

Marktchancen sichern – Personal international qualifizieren

LEONARDO DA VINCI



Ein Leitfaden zur Durchführung von
beruflichen Auslandsaufenthalten



Inhalt

Vorwort	SEITE 1
Personal international qualifizieren und Marktchancen sichern – Austauscherfahrungen von Betrieben mehrheitlich positiv	SEITE 2
■ Fachbeiträge	
Internationale Kompetenzen systematisch verankern – Aktuelle Entwicklungen in der Bildungspolitik Karin Küßner, Bundesministerium für Bildung und Forschung	SEITE 6
Berufsbildungsgesetz gibt Rechtssicherheit – Auslandsaufenthalte als Teil der betrieblichen Berufsausbildung Johanna Mölls, Bundesinstitut für Berufsbildung	SEITE 8
Regelungen zur Berufsschulpflicht unterstützen Mobilität – Auslandsaufenthalte aus der Sicht der Berufsschule Klaus Illerhaus, Sekretariat der Kultusministerkonferenz	SEITE 10
Fremdsprachenkenntnisse im Wirtschaftsleben – Studien belegen die wachsende Bedeutung Sigrid Dreissus-Meurer, Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung	SEITE 12
■ Serviceteil	
LEONARDO DA VINCI Mobilität – Bedingungen, Zielgruppen und Leistungen	SEITE 14
Ein Beispiel aus der LEONARDO DA VINCI-Praxis – Auslandsaufenthalte als Bestandteil des Personalentwicklungskonzepts	SEITE 19
Der EUROPASS – Auslandsaufenthalte und internationale Kompetenzen transparent dokumentieren	SEITE 20
Auslandsaufenthalte leicht gemacht – So unterstützt Sie die Nationale Agentur	SEITE 22
Checkliste Auslandsaufenthalt – Was Sie wann erledigen sollten	SEITE 24
Mobilität von A–Z: Die wichtigsten Stichworte kurz erklärt	SEITE 27
Weitere Austauschprogramme in der beruflichen Bildung	SEITE 31
Hinweise und wichtige Internet-Adressen	SEITE 32
■ Projektträger kommen zu Wort	
Steinmetzzentrum Königslutter: Internationale Kompetenz in der Marmorbearbeitung	SEITE 21
Transnationale Ausbildung bei der Deutschen Bahn auf Erfolgskurs	SEITE 26

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,



früher bedeutete die große weite Welt noch ein lebensgefährliches Abenteuer – heute sind Erfahrungen im Ausland eine gute Grundlage, mitunter sogar Voraussetzung für eine erfolgreiche berufliche Laufbahn. Die neue Realität einer globalisierten Welt verlangt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens nicht nur bei Bedarf in einer fremden Sprache kommunizieren können, sondern auch die kulturellen Eigenheiten und die besonderen Marktstrukturen der ausländischen Geschäftspartner kennen. Deutschland und die deutsche Wirtschaft brauchen weltoffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Je früher internationale Erfahrungen gesammelt werden, desto besser ist dies sowohl aus Sicht des Einzelnen als auch der Wirtschaft. Dass 2007 so viele Menschen aus Deutschland wie noch nie – immerhin 150.000 – ihre Chancen auf internationalen und zwar vorwiegend europäischen Arbeitsmärkten gesucht haben, ist aus meiner Sicht ein Erfolg und sollte nicht als Hinweis auf die sinkende Attraktivität Deutschlands gewertet werden.

Alle wichtigen Akteure – Staat, Wirtschaft und Gewerkschaften – unterstützen die grenzüberschreitende Mobilität, insbesondere während der Ausbildung. In den vergangenen Jahren hat sich die Zahl der jungen Menschen, die Auslandserfahrung während ihrer Berufsausbildung erwerben, auf circa zwei Prozent eines Ausbildungsjahrgangs verdoppelt. Im Vergleich zu Studierenden ist diese Zahl aber noch viel zu niedrig. Als ein Grund werden fehlende Information und Vorbehalte gegenüber den organisatorischen und finanziellen Anforderungen genannt.

Die vorliegende Broschüre will hier Abhilfe schaffen. Sie stellt die wichtigsten Informationen und Argumente zusammen. Sie richtet sich insbesondere an Personalverantwortliche sowie Ausbilderinnen und Ausbilder in Unternehmen und Betrieben – unabhängig von der Branche oder Größe. Neben allgemeinen praktischen Hinweisen finden Sie gezielt Angaben zu den Mobilitätsprojekten des Programms **LEONARDO DA VINCI**.

LEONARDO DA VINCI ist Teil des europäischen Programms für lebenslanges Lernen (2007–2013) und fördert die grenzüberschreitende Zusammenarbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Bis 2013 werden hierfür von der Europäischen Union 1,725 Milliarden Euro bereitgestellt.

Lassen Sie sich anstecken vom »Virus der Internationalität«. So stärken Sie die Kompetenzen Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und langfristig die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens oder Betriebes.

Klaus Fahle, Leiter der Nationalen Agentur Bildung für Europa



Personal international qualifizieren und Marktchancen sichern

Austauscherfahrungen von Betrieben mehrheitlich positiv

Das Wirtschaftsleben in Deutschland ist in hohem Maße international geprägt. Im Jahr 2007 exportierte Deutschland Güter im Gesamtwert von 969,1 Milliarden Euro und konnte damit erneut seinen Titel als Exportweltmeister verteidigen. Gleichzeitig wurden Waren im Wert von 770,4 Milliarden Euro eingeführt, mehr als je zuvor. Inzwischen hängt jeder vierte deutsche Arbeitsplatz vom Außenhandel ab. Um sich auch in Zukunft im globalen Wettbewerb eine Spitzenposition zu sichern, ist die deutsche Wirtschaft verstärkt auf gut ausgebildetes Personal angewiesen, das über internationale Kompetenzen verfügt.

Ein Auslandsaufenthalt ist die beste Möglichkeit, internationale berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben. Während die junge Akademikergeneration zunehmend Teilabschnitte ihrer Universitätsausbildung in Form von Semestern oder Praktika im Ausland verbringt, sind es bei Personen, die sich in der Berufsausbildung befinden, nur ein bis zwei Prozent. Ihnen fehlt oftmals noch das Bewusstsein für die Notwendigkeit, internationale Erfahrungen zu sammeln. Hinzu kommt, dass durch die stärker strukturierte Form der dualen Ausbildung viele Azubis gar nicht die Möglichkeit eines beruflichen Auslandsaufenthaltes sehen und daher weniger Eigeninitiative zeigen. Hier sind die Unternehmen und Betriebe gefordert. Damit ihnen bei Bedarf entsprechend qualifiziertes Personal zur Verfügung steht, sollten sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt selbst für die internationalen Anforderungen schulen. Als Zeitpunkt bietet sich bereits die »Lehrzeit« an. Die rechtlichen Rahmenbedingungen für berufliche Auslandsaufenthalte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – insbesondere während der Erstausbildung – sind geschaffen.

Auslandsaufenthalte während der Berufsausbildung

Das novellierte Berufsbildungsgesetz von 2005 sieht vor, dass Teile der Ausbildung bis zu einer Dauer von maximal einem Viertel der Ausbildungsdauer im Ausland durchgeführt werden können. Dies sind bei einer dreijährigen Ausbildung bis zu neun Monate. Eine der aktuellen Zielsetzungen des europäischen Förderprogramms **LEONARDO DA VINCI** ist es, insbesondere die Anzahl der längeren Auslandsaufenthalte zu erhöhen. Denn generell gilt, dass mit zunehmender Dauer des Auslandsaufenthaltes umso tiefere Fach- und Marktkenntnisse erworben werden.

Nicht jeder Betrieb kann oder will lange Zeit auf seine Auszubildenden verzichten. **LEONARDO DA VINCI** fördert Auslandspraktika von Auszubildenden ab einer Dauer von drei Wochen. Denn auch kurze Auslandsaufenthalte können effektiv sein, wie die Praxis zeigt. Sogar in nur wenigen Wochen gewinnen junge Auszubildende einen ersten Einblick in andere Arbeitsweisen und Kulturen. Viele profitieren zudem schon nach kurzer Zeit mit einem gesteigerten Selbstbewusstsein von der Erfahrung, sich in einer schwierigen Situation behauptet zu haben. In wenigen Wochen können Fremdsprachenkenntnisse zwar nicht nachhaltig und signifikant verbessert werden, trotzdem berichten Sprachexperten von positiven Effekten: Auslandserfahrene Personen sind in der Regel viel motivierter und haben geringere Hemmschwellen, in der Fremdsprache zu kommunizieren, selbst wenn sie diese nicht perfekt beherrschen.





Arbeitgeber, die Erfahrung mit Auslandsentsendungen haben, berichten, dass eine interessante, zukunftsorientierte Ausbildung im Wettstreit um die besten Lehrstellenbewerber ein nicht zu unterschätzender Pluspunkt ist. Insbesondere kleine Ausbildungsbetriebe gewinnen so an Attraktivität. Das Programm **LEONARDO DA VINCI** berücksichtigt die besonderen Bedürfnisse dieser kleinen Betriebe. Sie können zum einen finanzielle Zuschüsse für eigene Mobilitätsprojekte beantragen und zum anderen ihre Azubis zur Teilnahme an offenen Pool-Projekten ermutigen. Diese werden z. B. von den Kammern organisiert.

Auslandseinsätze als Managementinstrument

Auslandseinsätze sind – unabhängig von der Dauer – ein wichtiges Instrument in der Personalarbeit. Neben der Integration von Auslandsaufenthalten in den betrieblichen Ausbildungsplan können sie auch zur gezielten Personalentwicklung genutzt werden. Junge, vielversprechende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren von Auslandserfahrung nicht nur im Sinne einer allgemeinen Wissens- und Kompetenzerweiterung, sondern können gezielt für neue Aufgaben geschult werden. Arbeitgeber können so im Idealfall ihren Bedarf intern decken, zeitraubende Rekrutierungsverfahren vermeiden und ihre »High Potentials« an den eigenen Betrieb oder das eigene Unternehmen binden.



Wir brauchen mehr Mobilität in Europa: im Beruf und in der Ausbildung. Bildung, Ausbildung und Jobsuche dürfen nicht an Landesgrenzen enden! Unsere Unternehmen benötigen heute Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die nicht nur fachlich hoch qualifiziert sind, sondern sich ebenso durch persönliche und interkulturelle Kompetenzen auszeichnen. Dies ist mehr als die sichere Beherrschung einer Fremdsprache. Es geht um den Umgang mit anderen Kulturen und um Internationalität. Das 2005 novellierte Berufsbildungsgesetz erlaubt es Auszubildenden, bis zu einem Viertel ihrer Ausbildung im Ausland zu absolvieren. Leider wird von dieser Möglichkeit bislang noch zu wenig Gebrauch gemacht.

Ich freue mich, wenn die Jugendlichen in Europa über die Grenzen hinausschauen, um in anderen Ländern praktische Erfahrungen zu sammeln. In der Berufsbildung bietet insbesondere das Programm LEONARDO DA VINCI im Rahmen des EU-Bildungsprogramms für lebenslanges Lernen vielfältige Möglichkeiten eines europäischen Erfahrungsaustauschs. Durch innovative Formen der Zusammenarbeit, z.B. grenzüberschreitende Ausbildungsverbünde und bilaterale Projekte wie grenzüberschreitender Auszubildendenaustausch, erhalten junge Menschen die Gelegenheit, Europa im Rahmen von Bildung und Ausbildung zu erkunden. So können der Mut und die Kreativität, über den nationalen Tellerrand hinaus zu denken und zu handeln, bereits in der Ausbildung eingeübt werden.

Dr. Dieter Hundt
Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände



Eine wichtige Zielgruppe von Auslandsentsendungen sind die Ausbilder und Personalverantwortlichen selbst. Als Folge einer zunehmend stärker ausgerichteten Berufsausbildung müssen Ausbilderinnen und Ausbilder oftmals neue Lerninhalte vermitteln, die sie nicht aus ihrer eigenen Ausbildung kennen. Für sie ist ein individueller Auslandsaufenthalt oder in einer Begleiterrolle daher aus mehreren Gründen sinnvoll. Zum einen erleben sie dabei »hautnah«, welchen Lernsituationen die Auszubildenden im Ausland ausgesetzt sind und können auf fachlicher, aber auch persönlicher Ebene besser darauf eingehen. Zum anderen erlaubt ihnen der Blick über den nationalen Tellerrand, andere Ausbildungssysteme und methodische Ansätze kennenzulernen. Sie erhalten so wichtige Impulse, die im Idealfall zur Verbesserung der hauseigenen oder sogar der deutschen Berufsausbildung führen können.

