Fachkräften die Umsetzung internationaler Formate erleichtern und so allen Jugendlichen die Teilnahme am internationalen Jugendaustausch ermöglichen.

# INFO +

Die Ergebnisse des Forschungsprojekts gibt es als Broschüre

[https://zugangsstudie.de/wp-content/uploads/2019/08/Broschüre\\_Die-Zugangsstudie\\_Ergebnisse-des-Forschungsprojektes\\_Stand-August-2019.pdf](https://zugangsstudie.de/wp-content/uploads/2019/08/Broschüre_Die-Zugangsstudie_Ergebnisse-des-Forschungsprojektes_Stand-August-2019.pdf)

und als Buch unter dem Titel

„Die Zugangsstudie zum internationalen Jugendaustausch – Zugänge und Barrieren“ im Wochenschau Verlag.

<sup>1</sup> Vgl. die Literaturanalyse, die im Rahmen der „Zugangsstudie“ erstellt wurde: [http://zugangsstudie.de/wp-content/uploads/2016/09/IKO\\_Literaturanalyse\\_Zugaenge.pdf](http://zugangsstudie.de/wp-content/uploads/2016/09/IKO_Literaturanalyse_Zugaenge.pdf)

<sup>2</sup> Andreas Thimmel / Stefan Schäfer (2017): Mobilitätspuzzle - Überlegungen zum Zusammenhang zwischen Kinder- und Jugendreisen, Internationaler Jugendarbeit und Schüleraustausch. Köln, <https://www.forschung-und-praxis-im-dialog.de/publikationen/fact-sheets/>



# „Berufliche Schulen in Deutschland handlungsfähig machen für Europa!“

Das 10-Punkte-Programm der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft



© GEW

## Ansgar Klinger

Leiter des Organisationsbereichs Berufliche Bildung und Weiterbildung und Hauptvorstand der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

**[D]**ass die berufliche Bildung in Deutschland international ein vergleichsweise hohes Ansehen erfährt, ist auch ein Verdienst der Beruflichen Schulen. Das große Engagement der Lehrer/-innen wie auch der Schüler/-innen an berufsbildenden Schulen bedarf jedoch einer erheblich verbesserten Unterstützung der zuständigen Bundesländer sowie des Bundes. Nur so können die Schulen in die Lage versetzt werden, die hohen Erwartungen zu erfüllen, die seitens der Politik, aber auch der Unternehmens- und Wirtschaftsverbände an die europäischen und internationalen Austauschprogramme und Kooperationen gestellt werden. Der Koordinierungsvorstand der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat im Mai dieses Jahres ein von unseren Bundesfachgruppen Gewerbliche und Kaufmännische Schulen erarbeitetes 10-Punkte-Programm beschlossen, mit

dem die Parlamente und Regierungen in Bund und Ländern aufgefordert werden, die beruflichen Schulen in Deutschland für Europa handlungsfähig zu machen.

### Konkrete Wünsche/Forderungen

Gemäß Programm sollen an jeder berufsbildenden Schule Ansprechpartner/-innen für die europäische und internationale Zusammenarbeit benannt werden und diese ausreichende Ressourcen in Form von Anrechnungsstunden für die Projektarbeit im Arbeitsteam erhalten. Die Benannten unterstützen die Auswahl, Erstellung und Planung von Projektkonzeptionen zur Internationalisierung der beruflichen Bildung. Analog zu den Hochschulen sollen die Beruflichen Schulen Unterstützung durch ein „International Office“ erhalten. In allen Bundesländern sollen auf der Ebene der Ministerien und der nachgelagerten Behörden (Bezirksregierungen, Schulämter) nachhaltige Unterstützungs- und Beratungsstrukturen etabliert und ausgebaut werden.

Für die Antragstellungen, Durchführung und Auswertung von Projekten sowie die Betreuung der Schüler/-innen und Auszubildenden benötigen die Schulen zusätzlich zweckgebundene personelle Kapazitäten.

Auszubildende sollten im zurzeit zu reformierenden Berufsbildungsgesetz einen Rechtsanspruch auf Realisierung von Auslandspraktika erhalten und die Betriebe verpflichtet werden, die Auszubildenden aktiv zu unterstützen.

Die Lehrer/-innen benötigen verbesserte Fortbildungsangebote im Bereich des internationalen Projektmanagements, der europäischen Sprachen und Fachsprachen sowie der geänderten Rollenkonzepte (von der Lehrkraft zum/zur Mentor/-in) und zum Ausbau der Beratungs- und Betreuungskompetenzen.

Die Beruflichen Schulen müssen in die Lage zu einer verstärkten Kooperation mit der regionalen Wirtschaft und anderen an der beruflichen Bildung beteiligten Einrichtungen versetzt werden. Einer Verankerung europäischer Projekte in den Curricula und der didaktischen Jahresplanung der berufsbildenden Schulen und in der dualen Lernortkooperation kommt dabei besondere Bedeutung zu. Darüber hinaus sollen Auslandsaufenthalte verstärkt in Ausbildungsordnungen bzw. Rahmenlehrplänen aufgenommen werden.

Präzise Anforderungen an Auslandsaufenthalte sollen mit aussagekräftigen Zeugnissen für die Auszubildenden, dargestellt anhand erworbener Kompetenzen im Europäischen bzw. Deutschen Qualifikationsrahmen, verbunden werden.

Für das 2017 gestartete und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanzierte Programm „AusbildungWeltweit“ sollen auch berufsbildende Schulen antragsberechtigt sein - bisher können nur Unternehmen Fördergelder für Auslandsaufenthalte ihrer Auszubildenden sowie Ausbilder/-innen beantragen.

Für die GEW ist von besonderer Bedeutung, dass allen Schüler(inne)n der berufsbildenden Schulen, unabhängig von sozialem Hintergrund, Geschlecht, Aufenthaltsstatus, Bildungsstand, Beeinträchtigung bzw. Behinderung die Teilnahme an Erasmus-Programmen ermöglicht wird.

[www.gew.de/hauptvorstand/oberberufliche-bildung-und-weiterbildung/](http://www.gew.de/hauptvorstand/oberberufliche-bildung-und-weiterbildung/)

## Good Practice: Continental startet durch

Auszubildende haben das Angebot, ins Ausland zu gehen



Friedrich Dralle war für einen Monat in Rumänien.

**Monika Reitzner kommen sofort zwei Dinge in den Sinn, wenn sie an ihren fünfwöchigen Erasmus+-Aufenthalt in Schweden denkt. Zum einen ist es die Erfahrung, im Gastland herzlich aufgenommen worden zu sein. Bevor sie ins Ausland reiste, verspürte sie neben der Vorfreude auch die Befürchtung, sich im Ausland fremd oder alleine zu fühlen.**

Dann erlebte sie die Offenheit und Aufmerksamkeit der Kolleginnen und Kollegen, die sie zum Essen oder zu Unternehmungen am Abend eingeladen haben. Sie fühlte sich darin bestärkt, noch mehr auf andere Menschen zuzugehen und neuen Eindrücken offen und mit positiver Neugierde zu begegnen. Fachlich war es für die angehende Industriekauffrau aufschlussreich zu erfahren, wie im Key Account-Management bei

Continental in Schweden gearbeitet wird. Sie lernte neue Instrumente kennen, um Wettbewerber am Markt besser einschätzen zu können. Solche Erfahrungen sind wichtig, um angehende Fachkräfte für den internationalen Markt zu qualifizieren.

