



Masterarbeit im Rahmen des
Master of Advanced Studies ZFH in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Auslandserfahrung in der Lehre

Befragung zur Mobilität in der beruflichen Grundbildung

von

Jovita Faedi

MAS BSLB 2012F

eingereicht der

ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

IAP Institut für Angewandte Psychologie, Zürich

Bern, September 2014



Interne Referentin: Anita Glenck

Externer Referent: Urs Brüttsch

„Diese Arbeit wurde im Rahmen der Ausbildung an der ZHAW, IAP Institut für Angewandte Psychologie, Zürich verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP“.

Danksagung

Mein herzlicher Dank geht an alle, die mir ihr Fachwissen, Informationen, Kontakte und ihre Zeit zur Verfügung gestellt haben und mit ihrer wertvollen Unterstützung zur Entstehung dieser Arbeit beigetragen haben. Dies betrifft Urs Brütsch, Leiter BIZ Amt für Berufsberatung Zug, Bruno Geiger, Projektleiter Berufsbildung International Zug, Ruedi Jung, Projektleiter LdV am GIBZ Zug, Beat Gauderon, Geschäftsleiter „BildxZug“, Henriette Graf, Programmleiterin Leonardo da Vinci der ch Stiftung Solothurn und Claudia Zimmermann, Leiterin MobiLingua Luzern. Mein Dank gebührt ebenfalls allen Lehrlingen und Berufsbildungsverantwortlichen, die sich für eine Teilnahme an der Befragung bereit erklärt haben.

Abstract

In den letzten Jahrzehnten ist die Arbeitswelt zunehmend internationaler geworden. Grund dafür sind technologische Fortschritte und die Globalisierung der Wirtschaft. Diese Entwicklung wirkt sich auch auf die berufliche Grundbildung aus. Die neuen Anforderungen an die Lernenden beinhalten internationale Kompetenzen und die Flexibilität, sich auf Auslandseinsätze einzulassen. Mit Auslandspraktika können die Jugendlichen die notwendigen Kompetenzen erwerben und auf die neuen Bedingungen vorbereitet werden.

Mittels Recherchen wurden bestehende Angebote zur Mobilität während der Lehre erhoben. Zur Analyse dieser Auslandspraktika und Ermittlung von zukünftigen Handlungsfeldern wurden qualitative Interviews eingesetzt.

Es zeigte sich, dass Mobilitätsaktivitäten während der Lehre in der Schweiz in begrenztem Ausmass stattfinden und eher im Bereich von Sprachaufenthalten liegen. Jedoch ist eine Tendenz hin zu mehr Auslandsaufenthalten spürbar. Die befragten Jugendlichen und Berufsbildungsverantwortlichen machten hauptsächlich positive Erfahrungen. Der Nutzen bei den Jugendlichen besteht vor allem im Gewinn von Selbst- und Sozialkompetenzen und im Wunsch, in Zukunft beruflich im Ausland tätig zu sein. Die Unternehmen setzen die Auslandsaufenthalte gezielt zur Steigerung der Attraktivität als Lehrbetrieb und zur Talentförderung ein. Eine grosse Herausforderung für alle Beteiligten stellt die Organisation des Berufsfachschulunterrichts und die fehlende Passung des Bildungssystems zwischen der Schweiz und dem Ausland dar. Wichtige Handlungsfelder bestehen darin, die Mobilitätsaktivitäten sowie bestehende Unterstützungsprogramme bekannter zu machen und die Entstehung einer Mobilitätskultur in der beruflichen Grundbildung zu fördern. Die Ergebnisse sind ebenfalls relevant für die Praxis der Berufs- und Laufbahnberatung.

