



Fraunhofer
MOEZ



BERUFSBILDUNGSEXPORT 2014

SCHLÜSSELPARTNER FÜR DEN BERUFSBILDUNGSEXPORT AUSWÄHLEN

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Berufsbildungs-
export



meta
Berufsbildungsexport



BERUFBILDUNGSEXPORT 2014: ÜBERSICHT HANDLUNGSLEITFÄDEN

-  1. Schlüsselpartner für den Berufsbildungsexport auswählen
-  2. Die Zusammenarbeit mit Schlüsselpartnern gestalten
-  3. Kundengerechte Zertifizierungsmodelle entwickeln
-  4. Bedarfsermittlung systematisch gestalten
-  5. Kosten im Griff halten
-  6. Erlös- und Preismodell gestalten
-  7. Vertriebswege auswählen und nachhaltiger Akquiseerfolg durch höhere Kundenzufriedenheit
-  8. Kundennutzen verdeutlichen und Kunden erreichen
-  9. Qualität sichern

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Berufsbildungs-
export



meta
Berufsbildungsexport





DIE DREI LEITFRAGEN

Leitfrage 1:

Wer sind wichtige Kooperationspartner im Berufsbildungsexport und welche Funktionen haben sie?

S. 05

Leitfrage 2:

Wie kann man die Suche nach potentiellen Kooperationspartnern vorantreiben?

S. 12

Leitfrage 3:

Wie kann man mögliche Kooperationspartner bewerten?

S. 22



LEITFRAGE 1: WER SIND WICHTIGE KOOPERATIONSPARTNER IM BERUFSBILDUNGSEXPORT UND WELCHE FUNKTIONEN HABEN SIE?

Der Berufsbildungsexport ist in einem hohen Maße von Kooperationen abhängig, da er von internationalen Kontakten, Netzwerken und Geschäftstätigkeiten lebt. Ebenso haben kulturelle Rahmenbedingungen und die Distanz zum jeweiligen Zielland verständlicherweise einen großen Einfluss auf die Art der Zusammenarbeit mit Partnern vor Ort und somit auch auf den Gesamterfolg eines Exportvorhabens.

Die Grundlage einer erfolgreichen, internationalen Zusammenarbeit im Berufsbildungsexport basiert auf strategischen Kooperationen mit geeigneten und nachhaltig gestalteten Beziehungen zu Partnern im Zielland. Einen individuell passenden Kooperationspartner zu finden, ist für zahlreiche Aktivitäten im Berufsbildungsexport essentiell.

<i>Kontaktadresse</i>	<i>Sandra Dijk</i>
<i>Fraunhofer MOEZ</i>	<i>Fraunhofer MOEZ</i>
<i>Berufsbildungsexport</i>	<i>Tel.: +49 341 97 33-863</i>
<i>Neumarkt 9-19</i>	<i>Fax: +49 341 97 33-699</i>
<i>D-04109 Leipzig</i>	<i>sandra.dijk@moez.fraunhofer.de</i>



LEITFRAGE 1: WER SIND WICHTIGE KOOPERATIONSPARTNER IM BERUFSBILDUNGSEXPORT UND WELCHE FUNKTIONEN HABEN SIE?

Da eingegangene Partnerschaften mitunter weniger gewinnbringend sind, als zuvor erhofft, stellt sich die Frage, wie potentielle Kooperationspartner im Vorfeld auf ihre Eignung geprüft werden können. Welche konkreten Anhaltspunkte können herangezogen werden, damit ein gemeinsames Wirken gewinnbringend und langfristig harmonisch geprägt ist?

Dieser Leitfaden ist eine Unterstützung bei der systematischen Bewertung von potentiellen Kooperationspartnern im Berufsbildungsexport. Mit Hilfe von Checklisten kann ein potentieller Partner entsprechend geprüft werden. Gleichzeitig soll mit den Themenblöcken in den Checklisten deutlich werden, worauf grundsätzlich bei der Auswahl von Partnern zu achten ist und was bedacht werden sollte.

In Anlehnung an die drei Leitfragen lässt sich der Verlauf der Kooperationspartnersuche und der anschließenden Auswahl in vier idealtypischen Schritten vollziehen:

1. Individuellen Bedarf feststellen:

Zunächst ist zu klären, für welche konkreten Bereiche ein Partner im Berufsbildungsexport benötigt wird. Um sich darüber ein Bild machen zu können, sollte bekannt sein, welche Aufgaben der Kooperationspartner übernehmen kann. Kurz: worin der Partner das eigene Unternehmen ergänzt? Auf diese Frage liefert der erste Teil dieses Leitfadens eine Antwort.

2. Potentielle Kooperationspartner

suchen: Nachdem deutlich ist, welcher Partner mit welchen Kompetenzen benötigt wird, beginnt die Suche nach konkreten Kontakten und Anlaufstellen. Für ist dieser Leitfaden eine Unterstützung. Die wichtigsten Kontaktstellen und Vorgehensweisen bei der Suche werden praxisorientiert dargestellt und wichtige Impulse beim Auffinden potentieller Kooperationspartner gegeben.



ABBILDUNG 1: VIER SCHRITTE AUF DEM WEG ZUM GEEIGNETEN SCHLÜSSELPARTNER

Schritt 1

Individuellen Bedarf feststellen:

Welchen Schlüsselpartner benötigt man wofür?

Schritt 2

Potentielle Schlüsselpartner suchen:

Recherchieren oder auf bestehende Kontakte zurückgreifen

Schritt 3

In Frage kommende Schlüsselpartner bewerten:

Entsprechende Checklisten verwenden

Schritt 4

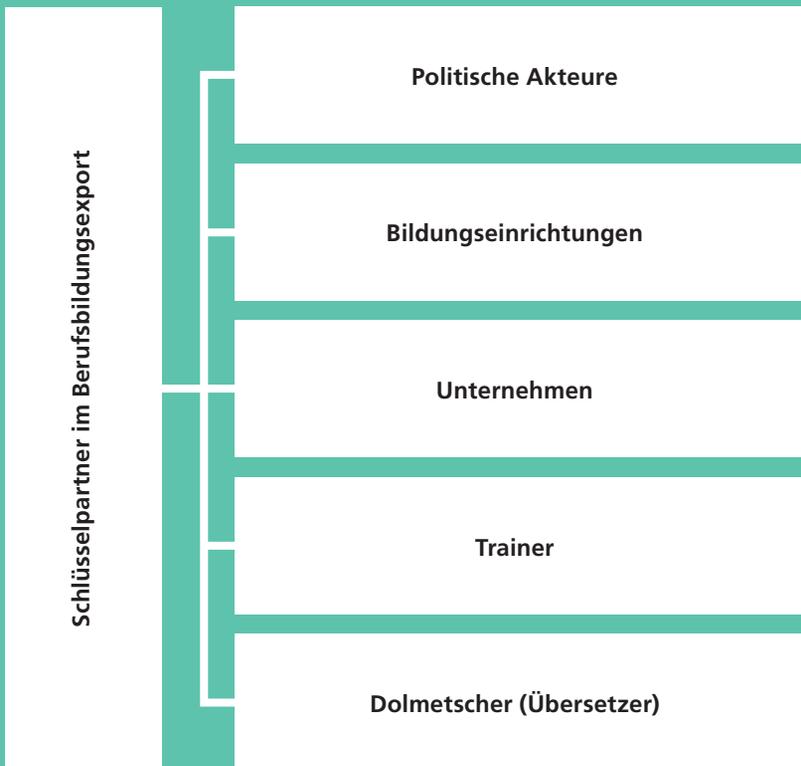
Zusammenarbeit meistern:

Was gilt es zu beachten und wie gestaltet man eine nachhaltige Zusammenarbeit?