### Personale Kompetenzen für Transformationsprozesse stärken

Continental startet derzeit im Programm Erasmus+ richtig durch. Im Februar 2019 stellte das internationale Technologieun-

ternehmen seinen ersten Erasmus+-Antrag, bereits im Oktober erfolgte dann der zweite, zusammen für 280 Auslandsaufenthalte. Selina Giesel, Referentin für Internationalisierungsstrategie, Mobilität und Integration im Continental Institut für Technologie und Transformation (CITT) betont, dass die Vermittlung europäischer Werte und internationaler Erfahrungen für ein international aufgestelltes Unternehmen eine hohe Bedeutung haben. Hinzu kommt die Digitalisierung, die in allen Lebensbereichen und vor allem auch im Automobilsektor zu erheblichen Umbrüchen führen wird. Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den zukünftig erforderlichen Kompetenzen auszustatten, hat Continental das CITT etabliert. Ein Ziel des Instituts ist es unter anderem, internationale und interkulturelle Kompetenzen noch besser zu fördern. Das Erasmus+-Projekt „CITT\_Mobility@Conti“ wendet sich in dem Kontext spezifisch an die Auszubildenden und das Berufsbildungspersonal.

### Auslandsaufenthalte werden flächendeckend angeboten und nachgefragt

Hanno Gieseke betont als Leiter der Ausbildung in Deutschland, dass damit ein Angebot, das bisher vor allem für Duale Studierende bestand, nun auf alle 38 Ausbildungsstandorte in Deutschland ausgerollt worden ist. „Als global aufgestelltes Unternehmen ist es für uns wichtig, dass möglichst alle angehenden Fachkräfte internationale Erfahrungen sammeln“, so Gieseke. Das Programm Erasmus+ leistet dazu einen wichtigen Beitrag. Die Rückmeldungen seiner Auszubildenden geben ihm Recht.

## Projekt-INFO

### Projekttitel

CITT\_Mobility@Conti

### Projektnummer

2019-1-DE02-KA102-005354

### Projektdauer

2019 - 2021

### Projektträger

Continental AG, Hannover

### Kontakt

Selina.Giesel@conti.de  
www.continental.com



# AusbildungWeltweit auf Wachstumskurs

Positive Bilanz zweieinhalb Jahre nach Programmeinführung



© Privat

**Susanne Timmermann**  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Team  
AusbildungWeltweit/IBS, Israel

**[S] eit 2017 gibt es Ausbildung Weltweit. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert mit diesem Programm berufliches Lernen in der Ausbildung in all den Ländern, die nicht bereits über das europäische Bildungsprogramm Erasmus+ abgedeckt sind. Wie entwickelt sich das Programm und wie wird es von Ausbildungsbetrieben genutzt?**

Auslandsaufenthalte während der Berufsausbildung fördern internationale Handlungskompetenz und sind ein Attraktivitätsfaktor für die Berufsausbildung. Ausbildungsbetriebe können das Förderprogramm nutzen, um mehr Auszubildenden Auslandserfahrung zu ermöglichen und ihre Berufsausbildung internationaler auszurichten. Mit zweieinhalb Jahren ist AusbildungWeltweit noch verhältnismäßig jung, aber ein genauer Blick auf die bisherigen fünf Antragsrunden zeigt, dass das Programm gut angenommen wird und die Erwartungen erfüllt.

## Mehr Mobilität von Auszubildenden

AusbildungWeltweit soll dazu beitragen, dass die Anzahl der Auszubildenden mit Auslandserfahrung zunimmt. Seit Programmstart wurden insgesamt über 1.000 Aufenthalte bewilligt (s. Abbildung 1). Im Vergleich mit dem EU-Programm Erasmus+ sind das noch niedrige Zahlen. Aber die Nachfrage steigt von Jahr zu Jahr und mit 757 Aufenthalten entfallen mehr als zwei Drittel auf Auszubildende. Weitere 155 Aufenthalte dienen dazu, mit Partnern im Zielland spezifische Vorbereitungen für zukünftige Entsendungen von Auszubildenden zu treffen.

Eine detaillierte Aufschlüsselung der bewilligten Azubi-Aufenthalte im Jahr 2019 zeigt die Verteilung nach verschiedenen Berufsbereichen (s. Abbildung 2). Bei den weltweiten Entsendungen sind demnach Ausbildungsberufe im gewerblich-technischen Bereich besonders stark vertreten. Bei einem Ranking nach einzelnen Ausbildungsberufen stehen die Auszubildenden zur Industriekaufmann/zum Industriekaufmann an erster Stelle (s. Abbildung 3).

Weitere Daten zu AusbildungWeltweit finden Sie im Einleger.

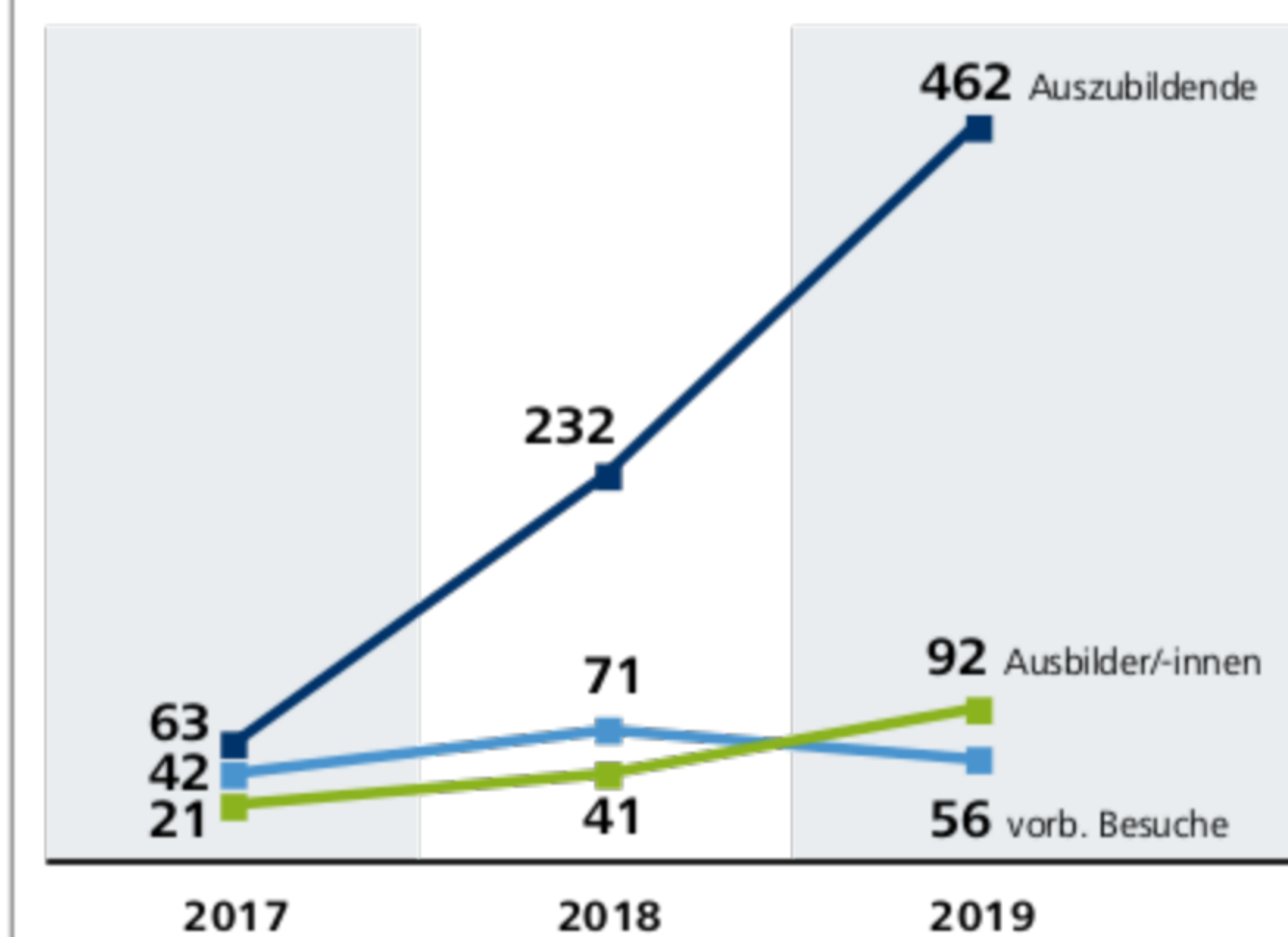
## Qualifizierung in wirtschaftlich relevanten Regionen

Für den Außenhandel in Deutschland sind China und USA die bedeutendsten Regionen. Dies spiegelt sich ganz deutlich in der regionalen Verteilung der Aufenthalte wider. Beide Länder nehmen abwechselnd die Spitzenposition bei Antragsrunden ein. Unabhängig davon wurden bisher Aufenthalte in 44 Länder über alle Kontinente hinweg bewilligt – damit wird das Programm seinem Namen gerecht.