Vergleichbares gilt für die Gruppe der Personalverantwortlichen, wozu neben den Fachkräften in der Personalabteilung z. B. auch die Mitglieder des Personalrats gehören. Durch persönliche Kenntnis der am Austausch teilnehmenden Betriebe und ihrer Strukturen können sie ihre Personalentwicklungsmaßnahmen gezielter optimieren. Das Programm **LEONARDO DA VINCI** berücksichtigt beide Zielgruppen im Rahmen verschiedener Kurzzeit-Fördermaßnahmen, die eine Dauer von einer bis sechs Wochen haben können.

Auslandsentsendungen unabhängig von Größe und Branche

Für Unternehmen, die Niederlassungen im Ausland unterhalten, erschließt sich der Nutzen von Auslandserfahrung in der Regel von selbst. Regelmäßige grenzüberschreitende Kommunikation ist hier an der Tagesordnung. Für diese Firmen sind auch längere Auslandsaufenthalte ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter meist mit begrenztem Aufwand realisierbar, da Kontakte bereits bestehen und die Strukturen zumindest kompatibel sind.

Im Gegensatz dazu sind für kleinere Unternehmen ohne ausländische Partnerbetriebe die organisatorischen Hürden höher. Aber auch für sie lohnt sich die Mühe. Die Verbesserung des eigenen Images ist nur ein wichtiger Aspekt, der bei der Befragung austauscherfahrener Betriebe ganz oben rangiert. Zusätzlich ergeben sich über die Suche nach einem geeigneten Gastbetrieb möglicherweise Kontakte, die sich zu einer echten Geschäftsbeziehung entwickeln können. Denn nicht nur deutsche Maschinen oder andere industrielle Güter sind international gefragt, auch Handwerk »made in Germany« genießt im Ausland einen ausgezeichneten Ruf.

Finanzielle Unterstützung möglich

Unternehmen und Betriebe, die Auslandsentsendungen durchführen, berichten mehrheitlich von guten Erfahrungen. Fragt man sie, was sie motivieren könnte, den grenzüberschreitenden Austausch zu verstärken, dann rangiert die finanzielle Unterstützung neben mehr Beratung und organisatorischer Unterstützung ganz oben. Das europäische Programm **LEONARDO DA VINCI** ist eines von mehreren Programmen und Initiativen, die hier ansetzen. Die Förderhöhen im Rahmen von **LEONARDO DA VINCI** sind von verschiedenen Faktoren abhängig, wie z. B. den Lebenshaltungskosten im jeweiligen Gastland. Als Richtschnur seien zwei Beispiele genannt: Ein Auszubildender erhält für einen dreiwöchigen Aufenthalt im Vereinigten Königreich ein Stipendium in Höhe von 878 Euro sowie 100 Euro zur Vorbereitung. Ein siebenwöchiger Aufenthalt eines Azubis in Frankreich wird mit 1.563 Euro sowie 100 Euro zur Vorbereitung gefördert. Zusätzlich können Organisationspauschalen gewährt werden. Bei so vielen guten Argumenten gibt es kaum einen Grund, nicht aktiv zu werden. ■



Die zunehmende Internationalisierung der Wirtschaft stellt an das Handwerk neue Anforderungen. Bereits heute pflegt etwa jeder fünfte Handwerksbetrieb Wirtschaftskontakte mit dem Ausland, insbesondere mit EU-Nachbarstaaten.

Dadurch besteht für die Betriebe ein wachsender Bedarf an Fachkräften, die die Fähigkeit besitzen, in einer mehrsprachigen Umgebung zu lernen und zu arbeiten und dabei Kenntnisse über fremde Märkte, Arbeitspraktiken und Mentalitäten zu erwerben. Diese Kompetenzen lassen sich am besten im Rahmen von Auslandsaufenthalten aneignen. Die Förderung von Auslandsaufenthalten junger Menschen zum Zwecke der Ausbildung sollte für die Ausbilder und Personalverantwortlichen im Handwerk deshalb eine hohe Priorität haben.

Europäische Initiativen wie der EUROPASS, das reformierte Berufsbildungsgesetz in Deutschland sowie bilaterale Austauschprogramme schaffen die Voraussetzungen für die Förderung von Mobilität in der Ausbildung. Die Handwerksorganisationen haben sich zum Ziel gesetzt, einen Beitrag zur Internationalisierung der Berufsbildung im Handwerk zu leisten und bieten den Betrieben bei der Organisation von Auslandsaufenthalten ihre Unterstützung an.

Ich möchte die Handwerksbetriebe ausdrücklich dazu ermuntern, ihre Lehrlinge und jungen Gesellen zu einem Lern- oder Arbeitsaufenthalt im Ausland zu motivieren und zu unterstützen. Dies ist auch für Sie eine Investition in die Zukunft.

Otto Kentzler
Präsident des Zentralverbandes
des Deutschen Handwerks

Internationale Kompetenzen systematisch verankern

Aktuelle Entwicklungen in der Bildungspolitik

Karin Küßner

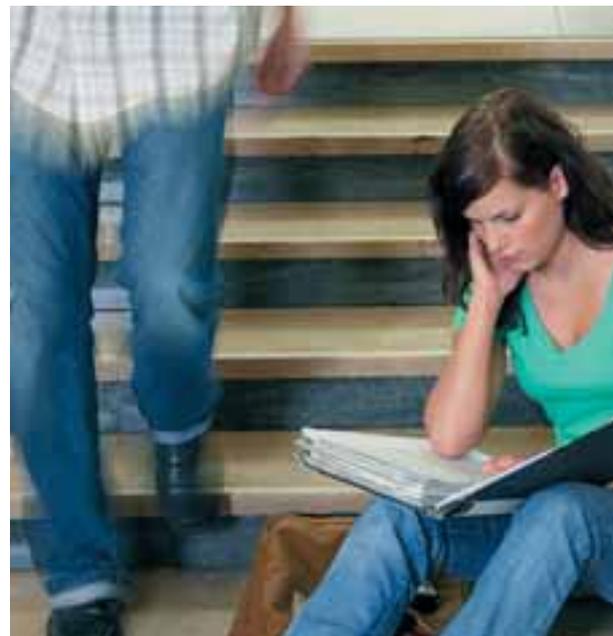
Bundesministerium für
Bildung und Forschung (BMBF)

Um die »europäische Öffnung« der beruflichen Bildung aktiv weiterzuentwickeln, hat der von Bundesministerin Schavan im April 2006 initiierte Innovationskreis Berufliche Bildung (IKBB) in seinen zehn Leitlinien [1] empfohlen, bei Neuordnungsverfahren für staatlich anerkannte Aus- und Fortbildungsberufe verstärkt internationale Anforderungen einzubeziehen und hierzu einen entsprechenden Prüfkatalog und Leitfaden zu erarbeiten. Ziel ist es, systematisch zu prüfen, in welchem Umfang und welcher Tiefe international ausgerichtete Lernzielformulierungen in Verordnungen verankert werden sollen. Zudem soll die Attraktivität dualer Aus- und Fortbildungsberufe – wo sinnvoll – durch europäisch/international ausgerichtete Zusatzqualifikationen, die während oder im Anschluss an die Erstausbildung erworben werden können, erhöht werden. Auch der Ausbau grenzüberschreitender gemeinsamer Abschlussprüfungen auf Basis der Erfahrungen mit bestehenden Modellen soll gestärkt werden.

Nicht nur für global agierende und multinationale Großunternehmen sowie Unternehmen in Grenzregionen gewinnen internationale Kompetenzen bei der Qualifizierung von Fachkräften zunehmend an Bedeutung. Auch kleinere und mittlere Unternehmen sind mit besonderen Herausforderungen durch wachsende internationale wirtschaftliche Verflechtungen konfrontiert.

[1]

Die Ergebnisse sind detailliert in einer Broschüre dargestellt, die im Internet heruntergeladen werden kann:
www.bmbf.de/pub/IKBB-Broschuere-10_Leitlinien.pdf



International ausgerichtete Kompetenzen sollten daher bereits im Rahmen der beruflichen Erstausbildung verankert und vermittelt werden. So sind die Nutzung elektronischer Informations- und Kommunikationsmedien sowie technischer Unterlagen auch in einer Fremdsprache, der Kontakt mit internationalen Kundinnen und Kunden oder die Zusammenarbeit in multikulturellen Teams sowie die Anwendung branchenbezogener Fachkenntnisse über internationale ökonomische, rechtliche und kulturspezifische Gegebenheiten in vielen Berufen bereits zur alltäglichen Praxis geworden.

Für den Begriff »internationale Kompetenzen« gibt es keine allgemein verbindliche, einheitliche Definition. Dieser umfasst neben Fremdsprachenkenntnissen und interkulturellen Kompetenzen auch berufs- und kulturspezifische Fachkenntnisse sowie soziale und kommunikative Fähigkeiten, die den Einzelnen befähigen, auf der Grundlage bestimmter Haltungen und Einstellungen sowie besonderer Handlungs- und Reflexionsfähigkeiten in interkulturellen Situationen effektiv und angemessen zu interagieren. Dies setzt umfassende Kenntnisse der eigenen wie anderer Kulturen voraus.

International ausgerichtete Kompetenzen sind in Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen bislang vor allem in einschlägigen Berufsbildern, wie z. B. in den Bereichen Groß- und Außenhandel, Tourismus, Verkehr und Logistik oder Gastronomie verankert. Aber auch in zahlreichen anderen kaufmännischen, gewerblich-technischen und handwerklichen Ausbildungs-



berufen sind hinsichtlich berufsspezifischer und berufsübergreifender Lernziele bereits Ansatzpunkte für Unternehmen und Berufsschule gegeben, auch verstärkt internationale Kompetenzen zu vermitteln. Diese Ansätze gilt es auf ordnungspolitischer Ebene weiterzuentwickeln und durch gute Praxisbeispiele in die »Breite der betrieblichen Praxis« zu tragen. Die Nutzung und Förderung der interkulturellen Kompetenzen von Auszubildenden mit Migrationshintergrund kann hier besondere Qualifikationspotenziale eröffnen.

Mit dem 2005 novellierten Berufsbildungsgesetz haben Auszubildende die Möglichkeit, bis zu einem Viertel der Ausbildungsdauer im Ausland zu absolvieren. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung verfolgt das Ziel, Auslandsqualifizierungen bis 2015 zu verdoppeln. Die Anzahl längerfristiger Austauschmaßnahmen bis zu drei Monaten soll jährlich auf 5.000 gesteigert werden. Auch die Etablierung nachhaltiger grenzübergreifender Verbundnetzwerke wird gefördert. Der **EUROPASS** unterstützt dabei die Anerkennung der im In- und Ausland erworbenen Qualifikationen. ■



Europa ohne Binnengrenzen steht im Wettbewerb einer globalen Wirtschaft und sieht sich mit wandelnden Bedürfnissen einer alternden Gesellschaft und einem dynamischen Arbeitsmarkt konfrontiert. In diesem Kontext hat die Förderung der Mobilität von Arbeitnehmern viele vorteilhafte Facetten für Unternehmen.

Zunächst hat Mobilität ein positives Image, weil sie eine der wichtigsten Errungenschaften der Europäischen Union ist. Mobilität bildet die Persönlichkeit weiter, weil mobile Arbeitskräfte die Herausforderungen einer neuen Kultur, Sprache und Arbeitsumgebung bewältigt haben.

Mobilität trägt dazu bei, dass Arbeitskräfte sprachlich und interkulturell immer internationaler ausgerichtete Unternehmensaktivitäten unterstützen können. Mobilität fördert den Aufbau eines europäischen Arbeitsmarktes und hilft, Arbeitskräfteengpässe zu überwinden.

Die Entwicklung und Erschließung eines international qualifizierten Arbeitskräftepotenzials ist zukünftig unabdingbar. Als Leiter einer großen öffentlichen Arbeitsverwaltung weiß ich, dass Mobilität in Unternehmen bessere Arbeitsplätze schafft, die dadurch an Attraktivität für die eigenen Arbeitskräfte gewinnen und die Unternehmen für neue Arbeitskräfte interessant machen. Denn gerade kürzere Phasen im Ausland – im Sinne einer »Multi-Mobilität« – erzielen eine positive Wirkung; denn kurze Mobilitätszeiträume helfen bei der Verwirklichung spezifischer Karrierebedürfnisse. Das ist nicht nur für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vorteilhaft, sondern vor allem auch für Unternehmen.