**LEITFRAGE 1: WER SIND WICHTIGE KOOPERATIONS-
PARTNER IM BERUFSBILDUNGSEXPORT UND WELCHE
FUNKTIONEN HABEN SIE?**

**ABBILDUNG 2: SCHLÜSSELPARTNER IM BERUFSBILDUNGS-
EXPORT**





3. In Frage kommende Kooperationspartner bewerten: Schließlich erfolgt auf Basis der eigenen Auswahl eine Bewertung der potentiellen Partner. Es sollte geprüft werden, ob die Vorauswahl den individuellen Ansprüchen genügt. Die vier Checklisten in diesem Leitfaden bieten, strukturiert nach relevanten Themenblöcken, die Grundlage für eine systematische Entscheidungsgrundlage bei der Auswahl von Schlüsselpartnern.

4. Zusammenarbeit meistern: Wenn bereits eine wichtige Hürde genommen wurde, also eine Auswahl zukünftiger Kooperationspartner getroffen wurde, gibt es dennoch einiges zu bedenken. Was sollte man beispielsweise über die vier wichtigsten Schlüsselpartner wissen? Eine Hilfestellung rund um diese Frage ergänzt die entsprechenden Checklisten.

Erkenntnisse aus der Praxis im Berufsbildungsexport zeigen, dass Exporteure zur Umsetzung ihrer Vorhaben Kooperationen mit Partnern in den jeweiligen

Zielländern eingegangen sind und diese intensiv pflegen. Die Experten betonen dabei den hohen Stellenwert, den strategische Partnerschaften in ihrem beruflichen Umfeld einnehmen und stellen vor diesem Hintergrund insbesondere die Qualität der Schlüsselpartner für einen langfristigen Exporterfolg in den Vordergrund. Gleichzeitig weisen sie auf die zahlreichen Herausforderungen hin, die sich aus einer grenzüberschreitenden Zusammenarbeit ergeben können:

Sehr zeitintensiv und durch räumliche Distanz erschwert.

Arbeitsweisen und Qualitätsansprüche:

- Kulturelle Unterschiede bieten häufig Konfliktpotential zwischen den Partnern
- Fachlich und methodisch unterschiedliche Niveaus

Verständigungsprobleme:

Überwiegend sprachlichen Barrieren geschuldet, aber auch aufgrund kultureller Unterschiede.



LEITFRAGE 1: WER SIND WICHTIGE KOOPERATIONSPARTNER IM BERUFSBILDUNGSEXPORT UND WELCHE FUNKTIONEN HABEN SIE?

Grundsätzlich gibt es fünf wichtige Arten von Schlüsselpartnern für den Berufsbildungsexport. *Abbildung 3* stellt diese auf einen Blick dar.

Bei den identifizierten Schlüsselpartnern handelt es sich um strategische Partner, die bewusst in ein Vorhaben integriert werden. Berufsbildungsexporteure berichten jedoch auch von anderen Konstellationen. So existieren immer wieder unumgängliche Partnerschaften, die weniger strategischer, als vielmehr unvermeidbarer Natur sind, z. B. regionale Autoritäten.

In der Regel verfügen deutsche Berufsbildungsdienstleister über das notwendige fachliche Know-how um eine qualitativ hochwertige Aus- und Weiterbildung in der gewählten Region anzubieten. Aus diesem Grund werden Schlüsselpartner hauptsächlich benötigt, um spezifische Hemmnisse zu meistern, die durch die eigentliche Erbringung ihrer Bildungsdienstleistung im ausländischen Markt erfolgt.

Abbildung 3 gibt einen einführenden Überblick mit allen relevanten Schlüsselpartnern und ihren korrespondierenden Funktionen. Anschließend werden diese Funktionen genauer erläutert.

Ein Fallbeispiel zu Vertrauenspartnern im Berufsbildungsexport können Sie dem Leitfaden „Zusammenarbeit mit Schlüsselpartner meister“ entnehmen.



„Für uns war als Bezugspunkt ein Büro, das im Grunde solche Reisen organisiert, das ist ein Dolmetscherbüro, die selber viele Botschaftskontakte und viele Dinge übernehmen, so dass wir da im Grunde das Knowhow mitbenutzt haben.“

Quelle: eigene Erhebung mit Berufsbildungsexporteur

ABBILDUNG 3: FUNKTIONEN DER SCHLÜSSELPARTNER IM BERUFSBILDUNGSEXPORT

Politische Akteure	Bildungseinrichtungen	Unternehmen	Trainer	Dolmetscher (Übersetzer)
Zugang zu Netzwerken und (lokalen) Unternehmen	Bereitstellung von technischer und personeller Infrastruktur	Zugang zum Endkunden	Vermittlung der geforderten beruflichen Kompetenzen	Übertragung fachlicher und sprachlicher Inhalte
Unterstützung: Anerkennung von Bildungsgängen	Vergabe von (staatlich) anerkannten Zertifikaten	Bieten Infrastruktur zur Umsetzung des dualen Prinzips	Didaktisch-methodische Ausgestaltung des Lernstoffs	Schaffung von Transparenz in der Kommunikation
Politische Flankierung: erleichterten Marktzugang	Zugang zu notwendigen staatlichen Zulassungen	Bieten Markt Know-How	Koordination und Umsetzung der Inhalte	Wichtiges Bindeglied zwischen zwei Kulturen

Quelle: Eigene Darstellung



LEITFRAGE 2: WIE KANN MAN DIE SUCHE NACH POTENTIELLEN KOOPERATIONSPARTNERN VORANTREIBEN?

Welche konkreten Funktionen übernehmen die Schlüsselpartner für Berufsbildungsexporteure?

Politische Einrichtungen stellen im Ziel- und im Heimatland grundsätzlich hilfreiche Anlaufstellen für Berufsbildungsexporteure dar. Mögliche Akteure sind dabei insbesondere:

1. In Deutschland: Ministerien, Interessensverbände, Gewerkschaften, Verbände, Kammern, iMove, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

2. Im Zielland: Botschaften, Außenwirtschaftsförderung, entsprechende Ministerien vor Ort, Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ), German Trade and Invest (GTAI)

Politische Akteure in Deutschland

Erfahrungsberichte aus der Praxis verdeutlichen die große Bedeutung einer politischen Unterstützung aus dem Heimatland als wichtigen Erfolgsfaktor für den Berufsbildungsexport. Eine politische Flankierung aus Deutschland kann dabei z. B. durch die Organisation von Delegationsreisen erfolgen. Es zeigte sich, dass die Teilnahme an solchen Reisen in vielen Fällen eine hilfreiche Unterstützung bei den ersten Kontaktabstimmungen mit Unternehmen oder anderen relevanten Institutionen vor Ort sein kann. Eine politisch sichtbare Initiative aus dem Heimatland erhöht die Bekanntheit des deutschen Berufsbildungsexports und fördert die internationale Zusammenarbeit auf dem Gebiet der beruflichen Bildung. Entsprechende politische Akteure im Heimatland stellen in der Regel zudem eine gute



Anlaufstelle im Hinblick auf Zugangsmöglichkeiten zu ihren ausländischen Pendanten dar. Der Kontakt ins Ausland kann über diese Instanz mitunter einfacher vonstattengehen, da bereits etablierte Strukturen bestehen.

Politische Akteure im Zielland

Parallel können politische Einrichtungen im Zielland für eine lokale „Absicherung“ sorgen und den Zugang zum relevanten Markt erleichtern. Darunter ist vor allem die Unterstützung bei der Anerkennung von spezifischen Bildungslehrgängen durch notwendige staatliche Zulassung im Zielland zu fassen. Ferner können politische Einrichtungen als wichtige Vermittler zu lokalen Netzwerken fungieren und z. B. wertvolle Kontakte zu Unternehmen herstellen. Insbesondere deutsche Anbieter können zur Steigerung ihrer Repräsentativität und Außenwahrnehmung von politischen Akteuren profitieren, da die deutsche Ausbildungsqualität im Allgemeinen eine hohe Wertschätzung erfährt.

2. Bildungseinrichtungen

Heterogene Bildungsabschlüsse, Lehrpläne und Schulformen sind nur eine Auswahl an Hürden, die es für einen erfolgreichen Berufsbildungsexport zu überwinden gilt. Aus diesem Grund ist es wichtig, einen Kooperationspartner vor Ort zu haben, der die Beziehungen zu Schülern, Studenten, Arbeitern und Fachkräften unter Beachtung der zahlreichen kulturellen, gesetzlichen und politischen Unterschiede im Bereich der beruflichen Bildung aufrechterhält.