## Für Ausbildungsbetriebe einfach zugänglich

AusbildungWeltweit ist nicht nur ein Angebot für große Player, die sich im Fördergeschäft auskennen. Natürlich muss man sich mit einigen Grundsätzen beschäftigen. Wenn ein Auslandsaufenthalt aber im Wesentlichen geplant ist und erste Abstimmungen erfolgt sind, ist der Förderantrag einfach gestellt. Davon zeugen zahlreiche neue Antragsteller in jeder Antragsrunde. Über die Hälfte der Anträge wird für weniger als fünf Teilnehmende gestellt. Mit einer Bewilligungsquote von rund 94 Prozent im Jahr 2019 sind die Erfolgchancen zudem sehr hoch.

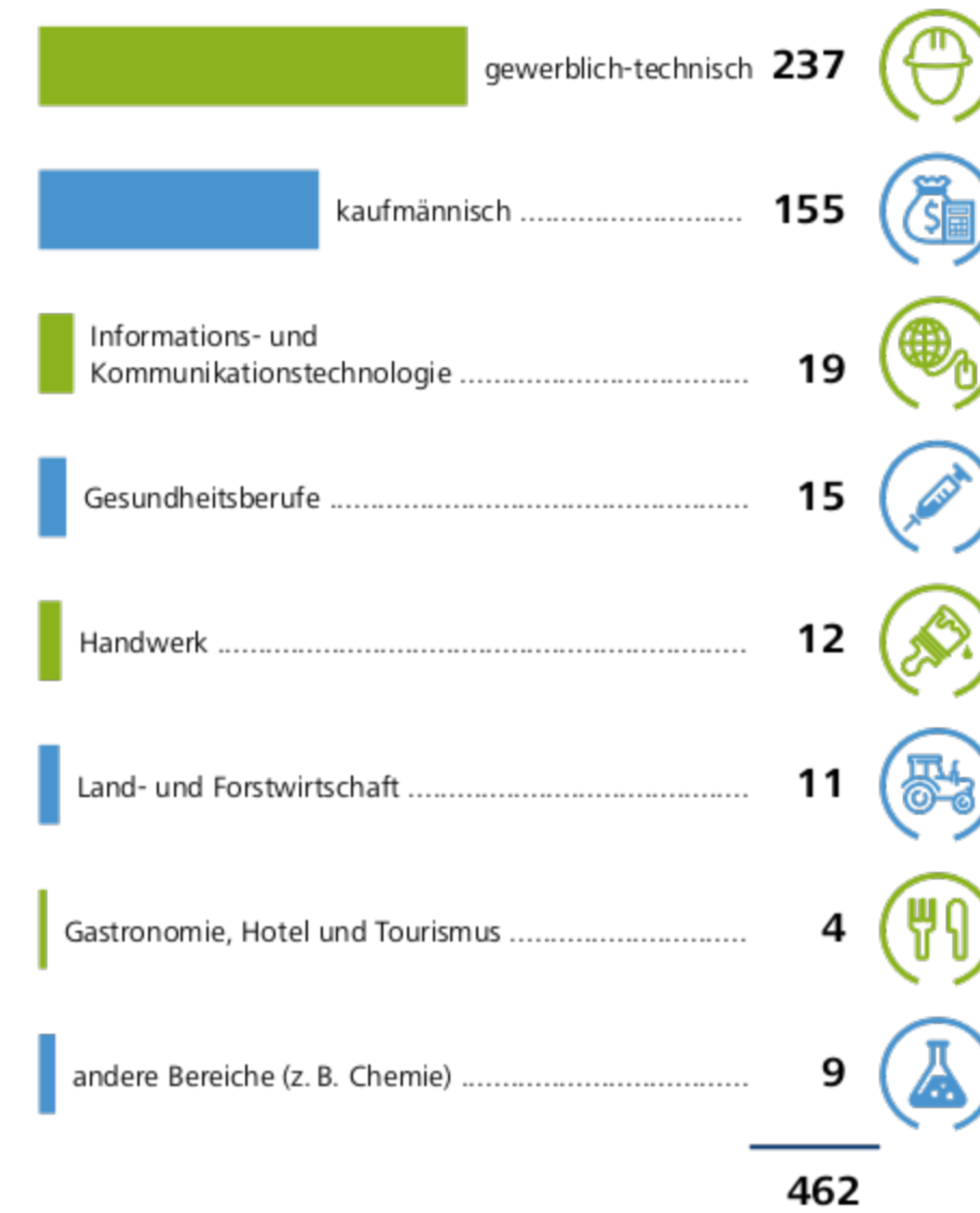
**Abb. 1: Bewilligte Aufenthalte seit 2017 nach Zielgruppen**



## Was sagen Auszubildende und Ausbildungsbetriebe?

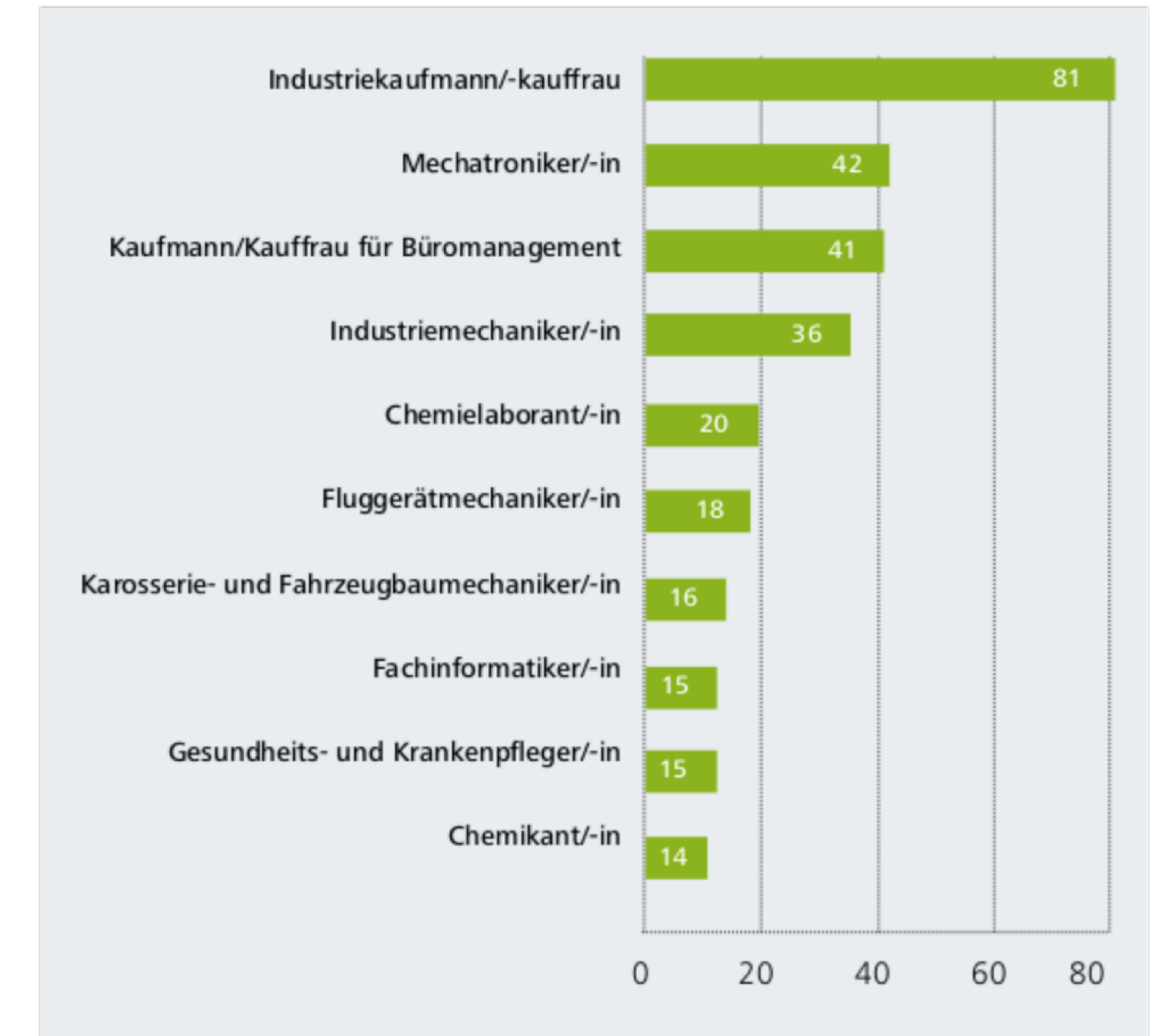
Jean-Marc absolviert eine Ausbildung zum Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung bei EPI-USE Labs GmbH. Vier Wochen in der Entwicklungszentrale in Südafrika haben ihn nicht nur in Sachen Programmierung weitergebracht, er hat auch eine Idee für ein spannendes Abschlussprojekt