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG	3
1.1 AUSGANGSLAGE UND INHALT DER ARBEIT	3
1.2 ENTSTEHUNG UND NUTZEN DER ARBEIT	3
1.3 ZIELE UND FRAGESTELLUNGEN DER ARBEIT	4
1.4 ABGRENZUNG	5
2. THEORIE	6
2.1. DIE INTERNATIONALISIERUNG DER WIRTSCHAFT UND IHRE FOLGEN	6
2.2 INTERNATIONALE KOMPETENZEN IN DER BERUFLICHEN GRUNDBILDUNG	6
2.3 DEFINITION VON INTERNATIONALEN KOMPETENZEN	7
2.4 IMPLIKATIONEN FÜR DIE BERUFLICHE BILDUNG	8
2.5 MOBILITÄT IN DER BERUFSBILDUNG UND IHRE AUSWIRKUNGEN	8
2.6 UMFANG UND NACHFRAGE NACH MOBILITÄT IN DER BERUFSBILDUNG	10
2.7 INTERESSE DER UNTERNEHMEN AN MOBILITÄT	12
2.8 DAUER UND ZEITPUNKT DER AUSLANDSAUFENTHALTE	12
2.9 AUFENTHALTSORTE	12
2.10 FINANZIERUNG	13
2.11 ORGANISATION DES AUSLANDSAUFENTHALTES	13
2.12 UNTERSTÜTZUNG DURCH MOBILITÄTSPROGRAMME	14
2.13 NUTZEN FÜR DIE JUGENDLICHEN	15
2.14 NUTZEN FÜR DIE UNTERNEHMEN	17
2.15 GEFAHREN UND RISIKEN EINES AUSLANDSAUFENTHALTES	18
2.16 GESTALTUNG EINES AUFENTHALTES NACH PÄDAGOGISCHEN ASPEKTEN	19
2.17 MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER MOBILITÄT	20
3. METHODE	22
3.1 WAHL DER METHODE	22
3.2 DATENERHEBUNG	23
3.2.1 STICHPROBENKONSTRUKTION	23
3.2.2 DURCHFÜHRUNG DER BEFRAGUNG	23
3.3 AUSWERTUNG DER DATEN	24
4. ERGEBNISSE	24
4.1 BESTEHENDE ANGEBOTE	24
4.1.1 BESTEHENDE ANGEBOTE IM KANTON ZUG	25
4.1.2 BEISPIELHAFTE ANGEBOTE IN DEN KANTONEN LUZERN UND ZÜRICH	25
4.1.3 BEISPIELHAFTE ANGEBOTE IN WEITEREN KANTONEN	26
4.1.4 WEITERE ERGEBNISSE	26
4.1.5 MOBILITÄTSPROGRAMME	27
4.2 ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG ZU DEN AUSLANDSERFAHRUNGEN	28
4.2.1 BETEILIGTE UNTERNEHMEN	28
4.2.2 BESCHREIBUNG DER STICHPROBE	29
4.2.3 ANGEBOTE FÜR AUSLANDSAUFENTHALTE	30
4.2.4 DAUER UND ERFAHRUNGEN MIT AUSLANDSPRAKTIKA	30
4.2.5 ENTSTEHUNG DER AUSLANDSENTSENDUNGEN	30
4.2.6 ANFRAGE UND SELEKTION DER LERNENDEN	31
4.2.7 KRITERIUM FÜR DIE WAHL DES LEHRBETRIEBS	32
4.2.8 BEREITSCHAFT DER LERNENDEN FÜR EINEN AUSLANDSAUFENTHALT	32

4.2.9 DER EINFLUSS VON PERSONEN AUF DIE ENTSCHEIDUNG DER JUGENDLICHEN	33
4.2.10 VORBEREITUNG AUF AUSLANDSAUFENTHALT	34
4.2.11 BESCHREIBUNG DER AUSLANDSPRAKTIKA DER BEFRAGTEN LEHRLINGE	34
4.2.12 ANGEMESSENHEIT DER DAUER DER AUSLANDSEINSÄTZE	35
4.2.13 FINANZIERUNG	35
4.2.14 GRUPPEN- ODER EINZELENTSENDUNG	36
4.2.15 WOHNORT	36
4.2.16 BETREUUNG IM AUSLAND	37
4.2.17 AUFBAU DES AUSLANDEINSATZES UND DES BERUFSFACHSCHULUNTERRICHTS	37
4.2.18 ERFAHRUNGEN MIT AUSLANDSAUFENTHALTEN	38
4.2.19 NUTZEN FÜR DIE JUGENDLICHEN	39
4.2.20 LANGFRISTIGE AUSWIRKUNGEN DER MOBILITÄT IN DER LEHRE	40
4.2.21 NUTZEN FÜR UNTERNEHMEN	41
4.2.22 RISIKEN ODER PROBLEME BEI DEN JUGENDLICHEN	42
4.2.23 RISIKEN ODER PROBLEME BEI DEN UNTERNEHMEN	43
4.2.24 NACHBEREITUNG NACH RÜCKKEHR	44
4.2.25 ANFORDERUNGEN AN JUGENDLICHE FÜR AUSLANDSAUFENTHALT	45
4.2.26 ANFORDERUNGEN AN BETRIEBE DIE LEHRLINGE ENTSENDEN	45
4.2.27 GESTALTUNG VON ZUKÜNFTIGEN ANGEBOTEN FÜR DIE JUGENDLICHEN	46
4.2.28 MOBILITÄTSANGEBOTE DER BETRIEBE STEIGERN	47
4.2.29 TEILNAHME AN AUSLANDSAUFENTHALTEN FÖRDERN	48
4.2.30 ALLGEMEINE BEWERTUNG	48
5. ZUSAMMENFASSUNG	48
6. DISKUSSION UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	53
7. AUSBLICK UND FAZIT	59
8. LITERATURVERZEICHNIS	61
9. ANHANG	66
9.1 INTERVIEWLEITFADEN JUGENDLICHE	66
9.2 INTERVIEWLEITFADEN UNTERNEHMEN	69
9.3 KATEGORIENSYSTEM JUGENDLICHE	72
9.4 KATEGORIENSYSTEM UNTERNEHMEN	74

