



**BWV**

Bildungsverband



# Internationale Mobilität in der Erstausbildung der Versicherungswirtschaft

Ein Leitfaden

Eine Branche macht Bildung

# Vorwort

Diverse strukturelle, gesellschaftliche und technologische Veränderungen beeinflussen den Arbeitsmarkt und definieren somit Anforderungen an jetzige und künftige Fach- und Führungskräfte. Kompetenzen wie Mobilität, Flexibilität, Lebenslanges Lernen sowie Interkulturalität werden auf dem immer schneller veränderten Arbeitsmarkt zunehmend vorausgesetzt, auch in der Versicherungswirtschaft.

Angehende Kaufleute für Versicherungen und Finanzen werden praxisbezogen und handlungsorientiert ausgebildet. Für die Sicherung der Fach- und Führungskräfte in der Versicherungswirtschaft ist die duale Ausbildung enorm wichtig. Die regelmäßige Modernisierung bzw. Neuordnung der Ausbildung stellt eine aktuelle, an die Anforderungen der Branche und des Arbeitsmarktes ausgerichtete Ausbildung sicher. Da Kompetenzen wie Mobilität und Flexibilität eine immer wichtigere Rolle spielen, insbesondere bei international tätigen Versicherungsunternehmen, sollte die Entwicklung dieser Kompetenzen im internationalen Kontext auch für Kaufleute für Versicherungen und Finanzen zugänglich sein.

Während die Internationalisierung der Hochschulausbildung vorangeschritten und ein Auslandsaufenthalt während des Studiums zur Selbstverständlichkeit geworden ist, hinkt in diesem Punkt das duale Ausbildungssystem hinterher. Die Gründe dafür sind vielfältig. Zum einen besteht eine große Heterogenität der Berufsbildungssysteme innerhalb Europas, welche auf Grund der mangelnden Vergleichbarkeit einen Auslandsaufenthalt zwischen den Systemen erschwert. Zum anderen scheuen Unternehmen manchmal den organisatorischen und finanziellen Aufwand, der mit einem Auslandsaufenthalt verbunden ist. In der Versicherungsbranche kommen Branchenbesonderheiten, wie länderspezifische rechtliche Bestimmungen sowie besonders hohe Anforderungen an die Kommunikation, erschwerend hinzu.

Mit der Zielsetzung, Kompetenzförderungsmöglichkeiten während eines Auslandsaufenthalts genau unter die Lupe zu nehmen und somit den Mehrwert einer grenzüberschreitenden Mobilitätsmaßnahme für angehende Kaufleute für Versicherungen und Finanzen auszuloten, führte der BWV Bildungsverband mit deutschen und dänischen Partnern<sup>1</sup> aus der Versicherungswirtschaft ein Pilotprojekt zur Internationalen Mobilität durch. Ein wichtiges Projektziel bestand darin, die Wirkung des Auslandsaufenthalts auf die Attraktivitätssteigerung der dualen Ausbildung zu untersuchen und dessen Eignung als Marketinginstrument zu überprüfen.

Dieser Leitfaden behandelt das Thema Internationale Mobilität in der Erstausbildung der Versicherungswirtschaft und präsentiert die Ergebnisse des Pilotprojekts. Es wird erläutert, welche Punkte bei Auslandsprojekten zu beachten sind und in welchen Bereichen eine Kompetenzentwicklung erzielt werden kann. National und international tätige Versicherungsunternehmen aller Größen sollen durch den Leitfaden eine erste Orientierung in puncto Internationale Mobilität bekommen. Abschließend werden Erfahrungen der Projektteilnehmer vorgestellt und die Projektergebnisse aus Unternehmens- und Auszubildendensicht sowie aus der Sicht der Berufsschulen erläutert.

Als Bildungsverband der Versicherungswirtschaft sind wir bemüht, Unternehmen und Berufsschulen zu Auslandprojekten zu ermutigen, und diese bei der konkreten Projektdurchführung zu unterstützen. Unser herzlicher Dank richtet sich an unsere Projektpartner, die die Durchführung des Pilotprojekts ermöglicht und somit die Internationale Mobilität in der Erstausbildung der Versicherungswirtschaft ein Stück weitergebracht haben.

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachform verzichtet. Alle Personenbezeichnungen gelten für beide Geschlechter.

**Michael Weyh**

Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V.

München, im Juli 2014

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Internationalisierung der beruflichen Ausbildung</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Mobilitätsprojekte: Die Konzipierungs- und Vorbereitungsphase</b>	<b>6</b>
2.1	Projektidee	6
2.2	Viele Wege führen ins Ausland: Übersicht der Förderprogramme	7
2.3	Wohin ins Ausland?	8
2.4	Partnerschaft im Ausland	8
2.5	Festlegung der Aufenthaltsdauer und des Entsendungszeitpunkts	9
2.6	Festlegung der Ausbildungsinhalte	10
2.7	Auswahl und Vorbereitung der Auszubildenden	10
2.8	Formalitäten	11
<b>3</b>	<b>Die Projektdurchführung – Was ist während eines Auslandsaufenthalts zu beachten</b>	<b>12</b>
<b>4</b>	<b>Nachbereitung eines Auslandsaufenthalts</b>	<b>13</b>
<b>5</b>	<b>Pilotprojekt »Vocational Training in Insurance across European Borders«</b>	<b>14</b>
5.1	Ausgangslage	14
5.2	Konzepterstellung und Projektdesign	14
5.3	Projektdurchführung	16
5.4	Projektelevaluation – Vorteile auf einen Blick	19
<b>6</b>	<b>Fazit</b>	<b>21</b>

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Programme in der Übersicht	7
Tabelle 2	Projektdesign des Pilotprojekts »Vocational Training in Insurance across European Borders«	15
Tabelle 3	Ausbildungsplan – Auslandsaufenthalt in Deutschland	17
Tabelle 4	Ausbildungsplan – Auslandsaufenthalt in Dänemark	18

## Anhangsverzeichnis

Anhang 1	Checkliste – Internationale Mobilitätsmaßnahmen	22
Anhang 2	Beispiel Ablaufplan interkulturelles Training	24
Anhang 3	Teilnehmerinnenvertrag und Lernzielvereinbarung	26
Anhang 4	Beispiel Zeugnis	33
Anhang 5	Beispiel Europass	34
Anhang 6	Absichtserklärung	37
Anhang 7	Grundlegende Themen der Projektarbeit	39

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Dauer der Auslandsaufenthalte von Personen in der Erstausbildung in Prozent .....	9
Abbildung 2	Auswahlkriterien für die Teilnehmer eines Austauschprojekts .....	10
Abbildung 3	Geschlossene Gruppe »Vocational Training in Insurance across European Borders« .....	12
Abbildung 4	Projektplanung inkl. Meilensteine Pilotprojekt »Vocational Training in Insurance across European Borders« .....	16
Abbildung 5	Evaluation der Auszubildenden bezüglich Arbeitstechniken und -praktiken .....	19
Abbildung 6	Evaluation der Auszubildenden bezüglich beruflicher Fertigkeiten .....	19
Abbildung 7	Evaluation der Auszubildenden bezüglich sozialer Kompetenzen .....	19
Abbildung 8	Evaluation der Auszubildenden bezüglich interkultureller Kompetenzen .....	19
Abbildung 9	Evaluation der Auszubildenden bezüglich Kenntnissen der Fachsprache .....	20
Abbildung 10	Evaluation der Auszubildenden bezüglich ihrer Motivation nach der Maßnahme .....	20
Abbildung 11	Evaluation der Auszubildenden bezüglich der Ausbildungsattraktivität durch den Auslandsaufenthalt .....	20

## Abkürzungsverzeichnis

AG	Aktiengesellschaft
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BWV	Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft
DE	Deutschland
DK	Dänemark
EU	Europäische Union
IHK	Industrie- und Handelskammer
KVF	Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen



# 1 Internationalisierung der beruflichen Ausbildung

Die zunehmende Bedeutung eines Auslandsaufenthalts für die Entwicklung der auf dem Arbeitsmarkt geforderten Schlüsselqualifikationen wie Flexibilität und Mobilität wird im politischen und unternehmerischen Kontext zunehmend betont. Bereits im Jahr 2002 forderte die Europäische Kommission im Rahmen des Kopenhagener Prozesses eine intensivere Zusammenarbeit innerhalb Europas hinsichtlich der beruflichen Bildung.<sup>1</sup> Neben der Anerkennung beruflicher Abschlüsse und Förderung des lebenslangen Lernens wird die Förderung der Mobilität in der beruflichen Bildung großgeschrieben. Seit 2005 wird die Möglichkeit, ein Viertel der Ausbildung im Ausland zu absolvieren, auch im Berufsbildungsgesetz verankert (§2, Abs. 3 BBiG). Der Anteil der Auszubildenden, welche einen Auslandsaufenthalt absolvieren, ist laut BIBB auf 4,0 % angestiegen. Insgesamt absolvierten im Jahr 2012 ca. 30.000 junge Menschen im Rahmen ihrer Erstausbildung einen Auslandsaufenthalt.<sup>2</sup> Die EU-Kommission hat bis 2020 die zu erreichende Zielquote von 6 % vorgegeben.<sup>3</sup>

Die im Ausland erlernten Schlüsselqualifikationen sollen den Auszubildenden eine optimale berufliche Entwicklung ermöglichen und gleichzeitig Exzellenz und Attraktivität der beruflichen Bildung steigern.<sup>4</sup> Junge Menschen setzen sich heutzutage sehr früh mit den aktuellen Gegebenheiten des Arbeitsmarkts auseinander und insbesondere leistungsstarke Schulabgänger erhoffen sich die Gelegenheit, ihre Kompetenzen auch im internationalen Kontext zu entwickeln. Im Umkehrschluss heißt dies, dass eine berufliche Ausbildung mit Auslandsmodulen die Attraktivität der angebotenen Ausbildung und somit des Ausbildungsbetriebs steigert und das Rekrutieren leistungsstarker Schulabsolventen erleichtert; eine Aufgabe, die vor dem Hintergrund des demografischen Wandels immer schwieriger zu meistern ist.

Ein Auslandsaufenthalt trägt aus der Sicht vieler Versicherungsunternehmen zur Bereicherung der Ausbildung bei. Dennoch stehen am Anfang eines jeden Aufenthalts diverse Herausforderungen. Versicherungsunternehmen benennen den organisatorischen und finanziellen Aufwand sowie die Fehlzeiten der Auszubildenden oft als Grund für die fehlenden Mobilitätsangebote.

Um die Internationalisierung beruflicher Bildung voranzutreiben, sind verschiedene Maßnahmen notwendig. Auslandsaufenthalte müssen so konzipiert werden, dass sie einen klaren Nutzen für die Unternehmen und Auszubildenden liefern. Des Weiteren kann die Verfügbarkeit konkreter Informationen zu allen Facetten eines Auslandsaufenthalts den organisatorischen Aufwand reduzieren und eine mögliche Projektdurchführung erleichtern. Die folgenden Seiten liefern wissenswerte Informationen rund um das Thema Internationale Mobilität in der Erstausbildung der Versicherungswirtschaft.

**1** <http://www.kmk.org/internationales/zusammenarbeit-im-rahmen-der-europaeischen-union/kopenhagenprozess-im-bereich-der-beruflichen-bildung.html>, Stand 05.06.2014

**2** <http://www.bibb.de/de/65316.htm>, Stand 09.10.2013

**3** [http://www.na-bibb.de/uploads/tx\\_ttproducts/datasheet/journal\\_17.pdf](http://www.na-bibb.de/uploads/tx_ttproducts/datasheet/journal_17.pdf), Stand Juni 2012

**4** [http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/general\\_framework/ef0016\\_de.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/general_framework/ef0016_de.htm), Stand 05.06.2014

## 2 Mobilitätsprojekte: Die Konzipierungs- und Vorbereitungsphase

Ein gut überlegtes Projektkonzept ist für jeden Auslandsaufenthalt unerlässlich. Eine klare Vorstellung bezüglich der Projektzielsetzung und Projektmodalitäten erleichtert die weiteren Projektphasen und wirkt sich positiv auf die Qualität des Auslandsaufenthalts aus. Je mehr Parameter in der Konzeptionsphase bekannt sind, desto einfacher wird sich die Projektvorbereitung und Projektdurchführung gestalten. Es ist zu beachten, dass einige Projektmodalitäten,

wie z. B. das Zielland oder die Projektpartner, ggf. erst zu einem späteren Zeitpunkt bekannt werden, und somit gewisse Anpassungen des Projektkonzepts laufend notwendig sein können. Von der ersten Idee bis zur Durchführung sind es viele kleine Schritte, die eine sorgfältige Planung benötigen. Die wichtigsten Arbeitsschritte finden Sie in den folgenden Kapiteln; die Checkliste im Anhang 1 stellt noch einmal die Arbeitsschritte auf einen Blick dar.