**Abb. 2: Ausbildungsberufe in bewilligten Azubiaufenthalten 2019 nach Berufsbereichen**



mitgebracht. Sein Fazit: „Dank des Auslandsaufenthalts in Pretoria konnte ich nicht nur persönliche Erfahrungen sammeln, sondern auch internationale Kompetenzen erwerben und ein vielfältiges Netzwerk aufbauen.“ Spannend wird es auch, wenn Walter Ferstl, Gewerblicher Ausbildungsleiter bei Liebherr-Verzahnentechnik GmbH, sich international vernetzt. Aus einer langjährigen Partnerschaft mit Berufsbildungseinrichtungen in Norwegen sind für beide Seiten bereits fruchtbare Projekte hervorgegangen. Bei seinem Ausbilderaufenthalt in den USA stellte Herr Ferstl fest, dass Berufseinsteigern dort vielfach der Praxisbezug fehlt. Daraus entstand eine ganz neue Idee für zwei Auszubildendenaufenthalte, die im Sommer 2019 erfolgten: Teil des Aufenthaltes von Lisa und Fabian wurde es, für eine kleine Gruppe von Personen aus einem Robotikkurs der High-School in Saline eine praktische Schulungseinheit in Automatisierungstechnik aus dem Liebherr-Ausbildungskonzept vorzubereiten und durchzuführen. Für die beiden angehenden Elektroniker für Betriebstechnik ein Perspektivwechsel in einer neuen Rolle. „Der Auslandseinsatz war für uns ein voller Erfolg. Es war eine tolle Erfahrung, den Schülern der Saline High School einen kleinen

**Abb. 3: Die 10 häufigsten Ausbildungsberufe in bewilligten Azubi-Aufenthalten 2019 (nach BBiG/HWO)**



Einblick in die Automatisierungstechnik zu geben. Ich habe auch meinen fachlichen Horizont erweitert und meine englische Sprache, besonders im technischen Wortschatz, verbessert“, stellt Fabian in seinem Bericht fest. Auszubildende bei Liebherr sammelten nicht nur in den USA weltweite Erfahrungen, sondern auch in China, Indien und Südkorea.

Als angehende Kauffrau im Groß- und Einzelhandel mit Zusatzqualifikation zur Europakauffrau war für Saskia eine Auslandsphase während der Ausbildung Pflicht. Ihr Ausbildungsbetrieb bestärkte sie darin, Thailand als Ziel für ihren Aufenthalt zu wählen. Für das Familienunternehmen Textechno Herbert Stein GmbH & Co KG findet der Großteil seines Handels mit Mess- und Prüfgeräten für textile Fasern und Garne im asiatischen Raum statt. Daher ging es für Saskia nicht nur darum, ihre englischen Sprachkenntnisse zu verbessern. „Ich habe viel über die thailändische Kultur gelernt, konnte bei Verkaufsgesprächen dabei sein und habe Einblicke in die Produktion von Garnen bekommen, die ich in Deutschland nie kennengelernt hätte“, berichtet die Auszubildende. Für ihre zukünftigen Aufgaben bei Textechno sind das wertvolle Erfahrungen.

## So geht es weiter mit AusbildungWeltweit

Eine neue Förderrichtlinie des BMBF ermöglicht die Antragstellung durch Berufliche Schulen und erweitert die Zielgruppe um die Personen in vollzeitschulischer beruflicher Erstausbildung. In 2020 geht AusbildungWeltweit mit drei Antragsfristen an den Start. Die erste endet am 13. Februar 2020 für Aufenthalte ab Juni. Die weiteren Antragsfristen sind der 18. Juni und der 15. Oktober 2020.

# INFO +

#AusbildungWeltweit – vernetzen, verbreiten, informieren

[www.ausbildung-weltweit.de](http://www.ausbildung-weltweit.de)



# Erasmus+ Antragsrunde 2019

Deutlich mehr Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung, Anstieg der Partnerschaften in der Erwachsenenbildung

**[I]**n der letzten Journalausgabe hatten wir über die Antragsrunde 2019 berichtet, sofern die Auswahlverfahren abgeschlossen waren. Inzwischen liegen auch die ausstehenden Ergebnisse vor.

## Mobilität in der Berufsbildung

Die Antragsfrist im Februar 2019 hatte mit 579 bewilligten Projekten und 31.611 Auslandsaufenthalten einen neuen Rekord in der Mobilität im Bereich Berufsbildung erzielt. Dieser konnte jetzt nochmals verbessert werden. Aufgrund zusätzlicher Erasmus+-Mittel aus Brüssel wurde, wie zuletzt im Jahr 2015, eine zweite Antragsrunde durchgeführt: 28 weitere Projekte mit fast 1.300 Teilnehmenden werden gefördert. Damit konnte die NA beim BIBB 2019 im Vergleich zum Vorjahr fast 5.000 Auslandsaufenthalte mehr bewilligen. Dies ist ein weiterer wichtiger Beitrag von Erasmus+ zur Umsetzung des 10-Prozent-Ziels der Bundesregierung für die Mobilität in der Berufsbildung.

Auch die Zahl der Einrichtungen, die über die Mobilitätscharta Berufsbildung verfügen, hat sich erhöht. Im September 2019 wurden sieben weitere Einrichtungen akkreditiert. Damit hat die NA beim BIBB in der laufenden Programmgeneration insgesamt 126 Institutionen aufgrund ihrer guten Performance und einer umfassenden Strategie zur Internationalisierung ihrer Einrichtung akkreditiert.

## Strategische Partnerschaften

Im Bereich der **Berufsbildung** erhielten 2019 insgesamt 59 Antragsteller eine Förderzusage, davon 24 im Bereich Austausch guter Praxis und 35 im Bereich Unterstützung von Innovationen. Eine besonders gute Förderquote erzielten die austauschorientierten Projekte, es können 92 Prozent der Anträge gefördert wer-

den. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies, dass die Gesamtzahl der geförderten Projekte in etwa gleichgeblieben ist. Erfreulich ist die in diesem Jahr ausgeglichene Balance zwischen den beiden Partnerschaftsarten.