1. Einleitung

1.1 Ausgangslage und Inhalt der Arbeit

In den letzten Jahrzehnten hat eine Internationalisierung der Wirtschaft stattgefunden. Dieser Wandel steht in Zusammenhang mit der Entwicklung neuer Technologien sowie der Internationalisierung von Produktion und den damit verbundenen Dienstleistungen (Wordelmann, 2010, S. 7). Die Globalisierung hat bedeutende Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und stellt neue Anforderungen an die Arbeitnehmenden, die sich im internationalen Markt behaupten und über die entsprechenden Kenntnisse verfügen müssen (Kristensen, 2004, S. 114). Auch Lernende der beruflichen Grundbildung sind mit diesen neuen Bedingungen konfrontiert, denn es besteht ein Bedarf nach internationalen Kompetenzen im Arbeitsumfeld und sie werden vermehrt für Arbeitseinsätze ins Ausland entsandt (Schöpf, 2010, S. 33 und S. 35).

Wie wurden solche Auslandspraktika in der Lehre von den Jugendlichen erlebt und was haben sie ihnen gebracht? Welche Erfahrungen haben die Berufsbildungsverantwortlichen der entsendenden Unternehmen mit den Auslandsaufenthalten gemacht und wie schätzen sie den Nutzen für die Jugendlichen und das Unternehmen ein? Was bedeutet diese Erfahrung für die Laufbahn der Jugendlichen? Diesen und weiteren Fragen wird in dieser Arbeit nachgegangen. Neben der theoretischen Grundlage zu Marktentwicklungen, internationalen Kompetenzen, Ausmass, Nutzen, Gefahren sowie Gestaltung und Organisation von beruflicher Mobilität werden die bestehenden Angebote von Unternehmen und Mobilitätsprogrammen in den definierten Gebieten aufgezeigt. Um die vielschichtigen Fragestellungen beantworten zu können, wurden insgesamt acht Interviews mit Jugendlichen und Berufsbildungsverantwortlichen durchgeführt. Aus den Ergebnissen werden Handlungsempfehlungen für zukünftige Angebote abgeleitet. Neben der Diskussion der wichtigsten Erkenntnisse werden Implikationen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung aufgezeigt.

1.2 Entstehung und Nutzen der Arbeit

Bei der Suche nach einem passenden Thema für diese Arbeit stand für mich fest, dass sie einen Bezug zur Internationalität in der Arbeitswelt haben sollte. Damit wollte ich mein Interesse und meine Erfahrungen auf diesem Gebiet, die ihren Ursprung in meinem früheren Beruf haben, mit meiner Ausbildung und Tätigkeit als Berufs- und Laufbahnberaterin verbinden.

Mit dieser Arbeit verband ich mehrere persönliche Zielsetzungen. Einerseits wollte ich meine Fachkenntnisse in diesem Bereich erweitern, um sie in meiner Beratungstätigkeit mit Jugendlichen und Erwachsenen gewinnbringend einsetzen zu können, beispielsweise zu

den Themen Berufswahl und Laufbahnplanung. Die Erkenntnisse dieser Arbeit sollten auch für andere interessierte Personen von Nutzen sein. Dies können sowohl Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende sein, als auch Personen, die im Bereich der (Berufs-)Bildung oder im Personalwesen von Unternehmen tätig sind. Hilfreich können sie gerade für Unternehmen sein, die noch keine oder wenig Erfahrungen mit Auslandspraktika ihrer Lernenden haben oder Mobilitätsprojekte in Erwägung ziehen. Ganz allgemein wollte ich einen Beitrag dazu leisten, den Fokus über die Landesgrenzen hinaus zu erweitern und die Herausforderungen und Chancen, die sich durch die zunehmende Internationalisierung für die Bildungs- und Arbeitswelt bieten wahrzunehmen, in Zukunft vermehrt zu nutzen und fruchtbare Entwicklungen in diesem Bereich voranzutreiben.

Für die Umsetzung fragte ich Urs Brütsch, Stellenleiter des BIZ Zug, nach einem möglichen Auftrag an, da der Kanton Zug Sitz einiger internationaler Unternehmen ist. Durch die Kontakte, die er mir vermittelte, ergab sich schliesslich die Gelegenheit, die vorliegende Fragestellung zu entwickeln und umzusetzen. Neben den genannten persönlichen Zielen besteht der Nutzen der Arbeit in der Ausrichtung und Weiterentwicklung des Lernendenaustausches von „BildxZug“. Der Lehrbetriebsverbund hat kürzlich mit einem Austauschprojekt gestartet, bei dem zwei Lernende von KV Business English Plus während mehreren Wochen ein Berufspraktikum in Finnland absolvieren (B. Gauderon, persönl. Mitteilung, 15.7.2014). Die Besonderheit dieser Ausbildung liegt darin, dass die Lernenden der Berufe KV, KV Business English Plus, Mediamatiker/in, Informatiker/in und Way-Up Informatiker/in ihre Lehre in verschiedenen Schweizer und internationalen Unternehmen im Rotationsverfahren absolvieren. Träger von „BildxZug“ ist der Verein Zuger Berufsbildungsverbund (bildxzug, 2013, S. 2 und 4).