### 2.1 Projektidee

Am Anfang einer Mobilitätsmaßnahme stehen diverse Überlegungen und Erwartungen in Hinblick auf den Projektnutzen bzw. auf die Projektumsetzung. Im Vorfeld des Projekts ist es wichtig, die Akzeptanz des Vorhabens im Unternehmen bzw. in der Berufsschule zu klären und diese bei Bedarf zu stärken. Für die Akzeptanz des gesamten Vorhabens steht allerdings eine klare Projektidee an erster Stelle.

Bei der Projektidee stellt sich zuerst die Frage, welche Ziele durch das Projekt erreicht werden sollen und wie machbar dessen Durchführung ist. Ein Projekt, bei dem die Entwicklung fachlicher Kompetenz im Vordergrund steht, ist anders zu konzipieren als ein Projekt, bei dem schwerpunktmäßig die sprachlichen Kompetenzen gefördert werden sollen. Eine Recherche in Bezug auf ähnliche, auch branchenübergreifende, Projekte kann darüber Aufschluss geben, wie Projekte zu organisieren sind und welche Projektstruktur sich bewährt hat. Eine Projektidee beinhaltet auch weitere Parameter wie z. B. Finanzierungsmöglichkeiten, Projektpartner, Dauer des Aufenthalts etc.

Des Weiteren ist es wichtig zu wissen, welche Projekterwartungen z. B. die Ausbildungs- oder Personalverantwortlichen und welche die Auszubildenden haben. Diese sollen auf jeden Fall gebündelt und auf ihre Umsetzbarkeit geprüft werden. Das Projekt soll einen Mehrwert für alle Projektbeteiligten liefern.

Die Projektidee muss einerseits so konkret wie möglich sein, andererseits muss sie genug Spielraum für die laufenden Anpassungen gewähren, respektive soll die Zielsetzung des Projekts auf jeden Fall erreichbar bleiben, allerdings kann der Weg dahin flexibel gestaltet werden. Erweist sich z. B. die Projektsuche im Zielland schwierig, kann kurzfristig überlegt werden, das Projekt in einem anderen Land durchzuführen.

## 2.2 Viele Wege führen ins Ausland: Übersicht der Förderprogramme

Bei der Planung eines Auslandsaufenthalts stellt sich die Frage nach der Übernahme der im Ausland entstehenden Kosten. Diese können entweder durch das Unternehmen bzw. den Auszubildenden oder durch diverse Förderprogramme gedeckt werden. Im Berufsbildungsbereich bestehen zahlreiche Fördermöglichkeiten für Mobilitätsmaßnahmen. Ziel der Förderprogramme ist unter anderem der Aufbau und die Pflege langfristiger und tragfähiger Auslandsbeziehungen. Das am weitesten verbreitete Programm ist „Leonardo da Vinci“, welches aus dem Europäischen Sozialfond gefördert wird. Am 1. Januar 2014 startet das neue Programm „Erasmus+“ als Dachmarke im Bildungsbereich. In diesem neuen EU-Programm »Erasmus für alle« werden die derzeit bestehenden EU-Programme für allgemeine und berufliche Bildung integriert. Junge Menschen können hiermit zwischen 2014 und 2020 Lernerfahrungen im Ausland sammeln.

Des Weiteren gibt es eine Reihe von Programmen, die auf bestehenden Kooperationen zwischen zwei Ländern auf dem Prinzip der Gegenseitigkeit basieren.

Die Förderprogramme können in der Regel sowohl von Unternehmen als auch von Berufsschulen bzw. Bildungseinrichtungen in Anspruch genommen werden. Die Auflistung der gängigsten Förderprogramme befindet sich in Tabelle 1, Informationen zu den weiteren Modalitäten einzelner Programme finden Sie unter den angeführten Internetadressen. Bitte beachten Sie, dass sich die Förderhöhen nach den Lebenshaltungskosten der Gastländer richten. Das passende Programm sollte rechtzeitig ermittelt und beantragt werden, weil bei der Antragsstellung mit einem gewissen zeitlichen und organisatorischen Aufwand zu rechnen ist.

Tabelle 1: Programme in der Übersicht

Programm	Dauer in Wochen	Partnerland	Antragsfristen	Gruppengröße	Prinzip der Gegenseitigkeit	Internetauftritt
<b>BAND</b>	3–12	Niederlande	01.06. bzw. 01.12.	8–12	Ja	<a href="http://www.bandvorbereitung.de">www.bandvorbereitung.de</a>
<b>DFS</b>	Mind. 3	Frankreich	–	12–15	Ja	<a href="http://www.dfs-sfa.org">www.dfs-sfa.org</a>
<b>Gjor Det</b>	3–12	Norwegen	01.05. bzw. 01.11.	8–12	Ja	<a href="http://www.foraus.de/html/1728.php">www.foraus.de/html/1728.php</a>
<b>Leonardo da Vinci</b>	3–39	Liste bitte dem Internetauftritt entnehmen <sup>1</sup>	Termingerecht nachfragen	Projektabhängig	Nein	<a href="http://www.na-bibb.de">www.na-bibb.de</a>
<b>Training bridge</b>	Förderung für 3–12	Großbritannien	01.05. bzw. 01.12.	8–12	Ja	<a href="http://www.foraus.de/html/1728.php">www.foraus.de/html/1728.php</a>
<b>x-change</b>	4	Alpenregion	–	Keine Vorgaben	Ja	<a href="http://www.xchange-info.net">www.xchange-info.net</a>

<sup>1</sup> Alle 28 EU-Mitgliedstaaten und sechs weitere Staaten: Island, Liechtenstein, FYR Mazedonien, Norwegen, Schweiz, Türkei



## 2.3 Wohin ins Ausland?

Der gängigste Weg in der Praxis ist der Austausch zwischen den Stamm- bzw. Tochterunternehmen im Ausland. Es gibt keine Einschränkungen, was den Aufenthaltsort angeht, man kann in jedem beliebigen Land einen Teil der Ausbildung absolvieren.

Wie bei allen kaufmännischen Ausbildungsberufen setzt ein Auslandsaufenthalt bei Kaufleuten für Versicherungen und Finanzen fortgeschrittene Kenntnisse der Fachsprache voraus. Meistens wird Englisch als Arbeitssprache bevorzugt. Neben den englischsprachigen Ländern empfiehlt sich aus diesem Grund eine Entsendung in skandinavische Länder, weil dort in der Regel Englisch als Arbeitssprache

gängig ist. Entscheidet man sich für ein bestimmtes Förderprogramm, ist die Auswahl der Zielländer unter Umständen eingeschränkt, wie die Tabelle im vorigen Kapitel zeigt.

Bestehen keine Geschäftsbeziehungen ins Ausland, können oft die Kommunen bei der Kontaktaufnahme mit den ausländischen Bildungspartnern bzw. ausländischen Unternehmen weiterhelfen. Besonders in den Grenzgebieten bestehen oft schon langjährige Geschäftsbeziehungen und Kooperationen. Viele Berufsschulen sind in puncto Auslandsaufenthalt engagiert und begleiten seit Jahren diverse Auslandsprojekte.

## 2.4 Partnerschaft im Ausland

Zuverlässige Partner sind das wichtigste Erfolgskriterium für einen Auslandsaufenthalt. Kam ein Auslandskontakt zustande, soll überprüft werden, ob die Motivation bezüglich der Projektziele übereinstimmt. Da diese die

Basis für die erfolgreiche Zusammenarbeit darstellen, sollen sie am besten unter Berücksichtigung aller Interessen und Gegebenheiten mit allen Projektpartnern zusammen definiert werden.

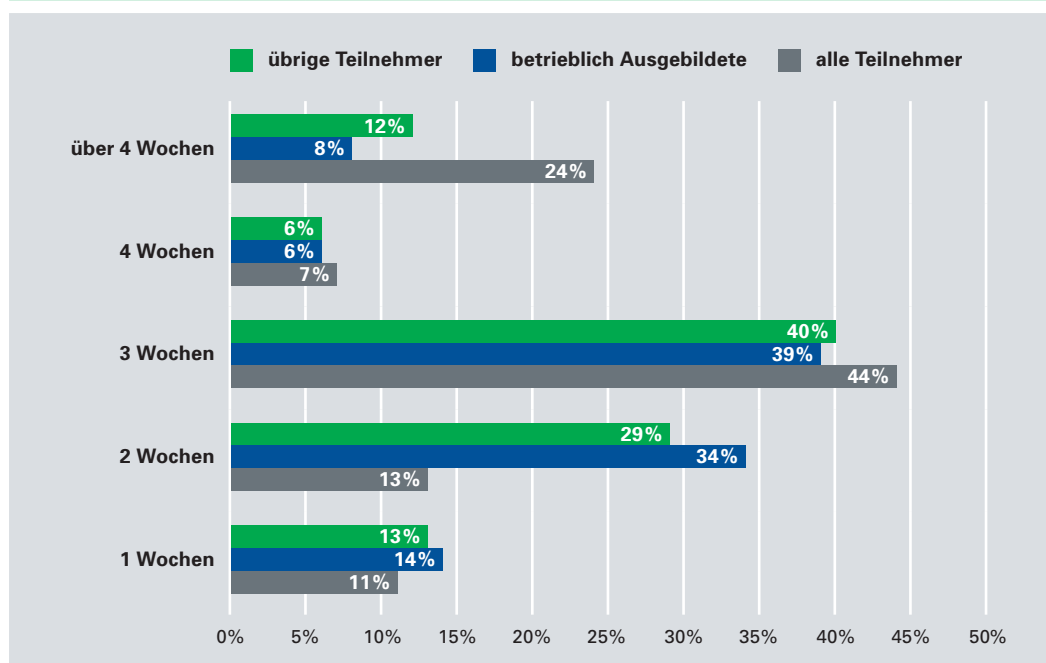
## 2.5 Festlegung der Aufenthaltsdauer und des Entsendungszeitpunkts

Im Berufsbildungsgesetz ist ein Viertel der Ausbildungszeit als maximale Dauer eines Auslandsaufenthalts angegeben (§2, Abs. 3 BBiG). Eine Verlängerung oder Verkürzung der Ausbildungszeit wird dabei nicht mitgerechnet. Bei einer dreijährigen Ausbildung zum Kaufmann

für Versicherungen und Finanzen können neun Monate im Ausland absolviert werden. In der Praxis werden allerdings vorwiegend kürzere Auslandsaufenthalte praktiziert, wie die folgende Abbildung zeigt.

Abbildung 1: Dauer der Auslandsaufenthalte von Personen in der Erstausbildung in %

Quelle: Friedrich/Körbel 2011: Verdeckte Mobilität in der beruflichen Bildung



Die meisten Aufenthalte haben eine Dauer von weniger als vier Wochen. Bei einem längeren Aufenthalt bestehen oft Bedenken, dass die Ausbildungsinhalte bzw. der schulische Unterricht nicht adäquat nachgeholt und somit der Prüfungserfolg gefährdet wird. Dies ist insbesondere der Fall, wenn im Ausland Zusatzqualifikationen erworben werden, und die in der Ausbildungsordnung festgelegten Inhalte in vollem Umfang nachzuholen sind.