Als horizontale Hauptprioritäten wurden die „Unterstützung von Einzelpersonen beim Erwerb und der Entwicklung von Grundfertigkeiten und Schlüsselkompetenzen“ und „Soziale Inklusion“ sowie „Offene und innovative Praktiken im digitalen Zeitalter“ adressiert. Berufsbildungsspezifisch wurden die Prioritäten „Unterstützung der Einführung innovativer Ansätze und digitaler Technologien für das Lehren und Lernen“ und „Weitere Stärkung von Schlüsselkompetenzen in der Erstausbildung und der beruflichen Weiterbildung“ favorisiert. Hier zeigt sich, dass der Fokus der Projektvorhaben 2019 eindeutig auf der digitalen Bildung liegt.



In der **Erwachsenenbildung** war 2019 bei den Strategischen Partnerschaften ein Anstieg von über 30 Prozent auf insgesamt 126 Anträge zu verzeichnen. Das ist insbesondere in Anbetracht des in diesem Jahr gestiegenen

Budgets in der Erwachsenenbildung sehr erfreulich. So konnten 70 Projekte in die Förderung genommen werden, was gegenüber dem Vorjahr mit 56 geförderten Projekten eine deutliche Steigerung darstellt. Die Gesamtförderquote liegt somit bei rund 55 Prozent. Betrachtet man die beiden Projektarten separat voneinander, ergibt sich ein differenziertes Bild: Bei den austauschorientierten Partnerschaften liegt die Förderquote bei 80 Prozent (28 Projekte), bei den Innovations-Partnerschaften bei 46 Prozent (42 Projekte).

Die geförderten Projekte beschäftigen sich beispielsweise mit Themen aus den Bereichen Grundbildung, soziale Inklusion von verschiedenen Zielgruppen, digitales Lernen, kulturelle Bildung, Gesundheitsbildung, Nachhaltigkeits- und Umweltbildung, Validierung von Kompetenzen sowie Professionalisierung von Bildungspersonal. Besonders die Themen Demokratiebildung und kritische Medienkompetenz sind stärker in den Fokus gerückt als in den Vorjahren – was möglicherweise auch auf das von der NA beim BIBB veranstaltete Kontaktseminar zu diesen Themen im Dezember 2018 zurückzuführen ist.

## INFO +

Auf der Website der NA beim BIBB finden Sie die Listen aller geförderten Projekte unter dem jeweiligen Bildungsbereich.

<https://www.na-bibb.de/erasmus-berufsbildung/strategische-partnerschaften/bewilligte-projekte/>

<https://www.na-bibb.de/erasmus-erwachsenenbildung/strategische-partnerschaften/bewilligte-projekte/>

# Die Europäische Agenda für Erwachsenenbildung

Stand der Umsetzung und (ungewisse) Zukunft



© NA beim BIBB

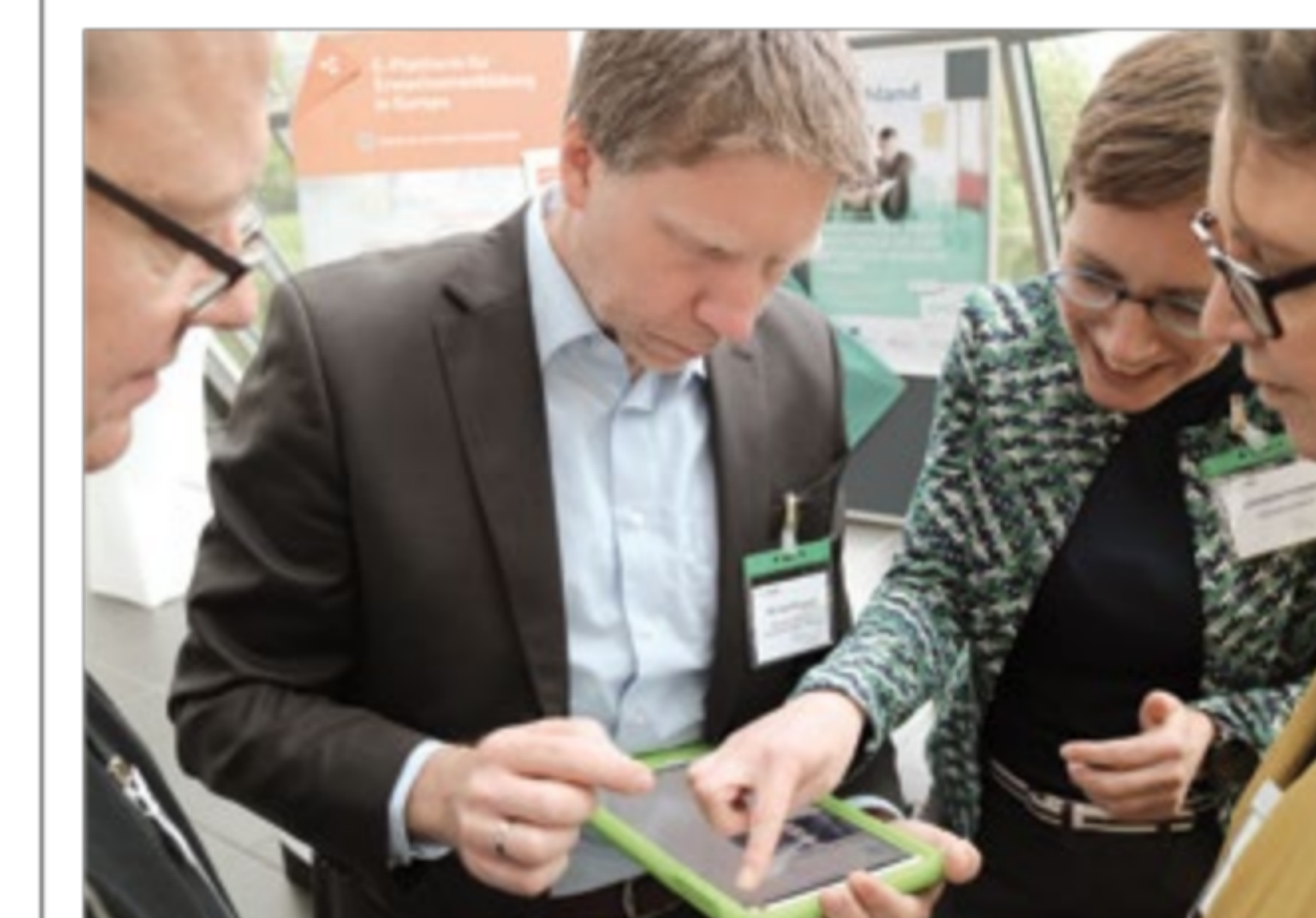
## Hans Georg Rosenstein

Koordinator der Europäischen Agenda für Erwachsenenbildung in der NA beim BIBB

**[D]**ie Europäische Agenda für Erwachsenenbildung wurde Ende 2011 als Entschließung des Europäischen Rates verabschiedet, um der Erwachsenenbildung in Europa ein größeres Gewicht zu verleihen. Es wurden prioritäre Handlungsfelder für die Umsetzung definiert, zentral war die Werbung für eine stärkere Stellung der Erwachsenenbildung in der Bildungskette sowie die Steigerung der Beteiligung an Erwachsenen- und Weiterbildung auf durchschnittlich 15 Prozent. Die Agenda ist zunächst zeitlich auf die Jahre bis Ende 2020 begrenzt, im Rahmen der Arbeitsplanungen für die neue EU-Kommission wird zurzeit auch über die Zukunft einer neuen Agenda zur Erwachsenenbildung nachgedacht.

Mit der kommissionsinternen Verlagerung der Zuständigkeit für den Agenda-Prozess in die Generaldirektion Beschäftigung in den Jahren 2015/16 erfolgte eine stärkere Fokussierung auf die berufliche Weiterbildung, ohne dass Themen der allgemeinen Erwachsenenbildung, etwa die politische Bildung, ausgeschlossen wurden.