1.3 Ziele und Fragestellungen der Arbeit

- Recherche von relevanten Informationen zum Thema Mobilität in der beruflichen Grundbildung.

Wie ist der Stand der Forschung zu diesem Thema?

- Erhebung bestehender Angebote für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Grundbildung.

Welche Unternehmen oder Institutionen bieten Auslandspraktika in den definierten Kantonen an?

- Analyse dieser Auslandserfahrungen in Bezug auf Erfahrungswerte, Gestaltung, Einflussfaktoren, Bedürfnisse, Nutzen und Risiken sowie Anforderungen.

Wie sahen die Auslandsaufenthalte aus?

Wie lange bestehen die Angebote bereits?

Wie kam es zur Entsendung?

Wie gross war die Bereitschaft der Jugendlichen ins Ausland zu gehen?

Gibt es Personen, die einen relevanten Einfluss auf die Entscheidung für ein Auslandspraktikum haben?

Wie wurde der Aufenthalt finanziert?

Wie wurden sie organisiert und gestaltet?

Welche Erfahrungen haben die Berufsbildungsverantwortlichen und Lernenden damit gemacht?

Wie wird der Nutzen/Gewinn eines Auslandsaufenthaltes für die Jugendlichen und das Unternehmen eingeschätzt?

Wie schätzen sie die Risiken/Schwierigkeiten für die Jugendlichen und das Unternehmen ein?

Welche Anforderungen bestehen an die Jugendlichen und das entsendende Unternehmen?

- Erfassung von Relevanz und möglichen Auswirkungen eines Auslandsaufenthaltes auf die Entwicklung und Laufbahn der Jugendlichen.

Entstehen durch ein Auslandspraktikum relevante kurz- oder langfristige Auswirkungen auf die Entwicklung und Laufbahn der Jugendlichen?

- Erheben von Bedingungen und Voraussetzungen für zukünftige Angebote.

Welche Voraussetzungen müssten erfüllt sein und welche Anpassungen müssten erfolgen, damit es zu einer Zunahme der Angebote für Auslandspraktika in der Lehre kommt und diese Angebote vermehrt genutzt werden?

- Was könnten mögliche Schritte sein, die zu einer verbesserten Mobilität in der beruflichen Grundbildung führen?
- Ableiten von Handlungsempfehlungen auf der Grundlage der Ergebnisse.

1.4 Abgrenzung

Es werden nur Angebote des Kantons Zug sowie einzelne Beispiele aus den Kantonen Luzern und Zürich bei den bestehenden Angeboten aufgeführt.

Einbezogen werden nur Auslandsaufenthalte, die sowohl reine Arbeitspraktika als auch kombinierte Entsendungen mit Arbeitseinsatz und Sprachkurs beinhalten, die im Rahmen der betrieblichen Grundbildung stattfinden. Nicht berücksichtigt werden reine Sprachaufenthalte.

Die Dauer des Auslandsaufenthaltes beträgt mindestens zwei Wochen.

Zielgruppe sind Jugendliche der Sekundarstufe II in einer betrieblich organisierten Grundbildung (Lehre). Mittelschüler und -schülerinnen, Gymnasiasten und Gymnasiastinnen sowie Studenten und Studentinnen werden nicht miteinbezogen.

Befragt werden ausschliesslich Jugendliche, die eine berufliche Grundbildung in der Schweiz absolvieren und in diesem Rahmen für eine begrenzte Zeit ins Ausland entsendet werden. Lernende aus dem Ausland, die ein Praktikum in der Schweiz durchführen, werden nicht miteinbezogen.

2. Theorie

In den folgenden Abschnitten wird der aktuelle Stand der Forschung vorgestellt.

2.1. Die Internationalisierung der Wirtschaft und ihre Folgen

In den letzten Jahrzehnten hat sich die Wirtschaft weltweit verändert. Die Entwicklung von neuen Informations- und Kommunikationstechnologien, die Internationalisierung der Produktion und die zunehmende Bedeutung der damit verbundenen Dienstleistungen haben zu einer Globalisierung der Märkte beigetragen (Wordelmann, 2010, S. 7). Unternehmen von hoch entwickelten aber auch von Schwellenländer sind zunehmend international tätig. In der Schweiz ist diese Entwicklung daran zu erkennen, dass einerseits vermehrt internationale Firmen in die Schweiz kommen und andererseits Schweizer Unternehmen Arbeitsaufträge auslagern oder eigene Standorte im Ausland haben. Die Internationalisierung betrifft inzwischen alle Branchen, wenn auch in unterschiedlichem Ausmasse. Dies hat bedeutende Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und stellt neue Anforderungen an die Arbeitnehmenden. Da Firmen auch im Ausland rekrutieren, bedeutet dies für inländische Arbeitskräfte mehr Konkurrenz, jedoch auch grössere Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Im internationalen Wettbewerb sind deshalb gut qualifizierte Fachkräfte gefragt, die über die notwendigen internationalen Kenntnisse verfügen (Wittmann, 2012, S. 13-19). Für Arbeitskräfte entsteht die Notwendigkeit, sich an den veränderten globalisierten Markt anzupassen, durch die Entwicklung der entsprechenden Kompetenzen auf beruflicher wie auch auf persönlicher Ebene (Kristensen, 2004, S. 114).