Des Weiteren stellt sich immer auch die Frage, zu welchem Zeitpunkt ein Auslandsaufenthalt am sinnvollsten ist. Es gibt keinen idealen Zeitpunkt, dieser muss auf die Bedürfnisse des Auszubildenden sowie des entsendenden und des aufnehmenden Unternehmens abgestimmt werden. Viele Unternehmen empfinden das zweite Ausbildungsjahr als günstig, weil die Auszubildenden bis dahin einerseits über genügend Fachkompetenzen verfügen, die sie im Ausland einsetzen können, andererseits die Auszubildenden nach der Entsendung noch genügend Zeit haben, um sich auf die Abschlussprüfung vorzubereiten.

## 2.6 Festlegung der Ausbildungsinhalte

Da ein Auslandsaufenthalt einen Teil der Ausbildung darstellt, besteht die Zielsetzung darin, dass die im Ausland vermittelten Ausbildungsinhalte dem Ausbildungsziel dienen. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass der Aufenthalt einen Mehrwert generiert und das Erlernete für die Berufsbildung bzw. für die künftige Tätigkeit von Nutzen ist. Anders gesagt soll es vermieden werden, dass im Ausland unqualifizierte Tätigkeiten ausgeübt werden.

Oft entscheiden sich die Auszubildenden bewusst dazu, ins Ausland zu gehen, da sie auf diese Weise Zusatzqualifikationen erwerben können, die in der Ausbildungsordnung nicht in dieser Tiefe verankert sind. Dazu gehören in den meisten Fällen Sprachkenntnisse, die internationalen Kompetenzen oder zusätzliche fachliche Kompetenzen.

Während der Vorbereitungsphase ist es notwendig, die zu vermittelnden Inhalte mit dem aufnehmenden Unternehmen bzw. der aufnehmenden Bildungsinstitution abzusprechen und diese im Vorfeld festzulegen. Es muss klar sein, welche Lernziele zu erreichen sind und welche methodischen und didaktischen Verfahren dabei eingesetzt werden. Dauert der Aufenthalt mehr als vier Wochen, sollte der Ausbildungsplan zusätzlich mit der zuständigen IHK abgestimmt werden. Rein formal wird der Auslandsaufenthalt als Ausbildungsmaßnahme außerhalb der Ausbildungsstätte vereinbart (§11 Abs. 1 Nr. 3 BBiG).

Eine Berufsschulpflicht im Ausland ist nicht vorgeschrieben, für die Zeit der Abwesenheit soll eine Berufsschulbefreiung beantragt werden. Der Berufsschulstoff muss allerdings nach der Rückkehr aus dem Ausland nachgeholt werden.

## 2.7 Auswahl und Vorbereitung der Auszubildenden

Es bestehen keine Einschränkungen in Bezug auf die Auswahl der Auszubildenden. Dennoch sollen die Grundvoraussetzung für einen Auslandsaufenthalt, wie z. B. Motivation, fremdsprachliche und soziale Kompetenz sowie das Interesse an interkulturellen Zusammenhängen, vorhanden sein.

Die Volljährigkeit erleichtert die Organisation eines Auslandsaufenthalts, da in diesem Fall kein zusätzliches Begleitpersonal erforderlich ist. Folgende Kriterien wurden für die Auswahl der Auszubildenden im Rahmen des Pilotprojekts festgelegt. Diese dienen einer ersten Orientierung und können je nach Auslands- bzw. Unternehmensschwerpunkt an das jeweilige Projekt angepasst werden.

### Abbildung 2: Auswahlkriterien für die Teilnehmer eines Austauschprojekts

#### Vorschlag für die Auswahlkriterien

- Auszubildende einer dualen Ausbildung nach BBiG im Ausbildungsberuf »Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen«
- Gute schulische Leistungen
- Gute Sprachkenntnisse in Englisch (Versicherungsendenglisch) bzw. einer anderer Fremdsprache
- Für einen Auslandsaufenthalt relevante Persönlichkeitsmerkmale: Offenheit für neue Kulturen, Selbstständigkeit, Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit
- Volljährigkeit
- Motivationsgespräch bzw. Motivationsschreiben
- Bereitschaft, einen Abschlussbericht einzureichen

Vor einer Entsendung werden in der Regel diverse Vorbereitungsmaßnahmen durchgeführt. Diese hängen letztendlich von den zu vermittelnden Inhalten sowie der Entsendungsdauer ab. Zu den häufigsten Maßnahmen gehört ein fremdsprachliches bzw. interkulturelles Training. Es ist wichtig, dass die Auszubildenden mit den Gepflogenheiten des aufnehmenden Landes sowie mit den gängigen geschäftlichen Praktiken vertraut sind. Im Anhang 2 finden Sie den Ablaufplan für das interkulturelle Training, welches im Rahmen unseres Pilotprojekts durchgeführt wurde. Je nach Praktikumschwerpunkt kann eine fachliche Einführung in das Themengebiet organisiert werden.

Des Weiteren empfiehlt es sich, eine Informationsmappe zu erstellen, welche die wichtigsten Eckpunkte wie z. B. die Reise- und

Unterkunftsinformationen, die Ansprechpartner und ihre Kontaktdaten sowie die inhaltlichen Schwerpunkte des Auslandsaufenthalts beinhaltet. Zusätzlich sollten Informationsveranstaltungen angeboten werden, die über die wichtigsten Punkte des Auslandsaufenthalts informieren.

Einen Teilnehmerinnenvertrag und eine Lernzielvereinbarung, die die Dauer, finanzielle Unterstützung und Inhalte des Auslandsaufenthalts regelt, wird mit den Auszubildenden abgeschlossen. Diese dient der Sicherheit beider Parteien. Den Auszubildenden wird der Aufenthalt vertraglich zugesichert, im Gegenzug entsteht die Verpflichtung zur Projektteilnahme. Ein Beispiel für das genannte Dokument finden Sie im Anhang 3.

## 2.8 Formalitäten

Verschiedene Formalitäten wie Versicherungsschutz oder Einreise- und arbeitstechnische Bestimmungen müssen vor einem Auslandsaufenthalt beachtet werden. Diese werden in den folgenden Kapiteln detailliert aufgeführt.

### Versicherungsschutz im Ausland

Im Vorfeld eines Auslandsaufenthalts sollten versicherungstechnische Fragen geklärt werden. Der Versicherungsschutz (Renten-, Kranken-, Pflege-, Unfall- und Haftpflichtversicherung) besteht innerhalb der Europäischen Union weiterhin. Zwischen einigen Ländern außerhalb der Europäischen Union und Deutschlands besteht ein Sozialabkommen, welches den Versicherungsschutz regelt. Die zuständige Krankenkasse erteilt weitere Informationen. Weiterhin sollte der Abschluss einer Zusatzversicherung in Betracht gezogen werden. In unserem Pilotprojekt wurde eine Gruppen-Reisekrankenversicherung abgeschlossen, die folgende Leistungen beinhaltet:

- Erstattung der Kosten für notwendige Heilbehandlungen im Ausland bei stationärer oder ambulanter Behandlung
- Organisation des Krankenrücktransports sowie Gepäckrückholung

Auch muss die Berufsgenossenschaft über den Aufenthalt informiert werden.

### Benötigte Dokumente

Ob nur ein gültiger Personalausweis oder Reisepass, ein Visum, eine Arbeits- oder Aufenthaltserlaubnis benötigt werden, sollte vor der Anreise bei der zuständigen Botschaft erfragt werden. Vor dem Aufenthalt muss man sich über die aufenthaltsbezogenen und arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Ziellandes erkundigen. Da die Aufenthalte innerhalb der Europäischen Union in der Regel einheitlich geregelt sind, ist der Auslandsaufenthalt organisatorisch mit weniger Aufwand verbunden. Für einen Auslandsaufenthalt, der drei Monate unterschreitet, ist weder eine Aufenthaltsgenehmigung noch eine Arbeitserlaubnis notwendig.

# 3 Die Projektdurchführung – Was ist während eines Auslandsaufenthalts zu beachten?

Spätestens die Aufenthaltsphase gibt Aufschluss darüber, ob verschiedene Projektetappen angemessen geplant und organisiert wurden. Aber auch bei optimal vorbereiteten Auslandsaufenthalten tauchen manchmal unerwartete Situationen auf, die vor Ort zu meistern sind. Im besten Fall kann ein in der Vorbereitungsphase erstellter Risikoplan die möglichen Lösungswege für kritische Situationen aufzeigen. Ein enges Monitoring während des Auslandsaufenthalts erleichtert den Umgang mit unerwarteten Situationen.

Die Auszubildenden werden in der Regel durch Infoveranstaltungen im In- oder Ausland über die wichtigsten Eckpunkte des Aufenthalts informiert und erhalten ausführliche Informationen zum Projekt in schriftlicher Form. Zur Beantwortung eventueller organisatorischer oder fachlicher Fragen stehen im Ausland Ansprechpersonen zur Verfügung. So tragen die Mentoren in den Unternehmen oder in den Bildungseinrichtungen dafür Sorge, dass ein adäquater Unterricht bzw. ein adäquates Praktikum laut den vereinbarten Lernzielen erfolgen kann. Das Patenschaftsprinzip hat

sich in vielen Projekten bewährt. Bei dieser Art der Betreuung erhalten die Auszubildenden zusätzlich gleichaltrige Paten, welche ihnen Informationen und Tipps rund um den Aufenthalt geben können. Dennoch ist eine kontinuierliche und professionelle Begleitung durch Bildungspersonal im Zielland unerlässlich. Eine temporäre Begleitung der Projektleitung aus dem Heimatland ist empfehlenswert.

Trotz sorgfältiger Planung kommt es immer wieder vor, dass einige Projektbausteine umorganisiert werden müssen. Damit die Teilnehmer während des Auslandsaufenthalts die Möglichkeit haben, eventuelle Änderungen zu erfahren und sich zu allen anderen Themen auszutauschen, empfiehlt es sich, hierfür eine Plattform zu schaffen. Im Pilotprojekt wurde hierzu eine geschlossene Gruppe im sozialen Netzwerk Facebook geschaffen, in der sowohl die deutschen als auch die dänischen Auszubildenden und die jeweiligen Betreuer integriert waren. Die Entscheidung für das Medium beruhte auf dem Ergebnis einer internen Umfrage, die Projektträger würden mehrmals am Tag das Medium nutzen.

Abbildung 3: Geschlossene Gruppe »Vocational training in insurance industry across European borders«



## 4 Nachbereitung eines Auslandsaufenthalts

Die Evaluation eines Auslandsaufenthalts gewährleistet die Kontrolle in Hinblick auf die Erreichung von Projektzielen sowie die Qualitätssicherung. Alle an dem Projekt Teilnehmenden sollen projektbegleitend und projektabschließend zu den organisatorischen und inhaltlichen Punkten des Aufenthalts befragt werden. Projektbegleitend soll die Evaluation in regelmäßigen Abständen erfolgen, damit die notwendigen Korrekturen vorgenommen werden können. Nachträglich sollte man sich nicht scheuen, die weniger gelungenen Teile des Projekts zu beschreiben und die Gründe dafür zu eruieren. Nur wenn alle Meilensteine des Projekts unter die Lupe genommen werden ist ersichtlich, welche Schritte gut verlaufen sind und welche bei künftigen Projekten nachzubessern sind. Zudem soll geprüft werden, inwieweit die Inhalte im Ausland für die Auszubildenden passend waren und in welchen Bereichen die Kompetenzerweiterung erfolgte. Im Nachgang können z. B. die praktischen Anteile erhöht oder reduziert werden. Eine neue Schwerpunktsetzung der Inhalte kann für die folgenden Aufenthalte in Betracht gezogen werden.

### **Dokumentation**

Es bestehen diverse Möglichkeiten, die Inhalte und Ergebnisse eines Auslandsaufenthalts zu dokumentieren. Neben einer lückenlosen Dokumentation zum Projektverlauf ist vor allem wichtig, dass das Geleistete bzw. das Erlernte lückenlos dokumentiert wird und die erworbenen Kompetenzen transparent dargestellt werden.