In Kooperation mit lokalen Bildungseinrichtungen lässt sich zudem der Zugang zu erforderlichen staatlichen Zulassungen deutlich unkomplizierter realisieren.

Außerdem kann die Bereitstellung der notwendigen technischen und räumlichen Infrastruktur durch eine Kooperation mit einer Bildungseinrichtung gewährleistet werden.

Bedeutend ist ferner die Vergabe von staatlich anerkannten Zertifikaten nach



LEITFRAGE 2: WIE KANN MAN DIE SUCHE NACH POTENTIELLEN KOOPERATIONSPARTNERN VORANTREIBEN?

erfolgreichem Abschluss der angebotenen Bildungsmaßnahme, welche oft nur in Zusammenarbeit mit einer lokalen Bildungseinrichtung erreichbar ist. Dies spielt aus einer Verkaufsperspektive eine große Rolle, da Endkunden in den meisten Fällen auf anerkannte Zertifikate bestehen. Nicht zuletzt bieten auch Bildungseinrichtungen einen guten Zugang zu Endkunden.

3. Unternehmen

Unternehmen als Endkunden

In erster Linie sind lokale Unternehmen im Zielland potentielle Auftraggeber. Gleichzeitig können sie als effektive Vermittler zu Endkunden auftreten, da sie im Idealfall aufgrund ihrer Präsenz vor Ort über Zugänge zu den notwendigen Kontakten und entsprechenden Marktkenntnissen verfügen. Sie können Bildungsmaßnahmen weiterempfehlen und stellen damit einen großen Wettbewerbsfaktor dar.

Kooperationen mit lokalen Unternehmen

Vor dem Hintergrund der Übertragung des dualen Prinzips ins Ausland, stellen lokale Unternehmen wertvolle Partner für Bildungsexporteure dar. Sie können den Anteil der betrieblichen Ausbildung gewährleisten, indem sie die notwendige Infrastruktur (wie Lehrwerkstätten oder Labore) bereitstellen. Insbesondere für „Einsteiger“ und kleine Unternehmen aus dem Bereich Berufsbildungsexport nimmt die Möglichkeit, auf eine bestehende Infrastruktur zurückgreifen zu können, einen sehr hohen Stellenwert ein. Schließlich verfügen sie anfänglich in aller Regel nicht über die nötigen Ressourcen auf dem lokalen Markt.

Zudem besteht die Möglichkeit, Mitarbeiter aus dem Zielland für das operative Geschäft zu gewinnen, ohne über eine eigene Niederlassung vor Ort zu verfügen. Auf diesem Weg lassen sich die räumliche Distanz zumindest teilweise durch das Vorhandensein eines



Ansprechpartners vor Ort überwinden und die kulturellen Rahmenbedingungen des Ziellandes reduzieren. Die Unternehmen vor Ort bringen das notwendige Know-How für den jeweiligen Markt mit. Permanente „Sichtbarkeit“ stellt im Berufsbildungsexport einen wichtigen Erfolgsfaktor für Geschäftsbeziehungen mit potentiellen Kunden dar.

4. Trainer

Die Brücke zwischen bildungsrelevanten Inhalten und der praktischen Umsetzung sind erfahrene Trainer, die relevantes Wissen zielgerichtet in berufliche Handlungskompetenz umsetzen können. In den meisten Fällen sind Trainer aus dem eigenen Land sehr wichtig für die Erbringung der Bildungsdienstleistung, denn sie verfügen über die geforderten Fachkenntnisse und soziale Kompetenzen, die insbesondere bei der interkulturellen Zusammenarbeit entscheidend für eine erfolgreiche Umsetzung sind. Um im Ausland erfolgreich Fuß fassen zu können, sind

gut ausgebildete Trainer oder geeignete Fachkräfte mit pädagogischen Kenntnissen notwendig, da sie den erforderlichen Lernstoff didaktisch, methodisch, bedarfs- und zielgruppenorientiert ausgestalten, um einen Lernerfolg bei den Teilnehmern zu erzielen.

5. Dolmetscher und Übersetzer

An den einzelnen Schnittstellen der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit hat eine funktionierende und möglichst reibungslose Kommunikation eine entscheidende Bedeutung. In den meisten Fällen sprechen jedoch nicht alle Beteiligten dieselbe Sprache und eine Zwischeninstanz in Form eines Dolmetschers oder Übersetzers ist unumgänglich. So müssen beispielsweise Schulungsunterlagen schriftlich in die Sprache des Ziellandes übersetzt werden oder Verhandlungen mit potentiellen Kunden im Zielland mit Hilfe eines Dolmetschers geführt werden. Immer wieder werden zudem die eigentlichen Unterrichtseinheiten vor Ort



LEITFRAGE 2: WIE KANN MAN DIE SUCHE NACH POTENTIELLEN KOOPERATIONSPARTNERN VORANTREIBEN?

gedolmetscht, da Trainer und Teilnehmer nicht dieselbe Sprache sprechen. Neben der eigentlichen Qualifikation spielt insbesondere die Qualität eines Dolmetschers und Übersetzers eine übergeordnete Rolle. Entsprechend professionelle Dienstleister übertragen schließlich nicht nur sprachliche und fachliche Inhalte, sondern ebenso stilistische und rhetorische Details in die andere Sprache. Nur so kann die exakte Botschaft den Zuhörer in allen Einzelheiten vollständig und unverfälscht erreichen. Der Dolmetscher und Übersetzer ist oftmals Dreh- und Angelpunkt der mehrsprachigen Kommunikation, er schafft Transparenz und ist damit ein zentrales Bindeglied zwischen zwei Kulturen.

Um passende Schlüsselpartner zu finden, insbesondere lokale Unternehmen, bieten sich grundsätzlich die Industrie- und Handelskammern als Mittler an und erweisen sich wegen ihrer verschiedenen Serviceangebote als nützliche Anlaufstellen. Für den internationalen Kontext spielen selbstverständlich die Auslandshandelskammern

und die deutschen Botschaften eine große Rolle. Sie sind gut vernetzt und verfügen zugleich über entsprechende Marktkenntnisse. Zu ihren Hauptaufgaben zählt unter anderem die Förderung bilateraler Wirtschaftsbeziehungen im Ausland. Daher lohnt sich eine Kontaktaufnahme mit den Kammern in den meisten Fällen, unabhängig davon, welche Art von Schlüsselpartner gesucht wird.

Tipp: Speziell für die Zielländer Brasilien, China, Griechenland, Indien, Italien, Lettland, Portugal, Russland, Slowakei, Spanien und Thailand kann die deutsche Außenhandelskammer (AHK) eine besonders nützliche Anlaufstelle darstellen. Im vom BMBF geförderten Projekt German Chambers worldwide network (AHK) for cooperative, work-based Vocational Education & Training, kurz: VETnet koordiniert die DIHK

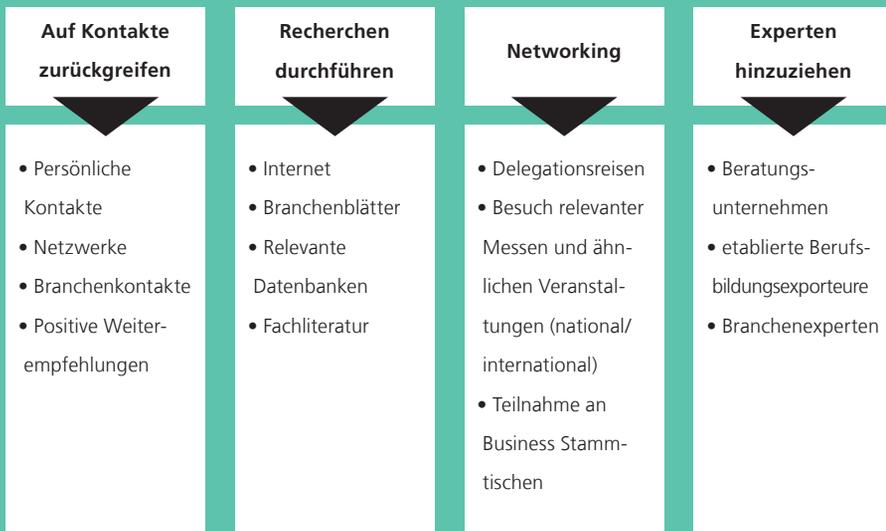


an diesen 11 Standorten Pilotausbildungsgänge, vor allem für Bildungseinrichtungen in diesen Regionen.