2.2 Internationale Kompetenzen in der beruflichen Grundbildung

Bereits heute besteht der Anspruch, dass Lernende über internationale Berufskompetenzen verfügen, damit sie sich im Kontext von grenzüberschreitenden Arbeitsfeldern angemessen verhalten können (Böhle, 2011, S. 34; Krewerth & Bökmann, 2011, S. 20). Da Auslandsaufenthalte in der Grundbildung zunehmen und Unternehmen vermehrt bei internationalen Grosskonzernen beteiligt sind, Güter für den weltweiten Markt produzieren

und Mitarbeitende unterschiedlichster Nationalitäten beschäftigen, entsteht die Notwendigkeit einer Anpassung und Erweiterung der Lehrlingsausbildung an die neuen Bedingungen mit dem Erwerb der entsprechenden Kenntnisse. Die Ausbildung in der Lehre fand jedoch bis vor kurzem ausschliesslich zu nationalen Themen statt (Schöpf, 2010, S. 33 und S. 35; Wordelmann, 2010, S. 7). Der Erwerb von internationalen Kompetenzen beschränkt sich auf die Berufsfachschule, an der meist Englisch als Fremdsprache vermittelt wird und auf den Betrieb, der interne Schulungen oder Mitarbeit in internationalen Projekten anbietet, jedoch mehrheitlich begrenzt und nur nach Bedarf. Der Autor fordert deshalb eine feste Integration und Standardisierung von internationalen Kompetenzen in der Berufsausbildung (Schöpf, 2010, S. 41 und 44-45).

Insgesamt wird von allen beteiligten Kreisen übereinstimmend gefordert, dass sich das Bildungssystem aller Stufen an die Internationalisierung anpassen muss, beispielsweise durch die Förderung von Fremdsprachenunterricht und Mobilitätsprogrammen. Ziel dieser Massnahmen ist der Erwerb von internationalen und interkulturellen Kompetenzen, die zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit (employability) von zentraler Bedeutung sind. Eine Umsetzung hat bis jetzt jedoch nur teilweise stattgefunden (Diettrich & Reinisch, 2010, S. 34 und S. 35).

Die erforderlichen internationalen Kompetenzen können zwar grundsätzlich im Inland an der Berufsfachschule vermittelt werden, jedoch bietet ein Auslandsaufenthalt die besseren Voraussetzungen um bestimmte Kenntnisse und Fähigkeiten lernen zu können (Wordelmann, 2010, S. 16). Bereits mit einem kürzeren Aufenthalt können interkulturelle Kenntnisse erworben oder erweitert werden (Göbel, Hesse & Lauterbach, 1998, S. 28).

2.3 Definition von internationalen Kompetenzen

In der Literatur werden die internationalen Kompetenzen sehr unterschiedlich beschrieben, denn es gibt zahlreiche Modelle, Theorien und Ansätze dazu. Eine Möglichkeit besteht in der Einteilung in die vier Dimensionen der Handlungskompetenz: Fach-, Methoden-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenz. Auf dieser Grundlage können die internationalen Kompetenzen in die drei Bereiche internationale Fachkompetenzen, Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen eingeteilt werden. In allen Bereichen sind die zugrundeliegenden Dimensionen von Bedeutung (Wittmann, 2012, S. 29-30). Diese Einteilung wird auch von anderen Autoren verwendet (Böhle, 2011, S. 33; Wordelmann, 2010, S. 8-9).

Internationale Fachkompetenzen beinhalten beispielsweise relevantes fachspezifisches Wissen zu länderübergreifenden Themen und Bereichen und die Ausrichtung auf internationale Entwicklungen. Ein wichtiger Teil ist das Wissen über andere Kultursysteme, ihre spezifischen Werte und Funktionsweisen (Wittmann, 2012, S. 31).

Sehr gute Fremdsprachenkenntnisse, vor allem in Englisch, sind von hoher Wichtigkeit im internationalen Umfeld. Ohne diese Kenntnisse ist keine Kommunikation möglich (Wittmann, 2012, S. 32-33). Auch im Bericht des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie BBT wird die zunehmende Relevanz von Fremdsprachenkompetenzen im Arbeitsmarkt festgestellt (Bichsel, Seiler & Barmettler, 2012, S. 5).

Bei der interkulturellen Kompetenz stehen vor allem persönliche und soziale Kenntnisse und Fähigkeiten im Vordergrund die darüber entscheiden, ob man mit Menschen einer anderen Kultur zurechtkommt und erfolgreich zusammenarbeiten kann und ob man sich in einer fremden Umgebung zurechtfindet. Zentral sind folgende Faktoren: Emotionale Intelligenz, Empathie, Anpassungsfähigkeit, Ambiguitätstoleranz, Kooperations- und Konfliktfähigkeit, Kreativität und Diversity sowie Networking (Wittmann, 2012, S. 33-39).