Ich wünsche dem Programm LEONARDO DA VINCI, das von der Bundesagentur für Arbeit sehr unterstützt wird, weiterhin vollen Erfolg.

Frank-J. Weise

Frank-J. Weise
Vorstandsvorsitzender der
Bundesagentur für Arbeit

Berufsbildungsgesetz gibt Rechtssicherheit

Auslandsaufenthalte als Teil der betrieblichen Berufsausbildung

Johanna Mölls
Bundesinstitut für
Berufsbildung (BIBB)

Nach der gesetzlichen Regelung war ein Auslandsaufenthalt während der Berufsausbildung im dualen System schon immer möglich, wenngleich nicht explizit im Berufsbildungsgesetz erwähnt. Über das EU-Programm **LEONARDO DA VINCI** werden Auslandsaufenthalte von Auszubildenden bereits seit 1995 gefördert, seit dem Jahr 2000 durch die Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Umstand, dass eine gesetzliche Regelung fehlte, führte aber in der Praxis teilweise zu Unsicherheit und Akzeptanzschwierigkeiten bezüglich der Zulässigkeit, insbesondere was die Dauer des Ausbildungsabschnitts im Ausland betraf.

Der Bundestag hat mit dem Berufsbildungsreformgesetz vom 23. 03. 2005 (BGBl. I S. 931) die Voraussetzungen für die Förderung von Auslandsaufenthalten durch eine verbindliche Regelung über die Anerkennung und Anrechnung verbessert und damit Rechtssicherheit geschaffen (§ 2 Abs. 3 Berufsbildungsgesetz 2005). Der Auslandsaufenthalt wird als Teil der Berufsausbildung gewertet, soweit er dem Ausbildungsziel dient. Dies wird man immer dann annehmen, wenn sich die Ausbildungsinhalte im In- und Ausland entsprechen, Fremdsprachenkenntnisse oder andere Kompetenzen erworben oder verbessert werden können. Zusätzliche Vereinbarungen zur Anrechnung sind unter diesen Voraussetzungen nicht erforderlich. Es bedarf lediglich der Vereinbarung zwischen Ausbildungsbetrieb und Auszubildender oder Auszubildendem.



Um die Ausbildungsabschnitte im In- und Ausland in einem angemessenen Verhältnis zu belassen, ist die zulässige Höchstdauer für den Auslandsaufenthalt auf ein Viertel der regulären Ausbildungsdauer beschränkt.

Die zuständige Stelle überwacht und fördert auch den Ausbildungsabschnitt im Ausland (§ 76 Abs. 3 Berufsbildungsgesetz 2005). Mit wachsender Dauer des Auslandsaufenthalts steigen die Anforderungen an die Kontrolle bei durchgängiger Flexibilität bezüglich der Überwachungsmöglichkeiten. Für den bei einem Auslandsaufenthalt von über vier Wochen abzustimmenden »Plan« ist es ausreichend, wenn der entsendende Betrieb den Vertrag mit dem aufnehmenden Betrieb vorlegt, wie er im Rahmen einer Förderung durch **LEONARDO DA VINCI** vorgesehen ist.

Während des Auslandsaufenthalts besteht das Ausbildungsverhältnis zwischen Betrieb und Auszubildender oder Auszubildendem weiter. Es gelten für beide Seiten dieselben Rechte und Pflichten wie bei der Ausbildung im inländischen Betrieb. Dies bedeutet u. a., dass der Ausbildungsbetrieb weiterhin zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet ist. Der Betrieb kann allerdings mit seinem ausländischen Partnerbetrieb abweichende Regelungen einer Erstattung oder die Aufnahme einer Auszubildenden oder eines Auszubildenden im Austausch vereinbaren, um die zusätzlichen Kosten gering zu halten.



Die Auszubildenden sind für die Dauer des Auslandsaufenthalts auch in sozialversicherungsrechtlicher oder steuerrechtlicher Sicht keinen anderen Regelungen als während der heimischen Ausbildung unterworfen.

Ungeachtet der Neuregelung von §§ 2 Abs. 3 und 76 Abs. 3 Berufsbildungsgesetz 2005 besteht weiterhin die Möglichkeit, einen Auslandsaufenthalt mit einer Beurlaubung oder Freistellung der Auszubildenden oder des Auszubildenden zu realisieren. ■



Die Grenzen zwischen den Staaten Europas sind fast alle offen. Innerhalb der EU kann man beinahe überall ohne Pass reisen. Doch Mobilität bedeutet mehr als Reisefreiheit. Echte Mobilität bedeutet, dass Menschen in allen Lebensabschnitten in einem anderen Land arbeiten und leben können, dass die Möglichkeit der Kooperation von Unternehmen und Bildungseinrichtungen besteht und junge Menschen ihren Berufsweg interkulturell ausrichten können. Und es werden Chancen eröffnet, voneinander und miteinander zu lernen.

In der Praxis ist das trotz aller Bemühungen aber meist gar nicht so einfach. In Zeiten der Globalisierung sind interkulturelles Wissen, Fremdsprachenkenntnisse und Auslandserfahrung Schlüsselqualifikationen geworden. Diese sich anzueignen, damit sollte man schon in der Ausbildung anfangen. Die Ausbildung muss zunehmend international ausgerichtet werden.

Mit dem novellierten Berufsbildungsgesetz öffnen sich hierfür neue Möglichkeiten. Auszubildende können bis zu einem Viertel der Ausbildungszeit im Ausland absolvieren. Das begrüßen die Gewerkschaften sehr. Für Deutschland spielt die berufliche Bildung eine zentrale Rolle, um den Fachkräftebedarf zu decken und damit auch die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft zu sichern. Wir müssen deshalb unsere Anstrengungen in der Aus- und Weiterbildung verstärken.

Mit dem Programm LEONARDO DA VINCI stellt die Europäische Union eine Unterstützungsstruktur für Mobilität in Ausbildung und Beruf bereit, die im Interesse der jungen Menschen extensiv angewendet werden muss. Wir wünschen diesem Programm einen wirkungsvollen Einsatz in Deutschland.

Ingrid Sehrbrock
Stellvertretende Vorsitzende des
Deutschen Gewerkschaftsbundes

Regelungen zur Berufsschulpflicht unterstützen Mobilität

Auslandsaufenthalte aus der Sicht der Berufsschule



Klaus Illerhaus

Sekretariat der
Kultusministerkonferenz (KMK)

Der Erwerb von interkultureller Kompetenz und von fremdsprachlicher Kommunikationsfähigkeit ist in einer auf Europäisierung und Globalisierung ausgerichteten Wirtschaft kein Privileg derjenigen, die ihre Beschäftigungschancen über Deutschland hinaus sichern wollen. Auch bei vielen Arbeitsplätzen im Inland werden an die Beschäftigten derartige Qualifikationsanforderungen gestellt. Um bereits während der Ausbildung die Bereitschaft für diese auf das Ausland gerichteten Kompetenzen zu wecken, ihre Ausprägung zu fördern und nachhaltig verfügbar zu halten, sind Auslandsaufenthalte durch nichts zu ersetzen. Eine Vielzahl von bilateralen Kooperationen und natürlich insbesondere die europäischen Mobilitätsprogramme haben dazu beigetragen, hierzu den finanziellen und organisatorischen Rahmen zu bieten. Mit der Einbindung in den **EURO-PASS** sind die im Ausland erworbenen Kompetenzen auch qualitätssichernd dokumentiert.

Zur Förderung der Auslandsaufenthalte haben sich die Länder in der Kultusministerkonferenz Ende der 90er Jahre darauf verständigt, ihre Teilnahmebedingungen für Berufsschüler und Berufsschülerinnen zu vereinheitlichen. Gemeinsam mit dem Bund haben sie eine Vereinbarung über Rahmenbedingungen [1] getroffen, die sicherstellen sollen, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Austauschmaßnahmen keine Nachteile

bezüglich des ausbildungsrelevanten Berufsschulstoffs erleiden. Danach kann für den Zeitraum von bis zu drei Wochen vom Teilzeitunterricht der Berufsschule beurlaubt/freigestellt werden. Da der Teilzeitunterricht im Allgemeinen an zwei Tagen die Woche in der Berufsschule stattfindet, erfolgt die Freistellung folglich für einen Zeitraum von etwa sechs Berufsschultagen. Findet der Unterricht im Block statt, ist diese Regelung entsprechend anzuwenden. Eine darüber hinausgehende Beurlaubung/Freistellung bis zu einer Höchstdauer von neun Monaten kann dann erfolgen, wenn

- Berufsschule, Ausbildungsbetrieb und zuständige Stelle (üblicherweise handelt es sich bei den »zuständigen Stellen« um die Kammern) gemeinsam festgestellt haben, dass die vorübergehend in das Ausland verlagerte Ausbildung überwiegend den inhaltlichen Anforderungen der Ausbildung entspricht und
- sichergestellt ist, dass die im Ausland verbrachten Ausbildungsabschnitte durch die zuständige Stelle auf die Berufsausbildung angerechnet werden.

Während sich bei den langfristigen Auslandsaufenthalten die inhaltlichen Anforderungen auch auf den Berufsschulstoff beziehen, sind die kurzfristigen Aufenthalte sowohl auf betrieblicher als auch auf schulischer Seite weniger inhaltlich reglementiert. Für diese Fälle wird von der Ländersseite davon ausgegangen, dass vor Ort Lösungen entwickelt werden, die die Vermittlung der Ausbildungsinhalte beider Lernorte sichern.

[1]

Bund-Länder-Vereinbarung
„Teilnahme von Berufsschülern/
Berufsschülerinnen an
Austauschmaßnahmen mit
dem Ausland«;
Beschluss der Kultusminister-
konferenz vom 08. 06. 1999



In Anbetracht der Bedeutung der Abschlussprüfung und des Erwerbs möglicher weiterer schulischer Berechtigungen am Ende der Ausbildung wird in der Vereinbarung Zurückhaltung bei der Durchführung der Auslandsaufenthalte im letzten Ausbildungsjahr empfohlen. Die Austausch Erfahrungen der verschiedenen Programmträger zeigen, dass darüber hinaus auch neue Formen der Abschlussprüfung das Zeitfenster für den Austausch weiter einschränken. Es gilt deshalb dafür Sorge zu tragen, die Optionen der Internationalisierung in der Berufsausbildung, die das neue Berufsbildungsgesetz geschaffen hat, nicht durch Regelungen und Verfahrensweisen an anderer Stelle zu beschneiden. ■

Gesetz zur Reform der beruflichen Bildung (Berufsbildungsreformgesetz – BerBiRefG)

vom 23. 03. 2005

§ 2 Lernorte der Berufsbildung

(3) Teile der Berufsausbildung können im Ausland durchgeführt werden, wenn dies dem Ausbildungsziel dient. Ihre Gesamtdauer soll ein Viertel der in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer nicht überschreiten.

Bundesgesetzblatt Jahrgang 2005 Teil I Nr. 20
vom 31. 03. 2005

Bund-Länder-Vereinbarung Teilnahme von Berufsschülern/ Berufsschülerinnen an Austauschmaßnahmen mit dem Ausland

Beschluss der Kultusministerkonferenz
vom 08. 06. 1999

Auslandsaufenthalte, zum Beispiel im Rahmen von Austauschmaßnahmen, stellen eine besondere Möglichkeit zur Vermittlung und Vertiefung fremdsprachlicher Kenntnisse sowie beruflicher und kultureller Erfahrungen dar.

Unter Berücksichtigung der besonderen Gegebenheiten in der dualen Berufsausbildung wird für die Teilnahme von Berufsschülern/Berufsschülerinnen an Austauschmaßnahmen mit dem Ausland folgendes vereinbart:

- a) Berufsschüler/Berufsschülerinnen können für die Teilnahme an Austauschmaßnahmen (z. B. im Rahmen des Schüleraustausches oder von bilateralen oder EU-Austauschprogrammen) für einen Zeitraum von bis zu drei Wochen vom Teilzeitunterricht oder einen entsprechenden Zeitraum vom Blockunterricht beurlaubt/freigestellt werden.
- b) Eine darüber hinausgehende Beurlaubung/Freistellung bis zur Höchstdauer von neun Monaten kann dann erfolgen, wenn
 - Berufsschule, Betrieb und zuständige Stelle gemeinsam festgestellt haben, dass die vorübergehend in das Ausland verlagerte Ausbildung überwiegend den inhaltlichen Anforderungen der Ausbildung entspricht und
 - sichergestellt ist, dass die im Ausland verbrachten Ausbildungsabschnitte durch die zuständige Stelle auf die Berufsausbildung angerechnet werden.