<http://ahk.de/ahk-projekte/vetnet-Berufsbildungsexport/>



ABBILDUNG 4: ÜBERBLICK ÜBER WEITERE PRAKTIKABLE VORGEHENSWEISEN BEI DER SUCHE NACH MÖGLICHEN SCHLÜSSELPARTNERN FÜR DEN BERUFSBILDUNGSEXPORT



Quelle: Eigene Darstellung

„Wir haben geguckt, welche Anbieter gibt es, die groß genug sind und das stemmen können. Das war keine private Connection, das war eine Betrachtung auf dem Markt und in der Branche, wer ist da führend oder exponiert, so dass es sich lohnt mit ihm zusammenzuarbeiten.“

Quelle: eigene Erhebung mit Berufsbildungsexporteur

LEITFRAGE 2: WIE KANN MAN DIE SUCHE NACH POTENTIELLEN KOOPERATIONSPARTNERN VORANTREIBEN?

Auf Kontakte zurückgreifen

Bei der Suche nach einem Kooperationspartner lohnt es sich, einen Blick auf bestehende Kontakte und Netzwerke zu werfen. Das ist zeitsparend und unkompliziert. Außerdem lassen sich dadurch glaubhafte Weiterempfehlungen einholen. Wurden im Arbeitsumfeld zum Beispiel positive Erfahrungen mit Trainern gemacht, können diese Empfehlungen für weitere Kollegen mit geeigneten Profilen aussprechen. Trainer sind meistens in einem Netzwerk organisiert, so dass die empfohlenen Trainer auf dem gleichen Niveau arbeiten.

Darüber hinaus sollte unbedingt geprüft werden: Haben bestehende Kontakte bereits Verbindungen in das favorisierte Zielland und können entsprechende Kontakte vermitteln?

Recherchen durchführen

Bei dem Durchführen eigener Recherchen bieten sich unterschiedliche Medien an. Internetrecherchen sind eine dienliche Vorgehensweise. Viele Unternehmen und

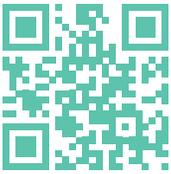
Institutionen haben informative Internetpräsenzen, die in vielen Fällen nützliche Fakten bereithalten. Außerdem können Auskünfte über mögliche Schlüsselpartner entsprechenden Branchenblättern oder Fachzeitschriften entnommen werden. Recherchen sollten dabei unbedingt auch internationale Publikationen einbeziehen.

Auswahl nützlicher Plattformen für Recherchen:



Der Berufsverband für Trainer, Berater und Coaches (BDVT) ist der älteste und aktivste Verband in diesem

Bereich und zeichnet sich durch seinen hohen Qualitätsanspruch aus. Der Berufsverband stellt die Kontaktdaten zu geprüften Fachkräften nach Fachgebieten, Qualifizierung und Region bereit. Außerdem können detaillierte Trainingsanfragen an die Geschäftsstelle des BDVT gerichtet werden. Die Nutzung der Datenbank ist kostenfrei. <http://www.bdvt.de/>



Der deutsche Berufsverband für Dolmetscher und Übersetzer (BDÜ) ist mit über 5000 Mitgliedern der

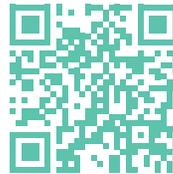
größte. Damit repräsentiert er 75 Prozent aller organisierten Dolmetscher und Übersetzer in Deutschland. Der Bundesverband stellt die Kontaktdaten von über 5000 geprüften Übersetzern nach Fachgebieten, Muttersprache und Region bereit. Die Nutzung der Datenbank ist kostenfrei. <http://www.bdue.de/>

Neben den üblichen Anlaufstellen wie Agenturen, können Dolmetscher und Übersetzer in den verschiedenen EU-Institutionen (z. B. im EU-Parlament, EU-Kommission), bei Behörden des Landes oder des Bundes sowie in großen Wirtschaftsunternehmen und Agenturen für Medien und Kommunikation angetroffen werden.

Online Karrierenetzwerke wie XING oder LinkedIn, Universitäten oder

Fachhochschulen (Auslandsstudenten) sowie internationale Netzwerke in regionalen Stammtische) können ebenfalls nützliche Anlaufstellen sein, um sich nach neuen Kontakten umzusehen.

Networking



Wie bereits erwähnt, erweisen sich Delegationsreisen immer wieder als gutes Format für den Einstieg in das

Auslandsgeschäft. Die Teilnahme kann im Idealfall zu vielen wertvollen, neuen Kontakten im Zielland führen.

Außerdem sind relevante Konferenzen oder Informationsveranstaltungen sehr gute Möglichkeiten, beispielsweise Unternehmensvertreter mit ähnlichen geschäftlichen Interessen zu treffen oder auf andere interessante Schlüsselpartner zu stoßen.

<http://www.imove-germany.de/>



LEITFRAGE 2: WIE KANN MAN DIE SUCHE NACH POTENTIELLEN KOOPERATIONSPARTNERN VORANTREIBEN?

Aus diesem Grund sollten branchenrelevante Veranstaltungen regelmäßig besucht werden. Das gilt für nationale als auch für internationale Events. iMove bietet einen Veranstaltungskalender mit relevanten Terminen für Berufsbildungsexporteure an. Zu finden sind dort Termine für Netzwerkveranstaltungen oder Länderseminare.

Experten hinzuziehen

Experten, erfahrene Berufsbildungsexporteure und Branchenexperten können ebenfalls bei der Suche nach potentiellen Schlüsselpartnern helfen. In vielen Fällen lassen sie gerade Einsteiger gerne von ihrer Expertise profitieren und stehen mit wertvollen Tipps und Erfahrungen als Ansprechpartner bereit.

Die folgenden Checklisten bieten eine systematische Entscheidungsgrundlage bei der Auswahl von potentiellen Schlüsselpartnern im Berufsbildungsexport an. Sie liefern mit ihren umfassenden Themenblöcken einen Überblick über die wichtigsten Auswahlkriterien.



Vorteile einer Checkliste:

✓ **Sicherheit und zunehmende Vollständigkeit:**

Es wurde nichts wichtiges vergessen

✓ **Übersicht:**

Als Grundlage für schnelle Entscheidungen

✓ **Wiederverwendbarkeit:**

Erneuter/Mehrfacher Einsatz in ähnlichen Situationen

✓ **Administrationshilfe:**

Nachvollziehbarkeit getroffener Maßnahmen und
Überwachung offener Punkte

Anwendungshinweis:

Jedes Vorhaben im Berufsbildungsexport hat ganz unterschiedliche Hintergründe, Ziele und Ressourcenausstattungen. Aus diesem Grund kann keine allgemeingültige Schablone existieren, die gleichermaßen auf jede Konstellation passgenau übertragbar ist. Aus diesem Grund gilt, nicht jeder Punkt einer Checkliste muss gezwungenermaßen mit „Ja“ abgehakt werden. Auf der einen Seite sind nicht immer alle nötigen Daten dazu verfügbar.



LEITFRAGE 3: WIE KANN MAN MÖGLICHE KOOPERATIONSPARTNER BEWERTEN?

Auf der anderen Seite ist nicht jedes Kriterium gleichermaßen für jeden Berufsbildungsexporteur relevant.