Mit der EU-Ratsempfehlung „Upskilling Pathways“ (Weiterbildungspfade) vom Dezember 2016 wurde auch die thematische Schwerpunktsetzung der Agenda auf diese neue Empfehlung ausgerichtet. Hierin empfiehlt der Europäische Rat den Mitgliedstaaten, insbesondere auch den Bildungsanbietern und Sozialpartnern, spezielles Augenmerk auf die Bewertung von Kompetenzen zu legen, ein dafür maßgeschneidertes und flexibles Lernangebot zu ermöglichen und schließlich die Anerkennung und Validierung nichtformalen und informellen Lernens zu fördern. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert in diesem Zusammenhang beispielsweise das Pilotprojekt „Valikom“. In diesem wurde ein Validierungsverfahren entwickelt und erprobt, mit dem Berufskompetenzen, die außerhalb des formalen Berufsbildungssystems erworben wurden, in Bezug auf einen anerkannten Berufsabschluss bewertet und zertifiziert werden können (vgl.: [www.validierungsverfahren.de](http://www.validierungsverfahren.de)).



© NA beim BIBB

## Prioritäten

Im Sinne der „Upskilling Pathways“ spielt auch die Förderung der Grundkompetenzen im Bereich Lesen, Schreiben, Rechnen und Digitales eine wichtige Rolle für die Umsetzung der Agenda Erwachsenenbildung in Deutschland.

Letzteres Thema ist seit Beginn des Agenda-Prozesses in Deutschland ein Schwer-

punkt der Umsetzung und wurde vom Begleitausschuss der Agenda wieder als Priorität festgesetzt. Zweite Priorität für die kommende Förderphase (2020 – 2021) ist die Implementierung der Empfehlung „Upskilling Pathways“.

Nach jetziger Planung werden auch in der kommenden Förderperiode verschiedene Veranstaltungsformate hierfür eingesetzt. So sind zur weiteren Diskussion prioritärer Themen Expertentreffen geplant, die Agenda plant beispielsweise mit der Koordinierungsstelle der Alpha-Dekade im BIBB eine Veranstaltung zum Thema „Politische Grundbildung“ für das Frühjahr 2020. Regionalkonferenzen sind geplant zur Implementierung der Ratsempfehlung „Upskilling Pathways“ am Beispiel des Landes Baden-Württemberg oder zum Thema „Ökonomische Grundbildung“ zusammen mit dem Land Niedersachsen. Die weitere Zukunft der Agenda Erwachsenenbildung über das Jahr 2021 ist im November 2019 noch nicht entschieden. Angesichts der steigenden Bedeutung der Erwachsenen- und Weiterbildung und der zu erwartenden verbesserten Finanzausstattung der Erwachsenenbildung im neuen Erasmus+-Programm bleibt jedoch zu hoffen, dass auch ein bildungspolitisch relevanter Prozess mit klaren thematischen Prioritätensetzungen die kommenden Jahre begleiten wird.

## INFO +

[www.agenda-erwachsenenbildung.de](http://www.agenda-erwachsenenbildung.de)  
Twitter: @EUEB\_DE  
Facebook: @EU.Erwachsenenbildung



# Deutsch-Israelisches Programm feiert 50. Jubiläum

Ministerin Karliczek: „Berufsbildungszusammenarbeit ist eine beispielhafte Erfolgsgeschichte“



Impressionen der Jubiläumsveranstaltung in Berlin, Foto oben: Ministerin Karliczek hält die Begrüßungsrede, Foto links: Thomas Rachel, Elke Bűdenbender und Jeremy Issacharoff mit seiner Frau (v.l.n.r.)

**Bereits vier Jahre nach Aufnahme der diplomatischen Beziehungen im Jahr 1965 wurde das Deutsch-Israelische Programm zur Zusammenarbeit in der Berufsbildung 1969 ins Leben gerufen. Damit ist es eines der ältesten Kooperationsprojekte zwischen den beiden Ländern. 2019 würdigten die deutschen und israelischen Partner das 50. Jubiläum mit Festakten in Berlin und Jerusalem.**

Mit prominenten Gästen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft hat das Deutsch-Israelische Programm zur Zusammenarbeit

in der Berufsbildung im September in Berlin sein 50-jähriges Jubiläum mit zwei Festakten gefeiert. Im November folgten Feierlichkeiten zum Jubiläum in Jerusalem. Schirmherr des Jubiläumjahres war auf deutscher Seite Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier.

„Die deutsch-israelische Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung lebt davon, dass beide Partner ihre Stärken und ihr Wissen einbringen“, sagte Bundesbildungsministerin Anja Karliczek, bei den Feierlichkeiten in Berlin. „Gemeinsam konnten wir in 50

Jahren deutsch-israelische Berufsbildungskoope- ration verlässliche Brücken zwischen unseren Ländern bauen. Die deutsch-israelische Berufsbildungszusammenarbeit ist eine beispielhafte Erfolgsgeschichte!“

Das bilaterale Programm fördert Auslandsaufenthalte für Auszubildende, Berufsbildungspersonal und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in das jeweilige Partnerland. Teilnehmende aus Deutschland und Israel lernen die Berufsbildung im Partnerland kennen und erweitern ihre beruflichen und interkulturellen Kompetenzen.

## Festlicher Gala-Abend

Eingeleitet wurden die Festlichkeiten zum 50. Jubiläum des Programms am 9. September 2019 mit einem Gala-Dinner im Meistersaal in Berlin. Geladen waren knapp 100 Gäste aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft aus Deutschland und Israel. Unter den rund 90 Gästen waren auch mehrere Abgeordnete des Bundestages. Besondere Highlights des Abends waren die Reden der geladenen prominenten Gäste: allen voran Elke Bűdenbender, Ehefrau des Bundespräsidenten, die die Dinner-Speech hielt.

„Dass dieser Austausch zwischen Israel und Deutschland – und gerade mit jungen Menschen – stattfindet, ist im Hinblick auf die Geschichte und leider auch im Anbetracht der Ereignisse in jüngster Vergangenheit bei uns in Deutschland umso wichtiger und wertvoller – und absolut notwendig. Das verdient, groß gefeiert zu werden [...]“, so Bűdenbender.

Thomas Rachel, Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), ergänzte: „Deutschland und Israel verbinden heute nicht nur enge diplomatische Beziehungen, sondern auch starke Partnerschaften im Bereich Bildung und Forschung. Dafür sind wir sehr dankbar und auch ein wenig stolz, dass es gelungen ist, über viele Jahre hinweg eine Zusammenarbeit aufzubauen, die von gegenseitigem Vertrauen geprägt ist und sowohl im Bereich Bildung, als auch im Bereich Forschung zu den intensivsten und erfolgreichsten Kooperationen gehört, die Deutschland unterhält.“

Ein weiterer Ehrengast war der israelische Botschafter in Berlin, Jeremy Issacharoff. Er bedankte sich in seiner Rede für das Engagement für die Beziehungen zwischen Deutschland und Israel und unterstrich die Bedeutung der deutsch-israelischen Zusammenarbeit und den großen Wert des interkulturellen Austauschs für die Demokratie und Gesellschaft beider Länder.

## „Zeitreise durch 50 Jahre Programmgeschichte“

Am zweiten Tag der Jubiläumsfeierlichkeiten in Berlin hatten das BMBF und die NA beim BIBB am 10. September 2019 zur Fachkonferenz „Zeitreise durch 50 Jahre

Programmgeschichte“ eingeladen. Mehr als 100 Gäste – darunter viele ehemalige Teilnehmende, sowie Kooperationspartner und Mitwirkende – blickten gemeinsam auf die Programmaktivitäten des vergangenen halben Jahrhunderts zurück.

Im Rahmen der Fachkonferenz stellten die verschiedenen Akteure des Programms die Aktivitäten vor, die das Programm in den vergangenen 50 Jahren geprägt hatten. So tauchten die Besucher in die Geschichte des Programms ein und konnten zugleich neue Impulse für wichtige Themen der zukünftigen Zusammenarbeit für sich mitnehmen.