Bei einer Entscheidung über eine Beurlaubung im letzten Jahr der Ausbildung sollte der bevorstehende Berufsabschluss und der mit dem Abschluss der Berufsschule mögliche Erwerb weiterer schulischer Berechtigungen berücksichtigt werden.

Fremdsprachenkenntnisse im Wirtschaftsleben

Studien belegen die wachsende Bedeutung

Sigrid Dreissus-Meurer

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

Dass Fremdsprachenkenntnisse in einer globalisierten Welt zunehmend wichtig sind, werden die meisten Menschen vom Gefühl her spontan bestätigen. Wenn es in Unternehmen und Betrieben darum geht, Ressourcen für ein gezieltes Fremdsprachenmanagement zur Verfügung zu stellen, dann sind allerdings harte Fakten gefragt. Aktuelle Studien legen jetzt konkrete Zahlen zur Bedeutung vor und belegen, dass sich Investitionen in die Fremdsprachenkompetenz für Unternehmen und Betriebe auszahlen.

Die 2006 vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA) durchgeführte Befragung unter 20.000 repräsentativ ausgewählten Erwerbstätigen in Deutschland bestätigt die hohe Bedeutung von Fremdsprachenkenntnissen in der Arbeitswelt. [1] Es wurde konkret nach der Fremdsprachennutzung im Berufsalltag gefragt. Demnach benötigte 2006 im Schnitt jeder dritte Erwerbstätige in Deutschland Grundkenntnisse in mindestens einer Fremdsprache, jeder sechste (16 Prozent) sogar Fachkenntnisse. Bei einer ähnlichen Befragung 1998/99 sagten lediglich 10 Prozent der Erwerbstätigen, dass sie Fremdsprachenkenntnisse benötigen, die über Grundkenntnisse hinausgehen. Auch wenn wegen der unterschiedlichen Kategorien (»Fachkenntnisse«, »mehr als Grundkenntnisse«) kein direkter Vergleich möglich ist, weist der Trend doch auf eine deutliche Zunahme in quantitativer Hinsicht. Je höher das Anforderungsniveau eines Arbeits-

platzes, desto höher fiel laut Erkenntnissen der aktuellen BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung die Fremdsprachennutzung aus. Aber selbst auf Arbeitsplätzen, die keine akademische, sondern »nur« eine Berufsausbildung erfordern, werden zu 12 Prozent Fach- und zu 35 Prozent Grundkenntnisse verlangt. Einige Berufsfelder fallen hier mit besonders hohen Zahlen auf. Dazu gehören Dienstleistungskaufleute, wie z. B. Verkehrs- und Werbefachleute, Groß- und Einzelkaufleute sowie Hotel- und Gaststättenberufe.

Englisch ist die in der Erwerbstätigkeit am häufigsten geforderte Fremdsprache (93 Prozent). Dies verwundert nicht, wenn man bedenkt, dass Englisch in multinationalen Firmen oft Unternehmenssprache ist. Beachtenswert ist, dass jeder dritte Erwerbstätige, der am Arbeitsplatz Fremdsprachen benötigt, Sprachen außer Englisch nutzt. Neben Französisch sind dies vor allem Russisch, Türkisch, Spanisch, Italienisch und Polnisch.

Die Bedeutung von anderen Fremdsprachen neben Englisch bestätigt eine zweite, von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebene Studie zum Thema »Auswirkungen mangelnder Fremdsprachenkenntnisse in Unternehmen auf die europäische Wirtschaft« (ELAN, 2006 [2]). Die Studie wurde vom CILT (National Centre for Languages, UK) durchgeführt. Die Ergebnisse basieren auf der Sichtung früherer Studien, der Befragung von fast 2.000 exportorientierten KMU in 29 europäischen Staaten (EU, EWR- und Kandidatenländer) und 30 multinationalen Unternehmen sowie der Einschätzung von einflussreichen Personen aus nationalen Wirtschafts-, Bildungs- und Politikkreisen.

[1]

Detaillierte Informationen zu Konzept, Methodik und den Ergebnissen der BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2006 stehen unter www.bibb.de/arbeit-im-wandel zur Verfügung.

[2]

Das vollständige Studienergebnis kann im Internet unter http://ec.europa.eu/education/policies/lang/key/studies_en.html heruntergeladen werden.





Das wichtigste Ergebnis der ELAN-Studie für die europäische Wirtschaft ist, dass ein erkennbarer Zusammenhang zwischen Fremdsprachenkenntnissen und Exporterfolgen besteht. So gehen den Unternehmen infolge mangelnder Fremdsprachenkenntnisse ihres Personals zahlreiche Aufträge verloren. Die Förderung der Mehrsprachigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern leistet folglich für die Unternehmen einen bedeutenden Beitrag zum Erhalt und Verbesserung ihrer Wettbewerbsfähigkeit. Einzelmaßnahmen, wie Sprachkurse, sind dabei ein Anfang. Effektiver scheint es, ein eigenes Fremdsprachenmanagement zu entwickeln und dies gezielt zur Optimierung der Wirtschaftsleistung zu nutzen.

Eine weitere Erkenntnis der europaweiten Studie ist, dass der Bedarf an Fremdsprachenkenntnissen am Arbeitsplatz als weiter steigend eingeschätzt wird. In 13 der 29 Länder glaubten mindestens 50 Prozent der Befragten, dass sie in den nächsten drei Jahren zusätzliche Fremdsprachenkenntnisse benötigen werden. Es erscheint daher sowohl für Unternehmen und Betriebe als auch für die Erwerbstätigen selbst zunehmend sinnvoll, vorausschauend entsprechende Qualifikationsmöglichkeiten anzubieten beziehungsweise zu nutzen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind hier gemeinsam gefordert. ■



Für junge Fachkräfte ist es heute zunehmend selbstverständlich, dass sie sich in der internationalen Wirtschaftswelt erfolgreich bewegen. Profunde Kenntnisse wichtiger Fremdsprachen und anderer Kulturen sind dabei das A und O. Was liegt da näher, als den Jugendlichen schon während ihrer Ausbildung das notwendige Rüstzeug an die Hand zu geben?

Einige Wochen oder Monate Praxiserfahrung im Ausland können den Erwerb einer Fremdsprache deutlich beschleunigen. Darüber hinaus lernen die Jugendlichen, mit Menschen aus anderen Kulturkreisen umzugehen, und sammeln aus erster Hand Wissen über nationale Traditionen bei der Betriebsorganisation – zusätzlich zu den erforderlichen Markt- und Produktkenntnissen.

Mit Blick auf die fortschreitende Internationalisierung der Wirtschaft kann ich die Unternehmen nur ermutigen, Auslandsaufenthalte als festen Bestandteil der Lehre einzuplanen. Das gilt vor allem für Betriebe, die bereits im Ausland aktiv sind oder die ihr Auslandsgeschäft ausbauen wollen. Es lohnt sich ohne Zweifel auch in den Ausbildungsberufen, in denen Kontakte mit ausländischen Kunden die Regel sind. Langfristig sollte unser Ziel sein, einen Auslandsaufenthalt während der Ausbildung nicht mehr als Ausnahme zu betrachten.

Ludwig Georg Braun
Präsident des
Deutschen Industrie- und Handelskammertages

LEONARDO DA VINCI Mobilität

Bedingungen, Zielgruppen und Leistungen

Im Programm für lebenslanges Lernen unterstützt **LEONARDO DA VINCI** organisierte Lernaufenthalte im europäischen Ausland. Diese Mobilitätsprojekte sind in ihrer Gestaltung flexibel, die Inhalte können dem Bedarf der Organisatoren entsprechend gestaltet werden. Sofern sie im Rahmen der Ausbildung stattfinden, handelt es sich um anerkannte Bestandteile der Ausbildung, teilweise sogar um gesamte Ausbildungsabschnitte. Sie können eine maximale Laufzeit von zwei Jahren haben und einzelne oder mehrere Praktika, Ausbildungsabschnitte oder Weiterbildungsmaßnahmen im Ausland umfassen. Im Rahmen eines Projekts können mehrere Gruppen von Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit unterschiedlicher Dauer und Zielländern entsandt werden.

Als Organisatoren kommen Einrichtungen infrage, die mit beruflicher Bildung zu tun haben, also Unternehmen, berufsbildende Schulen oder auch Kammern. Neben der Entsendeeinrichtung in Deutschland muss jedes Projekt mindestens einen Partner aus einem der anderen 30 teilnehmenden Länder haben. Am Programm nehmen derzeit teil: Die EU-Staaten, die EWR-Staaten Norwegen, Island und Liechtenstein sowie die Türkei. Weitere Länder, z. B. die Schweiz oder Kroatien, können im Laufe des Programms hinzukommen.

Für wen kann ein Mobilitätsprojekt beantragt werden?

Mobilitätsprojekte stehen einem breiten Teilnehmerkreis offen. Gefördert werden:

- **Auszubildende und Berufsschüler/-innen**, die sich in einer anerkannten Berufsausbildung befinden. Die Mindestdauer der Auslandsaufenthalte beträgt in diesem Fall drei Wochen, die Höchstdauer neun Monate.
- **Lernende, die eine Ausbildung (inkl. Hochschulausbildung) abgeschlossen haben oder über vergleichbare Berufserfahrung verfügen**. Die Mindestdauer der Auslandsaufenthalte beträgt hier drei Wochen, die Höchstdauer sechs Monate.
- **Fachkräfte in der Berufsbildung**, die sich im Ausland weiterbilden oder an einem fachlichen Austausch teilnehmen wollen. Die Mindestdauer der Auslandsaufenthalte für diese Zielgruppe beträgt eine Woche, die Höchstdauer sechs Wochen.

In der Regel werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von den Projektorganisatoren, also den Antragstellern, benannt. Meist besteht eine direkte Verbindung, wie zwischen Betrieb und Auszubildenden, aber es gibt auch offene Projekte, die sogenannten »Pool-Projekte«. Hier können sich interessierte Einzelpersonen, die die Bedingungen erfüllen, bei der durchführenden Organisation direkt um eine Teilnahme bewerben.

Woraus besteht die Förderung?

Es wird ein finanzieller Zuschuss zu den Kosten für den Aufenthalt, die Fahrt, die sprachliche und interkulturelle Vorbereitung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie die Organisation des Projekts gewährt. Die Förderhöhe ist abhängig vom Land und der Dauer des Auslandsaufenthaltes und orientiert sich an den Lebenshaltungskosten. Alle Zuschüsse werden als Pauschalen gezahlt, d. h. es müssen keine Einzelnachweise über die Verwendung der Mittel erbracht werden. Dies bedeutet einen geringen Verwaltungsaufwand für Antragsteller.

Zehn Gründe, warum Sie jetzt einen Mobilitätsantrag stellen sollten

1. Der Verwaltungsaufwand ist auf das Notwendige beschränkt. Alle Zuschüsse werden pauschal vergeben, d. h. es müssen keine Einzelnachweise über die Verwendung der Mittel erbracht werden.
2. Die finanzielle Ausstattung des Programms **LEONARDO DA VINCI** Mobilität hat sich im Vergleich zu den Vorjahren deutlich verbessert. Im Jahr 2008 stehen rund 19 Millionen Euro für Mobilitätsprojekte zur Verfügung. Jede Person wird mit durchschnittlich mehr als 1.800 Euro gefördert.
3. Eine Begleitung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern durch Ausbilder/-innen oder Fachkräfte in der beruflichen Bildung wird über die erhöhte Verwaltungspauschale finanziert und muss nicht separat beantragt werden.
4. Projekte mit längerer Dauer werden stärker gefördert als in der Vergangenheit. Sie ermöglichen einen umfassenderen Kompetenzerwerb als kürzere und haben daher eine besondere Qualität.
5. Zur Vorbereitung des Mobilitätsprojekts kann ein vorbereitender Besuch bei der Partnerorganisation im Ausland gefördert werden.
6. Kleine Projekte bis zu drei Teilnehmerinnen und Teilnehmern können bei erstmaliger Antragstellung außerhalb der jährlichen Antragsfrist beantragt werden.
7. Eine Zertifizierung ermöglicht es Projektträgern voraussichtlich ab 2009, Gelder für Mobilitätsprojekte in einem vereinfachten Verfahren zu beantragen.
8. Ein differenziertes Angebot an Projekttypen und große Flexibilität während der Vertragslaufzeit ermöglichen maßgeschneiderte Projekte.
9. Pool-Projekte ermöglichen einzelnen Auszubildenden oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine individuelle Teilnahme am Programm.
10. Die Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) berät und unterstützt Sie in allen Fragen der Antragstellung und Projektdurchführung.

Wie sieht die Antragstellung aus?