Wichtig ist, dass die gelisteten Aussagen vor dem Hintergrund projektbezogener Belange betrachtet, priorisiert und für die Bewertungsgrundlage entsprechend interpretiert werden. Erfahrungsgemäß gilt: Je detaillierter die Hintergrundinformationen zu einem möglichen Schlüsselpartner vorliegen, desto besser kann eine Einschätzung hinsichtlich einer gemeinsamen und sinnvollen Zusammenarbeit getroffen werden.

Bevor die Checklisten angewendet werden können, sind verschiedene Informationen und eigene Recherchen notwendig. Hintergrundinformationen über potentielle Schlüsselpartner: Wie erhält man die notwendigen Informationen?

- 1. Direktansprache, persönliche Besuche, Telefonate mit potentiellen Partnern**
- 2. Externe Recherchen (Internet, Datenbanken, Fachzeitschriften, etc.)**
- 3. Interne Recherchen auf bestehendes Wissen zurückgreifen (Kollegen, Netzwerke, etc.)**



Zu jeder ausgefüllten Checkliste sollten unbedingt die untenstehenden Informationen erfasst werden. Dies ist für eine Dokumentation und Nachvollziehbarkeit für Dritte wichtig.

Checkliste wurde angewendet von

Für welchen potentiellen Schlüsselpartner wurde die Checkliste ausgefüllt?

Land, Standort

Checkliste wird für das Projekt bzw. den Kontext angewendet

Datum

____ . ____ . _____

Auf unserer Webseite können Sie alle Checklisten downloaden:

[Berufsbildungsexport-meta.de](https://berufsbildungsexport-meta.de)

CHECKLISTE BILDUNGSEINRICHTUNG

	Es liegen Informationen zu den folgenden Aspekten vor:	Ja ✓	Nein ✗	Offen ?	Nicht relevant
I. Allgemeine Informationen zu Bildungseinrichtungen					
1	Es ist bekannt, wann die Bildungseinrichtung gegründet wurde.				
2	Die Ansprechpartner der Bildungseinrichtung sind bekannt.				
3	Die personelle Aufstellung der Bildungseinrichtung ist transparent abgebildet.				
4	Die Organisationsstruktur der Bildungseinrichtung ist bekannt.				
5	Es ist bekannt, ob die Bildungseinrichtung ein öffentlicher oder nicht-staatlicher Schulträger ist.				
6	Der Motivationshintergrund des Managements der Bildungseinrichtung für eine Kooperation ist bekannt.				
7	Die Finanzierungsform der Bildungseinrichtung ist bekannt.				
8	Die Anzahl (und ggf. die Lage) weiterer Niederlassungen ist bekannt.				
II. Fachhintergrund					
9	Die zu erreichenden Abschlüsse der Bildungseinrichtung sind bekannt.				
10	Es ist bekannt, ob die Schüler ein staatlich anerkanntes Zertifikat nach Abschluss des Bildungsweges erhalten.				
11	Es ist dabei bekannt, welche Prüfungs- und Ausbildungskriterien erfüllt werden müssen, um einen Abschluss innerhalb des spezifischen Bildungsweges zu erhalten.				



	Es liegen Informationen zu den folgenden Aspekten vor:	Ja ✓	Nein ✗	Offen ?	Nicht relevant
12	Die fachlichen Inhalte liegen vor.				
13	Die Absolventenzahlen des Fachbereiches in der Bildungseinrichtung liegen vor.				
14	Auf Informationen über die Abschlussquoten der Teilnehmer dieser Bildungseinrichtung kann zurückgegriffen werden.				
	Auf Informationen über die Vermittlungsquoten der Teilnehmer dieser Bildungseinrichtung kann zurückgegriffen werden.				
III. Erfahrung und fachliches Ansehen					
15	Die Bildungseinrichtung kooperiert auf nationaler Ebene mit weiteren Bildungseinrichtungen.				
	Die Bildungseinrichtung kooperiert auf internationaler Ebene mit anderen Bildungseinrichtungen.				
	Dabei sind konkrete Kooperationsaktivitäten und deren Umfang mit anderen Bildungseinrichtungen bekannt.				
16	Die Bildungseinrichtung kooperiert mit weiteren Unternehmen.				
	Es ist bekannt, mit welchen Unternehmen Kooperationen stattfinden.				
	Dabei ist der Umfang der Kooperationsaktivitäten bekannt.				
17	Die Bildungseinrichtung hat einen guten Ruf in der lokalen Fachbranche.				
	Die Bildungseinrichtung genießt auch auf internationaler Ebene ein hohes Ansehen.				
	Die Bildungseinrichtung genießt ein politisches Ansehen in der Zielregion.				



CHECKLISTEN BILDUNGSEINRICHTUNG

Es liegen Informationen zu den folgenden Aspekten vor:		Ja ✓	Nein ✗	Offen ?	Nicht relevant
IV. Ausstattungsqualität					
18	Die Erreichbarkeit sowie die räumliche Anbindung der Bildungseinrichtung sind bekannt.				
19	Die konkrete Anzahl der zur Verfügung stehenden Räume ist bekannt.				
20	Die Ausstattung der Lernräume entspricht den Projektanforderungen. Im Einzelnen sind die Kriterien:				
	Zugang zu Fachliteratur (Bibliothek)				
	Verfügbare Internetzugänge				
	PC-Pools				
	Praxis-Werkstätten und Labore				
	Medien (Beamer, Whiteboard, Lehrmaterial)				
21	Es stehen für das Projekt benötigte Lern- und Sozialräume sowie sanitäre Einrichtungen zu Verfügung. Diese erfüllen die geforderten Maßstäbe bezüglich der Ausstattung und Hygienevorschriften.				
22	Auf Informationen zur zeitlichen Verfügbarkeit der Lernräume kann zurückgegriffen werden.				
V. Qualität in der Aus- und Weiterbildung					
23	Die Evaluierung der Bildungseinrichtung erfolgte in regelmäßigen Abständen durch:				
	Schüler der Bildungseinrichtung				
	Extern Beauftragte				
	Die Evaluierungsergebnisse sind einsehbar				



	Es liegen Informationen zu den folgenden Aspekten vor:	Ja ✓	Nein ✗	Offen ?	Nicht relevant
24	Die Verfügbarkeit der Lehrkräfte aus der Bildungseinrichtung für die Bildungszusammenarbeit entspricht dem Umfang des Projektbedarfs.				
25	Während des Unterrichts sind Fachkräfte vorhanden, die durch Ausbildung und/oder Berufserfahrung erworbene fachliche und pädagogische Befähigung zur Lehre verfügen.				
26	Die Ausbilder bildet sich abhängig vom Bedarf regelmäßig weiter, um die Qualität der Lehre zu erhalten.				



LEITFRAGE 3: WIE KANN MAN MÖGLICHE KOOPERATIONSPARTNER BEWERTEN?

1. Die unterschiedlichen Qualifikationsstandards in der beruflichen Bildung.



Seit der Verwendung von nationalen Bildungsstandards für das schulische Bildungssystem in Deutschland im Jahr 2003, wurden die Forderungen nach einer Adaption auf die beruflichen Bildungssysteme immer lauter.

Vor allem erhoffen sich bildungspolitische Akteure durch den nationalen und internationalen Vergleich von Lernergebnissen die Qualität der beruflichen Handlungskompetenz zu sichern und langfristig zu steigern. Seither wurden landesübergreifende Qualitätsstandards für den Raum Europa in Form eines Europäischen Qualifikationsrahmens entwickelt. www.kmk.org



Ergänzende Informationen sind auf der Think Tank Plattform des Europäischen Expertennetzwerkes Bildungsökonomik (EENEE) zu finden. Die Nutzung der Datenbank ist kostenfrei. www.eenee.de

2. Was ist der Unterschied zwischen öffentlichen und privaten Schulträgern?

Generell gilt: Schulträger können als Eigentümer einzelner Schulen bezeichnet werden. Sie sind unter anderem für Räumlichkeiten, Inventar, finanzielle Ausstattung, Lehrmittel, das für



die Schulverwaltung notwendige Personal und eine am allgemeinen Stand der Technik und Informationstechnologie orientierte Sachausstattung der Bildungseinrichtung zuständig. Inhaltliche Angelegenheiten des Unterrichts und der Schule dagegen werden durch die Schulaufsichtsbehörden geregelt.