„Wenige Abkommen bleiben 50 Jahre gültig – dieses Abkommen ist eines davon“, würdigte Mordechai Elisha, Leiter der Abteilung Arbeit im israelischen Ministerium für Arbeit und Soziales, die Kooperation im Deutsch-Israelischen Programm. „Im Laufe dieser 50 Jahre sind die Beziehungen zwischen unseren beiden Ländern immer stärker geworden

**und haben zu kontinuierlichen und maßgeblichen fachlichen Erfolgen geführt.“**

## Jubiläumsfeierlichkeiten in Jerusalem

Auch bei den Feierlichkeiten in Jerusalem kamen Gäste aus Deutschland und Israel zusammen und würdigten die Kooperation. Unter ihnen waren Dr. Avigdor Kaplan vom Ministerium für Arbeit und Soziales in Israel, die deutsche Botschafterin in Israel, Dr. Susanne Wasum-Rainer, und BIBB-Präsident Professor Dr. Friedrich Hubert Esser, der eine Rede zum Berufsbildungssystem in Deutschland hielt.

# INFO +

[www.50jahre-israel-programm.de](http://www.50jahre-israel-programm.de)  
[www.na-bibb.de/israel](http://www.na-bibb.de/israel)

## Zeitleiste der Programmgeschichte

- 1965** Israel und Deutschland nehmen diplomatische Beziehungen auf.
- 1969** Das Deutsch-Israelische Programm zur Zusammenarbeit in der Berufsbildung wird von Ministerien beider Länder initiiert. In den ersten Jahren erhalten israelische Facharbeiter/-innen Stipendien für Fortbildungen in Deutschland.
- 1976** Die erste Fachinformationsreise (später: Studienreise) wird angeboten. Die Zahl der Teilnehmenden steigt.
- 1979** Die beteiligten Ministerien beginnen, Konferenzen und Seminare zu zentralen Themen der Berufsbildung durchzuführen.
- 1999** Das erste bilaterale Kooperationsprojekt im deutsch-israelischen Team nimmt seine Arbeit auf.
- 2012** Erstmals bietet das Programm Auszubildenden die Möglichkeit, einen beruflichen Lernaufenthalt im Partnerland zu absolvieren.
- 2019** Das Programm feiert sein 50-jähriges Jubiläum mit Festakten in Berlin und Jerusalem.





# Zur Zukunft der Erwachsenenbildungs-Plattform

Einfach mal loslegen: Eindrücke von der europäischen EPAL-Stakeholderkonferenz in Warschau



Die deutsche Delegation bei der europäischen EPAL-Stakeholderkonferenz in Warschau.



**Dr. Christine Bertram**

Leiterin der Nationalen Koordinierungsstelle für EPAL in der NA beim BIBB

© NA beim BIBB

**[E]**s ist großartig zu sehen, wie die EPAL-Community wächst. Als wir in 2015 anfangen, da hatten wir, glaube ich, vielleicht 6.000 Nutzerinnen und Nutzer, jetzt haben wir 56.750. Das ist ein enormes Wachstum. Es ist wirklich wichtig, dass Menschen jemanden in Europa finden können, der an ähnlichen Sachen arbeitet und mit ihnen Ideen austauschen kann. Also ja, wir haben eine Menge Ideen, die wir weiterentwickeln können in den nächsten Jahren.“

So umreißt Cecilia Liljgren, den bereits erzielten Fortschritt von EPAL und auch die Arbeitsaufgabe für die kommenden Jahre im Rahmen eines Interviews, das sie für den

Podcast #epalrocks während der europäischen Stakeholderkonferenz in Warschau gab. Cecilia Liljgren muss es wissen, denn sie ist die Projektmanagerin für EPAL bei der Exekutivagentur für Bildung, Audiovisuelles und Kultur.

Zentrales Thema der Konferenz war die Zukunft von EPAL. Europäische und internationale Interessenvertreter, Lehrende, Projektpartner und EPAL-Nutzerinnen und -Nutzer tauschten in Podiumsdiskussionen, Workshops und Präsentationen ihre Ideen zur Weiterentwicklung der Plattform aus. Die deutsche Delegation bestand aus acht Teilnehmenden, die die Möglichkeit zur internationalen Vernetzung nutzten und den Austausch zu EPAL und zu Themen der Erwachsenen- und Weiterbildung in Europa aktiv mitgestalteten.

## Rat eines kritischen Freundes

Christian Friedrich, Teilnehmer an der Podiumsdiskussion, zeigte sich beeindruckt von der positiven Stimmung und dem Sentiment, dass außerhalb von berufsbezogener Bildung die Erwachsenenbildung einen enorm wichtigen Beitrag zur gesellschaftlichen Teilhabe leistet. Gefreut habe er sich über eine Verschiebung zu „Open“ (offener Bildungspraxis, Anm. d. R.), die von Kommissionsvertretern angekündigt wurde. Allerdings, so riet er als kritischer Freund, sollte die Nutzung von MOOCs und die angedachte Erweiterung von EPAL zu einer Lernplattform nochmal kritisch überdacht werden: „Das, was EPAL ausmacht, die Beziehungen zwischen den Menschen, der Austausch von guter Praxis [kann] letztendlich im MOOC nur sehr verkürzt dargestellt werden.“

## Live mitgebloggt

Gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen aus Europa waren die deutschen Teilnehmenden besonders aktiv beim Livebloggen der Veranstaltung. So konnten Daheimgebliebene aus einer sehr persönlichen Perspektive an der Konferenz teilhaben. Dabei waren die Kommentare durchaus kritisch. So merkten einige der deutschen Teilnehmerinnen an, dass EPAL noch partizipativer gestaltet werden sollte, um eine echte Community wachsen zu lassen. Ein Wunsch, den auch Cecilia Liljgren äußerte, die EPAL gerne zu einem „sicheren Dorf“ entwickeln möchte, in dem der offene Austausch zu Themen der Erwachsenen- und Weiterbildung gefördert wird.

## Workshop „EPAL im Projekt nutzen“

Am zweiten Tag der Stakeholderkonferenz bot Christine Bertram vom EPAL Deutschland Team den Workshop „So nutzen Sie EPAL effektiv für Ihr Projekt“ erstmals in englischer

Sprache an. In Kleingruppen erarbeiteten sich die Teilnehmenden eine Kommunikationsstrategie für ihr Projekt. Wichtig dabei war die Erkenntnis, dass EPAL ein integraler Teil der Kommunikation sein sollte und durch weitere Kanäle wie die Sozialen Medien oder auch klassische Print-Medien ergänzt wird.

## Einfach mal loslegen

Insgesamt nahmen die deutschen Teilnehmenden neben vielfältigen Eindrücken auch neue Kontakte und Ideen für mögliche Erasmus+-Projekte mit nach Hause. Fabienne Geißdörfer von der VHS Herzogenaurach fasste ihre Konferenzerfahrung begeistert zusammen:

# INFO +

Live-Blog und Stream der Konferenz: <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/epale-conference-2019>

Flyer „So nutzen Sie EPAL für Ihr Projekt“ : <https://epale.ec.europa.eu/en/node/114786>