Interessierte Organisationen stellen für die **LEONARDO DA VINCI**-Mobilitätsprojekte einen Antrag bei der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB). Das Antragsformular und andere wichtige Informationen zum Entscheidungsverfahren stehen auf der Website der NA beim BIBB zur Verfügung: www.na-bibb.de (zur Online-Antragstellung siehe S. 18).

Welche Beteiligungsmöglichkeiten haben Unternehmen und Berufsbildungseinrichtungen?

Für Auslandsqualifizierungen in der beruflichen Ausbildung steht im Rahmen von **LEONARDO DA VINCI** ein Instrumentarium zur Verfügung, das die unterschiedlichsten Bedarfe in Unternehmen und Einrichtungen der beruflichen Bildung abdeckt. Dies wird durch das Angebot verschiedener Projekttypen gewährleistet, die auf die jeweilige Aus- oder Weiterbildungssituation zugeschnitten sind.

Kleine Projekte Als Einstieg in eine europäische Öffnung der Ausbildung können ausbildende Betriebe und Einrichtungen, die erstmalig ein Projekt durchführen wollen, sogenannte **Kleine Projekte** für maximal drei Auszubildende oder Ausbilder/-innen bzw. das Berufsbildungspersonal nutzen. **Kleine Projekte** sind nicht an die europäische Antragsfrist gebunden und können fortlaufend und mit reduziertem Aufwand beantragt werden. Die **Kleinen Projekte** stellen eine gute Möglichkeit dar, schnell und unbürokratisch Fördermittel in Anspruch zu nehmen, um die Ausbildung um europäische Bestandteile anzureichern oder Ausbilder(inne)n, Personalverantwortlichen und Berufsbildungsfachleuten Kooperations- und Weiterbildungsmöglichkeiten in Europa anzubieten.

Pool-Projekte Um auch einzelnen Auszubildenden oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Lernaufenthalt im Ausland zu ermöglichen, ohne dass das Unternehmen bzw. die Einrichtung sich als Projektträger engagiert, stehen **Pool-Projekte** zur Verfügung. Diese werden von Kammern oder Bildungsträgern angeboten und arbeiten mit individuellen Stipendien an Auszubildende oder Lernende mit abgeschlossener Ausbildung. Über die Pool-Projekte besteht insbesondere für KMU die Möglichkeit, indirekt am Programm zu partizipieren, indem sie ihren Auszubildenden oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Teilnahme am Angebot der Kammern oder des Bildungsträgers ermöglichen. Die geförderten Pool-Projekte sind auf der NA-Website veröffentlicht und somit bundesweit zugänglich für alle Interessierten.

Verbundausbildung Für längere Auslandsaufenthalte von Auszubildenden steht das Konzept der **transnationalen Verbundausbildung**. Neben den Ausbildungsabschnitten von insgesamt mindestens vier Monaten Dauer, die die Auszubildenden im Ausland verbringen, kooperieren die Projektpartner über den gesamten Ausbildungszeitraum hinweg eng miteinander und tauschen sich kontinuierlich zu Fragen von Ausbildungsinhalten und -konzepten aus. Die Auszubildenden absolvieren im Laufe ihrer Ausbildung wiederholt Abschnitte bei der Partnereinrichtung im Ausland.

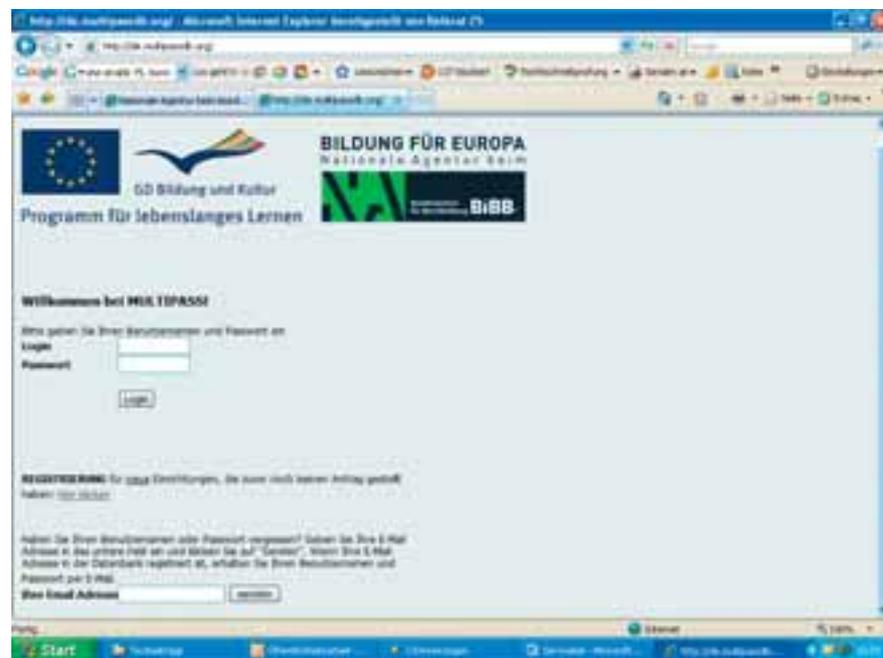
Lernaufenthalte im Ausland für	Dauer in Wochen	Projekttyp	Besonderheiten	Antragstellung	Projektlaufzeit
Auszubildende	3–39	Kleines Projekt	Max. 3 Auszubildende bei erstmaliger Antragstellung	Fortlaufend über 9 Monate	1 Jahr
		Traditionelles Projekt	Gruppen von Auszubildenden	Einmal jährlich	2 Jahre
		Grenzüberschreitende Verbundausbildung	Langfristige Kooperation mit ausländischem Partner (→ 16 Wochen)	Einmal jährlich	2 Jahre
		Pool-Projekt	Offenes Projekt, das individuelle Auslandsaufenthalte für einzelne Auszubildende anbietet	Einmal jährlich	2 Jahre
Mitarbeiter/-innen, Lernende mit abgeschlossener Berufsausbildung	3–26	Traditionelles Projekt	Gruppen von Mitarbeiter(inne)n	Einmal jährlich	2 Jahre
		Pool-Projekt	Offenes Projekt, das individuelle Auslandsaufenthalte für einzelne Mitarbeiter/-innen anbietet	Einmal jährlich	2 Jahre
Ausbilder/-innen, Personalverantwortliche	1–6	Kleines Projekt	Max. 3 Ausbilder/-innen, Personalverantwortliche bei erstmaliger Antragstellung	Fortlaufend über 9 Monate	1 Jahr
		Traditionelles Projekt	Gruppen von Ausbilder(inne)n, Personalverantwortlichen	Einmal jährlich	2 Jahre

Online-Antragstellung in der Datenbank MultiPass

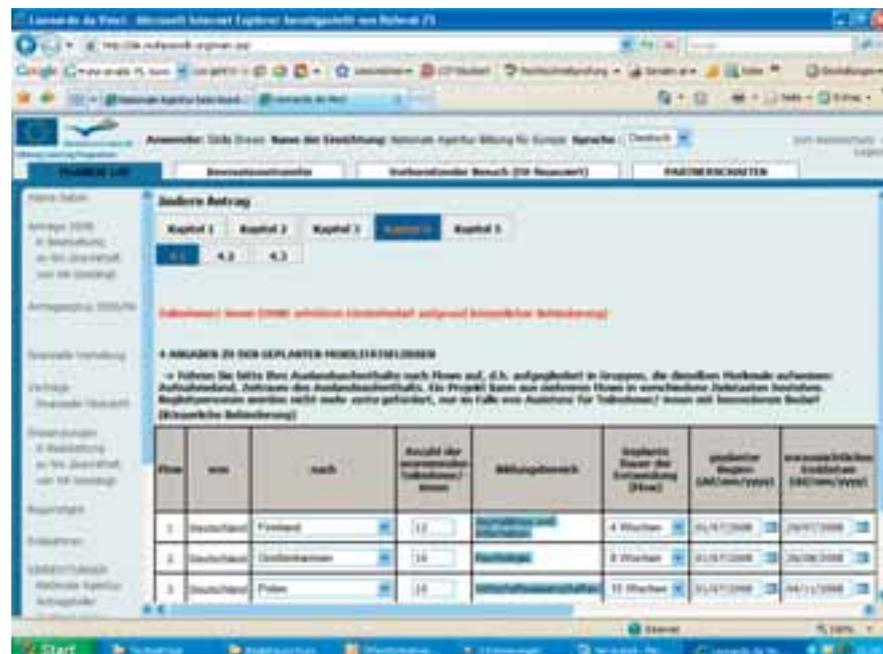
Die Online-Datenbank MultiPass erleichtert die Antragstellung und unterstützt die Projektorganisatoren in vielerlei Hinsicht.

- Das Risiko, aus formalen Gründen abgelehnt zu werden, ist erheblich reduziert. Die Datenbank nutzt automatisch die aktuell gültigen Formulare und Unterlagen.
- Die Datenbank führt Sie Kapitel für Kapitel durch die Antragstellung und hält im ausgedruckten Antrag noch einmal eine Checkliste für Sie bereit.
- Auf die eingegebenen Daten zu Partnereinrichtungen im In- und Ausland kann für das weitere Projektmanagement sowie für künftige Anträge zurückgegriffen werden.
- Die Datenbank berechnet automatisch den maximal zur Verfügung stehenden Zuschuss.

Zur erstmaligen Nutzung von MultiPass ist eine Registrierung erforderlich.



Anhand der Angaben zu Anzahl und Dauer der Auslandsaufenthalte sowie zum Zielland errechnet MultiPass den maximalen Zuschuss.



Ein Beispiel aus der LEONARDO DA VINCI-Praxis

Auslandsaufenthalte als Bestandteil des Personalentwicklungskonzepts

Der Ausbildungsbetrieb MAN Diesel SE hat als Ergänzung zu einigen industriell-technischen Berufen für den eigenen Bedarf ein eigenes Berufsbild »International Service Engineer« entwickelt. Ein **LEONARDO DA VINCI**-Mobilitätsprojekt hat die dazugehörigen Inhalte – Kultur, Sprachen, Kundenorientierung und Präsentationstechniken – vermittelt und sie zu festen Komponenten der Aus- und Weiterbildung gemacht.

Zwanzig industriell-technische Auszubildende aus dem dritten und vierten Ausbildungsjahr haben jeweils drei Wochen im Tochterunternehmen in Dänemark verbracht, um dort die Prozess- und Produktionsabläufe kennenzulernen, ihre englischen Sprachkenntnisse auszubauen, ihre Selbstständigkeit in Hinblick auf den späteren weltweiten Einsatz bei der Betreuung von Kunden und Lizenznehmer zu erhöhen und um die Kontakte zwischen den Werken in Deutschland und Dänemark zu erweitern.

MAN Diesel SE als Ausbildungsbetrieb richtet seine Strategie für die Zukunft vor allem auf After-Sales-Dienstleistungen. In diesem Rahmen hat er für leistungsstarke Auszubildende ein langfristiges Personalentwicklungskonzept entworfen. Schon in die berufliche Erstausbildung werden Elemente der Weiterbildung integriert. Diese leistungsstarken Auszubildenden werden mittels zusätzlicher Lehrgänge und Schulungen im In- und Ausland in das Weiterbildungsprogramm zum »International Service Engineer« integriert.

Das Projekt hatte bereits Vorgänger und ist selbst Ergebnis eines stetig weiterentwickelten Personalentwicklungskonzepts. Rund 160 Auszubildende im Unternehmen profitieren von diesem Angebot. Das Projekt leistet einen wichtigen Beitrag zur Anpassung der europäischen Berufsbildung an die sich ändernden Anforderungen und die Modernisierung des Arbeitsmarkts.

Es motiviert die Auszubildenden zum lebenslangen Lernen, indem es das Lernen in der Aus- und Weiterbildung eng miteinander verbindet. Durch ihre gesteigerte Qualität wird die Ausbildung auch attraktiver gegenüber der Hochschulbildung.

Der EUROPASS

Auslandsaufenthalte und internationale Kompetenzen transparent dokumentieren



Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung zu organisieren und zu absolvieren ist eine Sache. Diese dann aussagekräftig und verständlich zu dokumentieren und für den Lernenden nutzbar zu machen, ist eine andere Aufgabe, die nicht vergessen werden sollte. Mit dem **EUROPASS** steht seit 2000 ein europaweit einheitliches Instrument zur Verfügung, um Auslandsaufenthalte sowie die dabei erworbenen internationalen Kompetenzen zu dokumentieren. Der **EUROPASS** unterstützt die europäischen Bürgerinnen und Bürgern dabei, ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen in klarer, einheitlicher und international verständlicher Form darzustellen. So trägt er dazu bei, Lern- und Berufserfahrungen in einem sich entwickelnden europäischen Bildungsraum und Arbeitsmarkt transparent und vergleichbar zu machen.