Die Zeugnisse eines Unternehmens oder einer Bildungseinrichtung stellen sicher, dass die Auszubildenden ein adäquates, schriftliches Dokument für die im Ausland erworbenen Kompetenzen erhalten und gewährleisten damit die Transparenz. Zum Nachweis von Lernaufhalten im europäischen Ausland wird oft zusätzlich ein Europass Mobilität ausgestellt. Ausführliche Informationen hierzu erhält man auf der entsprechenden Internetseite unter [www.europass-info.de](http://www.europass-info.de). Angehängt finden Sie Beispiele für jeweils ein Zeugnis (Anhang 4) bzw. einen Europass (Anhang 5), die zur Dokumentation der erworbenen Kenntnisse im Rahmen unseres Pilotprojekts ausgestellt wurden. Neben der Dokumentation der Lernergebnisse wird von diversen Förderprogrammen die umfangreiche Berichterstattung am Ende des Projektes verlangt. Auf diese Weise soll eine Vergleichbarkeit von Mobilitätsprojekten hinsichtlich ihrer Qualität gewährleistet werden.

# 5 Pilotprojekt »Vocational Training in Insurance across European Borders«

## 5.1 Ausgangslage

2011 startete der BWV Bildungsverband das Pilotprojekt mit dem Schwerpunkt Internationale Mobilität in der Erstausbildung. Verschiedene Entwicklungen in der Versicherungswirtschaft waren für den Projektstart ausschlaggebend. Als Herausgeber der jährlichen Ausbildungsumfrage, bei der die schwierige Besetzung vakanter Ausbildungsplätze kontinuierlich zum Vorschein kommt, beschäftigt den BWV Bildungsverband seit Jahren die Fragestellung, durch welche Maßnahmen die Attraktivität der dualen Ausbildung gesteigert werden bzw. folglich die Besetzung vakanter Ausbildungsstellen erleichtert werden kann. Eines der Projektziele war, herauszufinden, inwieweit sich eine Mobilitätsmaßnahme zur Attraktivitätssteigerung des Berufsbilds eignet. Darüber hinaus besteht eine der wichtigsten Zielsetzungen unseres Verbands darin, kontinuierlich die Erstausbildung in der Versicherungswirtschaft an die Anforderungen des aktuellen und künftigen Arbeitsmarkts

anzupassen. Insbesondere in international tätigen Versicherungsunternehmen werden Mobilität, Flexibilität und interkulturelle Kompetenzen eine immer größere Rolle spielen. Aber auch bei den national tätigen Unternehmen gewinnen aufgrund verschiedener Faktoren, wie z. B. breiter gefächerte interkulturelle Kundenstruktur, die genannten Kompetenzen immer mehr an Bedeutung. Infolgedessen erscheinen Maßnahmen sinnvoll, welche die Entfaltung dieser Kompetenzen schon während der Ausbildung fördern.

Eine weitere Zielsetzung des Projekts war die Steigerung der Selbstständigkeit und Handlungsfähigkeit der Auszubildenden. Darüber hinaus wurde eine Kompetenzerweiterung im versicherungsfachlichen, methodischen und sozialen Bereich angestrebt. Die Evaluation des Projekts sollte Aufschluss darüber geben, inwieweit sich die Internationale Mobilität zur Erreichung der genannten Ziele eignet.

## 5.2 Konzepterstellung und Projektdesign

Recherchen zu Häufigkeit und Nutzen von Auslandsprojekten in anderen Branchen wurden zunächst durchgeführt. Im zweiten Schritt wurde recherchiert, in welchem Maße die Auslandsaufenthalte in der Versicherungsbranche verbreitet sind. Den Recherchen folgte ein Grobkonzept, das unsere Projektziele sowie Vorstellungen zu Projektvorbereitung und -durchführung berücksichtigte. Im weiteren Verlauf wurden die Finanzierungsmöglichkeiten ausgelotet sowie inländische und ausländische Projektpartner akquiriert. Ein klares Konzept hat es erleichtert, die Projektvorteile aufzuzeigen und dadurch Partner für das Projekt zu gewinnen. Es war ebenso wichtig, die Interessen aller Projektteilnehmer zu berücksichtigen, um eine gemeinsame Plattform für die gute Zusammenarbeit zu schaffen.

Neben der Bestimmung organisatorischer Details (Zeitpunkt und Dauer der Entscheidung, Anzahl der Auszubildenden, Reise- und Unterkunftsmodalitäten) war der Vergleich der inländischen und ausländischen Ausbildungsordnung der wichtigste Teil der Planung. Auf Grundlage der Ausbildungsordnungen sowie der Präferenzen der Auszubildenden wurde bestimmt, welche Inhalte im Ausland zu vermitteln sind. Zwischen dem BWV Bildungsverband und der dänischen Versicherungsakademie (Forsikringsakademiet) wurde eine Absichtserklärung abgeschlossen, die vertraglich die Projektdurchführung gewährleistet (siehe Anhang 6). Das Konzept wurde ausschließlich in Form eines Antrags an die Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB übermittelt und die Fördermittel für das Projekt beantragt bzw. anschließend genehmigt. Das folgende Projektdesign wurde mit allen Projektpartnern erarbeitet.

**Tabelle 2: Projektdesign des Pilotprojekts  
»Vocational Training in Insurance across European Borders«**

<b>Projektträger DE</b>	BWV Bildungsverband
<b>Projektpartner der deutschen Versicherungswirtschaft</b>	Allianz Deutschland AG ERGO Versicherungsgruppe Munich Re Berufsschule München
<b>Projektträger DK</b>	Forsikringsakademiet
<b>Projektpartner der dänischen Versicherungswirtschaft</b>	Alka Forsikring Alm. Brand Codan Forsikring Topdanmark Tryg Forsikring
<b>Bilaterales Austauschprogramm</b>	10 deutsche Auszubildende 10 dänische Auszubildende
<b>Dauer</b>	3 Wochen <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 1 Woche theoretischer Unterricht</li> <li>■ 2 Wochen Praktika in der Versicherungsbranche (in Dänemark jeweils 1 Woche Sach-/bzw. Lebensversicherung)</li> </ul>



## 5.3 Projektdurchführung

Die zeitliche Abfolge einzelner Projektmeilensteine des durchgeführten Projekts finden Sie in der folgenden Abbildung. Diese Projektplanung dient der ersten Orientierung und kann

je nach den Möglichkeiten und Gegebenheiten des durchführenden Unternehmens/ der durchführenden Bildungsinstitution inhaltlich und zeitlich angepasst werden.

**Abbildung 4: Projektplanung inkl. Meilensteine Pilotprojekt  
»Vocational Training in Insurance across European Borders«**

<b>Oktober 2011</b>	<p><b>Arbeitspaket I</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vorbereitungsphase: Zielsetzung, Zielgruppe und Dauer definieren</li> <li>■ Akquise und Benennung der Projektteilnehmer</li> <li>■ Abstimmung/Absichtserklärung mit der Partnereinrichtung</li> <li>■ Antragstellung bei der NA beim BIBB ...</li> </ul>
<b>Februar 2012</b>	Vorbereitungsphase abgeschlossen, Antrag bei der NA gestellt
<b>Mai 2012</b>	Genehmigung der Fördermittel
<b>November 2012</b>	Konkretisierungsphase des Aufenthalts abgeschlossen, alle Modalitäten stehen fest
	<p><b>Arbeitspaket II</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Konkretisierungsphase: Qualitätssichernde Prozesse und Dokumente (z. B. Risikoplan und Lernvereinbarungen mit den Auszubildenden abschließen, Zertifikat)</li> <li>■ vorbereitendes Treffen</li> </ul>
<b>Mai 2013</b>	Interkulturelles Training, anschließendes Programm, Buchung der Unterkunft, Flugtickets
	<p><b>Arbeitspaket III</b></p> <p>Vorbereitungsphase der Maßnahme</p>
<b>Juni / Juli 2013</b>	Der Aufenthalt in Deutschland und Dänemark hat stattgefunden
	<p><b>Arbeitspaket IV</b></p> <p>Durchführung der Entsendung und der Aufnahme</p>
<b>Dezember 2013</b>	Das Projekt ist evaluiert und die Ergebnisse veröffentlicht
	<p><b>Arbeitspaket V</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ergebnisse des Projekts evaluieren</li> <li>■ Zertifikate erstellen</li> <li>■ Breite Öffentlichkeit über die Projektergebnisse informieren</li> </ul>

Das Pilotprojekt wurde als Mischung aus theoretischen und praktischen Ausbildungsanteilen konzipiert und diente der Steigerung fachlicher, methodischer, sozialer, interkultureller und fremdsprachlicher Kompetenzen. Die genauen Inhalte der beiden Programme sind in den Tabellen 3 und 4 aufgeführt.

Die Themenschwerpunkte hängen von der Projektzielsetzung sowie von den organisatorischen Möglichkeiten der teilnehmenden

Unternehmen bzw. Bildungsinstitutionen ab und können bei jedem Projekt anders gesetzt werden. Für die abschließende Projektarbeit konnten die im Anhang 7\*- aufgeführten Themen zugrunde gelegt werden. Auch weitere Themen, die sich im Praktikumsalltag ergeben haben, konnten in Absprache mit dem zuständigen Mentor als Projektthema geändert werden.

**Tabelle 3: Ausbildungsplan –  
Auslandsaufenthalt in Deutschland**

1. Woche	2. Woche	3. Woche
<b>Bildungseinrichtung/ Unternehmen</b> Munich Re, Allianz	<b>Bildungseinrichtung/ Unternehmen</b> ERGO, Allianz	<b>Bildungseinrichtung/ Unternehmen</b> Berufsschule
<b>Fachliche Schwerpunkte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ München als Versicherungsstandort</li> <li>■ Geschichte Versicherungen/Rückversicherungen</li> <li>■ Einführung Rückversicherungen</li> <li>■ Fallstudie Rückversicherungen</li> <li>■ Networking</li> <li>■ Lloyds, Aviation</li> <li>■ Zentrum für Klimaforschung</li> </ul>	<b>Fachliche Schwerpunkte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Private Versicherung – Sozialversicherung Vergleich DE–DK</li> <li>■ Rechtssystem in DE, Rechtsschutzversicherung</li> <li>■ Vertriebswege</li> <li>■ Corporate Responsibility</li> </ul>	<b>Fachliche Schwerpunkte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Einführung Berufsschulsystem in Deutschland</li> <li>■ Rechtsformen der Unternehmen</li> <li>■ Arbeitsvertrag und Kündigungsschutz</li> <li>■ Vorbereitung/Vorstellung Abschlusspräsentation</li> </ul>
<b>Kulturelle Inhalte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Allianz Arena</li> <li>■ Historisches Archiv Allianz</li> <li>■ Kunstführung Allianz SE</li> </ul>	<b>Kulturelle Inhalte</b> –	<b>Kulturelle Inhalte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Museum für moderne Kunst</li> </ul>
<b>Verfassung der Projektarbeit</b>		

**Tabelle 4: Ausbildungsplan –  
Auslandaufenthalt in Dänemark**

1. Woche	2. Woche	3. Woche
<b>Bildungseinrichtung / Unternehmen</b> Dänische Versicherungsakademie	<b>Bildungseinrichtung / Unternehmen</b> Codan, ALM.BR, TOP DK, Insurance Broker, Tryg, ALKA	<b>Bildungseinrichtung / Unternehmen</b> Sampension, PFA
<b>Fachliche Schwerpunkte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Einführung in landeskundliche Aspekte</li> <li>■ Didaktische Arbeitsweise an der dänischen Versicherungsakademie</li> <li>■ Einführung ins Versicherungsenglisch</li> <li>■ Versicherungsbranche in Dänemark</li> <li>■ Rechtsvorschriften</li> <li>■ Lebens- und Sachversicherung</li> <li>■ Bedarfsanalyse</li> <li>■ Risikomanagement</li> <li>■ Rentabilität</li> <li>■ Underwriting</li> </ul>	<b>Fachliche Schwerpunkte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Einführung bei den hospitiierenden Unternehmen</li> <li>■ Call-Center Besuch</li> <li>■ Besuch bei den Vertriebs-einheiten</li> <li>■ Personalarbeit</li> <li>■ Produktentwicklung</li> <li>■ Rentabilität</li> <li>■ Marketing – Werbekampagnen</li> <li>■ Underwriting</li> <li>■ Preisgestaltung</li> <li>■ Risikomanagement – Schadensverhütung</li> <li>■ Qualitätskontrolle</li> <li>■ Rückversicherung (Verbindung zu DE)</li> <li>■ Kundenbindung</li> </ul>	<b>Fachliche Schwerpunkte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Historie</li> <li>■ Das dänische Sozialversicherungssystem Lebensversicherungen</li> <li>■ Schadensservice (Call-Center)</li> <li>■ Besuch bei den Vertriebs-einheiten</li> <li>■ Abschlusspräsentation</li> </ul>
<b>Kulturelle Inhalte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Kopenhagen als Finanzzentrum, Tivoli</li> </ul>	<b>Kulturelle Inhalte</b> –	<b>Kulturelle Inhalte</b> –
<b>Verfassung der Projektarbeit</b>		

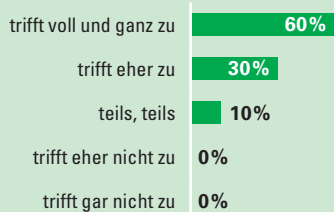
## 5.4 Projektevaluation – Vorteile auf einen Blick

### Pluspunkte für Auszubildende

Die Projektevaluation belegt die Steigerung diverser Kompetenzen bei den Auszubildenden. In folgenden Charts, die auf der Auswertung der Abschlussbefragung basieren, wird vorgestellt, in welchen Bereichen sich die Auszubildenden im besonderen Maße entwickeln konnten. Die Aneignung der neuen Arbeitsmethoden und Techniken befähigt Auszubildende, die Aufgaben anders als gewohnt anzugehen, neue Ideen zu entwickeln und steigert somit die Handlungskompetenz.