Schulen in freier Trägerschaft entsprechen den bestehenden Schulformen und bieten in Deutschland grundsätzlich die gleichen Unterrichtsinhalte wie öffentliche Schulen an. Hier haben Zeugnisse und Abschlüsse die gleiche Anerkennung wie die der öffentlichen Schulen. Private Schulen stehen unter Schulaufsicht der zuständigen Regierung und erhalten bei staatlicher Genehmigung Zuschüsse zur Finanzierung der Aufgabenbereiche.

Einen weiteren Überblick über nationale Bildungssysteme bieten:



Kooperation international gibt einen Überblick über landesspezifische Bildungs- und Forschungssysteme. Es wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung kontinuierlich erweitert.
www.kooperation-international.de



Weitere Informationen sind auch hier zu finden: Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF): www.dipf.de/publikationen

CHECKLISTE UNTERNEHMEN

	Es liegen Informationen zu den folgenden Aspekten vor:	Ja ✓	Nein ✗	Offen ?	Nicht relevant
I. Allgemeine Unternehmensinformationen und -kennzahlen					
1	Es ist bekannt, seit wann das Unternehmen besteht.				
2	Die konkreten Ansprechpartner des Unternehmens und deren Arbeitsbereiche wurden erschlossen.				
3	Die Organisationsstruktur des Unternehmens ist bekannt.				
4	Das Unternehmen ist an internationalen Standorten vertreten.				
	Das Unternehmen besitzt ausschließlich nationale Niederlassungen.				
	Es ist bekannt, wo diese Niederlassungen verortet sind.				
5	Das Unternehmen ist mit den üblichen öffentlichen Verkehrsmitteln gut erreichbar.				
6	Das Leitbild des Unternehmens ist bekannt.				
7	Die wirtschaftliche Situation des Unternehmens ist bekannt.				



Es liegen Informationen zu den folgenden Aspekten vor:		Ja ✓	Nein ✗	Offen ?	Nicht relevant
II. Infrastruktur					
8	Das Unternehmen ist mit notwendigen Arbeitsräumen und -materialien zur praktischen Umsetzung des Lernstoffs ausgestattet. Im Einzelnen sind folgende Ausstattungsmerkmale vorhanden:				
	Lehrwerkstatt				
	Notwendige Arbeitsmaterialien und Rohstoffe				
	Praxislabor				
	Lernbüro				
	Verfügbare Internetzugänge				
	Büro- und Kommunikationsmedien				
9	Die konkrete Anzahl der benötigten Räumlichkeiten zur Durchführung des Projekts sind bekannt.				
	Die konkrete Anzahl der benötigten Lernmedien zur Durchführung des Projekts sind bekannt.				

CHECKLISTE UNTERNEHMEN

	Es liegen Informationen zu den folgenden Aspekten vor:	Ja ✓	Nein ✗	Offen ?	Nicht relevant
10	Qualifiziertes Fachpersonal, welches als Ausbilder im Unternehmen fungiert, ist ausreichend vorhanden. ----- Dieses qualifizierte Fachpersonal ist bereits mit der Unterweisung und dem Training der Zielgruppe vertraut.				
11	Das kooperierende Unternehmen ist für die Teilnehmer geografisch zentral angegliedert.				
12	Der Arbeitsumfang für lokale Mitarbeiter für die Durchführung des Projektes ist bekannt.				
III. Personalausstattung					
13	Die Unternehmensleitung unterstützt die Zusammenarbeit. ----- Ein interner Verantwortlicher für die Abstimmung der zeitlichen, personellen und inhaltlichen Bildungsaufträge ist beauftragt.				
14	Die Anzahl der benötigten Fachkräfte steht in einem angemessenen Verhältnis zur Schüleranzahl.				
15	Die zeitliche Verfügbarkeit des betrieblichen Fachpersonals ist für den praktischen Einsatz der Lernenden im Unternehmen gewährleistet.				
16	Die Mitarbeiter des Unternehmens sind mit der Kultur und Sprache des Ziellandes erfahren und bereits vertraut. ----- Diesbezügliche Referenzen sind nachweisbar.				
17	Die Ausbilder sind Muttersprachler bzw. sind konversations- und verhandlungssicher in der spezifischen Landessprache, bzw. geeigneten Sprache.				



Es liegen Informationen zu den folgenden Aspekten vor:

Ja
✓

Nein
✗

Offen
?

Nicht relevant

IV. Grad der Vernetzung

18	Das Unternehmen pflegt Geschäftsbeziehungen zu anderen Unternehmen in der Branche (national). Dabei sind konkrete Verbindungen nachweisbar.				
19	Kooperationen werden auch international gepflegt. Das Unternehmen kann auch Verbindungen zu politischen Akteuren aufweisen.				

V. Reputation

20	Die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens wurde geprüft.				
21	Das Unternehmen ist mit seinen Mitarbeitern im Zielland präsent (durch Vertriebspartner, Produktionsstandort, Werkstatt, Kundencenter, Office, etc.).				
22	Das Unternehmen ist in der Fachbranche anerkannt.				
23	Die Außenwirkung des kooperierenden Unternehmens wird positiv von den Teilnehmern/Schülern wahrgenommen.				

CHECKLISTE TRAINER

Es liegen Informationen zu den folgenden Aspekten vor:		Ja ✓	Nein ✗	Offen ?	Nicht relevant
I. Allgemeine Kriterien zum Trainer und Rahmenbedingungen					
1	Der Trainer besitzt eine anerkannte Standardqualifizierung, um seine fachliche Kompetenz nachzuweisen.				
2	Der Trainer besitzt eine langjährige praktische Berufserfahrung in der gewünschten Branche.				
3	Der Trainer ist auf die vorliegende Unternehmensgröße spezialisiert. Dies ist durch langfristige Berufstätigkeit mittels Referenzen nachweisbar.				
4	Der Trainer ist auf die bestimmte Zielgruppe spezialisiert. Er kann dies anhand von Referenzen nachweisen.				
5	Der Trainer ist Mitglied in einem Verbund, einem Verband, einem Netzwerk oder einem ähnlichem Zusammenschluss.				
6	Die Honorar- und sonstigen Kosten, wie Reisekosten und Verpflegung des Trainers, sind bekannt.				
7	Die Bereitschaft des Trainers zur Weiterbildung und zum Besuch von Train-the-Trainer Seminaren liegt vor.				
II. Organisation					
8	Der Trainer passt bestehende Seminarkonzepte und Materialien kunden- und bedarfsgerecht an.				
9	Der Trainer setzt vielfältige Methoden und Medien ein, um bei den Teilnehmern die Entwicklung einer beruflichen Handlungskompetenz zu fördern.				
10	Der Trainer konzipiert verständliche Teilnehmerunterlagen, die auf den Gebrauch in der Praxis des Ziellands ausgerichtet sind.				



Es liegen Informationen zu den folgenden Aspekten vor:		Ja ✓	Nein ✗	Offen ?	Nicht relevant
III. Nachhaltigkeit und Umsetzung des Trainings					
11	Die Qualifizierung der Trainer ist am Lehrstoff angelehnt.				
12	Der Trainer entwickelt und vereinbart geeignete Transfermaßnahmen für die Zielumsetzung.				
13	Der Trainer beherrscht die Sprache des Ziellandes.				
14	Der Erfahrungshintergrund in Verbindung mit Lehrtätigkeiten im Zielland bzw. im jeweiligen Sprachraum ist bei dem Trainer vorhanden.				
IV. Qualitätskriterien					
15	Eine Evaluierung von Trainings-/Seminareinheiten des eingesetzten Trainers wurde bereits analysiert und entspricht den notwendigen Qualitätsstandards.				
V. Allgemeine Geschäftsbedingungen					
16	Der Trainer hat im Vertrag allgemeine Geschäftsbedingungen festgesetzt, welche für das Unternehmen tragbar sind.				