Insgesamt fünf Dokumente sind im **EUROPASS** enthalten:

- Der **EUROPASS Lebenslauf** ist eine einheitliche Vorlage zur Erstellung eines Lebenslaufes, der einen umfassenden und standardisierten Überblick über Arbeitserfahrungen und Bildungsstand des Inhabers gibt. Ein Vorteil ist, dass auch non-formale und informell erworbene Kompetenzen dargestellt werden.
- Der **EUROPASS Sprachenpass** ist eine übersichtliche Darstellung der Sprachkenntnisse und Spracherfahrungen der Inhaberin oder des Inhabers.
- Der **EUROPASS Mobilität** stellt ein Instrument zur Dokumentation von Lern- und Arbeitserfahrungen dar, die in einem anderen an der **EUROPASS Initiative** teilnehmenden Land gesammelt wurden.
- Die **EUROPASS Zeugnis Erläuterung** ist eine begleitende Beschreibung zum Berufsabschlusszeugnis über die berufliche Handlungsfähigkeit und die Tätigkeitsfelder, die in der Ausbildung vermittelt wurden.
- Das **EUROPASS Diploma Supplement** (Erläuterung zum Abschlusszeugnis) enthält detaillierte Angaben über den von seiner Inhaberin oder seinem Inhaber erworbenen Hochschulabschluss.

Die Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) ist als Nationales Europass Center (NEC) verantwortlich für die Bereitstellung und Ausgabe der **EUROPASS**-Dokumente in Deutschland. Hierzu wurde eine eigene Website errichtet, über die Informationen zu allen **EUROPASS**-Dokumenten abgerufen und Anträge für den **EUROPASS Mobilität** und das **EUROPASS Diploma Supplement** gestellt werden können.

Neben der NA beim BIBB gibt es eine Reihe weiterer Ausgabestellen für den **EUROPASS Mobilität**, u. a. die Sozialpartner, die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit sowie sämtliche Kammern in Deutschland.

Weiterführende Informationen finden Sie im Internet unter www.europass-info.de.

Das Steinmetzzentrum Königsutter der Handwerkskammer Braunschweig hat für sein Projekt »Die Europäisierung im regional orientierten Handwerk« den Hermann-Schmidt-Preis 2007 erhalten. Mit dem Preis werden jährlich innovative Ansätze in der Berufsbildungspraxis geehrt.



Steinmetzzentrum Königsutter: Internationale Kompetenz in der Marmorbearbeitung

Sandra Jutsch
Handwerkskammer
Braunschweig

Leben und arbeiten in Carrara – das können im Rahmen des **LEONARDO DA VINCI**-Projekts des Steinmetzzentrums Königsutter nur die besten Steinmetzlehrlinge: Wer das Auswahlverfahren bestanden und von seinem Ausbildungsbetrieb die Zustimmung erhalten hat, bekommt die Chance, seine Fertigkeiten in der Marmorbearbeitung in Italien zu vervollkommen, und zwar im ganz normalen Arbeitsalltag der italienischen Betriebe. Die italienischen Betriebe nehmen die deutschen Lehrlinge gerne auf, da diese in der Regel sehr leistungsfähig sind und engagiert zur Arbeit gehen. Die Verteilung auf die Betriebe übernimmt ein deutscher Bildhauer, der in Italien lebt und der sich vor Ort auch um die jungen Leute kümmert. Der Auslandsaufenthalt wird den Lehrlingen im **EUROPASS Mobilität** bescheinigt und auf die Ausbildungszeit angerechnet. Wie in Deutschland führen die Lehrlinge auch in Italien ihr Berichtsheft. Das Steinmetzzentrum verlangt aber zusätzlich Berichte über die kulturellen Ausflüge. Natürlich ist dieser Aufenthalt auch mit dem Erlernen der italienischen Sprache verbunden.

Die Lehrlinge, die in Italien waren, bestehen meist die Gesellenprüfung besser und werden oft Kammer- oder Landessieger im Leistungswettbewerb des Handwerks. Aber auch der Betrieb hat Vorteile davon, denn die Aussicht darauf, an diesem Projekt teilnehmen zu können, kann ein großer Anreiz bei der Gewinnung von qualifizierten Lehrlingen sein. Und die Lehrlinge, die dabei waren, sind anschließend hoch qualifiziert und flexibel einsetzbar.

Insgesamt sind bislang 60 Lehrlinge im Rahmen des von der Handwerkskammer Braunschweig betreuten **LEONARDO DA VINCI**-Projekts nach Carrara gefahren. In Zukunft soll das Projekt auf Andalusien ausgeweitet werden – die Vorbereitungen dafür laufen bereits.

Auslandsaufenthalte leicht gemacht

So unterstützt Sie die Nationale Agentur

Wenn Sie Ihren Auszubildenden oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern internationale Berufskompetenz im Rahmen eines Auslandsaufenthalts vermitteln möchten, dann sollten Sie sich eine Förderung dafür nicht entgehen lassen. Die Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) berät und unterstützt Sie bei der Organisation und Finanzierung des Auslandsaufenthalts.

Ihr Projekt	Die Leistung der NA beim BIBB
<p>Die Projektidee entsteht</p>	<p>Eine kompetente Erstberatung zu den Fördermöglichkeiten im Programm für lebenslanges Lernen bietet Ihnen die Servicehotline Infodesk der NA beim BIBB unter der Rufnummer 0228 /107-1608 (Mo, Di, Do, Fr 8.30–12.00 Uhr und Mi 13.00–15.00 Uhr).</p> <p>Die NA beim BIBB führt regelmäßig Informationsveranstaltungen über Förderbedingungen und Antragsverfahren durch.</p> <p>Die NA informiert über den Aufruf der EU-Kommission sowie über nationale Prioritäten. Wenn Sie sich kontinuierlich über Themen der europäischen Berufsbildungszusammenarbeit informieren möchten, sollten Sie den wöchentlich erscheinenden Newsletter der NA abonnieren. Das Abonnement ist kostenlos und kann unter www.na-bibb.de eingerichtet werden.</p>
<p>Partnerorganisationen gewinnen</p>	<p>Die geeignete Partnerschaft ist von entscheidender Bedeutung für Ihr Projekt.</p> <p>Die NA informiert auf ihrer Website über Kontaktseminare anderer europäischer Agenturen bzw. führt selbst solche Veranstaltungen durch.</p> <p>Die europäische Datenbank ADAM (Advanced Data and Archiving Managementsystem) für LEONARDO DA VINCI-Projekte unterstützt Interessierte und Projektträger bei der Informationssuche. Sie enthält Daten zu Projekten, Produkten, Ergebnissen, Veranstaltungen, beteiligten Institutionen und vielem mehr (www.adam-europe.eu).</p> <p>Gegebenenfalls kann ein vorbereitender Besuch bei der Partnerorganisation gefördert werden.</p>
<p>Die Idee wird konkret</p>	<p>Im Vorfeld einer Antragsrunde haben Sie die Möglichkeit, sich auf Grundlage einer Projekt-skizze zu zentralen Aspekten Ihres Projekts beraten zu lassen. Das Formular für die Projekt-skizze steht rechtzeitig vor der Antragsfrist auf der Website der NA unter www.na-bibb.de zur Verfügung.</p>
<p>Antragstellung</p>	<p>Sämtliche Dokumente, die für die Antragstellung relevant sind, finden Sie auf der Website der NA unter www.na-bibb.de. Dort finden Sie auch den Link zum Online-Antragsformular, in das Sie bequem Ihre Daten und Ihren Antragstext eingeben können. Ein Handbuch Mobilität unterstützt Sie dabei.</p>

Ihr Projekt	Die Leistung der NA beim BIBB
Vorbereitungsphase	<p>Sprachliche und interkulturelle Vorbereitung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen eines Projekts. Die NA beim BIBB stellt einen Überblick über Materialien und Instrumente zur sprachlichen und interkulturellen Vorbereitung zur Verfügung.</p> <p>In der Frage eines umfassenden Versicherungsschutzes im Ausland kann die NA beim BIBB auf eine günstige Gruppenversicherung verweisen.</p> <p>Für die Absprachen und vertraglichen Regelungen zwischen Ihnen und Ihren Partnereinrichtungen auf der einen und den Projektteilnehmerinnen und -teilnehmern auf der anderen Seite kann die NA Ihnen Musterverträge anbieten.</p>
Das Projekt in der Durchführung	<p>Bei Fragen im Zusammenhang mit der Projektdurchführung beraten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der NA beim BIBB Sie gerne telefonisch.</p> <p>Generell sollten Sie dabei die Grundsätze der Europäischen Qualitätscharta für Mobilität beachten, die auf der Website einsehbar sind.</p> <p>Good Practice wird auf der Website der NA dokumentiert und gibt allen Interessierten einen Einblick in die Praxis guter Projektarbeit.</p> <p>Zur Bescheinigung des Auslandsaufenthalts sowie zur Dokumentation der dabei erworbenen Kompetenzen sollte der EUROPASS Mobilität eingesetzt werden, der ebenfalls bei der Nationalen Agentur unter www.europass-info.de beantragt werden kann.</p>
Verbreitung der Projektergebnisse	<p>Die von der NA herausgegebene Editionsreihe »impuls« bietet geförderten Projekten eine einheitliche Plattform zur Präsentation ihrer Ergebnisse und Produkte. Damit können Innovationen und Entwicklungen in der Berufsbildung aufgezeigt und verbreitet und ein umfassender Meinungs- und Erfahrungsaustausch initiiert werden.</p> <p>Auf Fachtagungen präsentiert die NA beim BIBB Projekte, die sich durch besondere Qualität auszeichnen.</p>

Checkliste Auslandsaufenthalt

Was Sie wann erledigen sollten

Erste Planungsphase Ca. 1 Jahr im Voraus

- Das Zielland ist festgelegt.
- Die Partner/Betriebe im Ausland sind gefunden.
- Der zeitliche und inhaltliche Rahmen ist festgelegt.
- Die Kosten sind kalkuliert, eine Ko-Finanzierung ist ggf. sichergestellt.
- Informationen über Antragsmodalitäten und Projekttypen sind eingeholt (traditionelles Projekt, Pool-Projekt, grenzüberschreitende Verbundausbildung).

Zweite Planungsphase Ca. 3 bis 6 Monate im Voraus

- Die Eignung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist festgestellt, die Auswahl erfolgt. (Versäumter Berufsschulstoff ist in Eigenverantwortung nachzuholen oder parallel während des Auslandsaufenthalts zu erwerben.)
- Die Kammer ist informiert, bei einem Aufenthalt von mehr als vier Wochen ist der Ausbildungsplan für diese Auslandsphase abgestimmt.
- Bei längeren Auslandsaufenthalten ist der Auslandsaufenthalt nach § 2 Abs. 3 BBiG in den Ausbildungsvertrag aufgenommen worden (bereits bei Vertragsabschluss oder als nachträgliche Vertragsänderung).
- Die Befreiung vom Berufsschulunterricht ist geklärt. Die Weitergabe von Informationen über den versäumten Berufsschulstoff an den/die teilnehmende(n) Auszubildende(n) ist organisiert (z. B. per E-Mail von Berufsschullehrern oder Klassenkameraden).
- Mit den ausländischen Partnern/Betrieben sowie mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern sind Verträge geschlossen, ggf. wurde der Ausbildungsvertrag ergänzt.
- Partner im Inland sind ggf. gefunden, falls das Projekt zusammen mit anderen Betrieben oder über eine Einrichtung wie Bildungswerk, Verband oder Kammer durchgeführt werden soll.
- Die Unterbringung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Ausland ist organisiert bzw. der ausländische Partner damit beauftragt.

Vorbereitungsphase

Ca. 3 Monate bis
4 Wochen im Voraus

- Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten (berufsbezogenen) Fremdsprachenunterricht; interkulturelle Kompetenzen und internationale Fachkenntnisse werden vermittelt.
- Einreise-/Arbeitsbestimmungen im Zielland sind geklärt.
- Die Verträge mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern sowie mit den aufnehmenden Partneereinrichtungen im Ausland sind geschlossen.
- Versicherungsschutz (Haftpflicht-, Kranken- und Unfallversicherung) ist vorhanden.
- Kommunikationswege sind vereinbart.