In Zukunft werden internationalen Kompetenzen nicht nur die sogenannten Hard Skills, also fachliches Wissen, sondern zunehmend Soft Skills beinhalten müssen, beide bedingen sich gegenseitig. Soft Skills werden auch „überfachliche Schlüsselkompetenzen“ genannt und beinhalten Methoden-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen (Wittmann, 2012, S. 29-30).

2.4 Implikationen für die berufliche Bildung

Die Ausrichtung auf den veränderten Arbeitsmarkt ist aus einem weiteren Grund bedeutsam: Im Wettbewerb um die leistungsstarken Jugendlichen gerät die berufliche Bildung ins Hintertreffen im Vergleich zu den Hochschulen, die sich an internationale Anforderungen und Standards angepasst haben (Weber, 2008, S. 1). Der Anteil der Hochschulstudierenden, die längere Ausbildungsabschnitte im Ausland verbringen, ist deutlich höher als derjenige von Lehrlingen, die meistens kürzere Aufenthalte absolvieren und dadurch eher persönliche als fachliche Kompetenzen erwerben. Dazu kommt, dass der Aufenthalt nicht fester Bestandteil der Berufsausbildung und die Anerkennung der erworbenen Kompetenzen nicht geregelt ist (Tritscher-Archan, 2011, S. 18). Auch der Bund strebt mit der Förderung der Mobilitätsaktivitäten eine Aufwertung der Berufsbildung an. Aktuell besteht in der Schweiz nur an Gymnasien und Hochschulen eine Mobilitätskultur, jedoch nicht in der Berufsbildung (Bichsel et al., 2012, S. 4). Gerade Auslandsaufenthalte könnten als Instrument dienen, um die Nachfrage nach beruflicher Bildung zu erhöhen (Diekmann & Sperle, 2010, S. 143-144). Dieser Attraktivitätsfaktor könnte in Zukunft noch an Bedeutung gewinnen in Hinblick auf Entwicklungen, die in Zukunft einen Kampf um talentierte Lehrlingen erwarten lässt (Stern, 2013, S. 12).

2.5 Mobilität in der Berufsbildung und ihre Auswirkungen

„Früher wurden Mädchen als Mägde in fremde Haushalte geschickt, während Burschen auf die Walz gingen (..)“ (Chisholm, 2011, S. 77).

Wie dieses Zitat aufzeigt, ist die Grundidee der Mobilität nicht neu. Sie dient auch heute, neben der fachlichen Ausbildung, vor allem auch der persönlichen und sozialen Entwicklung durch formale und nicht-formale Lernprozesse und entspricht den Bedürfnissen von Jugendlichen nach Autonomie. (Chisholm, 2011, S. 77 und S. 79). Kristensen (2004, S. 9 und 40) vom European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop) spricht in diesem Zusammenhang von einer bereits lange bestehenden Tradition. Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung haben im europäischen Raum in den letzten fünfzehn Jahren jedoch stark zugenommen. Einen massgeblichen Beitrag leistet das europäische Mobilitätsprogramm Leonardo da Vinci, an dem 27 Länder teilnehmen. Daneben existieren jedoch zahlreiche andere Programme und auch aufgrund der Initiative von Unternehmen oder Einzelpersonen entstehen Auslandsentsendungen. Der Autor geht davon aus, dass in 17 europäischen Ländern (ohne Schweiz) schätzungsweise 175'000 junge Menschen jedes Jahr an einem Auslandsaufenthalt teilnehmen (Anmerkung: diese Zahl beinhaltet sowohl schulische als auch betriebliche Berufsausbildungen).

Die Mobilitätsförderung zielt dabei nicht nur auf Individuen ab, sondern strebt auch positive Auswirkungen auf der internationaler Ebene an, wie eine verstärkte europäische Wirtschaft, eine engere Verbindung der Länder und ein positiver Einfluss auf bestehende Systeme der Berufsbildung (Atlas, Fahle & Gesslbauer, 2011, S. 14). Kristensen (2004, S. 41-42) beschreibt vier Hauptthemen, die im Zusammenhang mit der zunehmenden Mobilität von Bedeutung sind :

- Aufenthalte im Ausland können dabei helfen die Verständigung in Europa über kulturelle Grenzen hinweg zu verbessern und einen Beitrag gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zu leisten.
- Sie sind ein Mittel damit Arbeitskräfte lernen, sich vermehrt am gesamteuropäischen Arbeitsmarkt zu orientieren, um die Nachfrage über Landesgrenzen hinweg abzudecken.
- Auslandsentsendungen tragen zur Internationalisierung der Aus- und Weiterbildungen bei. Dies verbessert die Kompetenzen im internationalen Umfeld und erleichtert den Austausch zu Trainingszwecken.
- Sie helfen beim Aufbau von relevanten Schlüsselkompetenzen und der Arbeitsmarktfähigkeit, die in einer sich ständig verändernden globalisierten Wirtschaft erforderlich sind.