**Abbildung 5: Evaluation der Auszubildenden bezüglich Arbeitstechniken und -praktiken**

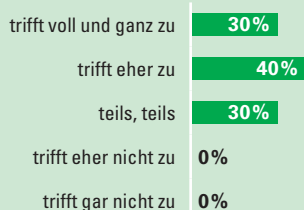
#### Ich konnte neue Arbeitstechniken und -praktiken kennenlernen.



Die Auszubildenden geben an, im Ausland neue berufliche Fertigkeiten erworben zu haben.

**Abbildung 6: Evaluation der Auszubildenden bezüglich beruflicher Fertigkeiten**

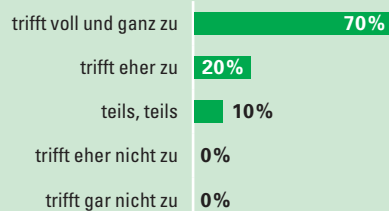
#### Ich habe neue berufliche Fertigkeiten erlangt



Neben den fachlichen Kompetenzen spielte vor allem die Entwicklung der sozialen, interkulturellen und fremdsprachlichen Kompetenzen eine Rolle. Die gesteigerte Motivation wirkt sich langfristig besonders positiv auf den künftigen Ausbildungsverlauf aus.

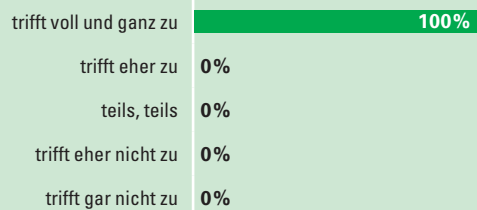
**Abbildung 7: Evaluation der Auszubildenden bezüglich sozialer Kompetenzen**

#### Die Maßnahme hat zur Entwicklung meiner sozialen Kompetenzen beigetragen



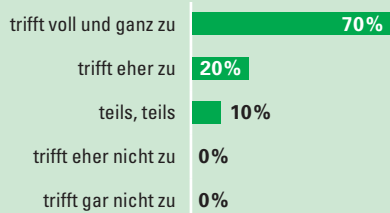
**Abbildung 8: Evaluation der Auszubildenden bezüglich interkultureller Kompetenzen**

#### Aufgrund der kulturellen Unterschiede, die ich erlebt habe, bin ich in der Lage, die Denkweise ausländischer Kollegen bzw. Kunden besser nachzuvollziehen.



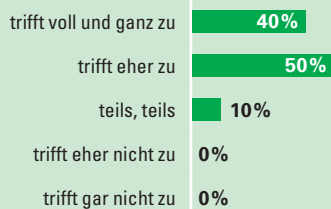
**Abbildung 9: Evaluation der Auszubildenden bezüglich Kenntnissen der Fachsprache**

**Ich fühle mich jetzt sicherer, auch alle Versicherungsthemen auf Englisch zu kommunizieren.**



**Abbildung 10: Evaluation der Auszubildenden bezüglich ihrer Motivation nach der Maßnahme**

**Die Maßnahme hat meine Motivation und mein Engagement gestärkt.**



**Unternehmen profitieren von Auslandsaufenthalten**

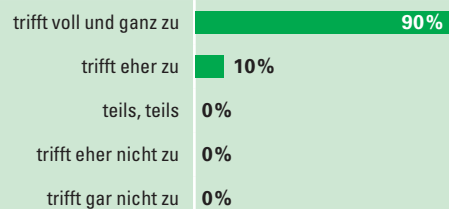
Eine Kompetenzerweiterung während der Lern- und Arbeitsphase im Ausland kommt nicht nur den Auszubildenden, sondern auch den Versicherungsunternehmen zugute. Im Rahmen unserer Evaluation berichteten die Ausbildungsverantwortlichen von der Entwicklung der Kompetenzen in verschiedenen Bereichen, vor allem aber von einem Zuwachs

im sozialen Bereich. Die Auszubildenden haben an Reife und Selbstständigkeit gewonnen. Des Weiteren seien sie offener für neue Aufgabengebiete und Arbeitstechniken und brächten neue Ideen ein. Eine Steigerung der interkulturellen Kompetenzen ist ebenso bemerkbar. Besonders erwähnenswert sei der Motivationsschub, der sich auf die Leistungen in der Ausbildung positiv auswirke.

Ein Auslandsaufenthalt ist somit sicherlich eine geeignete Personalentwicklungsmaßnahme, um leistungsstarke Auszubildende zu fördern und dadurch frühzeitig die Fach- und Führungskräfte von morgen zu entwickeln. Einen weiteren Pluspunkt für die Unternehmen stellt die Attraktivitätssteigerung der dualen Ausbildung durch die Auslandsaufenthalte dar. Die demografisch bedingte rückläufige Zahl der Schulabsolventen erschwert kontinuierlich die Besetzung vakanter Ausbildungsstellen in der Versicherungswirtschaft. Besonders leistungsstarke Schulabgänger wünschen sich integrierte Auslandsmodule als Bestandteil ihrer Ausbildung. Versicherungsunternehmen können durch die Auslandsmodule ihre Ausbildung bereichern und die Mobilitätsmaßnahmen punktuell als Marketingmaßnahmen einsetzen, um leistungsstarke Schulabgänger für die Ausbildung zu gewinnen.

**Abbildung 11: Evaluation der Auszubildenden bezüglich der Ausbildungsattraktivität durch den Auslandsaufenthalt**

**Ich finde, dass ein Auslandsaufenthalt die Ausbildung attraktiver macht.**



## 6 Fazit

Ein Auslandsaufenthalt stellt eine äußerst wirksame Maßnahme zur Kompetenzsteigerung der Auszubildenden dar. Gleichzeitig sind Projekte mit dem Schwerpunkt Internationale Mobilität arbeitsintensiv und binden Kapazitäten im Unternehmen bzw. in den Berufsschulen. Die Ressourcensituation und die Frage nach dem Mehrwert der Auslandsaufenthalte schrecken oft von solchen Projekten ab und verhindern die Projektdurchführung. Das Resultat ist eine niedrige Quote bei der internationalen Mobilität im Bereich der Erstausbildung, sowohl in der Versicherungswirtschaft als auch branchenübergreifend.

Im Falle unseres Pilotprojekts haben alle Projektbeteiligten einen hohen Projektnutzen bestätigt, der den Projektaufwand übersteigt. Dabei hängt der Projektnutzen stark von der Projektzielsetzung ab. Zielt eine Maßnahme auf die Entwicklung einzelner Kompetenzen ab, so bestehen gewiss kostengünstigere und weniger aufwändige Maßnahmen. Zur Steigerung gezielter fachlicher bzw. fremdsprachlicher Kompetenzen würden sich z. B. vereinzelte thematische Trainings im Unternehmen eignen. Im Gegensatz zu solchen Maßnahmen zeichnen sich die Auslandsaufenthalte durch die Möglichkeit aus, während einer kurzen und intensiven Lern- und Arbeitsphase im Ausland eine ganze Reihe an Kompetenzen gleichzeitig zu fördern. Kaum eine andere Maßnahme ermöglicht eine parallele Steigerung fachlicher, methodischer, sozialer, interkultureller und fremdsprachlicher Kompetenzen während eines derart kurzen Zeitfensters. Darüber hinaus werden die Reife, das Verantwortungsbewusstsein und die Selbstständigkeit des Auszubildenden gesteigert und ein Motivations Schub verzeichnet – alles Faktoren, die sich positiv auf den weiteren Ausbildungsverlauf auswirken.

Neben dem hohen Projektnutzen soll auch berücksichtigt werden, dass der Aufwand internationalen Mobilitätsmaßnahme bei kontinuierlicher Durchführung nur noch einen Bruchteil des Aufwands der Erstdurchführung beträgt. Die aufwändigen Arbeitsschritte wie z. B. Partnersuche, entfallen teilweise komplett, bei den anderen Arbeitsschritten, wie z. B. Antragsstellung der Fördermittel oder Bestimmung der Auslandsinhalte, reduziert die im Rahmen des Pilotprojekts gesammelte Erfahrung bzw. das Wissen den Aufwand enorm.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels hat der Wettbewerb um die künftigen Fach- und Führungskräfte in der Versicherungswirtschaft schon längst begonnen. Internationale Mobilitätsmaßnahmen eignen sich in diesem Zusammenhang gut, um die Attraktivität der dualen Ausbildung in der Versicherungswirtschaft zu steigern und Schulabsolventen verstärkt für eine Ausbildung zum/zur Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen zu gewinnen. Die Versicherungsbranche rekrutiert den wichtigsten Teil der künftigen Fach- und Führungskräfte durch die duale Ausbildung und ist darauf angewiesen, die passenden Schulabgänger für die Ausbildung zu gewinnen und diese adäquat zu entwickeln. Die internationalen Mobilitätsmaßnahmen können in diesem Rahmen gezielt eingesetzt werden, um zusammen mit anderen Bildungsmaßnahmen die Attraktivität und Qualität der dualen Ausbildung in der Versicherungswirtschaft kontinuierlich zu verbessern.