Durchführungsphase

- Der **EUROPASS Mobilität** zur Dokumentation des Auslandsaufenthalts ist beantragt.
- Die Ziele und Inhalte des Auslandsaufenthalts sind mit allen Beteiligten abgestimmt.
- Das Arbeitsprogramm ist auf die Teilnehmerinnen und Teilnehmer abgestimmt.
- Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden während des Auslandsaufenthalts fachlich betreut.
- In der aufnehmenden Einrichtung ist eine Ansprechperson vorhanden.

**Nach dem
Auslandsaufenthalt**

Bis 6 Wochen danach

- Das Projekt ist gemeinsam mit dem ausländischen Partner/den Betrieben evaluiert.
- Der Auslandsaufenthalt ist gemeinsam mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ausgewertet.
- Der **EUROPASS Mobilität** ist ausgestellt.
- Der Abschlussbericht ist erstellt.
- Das Projekt ist abgerechnet.

Im Rahmen eines LEONARDO DA VINCI-Pilotprojekts hat die Deutsche Bahn AG die europäische Berufsqualifikation »EU-Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice« entwickelt.



Transnationale Ausbildung bei der Deutschen Bahn auf Erfolgskurs

Anja Herzer
Jeannette Hirsch
Deutsche Bahn AG

Im Rahmen der transnationalen Berufsausbildung haben Auszubildende für den Beruf Kaufmann/-frau für Verkehrsservice bei der Deutschen Bahn AG die Möglichkeit, an einem Austauschprogramm mit der französischen Eisenbahn SNCF oder der polnischen Eisenbahn PKP teilzunehmen. Der Austausch wird seit Jahren erfolgreich im Rahmen von **LEONARDO DA VINCI** organisiert. Die Auszubildenden werden während dreiwöchiger Auslandsaufenthalte in den Nachbarländern sowohl theoretisch mit den grundlegenden Kenntnissen für die Arbeit bei der Partnerbahn ausgestattet als auch praktisch im Zugbegleitdienst, im Servicebereich und in den Reisezentren eingesetzt.

Zur Vorbereitung auf den Auslandsaufenthalt finden im ersten Ausbildungsjahr Workshops mit den Auszubildenden statt. Die Workshops dienen zum einen dazu, die Auszubildenden mit den Besonderheiten des Gastlandes und mit den organisatorischen Rahmenbedingungen vertraut zu machen. Zum anderen erhalten die Auszubildenden Gelegenheit, neben dem Sprachunterricht in der Berufsschule ihre Fremdsprachenkenntnisse anhand eigener Präsentationen während der Workshops auszubauen. Der Austausch selbst wird im zweiten Lehrjahr durchgeführt.

Die Organisation des jeweiligen Aufenthaltes erfolgt in enger Abstimmung mit der Partnerbahn durch die betrieblichen Betreuer der Auszubildenden, die auch in der ersten Woche als Ansprechpartner für die Auszubildenden vor Ort in Frankreich oder Polen dabei sind. Dadurch ist eine intensive Betreuung der Auszubildenden während der Eingewöhnungsphase in neuer Umgebung sichergestellt.

Die Deutsche Bahn AG hat insgesamt positive Erfahrungen mit dem Austauschprogramm gemacht und betrachtet es als echte Win-win-Situation. Zum einen wertet die internationale Ausrichtung die Ausbildung auf und gibt der DB so die Möglichkeit, leistungsstärkere Auszubildende zu rekrutieren. Zum anderen können die Auszubildenden ihre beruflichen und fremdsprachlichen Fähigkeiten verbessern. Darüber hinaus gewinnen sie während des Auslandspraktikums an Selbstsicherheit, Motivation, Problemlösebewusstsein und interkultureller Kompetenz. Die Auszubildenden profitieren auch langfristig, denn durch die verbesserte Qualifikation ergeben sich für sie später erweiterte Einsatzmöglichkeiten, zum Beispiel im grenzübergreifenden Schienenverkehr.

Mobilität von A–Z

Die wichtigsten Stichworte kurz erklärt

- Antragstellung** Die Antragstellung erfolgt europaweit einheitlich einmal jährlich (in der Regel zu Jahresbeginn) bei der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim BIBB über eine Internet-Datenbank.
- Aufenthaltsrecht** Jede EU-Bürgerin und jeder EU-Bürger hat das Recht, in einem anderen Mitgliedstaat zu arbeiten und zu wohnen, ohne aus Gründen der Staatsangehörigkeit diskriminiert zu werden. Das Aufenthaltsrecht geht mit diesem Recht auf Freizügigkeit einher. Gemäß der Richtlinie über Aufenthaltsrechte für EU-Bürger (Richtlinie 2004/38/EG) werden keine Aufenthaltsgenehmigungen mehr benötigt. Bei Auslandsaufenthalten mit einer Dauer von mehr als drei Monaten ist eine Meldebescheinigung erforderlich.
- Ausbildung im Ausland** Das Berufsbildungsreformgesetz aus dem Jahr 2005 erlaubt in § 2 Abs. 3, Ausbildungsabschnitte im Ausland bis zu einer Höchstdauer von einem Viertel der regulären Ausbildungsdauer.
- Ausbildungsbetrieb** Sofern der Auslandsaufenthalt dem Ausbildungsziel dient, sind zusätzliche Vereinbarungen zur Anrechnung nicht erforderlich. Es bedarf lediglich der Vereinbarung zwischen Ausbildungsbetrieb und Auszubildender oder Auszubildendem.
- Ausbildungsvergütung** Während des Auslandsaufenthalts besteht das Ausbildungsverhältnis zwischen Betrieb und Auszubildender oder Auszubildendem weiter. Dies bedeutet u. a., dass der Ausbildungsbetrieb weiterhin zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet ist.
- Begleitpersonen** Um die Qualität eines Projekts zu erhöhen, können Begleitpersonen z. B. zur Einführung zu Projektbeginn oder zur gemeinsamen Auswertung eines Projekts mit Teilnehmern und Partnern aus der Pauschale für die Organisation des Projekts finanziert werden.
- Berichte** Innerhalb von 45 Kalendertagen nach Ende des Projekts legt der Projektträger der Nationalen Agentur einen Abschlussbericht vor. Der Abschlussbericht besteht aus dem Bericht des Projektträgers und den Teilnehmerberichten.
- Berufsbildungsgesetz** Das Berufsbildungsreformgesetz aus dem Jahr 2005 erlaubt in § 2 Abs. 3, Ausbildungsabschnitte im Ausland bis zu einer Höchstdauer von einem Viertel der regulären Ausbildungsdauer.
- Berufsschule** Die Kultusministerien der Länder haben sich darauf verständigt, dass Auszubildende für einen Ausbildungsabschnitt im Ausland über einen Zeitraum von drei Wochen vom Berufsschulunterricht befreit werden können. Darüber hinaus ist eine Freistellung über einen Zeitraum von bis zu neun Monaten möglich, wenn Berufsschule, der Ausbildungsbetrieb und die zuständige Stelle (üblicherweise die Kammer) gemeinsam der Freistellung zustimmen.
- Bescheinigung** Der Lernaufenthalt im Ausland sollte im **EUROPASS Mobilität** dokumentiert werden.
- Datenbanken** Die Datenbank MultiPass steht für die Beantragung und das Management eines **LEONARDO DA VINCI**-Projekts zur Verfügung (www.na-bibb.de). Die europäische Datenbank **ADAM** (Advanced Data and Archiving Managementsystem) zu **LEONARDO DA VINCI** enthält Daten zu Projekten, Produkten, Ergebnissen, Veranstaltungen und beteiligten Institutionen (www.adam-europe.eu)

- DQR** Der in Erarbeitung befindliche Deutsche Qualifikationsrahmen bezieht sich auf den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) und bildet die nationalen Gegebenheiten des Bildungssystems bildungsbereichsübergreifend ab. Durch Orientierung an Lernergebnissen, d. h. an erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen, sollen Bildungsgänge und -abschlüsse besser miteinander vergleichbar werden.
- ECVET** Das European Credit System for Vocational Education and Training ist ein in Entwicklung befindliches Europäisches Kreditpunktesystem für die berufliche Aus- und Weiterbildung. ECVET dient der Anrechenbarkeit von Ausbildungsabschnitten oder Lernleistungen, die in einem anderen System oder Kontext absolviert wurden. Ziel ist es, Bildungssysteme transparenter und durchlässiger zu machen.
- EQR** Der Europäische Qualifikationsrahmen soll als »Übersetzungshilfe« zwischen nationalen Qualifikationssystemen dienen. Er umfasst alle Bildungs- und Qualifikationsbereiche und orientiert sich unabhängig vom formalen Bildungsabschluss ausschließlich an den Lernergebnissen. Ziel des EQR ist es, nationale Qualifikationen in Europa vergleichbarer und verständlicher zu machen und auf diese Weise die Mobilität von Fachkräften zwischen den Mitgliedstaaten zu erleichtern.
- EURES** European Employment Services sind das Netz der Europäischen Arbeitsverwaltungen und fördern die Freizügigkeit von Arbeitnehmern in den europäischen Ländern. Das Netzwerk bietet Stellenangebote aus den Mitgliedsländern sowie Informationen zu arbeits- und beschäftigungsrelevanten Themen.
- Euroguidance** Das Netz von nationalen Euroguidance-Zentren für Berufsberatung umfasst über 60 Zentren in der EU, im EWR sowie in den mittel- und osteuropäischen Ländern. Die Beratung umfasst Tipps zu Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten, zu den nationalen Bildungssystemen und Qualifikationen.
- EUROPASS** Der von der Europäischen Kommission eingeführte **EUROPASS** besteht aus fünf unterschiedlichen Dokumenten und ermöglicht es den europäischen Bürgerinnen und Bürgern, ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen in klarer, einheitlicher und international verständlicher Form darzustellen.
- Förderprogramme** Die Förderprogramme sind das wichtigste Instrument der Europäischen Union, um im Bildungsbereich die europäische Zusammenarbeit zu stärken. Neben dem Programm für lebenslanges Lernen existieren bilaterale Förderprogramme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung für Auszubildende in dualen Berufen.
- IVT** Initial Vocational Training = Erstausbildung. Personen in Erstausbildung werden über **LEONARDO DA VINCI** für Ausbildungsabschnitte im Ausland gefördert. Förderfähig sind Personen in anerkannten Bildungsgängen, die einen beruflichen Abschluss vermitteln, sowie Personen in der Berufsausbildungsvorbereitung, wenn der Bildungsgang auf eine sich anschließende Berufsausbildung angerechnet werden kann.
- Kontaktseminar** Zur Vorbereitung von **LEONARDO DA VINCI**-Projekten werden von allen Nationalen Agenturen in Europa Kontaktseminare zu verschiedenen Schwerpunkten veranstaltet. Die Kontaktseminare dienen dem Kennenlernen potenzieller Projektpartner und der Vorbereitung gemeinsamer Projekte.

- Krankenversicherung** Wer sich vorübergehend in einem anderen Land aufhält hat im Rahmen der Gemeinschaftsbestimmungen über die soziale Sicherheit Anspruch auf medizinische Leistungen. Seit dem 01. 06. 2004 wird für europäische Bürgerinnen und Bürger, die im Europäischen Wirtschaftsraum – d. h. der Europäischen Union, Island, Liechtenstein und Norwegen – und in der Schweiz privat oder beruflich unterwegs sind, die Europäische Krankenversicherungskarte eingeführt. Jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer an einem **LEONARDO DA VINCI**-Mobilitätsprojekt muss eine Krankenversicherung nachweisen.
- LEONARDO DA VINCI** **LEONARDO DA VINCI** ist das Programm der Europäischen Union im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Es unterstützt die transnationale Zusammenarbeit zwischen den Akteuren in diesem Bereich, indem es u. a. Auslandsaufenthalte zum beruflichen Lernen fördert.
- Nachbereitung** Zur Auswertung und Reflexion des Auslandsaufenthalts ist eine Nachbereitung oder gemeinsame Evaluation mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern erforderlich. Auf Projektebene sollte eine Nachbereitung mit der Partnereinrichtung erfolgen.
- PLM** People in the Labour Market = Personen am Arbeitsmarkt. Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung oder entsprechender Berufserfahrung werden über **LEONARDO DA VINCI** für Weiterbildungsmaßnahmen oder Praktika im Ausland gefördert. Förderfähig sind Arbeitnehmer/-innen, Selbstständige, Arbeitssuchende oder Hochschulabsolventen.
- Programm für lebenslanges Lernen** Zum 01. 01. 2007 ist das EU-Bildungsprogramm für lebenslanges Lernen (PLL) an den Start gegangen. Mit einem Budget von fast sieben Milliarden Euro fördert das Programm von 2007 bis 2013 den europäischen Austausch von Lehrenden und Lernenden aller Altersstufen sowie die europäische Zusammenarbeit von Bildungseinrichtungen. Am Programm nehmen teil: Alle EU-Staaten, die EWR-Staaten Norwegen, Island und Liechtenstein sowie die Türkei. Weitere Länder wie die Schweiz oder Kroatien können im Laufe des Programms dazukommen.
- Reisekosten** **LEONARDO DA VINCI** bezuschusst die Aufenthaltskosten im Land der aufnehmenden Einrichtung. Die Höhe der Aufenthaltskosten orientiert sich an den Lebenshaltungskosten sowie an der Entfernung. Reisekosten werden nicht zusätzlich erstattet.
- Sozialversicherung** Die Sozialversicherungssysteme der EU-Mitgliedstaaten werden nicht durch Verordnungen harmonisiert, d. h. nicht durch ein einheitliches europäisches System ersetzt, sondern sie werden koordiniert. Mit den Sozialversicherungsregelungen der EU wird dafür Sorge getragen, dass die Erwerbstätigen bei einem Umzug von einem Mitgliedsland in ein anderes nicht ihre Sozialversicherungsrechte verlieren. Das Stipendium stellt kein Arbeitsentgelt dar und unterliegt keinen Abgaben zur Sozialversicherung.
- Stipendium** Die Teilnahme an **LEONARDO DA VINCI**-Mobilitätsprojekten wird mit einem Stipendium (Zuschuss zu Reise- und Aufenthaltskosten) bezuschusst. Die Höhe des Zuschusses orientiert sich an den Lebenshaltungskosten im Zielland.