EPAL-Podcast: #epalrocks





# Info-Splitter



© Imke Lohmann pixel's best

## 300.000 Mal Europass Mobilität

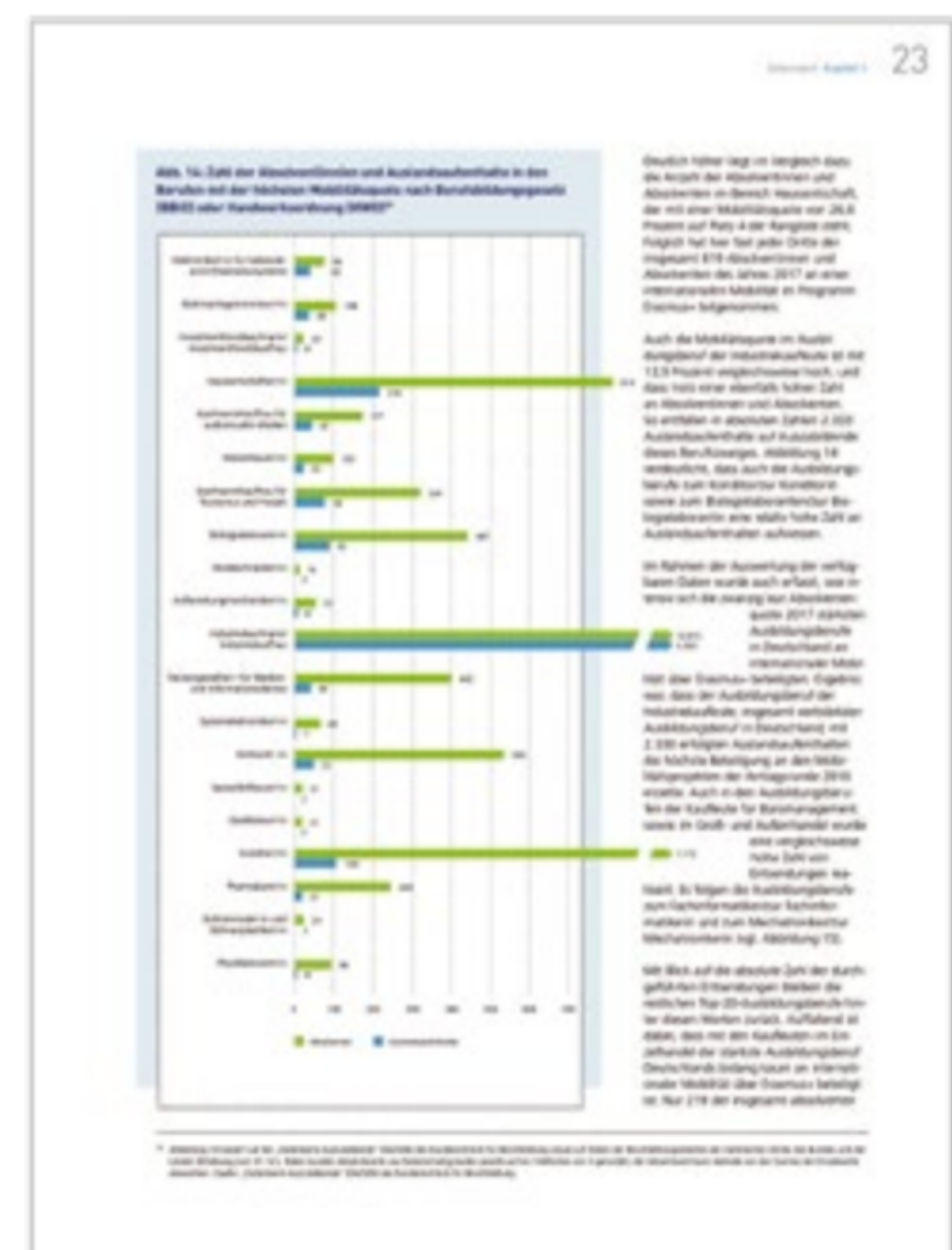
Am 15. November 2019 wurde in Deutschland der 300.000ste Europass Mobilität vergeben. Das Dokument bescheinigt im Ausland erworbene berufliche, organisatorische oder soziale Kompetenzen und ist seit fast 15 Jahren ein wichtiges Instrument der europäischen Bildungszusammenarbeit. Die Feierlichkeiten zu diesem Meilenstein fanden im Rahmen der Europass-Verleihung der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade statt. Den 300.000. Europass Mobilität erhielt Tobias Nissen, angehender Metallbauer bei der ISM H. Schulz GmbH - Stahlbau im norddeutschen Hammah, für einen dreiwöchigen Praktikumsaufenthalt in Frankreich.

[www.europass-info.de](http://www.europass-info.de)

Tobias Nissen (2.v.l.) bei der Europass-Verleihung.



## Neuerscheinung: Mobil mit Erasmus+



Für die 60-seitige Publikation „Mobil mit Erasmus+“ hat die NA beim BIBB Unmengen von Daten gesichtet – zu Erasmus+-Projekten, deren Förderung im Dezember 2018 auslief. Die Analyse betrachtet die Aktivitäten und Teilnehmenden im Detail und

wertet u.a. nach Zielländern, Wirkung, Herkunft und Alter der Teilnehmenden aus. Neben den Lernenden werden auch das Berufsbildungspersonal und die Incoming-Mobilitäten beider Gruppen erfasst. Kostenlose Printexemplare können über den NA-Wa-



renkorb bestellt werden und wer selbst tiefer in die Materie einsteigen möchte, hat auch Zugriff auf die „Rohdaten“.

[www.na-bibb.de/mobil-mit-erasmus](http://www.na-bibb.de/mobil-mit-erasmus)



### Veranstaltung verpasst – kein Problem

Interessiert Sie, was in den Workshops auf der Jahrestagung 2019 der NA beim BIBB erarbeitet wurde oder welche Botschaften auslandserfahrene Azubis auf dem Mobilitätstag formuliert haben? Zu diesen und weiteren wichtigen Veranstaltungen wie z.B. dem Treffen der EuroApprentices, also der Erasmus+-Botschafterinnen und Botschafter, finden Sie auf der NA-Website eine Dokumentation bzw. einen Rückblick.

<https://www.na-bibb.de/service/veranstaltungsueberblicke/>



### AusbildungWeltweit Antragstermine 2020:

- 13. Februar
- 18. Juni
- 15. Oktober

### In eigener Sache

Innerhalb der NA beim BIBB sind jetzt die internationalen Programme in einem eigenen Team gebündelt. Damit tragen wir dem Wachstum in diesem Bereich Rechnung. Das aktuelle Organigramm finden Sie unter:

<https://www.na-bibb.de/ueber-uns/>

### Jetzt anmelden zum Barcamp

Digital und teilbar – Mit OER Bildung sicher und kreativ gestalten – so lautet die Themensetzung des Barcamp, das EPAL Deutschland zusammen mit dem Institut für Lerninnovation der FAU Erlangen-Nürnberg am 4. und 5. März 2020 veranstaltet. Eine Kombination von Workshops und Barcamp bieten den Teilnehmenden vielfältige Möglichkeiten zum Austauschen und Ausprobieren. Angesprochen sind Neulinge als auch an Menschen mit OER-Erfahrung. Zusätzlich gibt es einen OER-Markt.

<https://epale.ec.europa.eu/de/content/save-date-barcamp-digital-und-teilbar>



### ReferNet Bericht „Long-term Mobility in apprenticeships“

Der im BIBB erstellte Bericht über langfristige transnationale Mobilität von Auszubildenden (3-12 Monate) zeigt förderliche und hinderliche Faktoren in Bezug auf nationale Rahmenbedingungen, das Berufsbildungssystem sowie bei der praktischen Umsetzung.

[https://www.refernet.de/de/refernet\\_68664.php](https://www.refernet.de/de/refernet_68664.php)



© NA beim BIBB

### Neuer Nutzerbeirat

Im Sommer 2019 wurde ein neuer zehnköpfiger Nutzerbeirat Erasmus+ gewählt. Wenn Sie als Projektträger oder Antragsteller/-in ein Anliegen haben, mit dem Sie sich nicht direkt

an die NA beim BIBB wenden wollen, dann können Sie die Mitglieder kontaktieren.

<https://www.na-bibb.de/ueber-uns/nutzerbeirat/>

### Folgen Sie uns...



### Hinweis an Abonnenten:

Unsere Datenschutzbestimmungen finden Sie unter [www.na-bibb.de/datenschutz/](http://www.na-bibb.de/datenschutz/). Falls Sie das Journal nicht mehr erhalten möchten, senden Sie bitte eine Mail an [infodienst@bibb.de](mailto:infodienst@bibb.de).