LEITFRAGE 3: WIE KANN MAN MÖGLICHE KOOPERATIONSPARTNER BEWERTEN?

1. Welche Zertifizierungen gibt es für Weiterbildungseinrichtungen und Trainer in Deutschland?

Auf dem internationalen Bildungsmarkt existieren vielfältige Träger- und Teilnehmerzertifikate, die neben der Ausbildung oder dem Studium mit Schwerpunkt der Erwachsenenbildung ergänzend von den Weiterbildungseinrichtungen oder Ausbildern nach erfolgreicher Durchführung der Bildungsmaßnahme erworben werden können. Allerdings wurde die pädagogische Aus- und Weiterbildung für Trainer durch das Bundesgesetz seit dem Jahr 2009 reguliert und dadurch einheitlich strukturiert. Die folgende Übersicht bildet geeignete anerkannte Zertifizierungen für Dozenten und Lehrkräfte ab, die sich im Bereich Berufsbildungsexport bewegen.

Abbildung 5: Trainerqualifizierung auf drei Ebenen

Einstieg als Trainer

Betriebliche Befähigung durch interne Weiterbildungen über einen Supervisor (siehe ergänzende Informationen unter AZWV)

Ausgebildeter Pädagoge mit anerkannter Zertifizierung

Zertifizierter Pädagoge durch eine Zusatzqualifizierung zum geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen

Geprüfter Berufspädagoge

Ein geprüfter Berufs- bzw. Wirtschaftspädagoge, welcher den Abschluss durch ein Hochschulstudium erlangen kann.

Quelle: Eigene Darstellung



Die Qualifizierung wird durch den DIHK (Deutscher Industrie- und Handelskammertag) gefördert. Ergänzend wird die Qualifizierung zum Trainer durch die IHKs, Bildungsministerien, Weiterbildungsgesellschaften und dem Berufspädagogennetzwerk unterstützt und organisiert. Qualitative Prüfverfahren zur staatlich anerkannten Zertifizierung können über folgenden Anbieter erreicht werden:



Auf nationaler Ebene:

**Anerkennungs- und Zulassungsverordnung
Weiterbildung (AZWV)**

www.azwv.de



Auf nationaler Ebene:

**Bundesverband der Träger beruflicher Bildung
(Bildungsverband) e.V. – BBB (BQM)**

www.bildungsverband.info/bqm.htm



Auf nationaler Ebene:

Gütesiegelverbund Weiterbildung e.V.

www.guetesiegelverbund.de



Auf europäischer Ebene:

European Foundation for Quality Management (EFQM)

www.efqm.org



LEITFRAGE 3: WIE KANN MAN MÖGLICHE KOOPERATIONSPARTNER BEWERTEN?

Die folgende Auswahl bietet einen Überblick über akkreditierte Qualifizierungen von Trainern/Dozenten und Ausbildern:



Ausbildung der Ausbilder über Industrie- und Handelskammern (IHK) und Handwerkskammern (HWK)

www.ausbildung-der-ausbilder.eu



Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern bieten branchenspezifische Fernstudien und Weiterbildungen an

www.ihk.de, www.handwerkskammer.de



Interkulturelle Kompetenz über Xpert – Culture Communication Skills (CCS)

www.xpert-ccs.de

Die „Make or buy“ – Entscheidung

Grundsätzlich kann für die Dienstleistungstätigkeit auf eigene, interne, also dem Unternehmen angestellte Trainer, oder auf externe, durch einen Dienstleister beauftragte Fachkräfte zurückgegriffen werden. Bei der Entscheidungsfindung eines Vorgehens sollten die folgenden Vor- und Nachteile berücksichtigt werden (*Abbildung 6*).



ABBILDUNG 6: „MAKE OR BUY“ ENTSCHEIDUNG - VOR- UND NACHTEILE EINES EXTERNEN TRAINERS



- Die Konzeption und Durchführung des Lehrgangs erfolgt durch qualifiziertes Fachpersonal
- Frischer Input ins Unternehmen durch neue Konzepte und Ideen
- Bessere Verhandlungsposition bei Dienstleistungsträger
- Entlastung des eigenen Personalstamms, Einsparen von Opportunitätskosten
- Planungssicherheit für die Kosten der externen Dozenten
- Flexibilität bei volatiler Auftragslage



- Kennt interne Unternehmensabläufe nur theoretisch
- Hohe Unsicherheit in der qualitativen Durchführung des Lehrauftrages
- Hoher Kommunikationsbedarf zwischen Dozenten und Unternehmen
- Anstieg der Transaktionskosten
- Einschränkungen in der Flexibilität bei kurzfristigen Änderungen
- Loyalität und Vertrauensbasis gegenüber Auftraggeber nicht von Beginn an vorhanden

Quelle: Eigene Darstellung

CHECKLISTE DOLMETSCHER UND ÜBERSETZER

	Es liegen Informationen zu den folgenden Aspekten vor:	Ja ✓	Nein ✗	Offen ?	Nicht relevant
I. Allgemeine Kriterien und Erfahrungshintergrund					
1	Der Dolmetscher/Übersetzer ist ein Muttersprachler.				
2	Die gewünschte Form wird vom Dolmetscher bereitgestellt (Simultan-, Konsekutiv-, oder Flüsterdolmetschen)?				
3	Der Dolmetscher/Übersetzer verfügt über relevante Arbeitserfahrungen.				
4	Die langjährige Berufserfahrung ist durch Referenzen belegt.				
5	Die Kosten für bspw. das Honorar, Unterkunft und Verpflegung während der Leistungserbringung des Dolmetschers/Übersetzers sind bekannt.				
6	Es wurde geprüft mit welchen anderen relevanten Partner/Konkurrenten der Anbieter in derselben Branche vernetzt ist.				
II. Kompetenzen und Qualifikationen					
7	Der Dolmetscher/Übersetzer besitzt einen entsprechenden Abschluss.				
8	Eine Zertifizierung des Dolmetschers/Übersetzers nach DIN/ EN liegt vor.				
9	Die Qualität der Übersetzungsleistung kann durch Arbeitsproben beurteilt werden.				
III. Kapazitäten des Anbieters					
10	Die Bedarfsplanung der benötigten Dolmetschers/Übersetzers wurde kalkuliert.				
11	Die zeitliche Verfügbarkeit des dolmetschenden/übersetzenden Personals ist gesetzlich und formell abgesichert.				



	Es liegen Informationen zu den folgenden Aspekten vor:	Ja ✓	Nein ✗	Offen ?	Nicht relevant
IV. Interkulturelle Kompetenzen					
12	Der Dolmetscher oder Übersetzer kann mit dem Personenkreis der anderen Kultur erfolgreich und angemessen interagieren.				
V. Konkrete Zusammenarbeit: Abwicklung					
13	Der Dolmetscher/Übersetzer ist über die Ziele und Hintergründe des konkreten Projektes im Bildungsexport informiert.				
14	Die Arbeitsaufgaben und das Tätigkeitsfeld des Dolmetschers/Übersetzers sind explizit vertraglich definiert.				
15	Die Verhaltensnormen wurden mit dem Dolmetscher vertraglich festgehalten. Dabei sind insbesondere folgende Punkte enthalten: Neutrales und korrektes Dolmetschen Vermeiden einer sozialen und persönlichen Interaktion mit den Projektpartnern				
16	Arbeitsbezogene Vorschriften wurden vertraglich fixiert. Darunter sind folgende Punkte zu fassen: Erstellen eines fachbezogenen Glossars Schweigepflichtvereinbarung Wettbewerbsverhalten				
17	Die notwendigen personellen Kapazitäten und die Einsatzzeit der Leistungserbringung sind sichergestellt.				



LEITFRAGE 3: WIE KANN MAN MÖGLICHE KOOPERATIONSPARTNER BEWERTEN?