Die in der Schweiz an der Lehrstellenkonferenz 2011 beschlossenen Massnahmen zur Förderung der beruflichen Mobilität und des Fremdsprachenerwerbs beinhalten als Ziele, die Arbeitsmarktfähigkeit der Lernenden und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu erhöhen sowie den kulturellen Austausch und das Ansehen der Berufsbildung zu verbessern (Bichsel et al., 2012, S. 3-4).

Diese Ergebnisse zeigen eine fortschreitenden Entwicklung im Bereich der beruflichen Mobilität, die vielfältige Auswirkungen nicht nur auf individueller, sondern auch auf nationaler und internationaler Ebene haben dürfte und die auch erklärtes Ziel von Fördermassnahmen sind.

2.6 Umfang und Nachfrage nach Mobilität in der Berufsbildung

Ab diesem Kapitel werden Forschungsdaten zum Thema Mobilität in der Berufsbildung aufgezeigt. Aus Gründen der Vergleichbarkeit konnten nur Studien aus Ländern berücksichtigt werden, die über ein mit der Schweiz vergleichbares Bildungssystem verfügen. Insgesamt ist die Datenlage zu diesem Thema begrenzt, zitiert werden vor allem zentrale Ergebnisse aus den folgenden drei Studien.

Repräsentative Ergebnisse sind vor allem aus Deutschland erhältlich in Form der nationalen Studie im Auftrag der Nationalen Agentur Bildung für Europa (NA beim BIBB) zur Mobilität in der Berufsbildung. Erfasst wurden fast 21'000 Schülerinnen und Schüler von 827 Abgangsklassen berufsbildender Schulen und 785 Lehrbetriebe (Körbel & Friedrich, 2011, S. 18 und S. 28). Auch andere Quellen bestätigen, dass vor allem diese Studie umfangreiche Daten zu Auslandspraktika in der beruflichen Grundbildung in Europa liefert (Atlas et al., 2011, S. 11).

Aus Österreich werden die Ergebnisse der IFA Studie zitiert. Die IFA (Internationaler Fachkräfteaustausch) ist ein Förderprogramm für Mobilität in Österreich. Sie beinhaltet die Befragung von 67 Unternehmen, deren Lehrlinge von 2006-2008 insgesamt 285 Auslandspraktika absolvierten (Klimmer, 2009, S. 2 und 5).

Aus der Schweiz sind nur sehr wenige Daten erhältlich, insbesondere zu Auslandsaufenthalten von Lehrlingen in der beruflichen Grundbildung (ohne Sprachaufenthalte). Diese Tatsache wurde mir von Frau H. Graf (persönl. Mitteilung, 10.6.2014), der Programmleiterin von Leonardo da Vinci in der Schweiz, ch Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit, bestätigt. Zahlen zu Auslandspraktika stammen deshalb vorwiegend von der ch Stiftung.

In der Schweiz absolvierten im Mobilitätsprogramm Leonardo da Vinci im Jahre 2011 118 Lehrlinge ein Auslandspraktikum, 2012 betrug die Anzahl 259, im 2013 waren es 466 und 470 im 2014. Bei den Angaben der Jahre 2012 bis 2014 handelt es sich um beantragte und nicht effektiv durchgeführte Auslandspraktika. Die Gesamtzahl von 2014 beinhaltet zudem einige Lehrabgänger und Lehrabgängerinnen, jedoch handelt es sich um eine geringe Anzahl (A. Haldemann, ch Stiftung, persönl. Mitteilung, 26.8.2014). Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT führte 2012 eine umfangreiche schweizweite Studie zur Mobilität in der beruflichen Grundbildung durch, jedoch wurden nur Sprachaufenthalte innerhalb der Schweiz untersucht, was nicht dem Thema dieser Arbeit entspricht. Ein

Ergebnis kann jedoch als Vergleichszahl dienen: Berechnungen ergaben, dass sich jährlich in der ganzen Schweiz zwischen 300 und 1'200 Lernende an einem Sprachaustausch beteiligen – was einem Prozentsatz von 0.2 % bis 0.5 % entspricht – also weniger als einem Prozent (Landert & Panchaud, 2012, S. 6 und 24). Diese Zahlen sind unter dem Aspekt zu betrachten, dass die Schweiz erst seit 2011 als Vollmitglied am EU Programm Lebenslanges Lernen LLP beteiligt ist und bislang keine Mobilitätskultur in der Berufsbildung entstanden ist. Die Förderung von Mobilitätsaktivitäten in der Schweiz wurde inzwischen als wichtige und langfristige Zielmassnahme definiert. (Bichsel et al. 2012, S. 4-6).