## Anhang 1

### Checkliste – Internationale Mobilitätsmaßnahmen

#### Vor der Entsendung

- Ziele des Auslandsaufenthalts definieren
- Fördermöglichkeiten eruieren
- Dauer des Auslandsaufenthalts festlegen
- Zielland festlegen
- Partner im Ausland finden
- Absichtserklärung zum Auslandsaufenthalt mit den ausländischen Partnern abschließen
- Projektplan inkl. Meilensteine erstellen
- Budget und Finanzierungsmodalitäten festlegen
- Ggf. Fördermittel beantragen
- Ausbildungsinhalte des Auslandsaufenthalts festlegen
- Auswahlkriterien für die Teilnehmer festlegen
- Programmteilnehmer rekrutieren
- Reise- und Unterkunftsmodalitäten klären
- Kommunikationsplan erstellen
- Risikoplan erstellen
- Den Auslandsaufenthalt mit dem dualen Partner absprechen (Unternehmen/Berufsschule)
- Ggf. Freistellung vom Berufsschulunterricht beantragen
- Informationsveranstaltung organisieren
- Infomappe für den Auslandsaufenthalt den Teilnehmern zur Verfügung stellen
- Interkulturelles Training und ggf. fremdsprachliches Training organisieren und durchführen
- Vertrag mit den Teilnehmern abschließen (Modalitäten des Aufenthalts)
- Die zuständige IHK über den Aufenthalt informieren (bei Aufenthalten, die länger als 4 Wochen dauern, notwendig)
- Aufenthalts- und Arbeitsbestimmungen prüfen (bei längeren bzw. Auslandsaufenthalten außerhalb der EU)
- Versicherungsschutz im Ausland klären (eventuell Zusatzversicherung abschließen)
- Berufsgenossenschaft über den Auslandsaufenthalt informieren
- Kommunikationsplattform für Projektteilnehmer errichten (z. B. geschlossene Gruppe auf Facebook)

## Während der Entsendung

- Kontinuierliches Monitoring
- Betreuung vor Ort für Notfälle sicherstellen
- Bei Bedarf Anpassung der Ausbildungsinhalte

## Nach der Entsendung

- Bescheinigung der erlernten Kompetenzen gewährleisten (Zertifikat)
- Europass beantragen
- Durchführung der Evaluation mit allen Projektteilnehmern
- Vergleich der Dokumente Projektplanung / Abschlussbericht  
Verbesserungsvorschläge für die künftigen Auslandsaufenthalte festhalten



## Anhang 2

### Beispiel Ablaufplan interkulturelles Training

#### Interkulturelles Training Dänemark

im Rahmen des

“Vocational Training in Insurance across European Borders”  
(VIB)

am 16. April 2013

10.15 – 10.45 Uhr	<b>Einleitung, Erwartungen, Ziele</b> „Geografische Vorstellungsrunde“
10.45 – 11.30 Uhr	<b>Warming up und Augenöffner, „interkulturelle Begegnung“</b> CultuRallye Spiel mit der gesamten Gruppe, wechselnde Zusammensetzung in Kleingruppen mit unterschiedlichen Spielregeln Reflexion
11.30 – 12.30 Uhr	<b>Zusammenhang zwischen „Welt in der wir leben“ und „Kultur“</b> Was ist Dänemark? Wer sind „die Dänen“? Visuelle „Entdeckungsreise“ durch Dänemark, Aufgabenlösung in Kleingruppen, Diskussion im Plenum Was ist Kultur? Brainstorming, PowerPoint-Kurz-Input
12.30 – 13.15 Uhr	<b>Mittagspause</b>
13.15 – 14.00 Uhr	<b>Selbsterkenntnis</b> Wer sind „wir Deutsche“? Was prägt „uns Deutsche“? Diskussion im Plenum Welche Werte haben „Deutsche“? Was sind deutsche Stärken? Kleingruppenarbeit, Erarbeitung des „deutschen Eisbergs“, Diskussion im Plenum

14.00 – 15.00 Uhr	<p><b>Verständnis der „Funktionsweise der Dänen“</b></p> <p>Welche Wertvorstellungen haben „die Dänen“? Was sind dänische Stärken?</p> <p>Kleingruppenarbeit, Erarbeitung des „dänischen Eisbergs“, Diskussion im Plenum</p>
15.00 – 15.15 Uhr	<p><b>Pause</b></p>
15.15 – 15.45 Uhr	<p><b>Auswirkung von Kultur auf Wahrnehmung und Denken sowie Bewertung und Interpretation</b></p> <p>Tücken der Wahrnehmung: die Relativität der Wahrheit Interaktive PowerPoint-Präsentation</p>
15.45 – 16.30 Uhr	<p><b>(Geschäfts-)Kultur in Dänemark</b></p> <p>Erwartungen an Führungskräfte Meeting-Kultur und Projektmanagement „Ungewöhnliche Lösungsansätze“ in Gesellschaft und Alltag</p> <p>Lösung von Best-Practice Beispielen und Fallstudien in Kleingruppen, Diskussion im Plenum</p> <p><b>Kurze Pause zum Umräumen</b></p>
16.30 – 17.30 Uhr	<p><b>Sprachliches „Erste-Hilfe-Kit“</b></p> <p>Schnupper-Dänisch: Die wichtigsten Formeln für den Kommunikationsstart Vermitteln der wichtigsten Gruß- und Dankesformeln</p>
17.30– 17.45 Uhr	<p><b>Leben in Dänemark</b></p> <p>Culture-Shock Freundschaft und Privates Diskussion im Plenum und Beantwortung von Fragen</p>
17.45 – 18.00 Uhr	<p><b>Vermeidung von „Fettnäpfchen“</b></p> <p>Landeskundliche Abrundung: Dänische „Specials“ Feste und Traditionen, Etikette und Geschäftsessen, Einladungen, Geschenke, Trinkkultur, Do's and Don'ts „Check-Liste“, Diskussion, Fragen und Antworten</p>
18.00 – ca. 18.15 Uhr	<p><b>Evaluation</b></p> <p>„Aha-Effekt“ und „Action-Plan“ Ausfüllen eines „Lerntagebuchs“, Diskussion im Plenum</p>

## Anhang 3 Teilnehmerinnenvertrag und Lernzielvereinbarung



Programm für  
lebenslanges  
Lernen



### Teilnehmerinnenvertrag über einen Lernaufenthalt

Zielgruppe Erstausbildung – IVT  
oder  
Personen am Arbeitsmarkt – PLM

Im Rahmen des Programms für lebenslanges Lernen  
LEONARDO DA VINCI Mobilität 2012

Vollständige Bezeichnung des

Projekträgers: Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft

Straße und Nr.: Arabellastraße 29

PLZ und Ort: 81925 München

vertreten durch Frau Vesna Kranjcec-Sang

nachstehend "**die Einrichtung**" oder „**der Projektträger**“ genannt,

einerseits und

Frau Vorname und Zuname: \_\_\_\_\_

Straße und Nr.: \_\_\_\_\_

PLZ und Ort: \_\_\_\_\_

nachstehend "**Teilnehmerin**" genannt\*

andererseits,

haben die folgenden Artikel und Anhänge vereinbart:

**Artikel 1-7 des Teilnehmerinnenvertrags**

**Anhang A Lernvereinbarung und Qualitätsvereinbarung für einen Lernaufenthalt**

**Anhang B Allgemeine Bestimmungen – Lernaufenthalt**

#### **ARTIKEL 1 – GEGENSTAND DER VEREINBARUNG**

- 1.1 Die Einrichtung stellt der Teilnehmerin eine finanzielle Unterstützung aus EU-Zuschüssen für die Durchführung eines Lernaufenthaltes im Rahmen der Aktion LEONARDO DA VINCI Mobilität zur Verfügung.
- 1.2 Die Teilnehmerin akzeptiert den Zuschuss und sorgt für die Umsetzung des Lernaufenthaltes wie in Anhang A beschrieben.
- 1.3 Die Teilnehmerin erklärt hiermit die Bestimmungen und Bedingungen, dargelegt in der vorliegenden Vereinbarung, zur Kenntnis genommen zu haben und akzeptiert sie. Änderungen dieser Vereinbarung sind in einer schriftlichen Zusatzvereinbarung festzuhalten, die für jede der Parteien durch die Unterzeichner dieser Vereinbarung in Kraft tritt.

#### **ARTIKEL 2 - LAUFZEIT**

- 2.1 Die Vereinbarung tritt nach Unterzeichnung beider Parteien in Kraft.
- 2.2 Der Lernaufenthalt beginnt frühestens am 02.06.2013 und endet spätestens am 21.06.2013.

#### **ARTIKEL 3 – FINANZIERUNG DES LERNAUFENTHALTES**

- 3.1 Im Rahmen der Aktion LEONARDO DA VINCI Mobilität erhält der Projektträger für den vereinbarten Lernaufenthalt (Anhang A) einen finanziellen Zuschuss pro Teilnehmerin von insgesamt \_\_€.

Dieser Betrag gliedert sich auf in:

- \_\_\_€ für die Fahrt-, Aufenthalts- und Versicherungskosten
- .....€ für die sprachliche und interkulturelle Vorbereitung

##### **Falls zutreffend:**

Es wird die Summe von insgesamt \_\_\_\_\_€ vom Projektträger zur Finanzierung als Eigenbeitrag der Teilnehmerin erhoben. Der Betrag gliedert sich auf in:

- \_\_\_\_\_€ für die Fahrt-, Aufenthalts- und Versicherungskosten
- \_\_\_\_\_€ für die sprachliche und interkulturelle Vorbereitung
- \_\_\_\_\_€ Sonstiges:

- 3.2 Die Teilnehmerin muss einen Nachweis über den tatsächlichen Durchführungszeitraum des Lernaufenthaltes erbringen.

#### ARTIKEL 4 – ZAHLUNGSMODALITÄTEN

4.1 Der Projektträger verpflichtet sich, der Teilnehmerin den Zuschuss für den vereinbarten Lernaufenthalt gemäß einer der drei genannten möglichen Bedingungen zur Verfügung zu stellen:

(Bitte zutreffendes ankreuzen)

**A) Der Zuschuss wird vollständig an die Teilnehmerin überwiesen**

Der gesamte Zuschuss in Höhe von \_\_\_\_\_ € wird an die Teilnehmerin überwiesen.

**B) Der gesamte Zuschuss wird an den Projektträger abgetreten**

Die Ausgaben werden direkt vom Projektträger übernommen. Die Teilnehmerin tritt daher den Zuschuss in Höhe von insgesamt \_\_\_\_ € an den Projektträger ab. Dieser Betrag gliedert sich auf in:

- \_\_\_\_ € für die Fahrt-, Aufenthalts- und Versicherungskosten
- \_\_\_\_ € für die sprachliche und interkulturelle Vorbereitung

**C) Ein Teilbetrag vom Gesamtzuschuss wird an den Projektträger abgetreten**

Ein Zuschuss von insgesamt \_\_\_\_\_ € wird an die Teilnehmerin überwiesen. Dieser Betrag gliedert sich auf in:

- \_\_\_\_\_ € für die Fahrt-, Aufenthalts- und Versicherungskosten
- \_\_\_\_\_ € für die sprachliche und interkulturelle Vorbereitung

Der Restbetrag von \_\_\_\_\_ € des Gesamtzuschusses wird an den Projektträger abgetreten und folgendermaßen verwendet:

- \_\_\_\_\_ € für die Fahrt-, Aufenthalts- und Versicherungskosten
- \_\_\_\_\_ € für die sprachliche und interkulturelle Vorbereitung

4.2 Im Falle von A) oder C) wird ein Mindestanteil in Höhe von 80% des Auszahlungsbetrages, also \_\_\_\_\_ €, vor Beginn des Lernaufenthaltes innerhalb von 45 Kalendertagen nach Inkrafttreten dieser Vereinbarung von der Einrichtung an die Teilnehmerin überwiesen. Die Zahlung des Restbetrags erfolgt nach Abgabe des Teilnehmerinnenberichtes an den Projektträger. Die Abgabe des Teilnehmerinnenberichtes gilt gleichzeitig als Antrag der Teilnehmerin auf Zahlung der letzten Rate. Die Einrichtung überweist die Abschlusszahlung innerhalb von 45 Kalendertagen nach Eingang des Berichtes.

4.3 Im Falle von B) oder C) ist der Projektträger verpflichtet, die Verwendung des Zuschusses gegenüber der Teilnehmerin auf Anfrage zu belegen.

4.4 Ist die tatsächliche Dauer des Lernaufenthaltes kürzer als in Artikel 2 festgelegt, so kann der Projektträger die anteilige oder vollständige Rückerstattung des Finanzausschusses verlangen.

#### ARTIKEL 5 – TEILNEHMERINNENBERICHT

Die Teilnehmerin erstellt einen Bericht mit den offiziellen Unterlagen. Dieser muss dem Projektträger spätestens innerhalb von 30 Tagen nach Beendigung des Lernaufenthaltes vorliegen.