1. Was ist der Unterschied zwischen Dolmetschern und Übersetzern?

Ein Übersetzer übersetzt schriftliche Texte, während ein Dolmetscher das gesprochene Wort überträgt. Das Ergebnis einer Übersetzung ist also ein schriftlich fixierter Text. Zeitpunkt und Dauer der Bearbeitung können vom Übersetzer (mit)bestimmt und das Ergebnis im Nachhinein editiert werden. Auch hat ein Übersetzer im Idealfall genügend Zeit zur Recherche der ihm nicht bekannten Begriffe.

Dolmetschen dagegen erfolgt unmittelbar in einem bestimmten situativen Zusammenhang und ist im Allgemeinen nur zur sofortigen Anhörung in diesem Kontext gedacht. Die Arbeit des Dolmetschers wird stark von der Geschwindigkeit des Redners beeinflusst und kann zu meist nicht mehr nachträglich korrigiert werden. Der Dolmetscher hat kaum Möglichkeiten, während dieser hochkomplexen Tätigkeit Begriffe nachzuschlagen und benötigt daher für seine Arbeit

besondere Fach- und Terminologiekenntnisse, die er sich vor jedem Einsatz aneignen muss.

2. Die verschiedenen Formen des Dolmetschens:

Das **Simultandolmetschen** (nahezu zeitgleiche Übertragung mit Hilfe von moderner Konferenztechnik), bei dem zeitgleich in die Zielsprache übersetzt wird, kommt am häufigsten zum Einsatz. Diese Art des Übersetzens ist besonders geeignet für Großveranstaltungen, bei denen mehrere unterschiedliche Sprachen gesprochen werden. Hierbei befinden sich die Dolmetscher in einer schalldichten Kabine und hören den Redner über Kopfhörer. Da die Dolmetscher innerhalb weniger Sekunden sowohl das Gesprochene verstehen als auch die passende Übersetzung finden müssen, erfordert Simultandolmetschen höchste Konzentration. Um diese Belastung abzuschwächen, arbeiten Dolmetscher oft in Zweier- bis Dreier-teams, die sich alle zwanzig bis dreißig Minuten ablösen.



Konsekutivdolmetschen (zeitversetzte Übertragung einzelner Sinnabschnitte bis zu ca. 10 Minuten) findet bei kleineren Veranstaltungen statt, auf denen nicht mehr als drei unterschiedliche Sprachen gesprochen werden. Bei solchen Veranstaltungen teilt der Redner seinen Vortrag in Themenblöcke ein. Der Dolmetscher macht sich während der Rede Notizen und übersetzt schließlich die Inhalte dieser Themenblöcke. Der größte Vorteil dieser Art des Dolmetschens ist der geringere technische Aufwand gegenüber dem Simultandolmetschen, da beispielsweise keine Kabinen benötigt werden.

Beim **Flüsterdolmetschen** spricht der Dolmetscher zeitgleich entweder seinem Zuhörer direkt ins Ohr oder dolmetscht über eine sogenannte Personenführungsanlage. Der Vorteil besteht in der Mobilität von Dolmetscher und Zuhörer, allerdings entstehen auch Nachteile: So werden andere Teilnehmer und Zuhörer vom Flüsterdolmetschen oft abgelenkt, und auch die akustischen Verhältnisse sind für den Dolmetscher häufig unvorteilhaft.

3. Abschlussformen und Zertifizierungen eines Dolmetschers/Übersetzers

In der Regel kann ein Abschluss als Dolmetscher bzw. Übersetzer in Form eines Hochschulabschlusses oder im Rahmen einer Aus- oder Weiterbildung erlangt werden. Die Ausübung der Berufstätigkeit als beeidigter oder öffentlich bestellter Dolmetscher/Übersetzer ist reglementiert. Die staatliche Prüfung für Übersetzer und Dolmetscher in der Bundesrepublik ist gemäß des Dolmetschergesetzes (DolmG) die Voraussetzung für die öffentliche Bestellung und allgemeine Beeidigung von Übersetzern und Dolmetschern. Ansonsten fällt die Tätigkeit von Übersetzern und Dolmetschern unter die Gewerbe-freiheit und kann ohne besondere Prüfung oder Genehmigung ausgeübt werden.



LEITFRAGE 3: WIE KANN MAN MÖGLICHE KOOPERATIONSPARTNER BEWERTEN?

Dolmetscher ist keine geschützte Berufsbezeichnung und daher kann sich prinzipiell jeder so benennen. Die Sicherheit, dass der verpflichtete Dolmetscher sein Handwerk auch wirklich erlernt hat, besteht nur, wenn er den Abschluss „Diplomdolmetscher“ oder „M.A Konferenzdolmetschen“ besitzt.

Was man beachten sollte: Einen fachbezogenen Glossar erstellen

Insbesondere bei juristischen, medizinischen und sehr technischen Übersetzungsinhalten ist zu empfehlen, intern einen fachbezogenen Glossar zusammenzustellen und dem Dolmetscher/Übersetzer verfügbar zu machen. Auf diesem Weg ist gewährleistet, dass die korrekte Terminologie Verwendung findet.

Erfahrungen aus der Praxis des Berufsbildungsexports zeigen, dass sich interne Schulungen der Dolmetscher als sinnvoll erweisen können, wenn es sich um



schwer zugängliches Fachvokabular handelt. Es kann sein, dass Begriffe im Ziel-land und Deutschland nicht identisch sind. Das gilt es ebenfalls zu identifizieren. Gute Dolmetscher sind ein entscheidendes Qualitätssignal. Wird nicht das entsprechende Fachvokabular verwendet, kann schnell der Eindruck von Unprofessionalität entstehen.

In diesem Zusammenhang sollte man daran denken, wie wertvoll es ist, eine langfristige Beziehung zu einem Dolmetscher/Übersetzer aufzubauen. Es ist davon auszugehen, dass je besser dieser mit einem Projekt und den Zwecken und Anforderungen vertraut ist, die Qualität der Leistung sehr hochwertig ist.

Ein professioneller Übersetzer kann einen Text in vergleichsweise kurzer Zeit in seine Muttersprache übertragen. Um jedoch das Maximum an Qualität, Stil und Überzeugungskraft aus einem herauszuholen, muss dem Übersetzer eine realistische

Frist gesetzt werden. So investieren Unternehmen mitunter mehrere Wochen, um ein ausdrucksstarkes Dokument zu produzieren, aber erwarten von dem Übersetzer, dass er eine ebenso ausdrucksstarke Übersetzung an einem einzigen Tag fertigstellt.

IMPRESSUM

Danksagung:

Dieser Leitfaden ist im Rahmen des Metaprojektes „Berufsbildungsexport durch deutsche Anbieter“ entstanden, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wurde. Der Leitfaden beinhaltet die Überlegung der Autoren.

Herausgeber:

Fraunhofer-Zentrum für Mittel- und Osteuropa (MOEZ)
Städtisches Kaufhaus, Neumarkt 9-19, 04109 Leipzig

Telefon: +49 341 231 039 0

Fax: +49 341 231 039 190

E-Mail: info@moez.fraunhofer.de

Website: www.moez.fraunhofer.de

Redaktion: Prof. Dr. Thorsten Posselt (V.i.S.d.P.), Sandra Dijk
Grafisches Konzept: Albrecht Gäbel (info@albrechtgaebel.de)

Alle Abbildungen, wenn nicht anders angegeben

© 2014, Fraunhofer MOEZ

Das Fraunhofer MOEZ legt großen Wert auf eine ausgewogene Darstellung der geschlechterspezifischen Bezeichnungen. Sollten im Text vereinzelt männliche Bezeichnungen gewählt worden sein, so ist dies aus Gründen der besseren Lesbarkeit geschehen.

Copyright: Fraunhofer MOEZ 2014

**ALLE WEITEREN PUBLIKATIONEN SIND
HIER FÜR DEN DOWNLOAD AUFGELISTET:
[Berufsbildungsexport-meta.de/publications](https://berufsbildungsexport-meta.de/publications)**

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Berufsbildungs-
export



meta
Berufsbildungsexport



DLR