- Verbreitung von Ergebnissen** Die Projektergebnisse werden anderen Unternehmen, Bildungseinrichtungen oder Akteuren der beruflichen Bildung auf unterschiedlichen Ebenen zugänglich gemacht. Das Lernen voneinander ist ein wichtiger Impuls für die Weiterentwicklung der nationalen Bildungssysteme.
- Versicherungen** Teilnehmerinnen und Teilnehmer an **LEONARDO DA VINCI**-Mobilitätsprojekten müssen eine Unfall-, Kranken- und Haftpflichtversicherung vorweisen können.
- Verträge** Der Organisator eines **LEONARDO DA VINCI**-Mobilitätsprojekts schließt einen Vertrag mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Projekt sowie mit der Partnereinrichtung im Ausland. Bei einem Auslandsaufenthalt von über vier Wochen gilt dieser Vertrag als der mit der Kammer nach § 2 Abs. 3 Berufsbildungsreformgesetz abzustimmende Plan.
- VETPRO** Vocational Education and Training Professionals = Fachkräfte der beruflichen Bildung. Fachkräfte in der Berufsbildung werden über **LEONARDO DA VINCI** für Weiterbildungsmaßnahmen oder einen fachlichen Austausch im Ausland gefördert. Förderfähig sind Ausbilder/-innen, Lehrkräfte, Berufsberater/-innen, Leiter/-innen von Ausbildungseinrichtungen sowie Personen, die für die Ausbildungsplanung, Personalentwicklung und die berufliche Orientierung zuständig sind.
- Visum** Für Bürgerinnen und Bürger des Europäischen Wirtschaftsraums ist die Freizügigkeit, d. h. das Recht auf Arbeiten und Wohnen in einem anderen Mitgliedstaat eine vom Gemeinschaftsrecht garantierte Grundfreiheit. Bürgerinnen und Bürger aus Drittstaaten haben die jeweiligen Aufenthalts- und Arbeitsbestimmungen zu beachten. Auskunft gibt das europäische Mobilitätsportal EURES.
- Vorbereitender Besuch** Zur Vorbereitung eines Mobilitätsprojekts kann ein vorbereitender Besuch bei den Partnereinrichtungen finanziert werden. Damit ist es möglich, zukünftige Partnereinrichtungen vor der Antragstellung kennenzulernen und den Antrag gemeinsam vorzubereiten.
- Vorbereitung von Teilnehmern** Die Vorbereitung auf einen Auslandsaufenthalt sollte eine sprachliche, interkulturelle und pädagogische Vorbereitung umfassen und wird durch **LEONARDO DA VINCI** mit einer Pauschale bezuschusst. Praktische Unterstützung sollte hinsichtlich Reiseplanung, Versicherungsschutz oder Unterkunft geleistet werden.
- Wirtschafts- und Sozialpartner** Die Wirtschafts- und Sozialpartner sind Mitglied im Begleitausschuss für das Programm für lebenslanges Lernen sowie Ausgabereinrichtungen für den **EUROPASS Mobilität**. Die Partner beraten die Nationale Agentur in Fragen der Programmdurchführung.
- Zuständige Stellen** Die für die jeweiligen Berufe zuständigen Kammern (IHKs, HWKs, Landwirtschaftskammer usw.) überwachen und fördern auch den Ausbildungsabschnitt im Ausland. Für den bei einem Auslandsaufenthalt von über vier Wochen abzustimmenden »Plan« ist es ausreichend, wenn der entsendende Betrieb den Vertrag mit dem aufnehmenden Betrieb vorlegt, wie er im Rahmen einer Förderung durch **LEONARDO DA VINCI** vorgesehen ist.

Weitere Austauschprogramme in der beruflichen Bildung

Programm	Zielgruppe	Durchführung
Austauschprogramme des BMBF		
Deutsch-Französisches Austauschprogramm in der beruflichen Bildung	Jugendliche in dualen Ausbildungsberufen Ausbilder/-innen und Lehrer/-innen	DFS/SFA – Deutsch-Französisches Sekretariat für den Austausch in der beruflichen Bildung Am Ludwigsplatz 6-7 66117 Saarbrücken Tel. 06 81/5 01 11 80 www.dfs-sfa.org
BAND Bilateraler Austausch Niederlande – Deutschland	Jugendliche in dualen Ausbildungsberufen Ausbilderinnen und Ausbilder	InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH Abteilung 6.03, Internationale Berufliche Mobilität Team Bilaterale Programme Friedrich-Ebert-Allee 40 53113 Bonn Tel. 02 28/44 60-0 www.inwent.org
TRAINING BRIDGE Bilateraler Austausch Großbritannien – Deutschland	Jugendliche in dualen Ausbildungsberufen Ausbilderinnen und Ausbilder	InWEnt s. o.
GJÖR DET Bilateraler Austausch Norwegen – Deutschland	Jugendliche in dualen Ausbildungsberufen Ausbilderinnen und Ausbilder	InWEnt s. o.
Andere Austauschprogramme		
Hermann-Strenger-Stiftung zur Förderung internationaler Berufserfahrung	Junge Berufstätige mit abgeschlossener nicht-akademischer Ausbildung, wobei Bewerberinnen und Bewerber mit Berufserfahrung von weniger als einem Jahr vorrangig gefördert werden .	InWEnt s. o.
Dr. Helmut Kraft-Stiftung – Praxisqualifizierung für Nichtakademiker und Studierende an Berufsakademien	Herausragende Studierende an deutschen Berufsakademien (BA) sowie besonders qualifizierte junge Berufstätige mit in Deutschland abgeschlossener nicht-akademischer Ausbildung im naturwissenschaftlichen-technischen und kaufmännischen Bereich und erst geringer Berufserfahrung	InWEnt s. o.

Hinweise und wichtige Internet-Adressen

Europäische Kommission

Die Europäische Kommission finanziert das Programm für lebenslanges Lernen mit Haushaltsmitteln in Höhe von knapp 7 Milliarden Euro für die Jahre 2007 bis 2013.

- Programm für lebenslanges Lernen
http://ec.europa.eu/education/programmes/llp/index_de.html
- Exekutivagentur Bildung, Audiovisuelles und Kultur, Brüssel
<http://eacea.ec.europa.eu/index.htm>
- EURES – Das europäische Portal zur beruflichen Mobilität
<http://europa.eu.int/eures/home.jsp?lang=de>
- PLOTEUS – Das Portal für Lernangebote in Europa
<http://europa.eu.int/ploteus/portal/home.jsp>
- Freizügigkeit von Arbeitnehmern
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/index_de.htm
- Die Gemeinschaftsbestimmungen über die soziale Sicherheit
http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2005/ke6404022_de.pdf

Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung

Nationale Agentur im Programm für lebenslanges Lernen für die Programmbereiche LEONARDO DA VINCI (Berufsbildung) und GRUNDTVIG (Erwachsenenbildung)
www.na-bibb.de

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit:

Informations-, Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber
www.ba-auslandsvermittlung.de

Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD):

Nationale Agentur im Programm für lebenslanges Lernen für den Programmbereich ERASMUS (Hochschule)
www.eu.daad.de

Pädagogischer Austauschdienst (PAD) der Kultusministerkonferenz:

Nationale Agentur im Programm für lebenslanges Lernen für den Programmbereich COMENIUS (Schule)
<http://www.kmk-pad.org>

Deutsch-Französisches Jugendwerk (DFJW) zur Förderung des Jugendaustauschs
www.dfjw.org

Deutsch-Polnisches Jugendwerk (DPJW) zur Förderung des Jugendaustauschs
www.dpjw.org

Informations- und Beratungsstelle (IBS) zur beruflichen Weiterbildung im Ausland:
Servicestelle für Auslandsweiterbildung
<http://www.inwent.org/infostellen/ibs/02962/index.de.shtml>

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 Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Sie ist Nationale Agentur für das Europäische Bildungsprogramm für lebenslanges Lernen (2007–2013) in Deutschland und betreut in dieser Funktion die Einzelprogramme LEONARDO DA VINCI für die Berufsbildung und GRUNDTVIG für den Bereich der Erwachsenenbildung. Die NA beim BIBB ist ferner Nationales Europass Center und nimmt verschiedene europabezogene Sonderaufgaben wahr.

Impressum

Herausgeber

Nationale Agentur Bildung für Europa
beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Verantwortlich (i.S.d.P.)

Klaus Fahle – NA beim BIBB

Redaktion & Konzeption

Sigrid Dreissus-Meurer – NA beim BIBB
Sibilla Drews – NA beim BIBB

In Zusammenarbeit mit

Dr. Knut Diekmann – DIHK
Hans-Detlev Küller – DGB
Susanne Müller – BDA
Dr. Wolfgang Müller – BA
Dr. Christian Sperle – ZDH

Gestaltung

kipconcept GmbH, Bonn

Druck

Medienhaus Plump GmbH, Rheinbreitbach

Fotos

BA (S. 7), Werner Bachmeier (S. 2/3, 4/5, 8/9, 12/13), BDA (S. 3),
DB AG/Horn (S. 26), DGB (S. 9), DIHK (S. 13),
European Community (Titel), HWK Braunschweig (S. 21),
NA beim BIBB (S. 1), Veer Inc. (S. 2, 6/7, 10/11), ZDH (S. 5)

Bonn, April 2008

Diese Broschüre wurde herausgegeben im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und finanziert aus Mitteln der Europäischen Kommission, Generaldirektion Bildung und Kultur.

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

Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel. 02 28-107-16 76
Fax 02 28-107-29 64
leonardo@bibb.de
www.na-bibb.de



Bundesagentur für Arbeit
Zentrale Auslands-
und Fachvermittlung (ZAV)

Bundesagentur für Arbeit (BA)
Zentrale Auslands- und
Fachvermittlung (ZAV)

Villemombler Straße 76
53123 Bonn
Tel. 02 28-7 13 13 13

zav-auslandsvermittlung@
arbeitsagentur.de
www.ba-auslandsvermittlung.de
www.arbeitsagentur.de



**Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeber-
verbände e.V. (BDA)**

Breite Strasse 29
10178 Berlin
Tel. 030-20 33-15 00
Fax 030-20 33-15 05
Abt_05@bda-online.de
www.bda-online.de



**Deutscher
Gewerkschaftsbund (DGB)**

Bundesvorstand
Bereich Bildung,
Qualifizierung und Forschung

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Tel. 030-2 40 60-2 97
Fax 030-2 40 60-4 10
hans-detlev.kueller@dgb.de
www.dgb.de



**Deutscher Industrie- und
Handelskammertag (DIHK)**

Breite Straße 29
10178 Berlin
Tel. 030-2 03 08-25 21
Fax 030-2 03 08-25 24
dihk@berlin.dihk.de
www.dihk.de



ZDH
ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS

**Zentralverband des
Deutschen Handwerks (ZDH)**

Mohrenstraße 20/21
10117 Berlin
Tel. 030-2 06 19-0
Fax 030-2 06 19-4 60
info@zdh.de
www.zdh.de