#### ARTIKEL 6 - BANKKONTO

Zahlungen erfolgen auf das Konto der Teilnehmerin, dessen genaue Angaben im Folgenden aufgeführt sind:

**Bezeichnung der Bank:** \_\_\_\_\_  
**Adresse der Bank:** \_\_\_\_\_  
**Kontoinhaber:** \_\_\_\_\_  
**Bankleitzahl:** \_\_\_\_\_  
**Kontonummer:** \_\_\_\_\_

#### ARTIKEL 7 – ANWENDBARES RECHT UND GERICHTSSTAND

Auf die Finanzhilfe sind die Bestimmungen der Vereinbarung, die gemeinschaftlichen Durchführungsbestimmungen und subsidiär das am Sitz der NA geltende Recht anwendbar. Kommt bei Streitfällen im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung keine gütliche Einigung zwischen den Vertragspartnern zu Stande, so sind ausschließlich die Gerichte in (Sitz des Projektträgers) zuständig.

#### UNTERSCHRIFTEN

Für den Projektträger

Für die Teilnehmerin\*

Vesna Kranjcec-Sang  
(Name / Vorname/Funktion)

\_\_\_\_\_  
(Name / Vorname)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

Gezeichnet in \_\_\_\_\_  
am \_\_\_\_\_

Gezeichnet in \_\_\_\_\_  
am \_\_\_\_\_

Stempel der Einrichtung:

\*Sog. Gruppenverträge sind möglich, wenn mehrere Teilnehmer im identischen Zeitraum zum gleichen Partner ausreisen und keine Überweisung an die Teilnehmer/-innen erfolgt. In diesem Fall fügen Sie zusätzliche Zeilen ein und führen jeden Teilnehmer namentlich auf. Anlagen werden nicht akzeptiert.

**LERNVEREINBARUNG 2012**  
**LEONARDO DA VINCI PROGRAMM**  
**ZIELGRUPPE ERSTAUSBILDUNG (IVT) ODER**  
**PERSONEN AM ARBEITSMARKT (PLM)**

**I. ANGABEN ZUM/R TEILNEHMER/-IN**  
**I. DETAILS ON THE PARTICIPANT**  
**I. I. DONNEES SUR LE PARTICIPANT**

Name, Vorname des/der Teilnehmer/-in - Name of the participant – Nom du participant :  
Name, Vorname  
Ausbildungsberuf /ausgeübter Beruf - Field of vocational education – Domaine de la formation professionnelle:  
Kauffrau für Versicherungen und Finanzen  
Projekträger (Name, Adresse) - Sending institution (name, address) - Organisme d'envoi (nom, adresse)  
Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. , Arabellastraße 29, 81925 München  
Kontaktperson der Einrichtung (Name, Funktion, E-Mail, Tel) - Contact person (name, function, e-mail, tel)  
Personne de contact (nom, fonction, e-mail, tel)  
Vesna Kranjcec-Sang, Referentin Berufliche Bildung, vesna.kranjcec-sang@bvw.de, 089 922001-32

\* Sog. Gruppenlernvereinbarungen sind möglich, wenn mehrere Teilnehmer im identischen Zeitraum zum gleichen Partner ausreisen und gleiche Inhalte bearbeiten. In diesem Fall führen Sie hier alle TN namentlich auf. Jede/r Teilnehmer/in unterschreibt in Abschnitt III, fügen Sie ggf. zusätzliche Zeilen ein. Anlagen werden nicht akzeptiert.

**II. ANGABEN ZUM GEPLANTEN LERNAUFENTHALT IM ZIELLAND**  
**II. DETAILS OF THE PROPOSED TRAINING PROGRAMME ABROAD**  
**II. DONNEES SUR LE SEJOUR A L'ETRANGER**

Aufnehmende Einrichtung (Name, Adresse) - Receiving organisation (name address) – Organisme d'accueil (nom, adresse):  
Forsikringsakademiet A/S, Rungsted Strandvej 107, 2960 Rungsted Kyst  
Kontaktperson (Name, Funktion, E-Mail, Tel) - Contact Person (name, function, e-mail, tel) – Personne de contact (nom, fonction, e-mail, tél) :  
Christina Hemmingsen, Project Manager, chr@foak.dk, 2184 1934

- Zu erlernende Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen - Knowledge, skills and competence to be acquired- Aptitudes et compétences professionnelles acquises:

- Eine Präsentation in der englischen Sprache zu halten
- Sich einen Überblick über die Parallelen und Unterschiede zwischen dem deutschen und dem dänischen Versicherungsmarkt zu verschaffen
- Sich einen Überblick über die Merkmale der dänischen Versicherungs- und Finanzprodukte zu verschaffen
- Kenntnisse über die möglichen Vertriebswege für Versicherungs- und Finanzprodukte erlangen
- Kenntnisse über die methodische Schwerpunkte, welche im dänischen Berufsbildungssystem benutzt werden.

Einen Überblick über die Arbeits- und Lernmethoden bekommen, welche in den dänischen Berufsschulen implementiert werden

- Detaillierter Ablauf des Lernaufenthaltes - Detailed programme of the training period -  
Programme détaillé du contenu du séjour

Erste Woche:

- Methodik des dänischen Berufsbildungssystems
- Einführung in die englischen Versicherungsvokabeln mit den folgenden Schwerpunkten: Gesetzgebung, Sach- und Lebensversicherung
- Einführung in den dänischen Versicherungsmarkt
- Kulturelles Programm mit dem Fokus auf Kopenhagen als Finanzstandort

Zweite Woche:

- Praktikum mit dem Schwerpunkt Sachversicherungen  
Themenschwerpunkte: Personal/ Ausbildung, Marketing, Risikomanagement

Dritte Woche:

- Praktikum mit dem Schwerpunkt Lebensversicherung und Pensionskassen
- Vorstellung der Projektarbeit - Die Themen für die Projektarbeit leiten sich aus den praktischen und theoretischen Schwerpunkten des Aufenthalts her

- Aufgaben des/der Teilnehmer/-in - Tasks of the trainee – Tâches des participants:

Die Teilnehmerin wirkt an verschiedenen Versicherungsaufgaben und -themen mit. Basierend auf dem Input aus der Versicherungsakademie bearbeitet sie die Themen in der englischen Sprache selbstständig oder in Kleingruppen weiter. In der zweiten und dritten Woche durchläuft sie ein Praktikum in den dänischen Versicherungsunternehmen mit den Schwerpunkten Sach- und Lebensversicherung. Das Input und die praktische Tätigkeiten sind die Vorbereitung für die abschließende Präsentation. Der Fokus liegt dabei auf den Unterschieden und Parallelen zwischen dem deutschen und dänischen Versicherungsmarkt.

- Begleitende Maßnahmen (Monitoring) und Betreuung des/der Teilnehmer/-in - Monitoring and mentoring of the participant – Mesures d'accompagnement (Monitoring) et encadrement des participants:

Die Teilnehmerin wird in Deutschland ausführlich auf das Projekt vorbereitet. Der BWV Bildungsverband übernimmt die Reiseorganisation, Organisation der Unterkunft und der Reisekrankenversicherung. Zudem findet eine Kick-off Veranstaltung und interkulturelles Training statt. In Dänemark übernimmt die dänische Projektleitung an der Versicherungsakademie das Monitoring der Teilnehmer sowie die Einweisung in die Aufgaben und die Kontrolle des fachlichen Fortschritts. Während der Praktikumsphase in den Unternehmen wird der Auszubildenden zusätzlich ein weiterer Mentor zur Seite stehen. In der 1. Woche des Aufenthalts übernimmt die projektteilnehmende Ausbilderin der Allianz das Monitoring in Dänemark vor Ort, in der 2. und 3. Woche die Projektleitung Frau Kranjčec-Sang. Am Ende des Auslandsaufenthalts werden alle Erfahrungen und das Feedback zusammengetragen, somit entsteht ein ausführliches Dokument über die erworbenen Kompetenzen.

- Evaluierung und Bestätigung des Lernaufenthaltes - Evaluation and validation of the training placement – Evaluation et reconnaissance du séjour:

Das Projekt wird projektbegleitend und projektabschließend evaluiert.

Während des Projekts werden die Teilnehmer mit Hilfe des Interviews und des Fragebogens über verschiedene Projektinhalte befragt (z. B. Zufriedenheit mit dem interkulturellen Training) Die Verbesserungsvorschläge werden konstant von allen Projektpartnern gesammelt und in den Prozess eingebunden. So soll der zeitliche und inhaltliche Plan kontinuierlich aktualisiert und optimiert werden.

Projektabschließend (spätestens 3 Monate nach dem Projektabschluss) werden die zielgruppenangepassten Evaluationsbögen an 3 verschiedenen Zielgruppen verschickt (Teilnehmer, Partnerorganisation, projektteilnehmende Ausbilder in deutschen Unternehmen). Diese sollen die inhaltlichen und organisatorischen Aspekte des Projekts bewerten. Das Monitoring soll die Grundlage für die Ausführung künftiger Projekte darstellen. Die Projektleitung des BWV Bildungsverbands und der dänischen Versicherungsakademie trifft sich zu einer abschließenden Evaluationssitzung im September 2013.



**III. VEREINBARUNG DER DREI PARTNER  
III. COMMITMENT OF THE THREE PARTIES  
III. CONVENTION DES TROIS PARTENAIRES**

**Mit Unterzeichnung der Vereinbarung erklären der/die Teilnehmer/-in, der Projektträger/der Vertragnehmer sowie die aufnehmende Einrichtung, die Einhaltung der unten aufgeführten Prinzipien der Qualitätsvereinbarung für einen LEONARDO DA VINCI Lernaufenthalt.**

**By signing this document, the participant, the sending institution and the receiving organisation confirm that they will abide by the principles of the Quality Commitment for Leonardo da Vinci training placements attached below.**

**En signant cette convention, les participants, les organismes d'envoi ainsi que les organismes d'accueil, certifient sur l'honneur de respecter les règlements figurants dans la convention sur la qualité d'un projet dans le cadre du programme LEONARDO DA VINCI.**

**DER/DIE TEILNEHMER/-IN - THE PARTICIPANT – LE/LA PARTICIPANT**

Name und Unterschrift Teilnehmer/in - Participant's signature - Signature du participant

Vorname Name \_\_\_\_\_

Name

Unterschrift \_\_\_\_\_

Datum – Date – Date: \_\_\_\_\_

**DER PROJEKTTRÄGER**

Wir bestätigen die Durchführung des geplanten Lernaufenthaltes.  
We confirm that this proposed training programme is approved.  
Nous confirmons la réalisation du séjour d'apprentissage prévu.

Nach Beendigung des Lernaufenthaltes wird die Einrichtung dem/der Teilnehmer/-in einen EUROPASS Mobilität ausstellen.

On completion of the training programme the organisation will issue a EUROPASS Mobility to the participant.

Après la fin du projet l'organisme d'envoi va délivrer au participant l'Europass Mobilité.

Datum/Date/Date \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des Projektkoordinators - Signature of projectcoordinator - Signature du coordinateur du project de l'organisme d'envoi

**DIE AUFNEHMENDE EINRICHTUNG IM ZIELLAND/ THE RECEIVING ORGANISATION**

Wir bestätigen die Durchführung des geplanten Lernaufenthaltes.

We confirm that this proposed training programme is approved.

Nous confirmons la réalisation du séjour d'apprentissage prévu.

Nach Beendigung des Lernaufenthaltes wird die Einrichtung dem/der Teilnehmer/-in einen EUROPASS Mobilität ausstellen.

On completion of the training programme the organisation will issue a EUROPASS Mobility to the participant.

Après la fin du projet l'organisme d'accueil va délivrer au participant l'EUROPASS Mobilité.

Datum/Date/Date: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Unterschrift des Koordinators der aufnehmenden Einrichtung - Signature of coordinator of host institution - Signature du coordinateur de l'organisme d'accueil

## Anhang 4

### Beispiel Zeugnis

# Certificate

**MR/MS Firstname Lastname**

has taken part in an educational program abroad in the period  
from

Within the frameset of the program „Vocational Training in Insurance across European Borders“, and on the basis of various insurance topics the student has developed his/her technical, methodological, intercultural and foreign language skills, and is now able:

- To list the parallels and differences, with regard to content, between the Danish and the German insurance industry / market
- To compare German insurance/financial products with Danish
- To list the possible sales and distribution channels for insurance/financial products in Germany
- To perform tasks and develop solutions in an intercultural field of work
- To prepare and present a project in English
- To use the new working and learning methods in completing working tasks

date

Michael Weyh  
Executive Director

The program is a corporation between The Danish Insurance Academy and Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V.

FORSIKRINGS  
AKADEMIET

 BWV  
Bildungsverband

## Anhang 5 Beispiel Europass



### EUROPASS-MOBILITÄTSNACHWEIS

**1. DIESER EUROPASS-MOBILITÄTSNACHWEIS WIRD AUSGESTELLT FÜR**

(1) (*) <input style="width: 90%;" type="text"/> Nachname(n)	(2) (*) <input style="width: 90%;" type="text"/> Vorname(n)	(4) <input style="width: 90%; height: 100%;" type="text"/> Foto
(3) <input style="width: 95%; height: 60%;" type="text"/> Adresse (Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Ort, Staat)		
(5) <input style="width: 20%; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 20%; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 20%; height: 20px;" type="text"/> TT    MM    JJJJ	(6) <input style="width: 80%;" type="text"/> Staatsangehörigkeit	(7) <input style="width: 95%; height: 30px;" type="text"/> Unterschrift des Inhabers

Achtung: Die mit einem Sternchen (\*) versehenen Rubriken sind unbedingt auszufüllen.

**2. DIESER EUROPASS-MOBILITÄTSNACHWEIS WIRD AUSGESTELLT DURCH**

(8) (*) <input style="width: 95%;" type="text"/> Bezeichnung der ausstellenden Organisation Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V.	
(9) (*) <input style="width: 80%;" type="text"/> Europass-Mobilitätsnachweis Nummer	(10) (*) <input style="width: 20%; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 20%; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 20%; height: 20px;" type="text"/> Ausstellungsdatum TT    MM    JJJJ
<input style="width: 95%; height: 20px;" type="text"/> Europass-Sicherheitsnummer	

Achtung: Die mit einem Sternchen (\*) versehenen Rubriken sind unbedingt auszufüllen.

**Erläuterung**

Der Europass-Mobilitätsnachweis ist ein europäisches Standarddokument zur detaillierten Erfassung der Inhalte und der Ergebnisse (verstanden als vermittelte Fähigkeiten und Kompetenzen bzw. erworbene allgemeine/akademische Bildung), die einen bestimmten Zeitabschnitt kennzeichnen, den eine Person – unabhängig von Alter, Bildungsniveau und beruflichem Status – zu Lernzwecken in einem anderen europäischen Land (d. h. einem Mitgliedstaat der EU, einem EFTA- oder EWR-Staat bzw. einem Beitrittsland) verbringt.

Eingeführt wurde der Europass-Mobilitätsnachweis mit der Entscheidung Nr. 2241/2004/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Dezember 2004 über ein einheitliches gemeinschaftliches Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz bei Qualifikationen und Kompetenzen (Europass).

Weitere Informationen zum Europass – einschließlich Europass-Lebenslauf und Europass-Sprachenportfolio – finden Sie im Internet unter <http://europass.cedefop.europa.eu>

© Europäische Gemeinschaften 2004

### 3. AN DEM MOBILITÄTSPROJEKT BETEILIGTE PARTNERORGANISATIONEN:

ALS ENTSENDEORGANISATION (Organisation, die die Mobilitätsinitiative im Herkunftsland in die Wege leitet)

Bezeichnung, Art (ggf. Fakultät/Fachbereich) und Adresse		Stempel und/oder Unterschrift	
(11) *	Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. Arabellastraße 29 81925 München	(12) *	
Nachname(n) und Vorname(n) der Bezugsperson/des Mentors (ggf. des ECTS-Fachbereichskordinators)		Titel/Stellung	
(13) *		(14)	
Telefon		E-Mail	
(15)		(16)	

ALS GASTORGANISATION (Organisation, die den Inhaber des Europass-Mobilitätsnachweises im Gastland aufnimmt)

Bezeichnung, Art (ggf. Fakultät/Fachbereich) und Adresse		Stempel und/oder Unterschrift	
(17) *		(18) *	
Nachname(n) und Vorname(n) der Bezugsperson/des Mentors (ggf. des ECTS-Fachbereichskordinators)		Titel/Stellung	
(19) *		(20)	
Telefon		E-Mail	
(21)		(22)	

Achtung: Diese Tabelle ist nur gültig, wenn sie die Stempel beider Partnerorganisationen und/oder die Unterschriften der zwei zuständigen Bezugspersonen bzw. Mentoren aufweist. Die mit einem Sternchen (\*) versehenen Rubriken sind unbedingt auszufüllen.

### 4. BESCHREIBUNG DES EUROPASS-MOBILITÄTSINITIATIVE

Ziel der Europass- Mobilitätsinitiative

(23) \*

Initiative, in deren Rahmen das Europass- Mobilitätsprojekt gegebenenfalls absolviert wurde

(24)

Qualifikation (Befähigungsnachweis, Bescheinigung, Diplom, Zertifikat, Zeugnis), auf die das Bildungs- oder Ausbildungsangebot gegebenenfalls hingeführt hat

(25)

Gegebenenfalls beteiligtes Gemeinschafts- oder Mobilitätsprogramm

(26)

Dauer des Europass-Mobilitätsprojekts

(27) \* Von    (28) \* Bis

TT MM JJJJ TT MM JJJJ

Achtung: Die mit einem Sternchen (\*) versehenen Rubriken sind unbedingt auszufüllen.

**5.a BESCHREIBUNG DER FÄHIGKEITEN UND KOMPETENZEN, DIE IM RAHMEN DER  
EUROPASS-MOBILITÄTSINITIATIVE (NR.) ERWORBEN WURDEN**

**Ausgeführte Tätigkeiten/Aufgaben**

(29a) (\*)

Der Teilnehmer hat in den dänischen Versicherungsunternehmen ein Praktikum mit dem Schwerpunkt Sach-/Lebensversicherung absolviert. Er hat an dem Projektthema „Parallele und Unterschiede zwischen dem deutschen und dänischen Versicherungsmarkt – mit besonderem Fokus auf den Einfluss der deutschen und dänischen Kultur am Beispiel der Versicherungsindustrie – gearbeitet. Anschließend wurde eine etwa 10-seitige Arbeit zu dem Thema verfasst und diese in eine Abschlusspräsentation vorgestellt.

**Erworbene berufsfachliche Fähigkeiten und Kompetenzen**

(30a)

Der Teilnehmer ist in der Lage:

- die Parallelen und inhaltlichen Unterschiede zwischen dem dänischen und dem deutschen Versicherungsmarkt aufzuzeigen
- deutsche und dänische Versicherungsprodukte zu vergleichen
- die möglichen Vertriebswege für Versicherungs- und Finanzprodukte in Dänemark zu benennen
- neue Arbeits- und Lernmethoden bei der Bearbeitung von Aufgaben anzuwenden

**Erworbene Sprachkenntnisse**

(31a)

Der Teilnehmer ist in der Lage:

- Arbeitsaufgaben in der englischen Sprache zu bearbeiten und abzustimmen sowie Lösungsvorschläge zu entwickeln
- eine Projektarbeit in der englischen Sprache zu verfassen
- Projektthemen in der englischen Sprache vorzustellen

Datum

Unterschrift der Bezugsperson bzw. des Mentors/der Mentorin

Unterschrift des Inhabers/der Inhaberin

(36a) (\*)

TT	MM	JJJJ

(37a) (\*)

--

(38a) (\*)

--

Achtung: Diese Tabelle ist nur gültig, wenn sie die Unterschriften der Bezugsperson/des Mentors und des Inhabers des Europass-Mobilitätsnachweises aufweist.  
Die mit einem Sternchen (\*) versehenen Rubriken sind unbedingt auszufüllen.

## Anhang 6

### Absichtserklärung



## Absichtserklärung

Programm für lebenslanges Lernen LEONARDO DA VINCI – Mobilität

Aufnahmeeinrichtung: \_\_\_\_\_  
Adresse: \_\_\_\_\_  
Telefon: \_\_\_\_\_  
Fax: \_\_\_\_\_  
E-Mail: \_\_\_\_\_  
Kontaktperson: \_\_\_\_\_

**Wir erklären somit unsere Teilnahme am Projekt „Vocational Training in Insurance across european borders“ als Partnerorganisation im Rahmen des Programms für lebenslanges Lernen LEONARDO DA VINCI-Mobilität.**

Antragsteller und Entsendepartner:

Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWW) e.V.

Arabellastraße 29

81925 München

Telefon: 089/92200134 Fax: 089/92299144

E-Mail: [vesna.kranjcec-sang@bvw.de](mailto:vesna.kranjcec-sang@bvw.de)

Kontaktperson: Vesna Kranjcec-Sang

Die Forsikringsakademiet verpflichtet sich, **10 deutsche Auszubildende der Erstausbildung „Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen“** im Rahmen eines Auslandsaustausches für 3 Wochen aufzunehmen.

Des Weiteren führt die Forsikringsakademiet den theoretischen Teil der Wissensvermittlung für einen Zeitraum von einer Woche durch und organisiert **ein zweiwöchiges Praktikum in den lokalen Versicherungsunternehmen.**

Sie gewährleistet die organisatorische und fachliche Begleitung der Teilnehmer vor Ort.

Zusammen mit dem Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft stimmt die Forsikringsakademiet die Lern- und Arbeitsinhalte ab. Zudem verpflichtet sie sich, gemeinsam mit dem deutschen Partner, die erworbenen Kompetenzen anhand des **Europapasses** bzw. des **eigenes Zertifikats** zu dokumentieren.



Aufnahme- und Entsendeeinrichtung werden die Qualitätsverpflichtung der Partnerschaft beachten.

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

Zeichnungsberechtigte

Person: \_\_\_\_\_

Funktion: \_\_\_\_\_

Stempel/ Unterschrift:

\_\_\_\_\_

## Anhang 7

### Grundlegende Themen der Projektarbeit

#### Themen für die Projektarbeiten

Erkläre den Zusammenhang und die Korrelation zwischen Direktversicherung und Rückversicherung.

Wie beeinflusst der Klimawandel die Versicherungsbranche?

Beschreibe aus Marketing-Sicht den Grund, warum es für Versicherungsunternehmen interessant ist, Sportaustagungsorte aufzubauen.

Wie könnte, hinsichtlich der Geschichte der Allianz, die Zukunft der Allianz aussehen?  
Alternativ: Diskutiere den geschichtlichen Hintergrund und die Bedeutung des Versicherungssektors in der Gesellschaft.

Welche rechtlichen Rahmen existieren in Deutschland und Dänemark, welche Kanäle können genutzt werden, um Versicherungsprodukte zu verkaufen?  
Alternativ: Welcher Versicherungsschutz wird vom Staat gedeckt und welche Versicherungen müssen privat übernommen werden (Vergleich Deutschland/Dänemark)

Nach 2 Wochen in den deutschen Unternehmen: Welchen Unterschied gibt es zwischen deutschen und dänischen Arbeitsmethoden?

Welche Unterschiede und Ähnlichkeiten gibt es zwischen deutschen und dänischen Berufsschulen?

Erstelle eine Präsentation über dein Gastland und über die interkulturellen Herausforderungen, mit denen du konfrontiert wurdest.

Welche methodischen Unterschiede gibt es zwischen deutschen und dänischen Schulen?



## **Impressum**

Berufsbildungswerk der Deutschen  
Versicherungswirtschaft (BWV) e.V.  
Arabellastraße 29  
81925 München

Telefon 089 922001 - 848  
Telefax 089 922001 - 844  
Internet [www.bwv.de](http://www.bwv.de)  
Email [info-bb@bwv.de](mailto:info-bb@bwv.de)

Erschienen: Juli 2014  
1. Auflage  
Download im Internet: [www.bwv.de](http://www.bwv.de)  
Fachbereich BWV: Berufliche Bildung  
Ansprechpartnerin BWV: Vesna Kranjčec-Sang



Bildungsverband

Berufsbildungswerk der Deutschen  
Versicherungswirtschaft (BWV) e.V.  
Arabellastraße 29  
81925 München

Telefon 089 922001-848  
Telefax 089 922001-844  
info@bb@bwv.de  
www.bwv.de