Die Nachfrage der deutschen Auszubildenden nach Austauschprogrammen ist trotz zunehmender Relevanz aktuell gering (Böhle, 2011, S. 33), jedoch höher als ursprünglich angenommen: Die NA Studie zeigte auf, dass von 2007 bis 2009 drei Prozent aller befragten Jugendlichen in der beruflichen Erstausbildung im Ausland waren (2.9% Auszubildende), was einem jährlichen Durchschnitt von 23'500 Personen (16'000 Auszubildende) entspricht (Anmerkung: die Auszubildenden entsprechen in der Schweiz den Lehrlingen) (Körbel & Friedrich, 2011, S. 18-20).

Wird der Fokus auf die Beteiligung nach verschiedenen Berufsgruppen gelegt, zeigt sich in Deutschland, dass Jugendliche im Berufsbereich der Industrie- und Handelskammer überdurchschnittlich oft an Mobilitätsprogrammen teilnehmen (67%), im Gegensatz zu den Handwerkern (19%), die im Verhältnis untervertreten sind. Diese Ergebnisse stehen jedoch auch in Zusammenhang mit den geringeren Möglichkeiten für einen Auslandsaufenthalt im handwerklichen Bereich sowie der Tatsache, dass ein höherer Schulabschluss und Fremdsprachenkenntnisse zumindest teilweise wichtige Voraussetzung für einen Auslandsaufenthalt sind, was in dieser Berufsgruppe in geringerem Ausmass der Fall ist. Ein weiteres Ergebnis ist, dass die Zahl der teilnehmenden weiblichen Auszubildenden überdurchschnittlich hoch ausfällt, dies hängt jedoch mit den verhältnismässig tiefen Zahlen im Handwerksbereich zusammen (Körbel & Friedrich, 2011, S. 20-21).

Bei der IFA Studie in Österreich, stammen die meisten Unternehmen, deren Lehrlinge Auslandspraktika absolvierten, aus dem Metall-, Maschinen und Fahrzeugbau, gefolgt vom Handel und mit einigem Abstand der Elektro- und Elektronikbranche. Am häufigsten ins Ausland entsendet werden jedoch Lehrlinge aus dem kaufmännischen Bereich sowie der Maschinenbautechnik, seltener aus dem Elektrotechnikbereich (Klimmer, 2009, S. 5-9).

In der Schweiz liegen nur die Zahlen des Mobilitätsprogrammes Leonard da Vinci vor, die jedoch nicht genau aufgeschlüsselt sind. Auch hier liegt der kaufmännische Beruf mehrheitlich auf den vordersten Rängen. Ebenfalls oft ins Ausland gehen Lernende der gewerblich-industriellen, elektrotechnischen und Medienberufen (A. Haldemann, ch Stiftung, persönl. Mitteilung, 26.8.2014).

Ein weiterer Faktor, der sich signifikant auf die Nachfrage nach Auslandsaufenthalten auswirkt, ist die Grösse des Betriebs und dessen Standort. In grösseren Betrieben in Westdeutschland besteht beispielsweise eher eine Nachfrage nach Auslandsaufenthalten (Krewerth & Bökmann, 2011, S. 24). Es sind klar die grössten Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten, die ihre Lehrlinge am ehesten ins Ausland schicken - nämlich 19%. Bei den kleineren und mittleren Betrieben sind dies maximal vier Prozent. Gesamthaft über alle Ausbildungsbetriebe sind es rund 7%, die regelmässig oder gelegentlich Lehrlinge ins Ausland entsenden (Körbel & Friedrich, 2011, S. 30).

Mindestens 100 Beschäftigte haben die meisten Unternehmen, die Lehrlinge entsandten, bei der österreichischen IFA Befragung, gefolgt von denjenigen mit mehr als 500 Arbeitnehmenden. Kleinbetriebe hingegen sind kaum vertreten (Klimmer, 2009, S. 6-7).

Insgesamt zeigen diese Ergebnisse Unterschiede bei der Nachfrage und Beteiligung an Mobilität in Bezug auf organisationale Faktoren, wie Branche, Grösse und Standort und personale Faktoren, wie beispielsweise Geschlecht und Bildung.

2.7 Interesse der Unternehmen an Mobilität

Von den befragten Betrieben der NA-Studie hatte fast die Hälfte eher kein Interesse daran, ihre Lehrlinge ins Ausland zu entsenden. Als Gründe wurden sowohl der geringe Nutzen und die damit verbundenen Kosten für das Unternehmen als auch der Zeitverlust in der Ausbildung in Betrieb und Schule angegeben. Andererseits sehen fast zwei Drittel durchaus einen positiven Nutzen für die Auszubildenden. Bei den Betrieben scheint zudem eine hohe Erwartung zu bestehen, dass die Mobilität durch eine ausserbetriebliche Stelle oder ein Programm angeboten und organisiert wird (Körbel & Friedrich, 2011, S. 29 und 32).

2.8 Dauer und Zeitpunkt der Auslandsaufenthalte

Bei der NA Studie dauerten 90% der Auslandsaufenthalte nicht länger als einen Monat, bei rund 60% sind es drei Wochen und nur 6% bieten einen längeren Aufenthalt an (Körbel & Friedrich, 2011, S. 22 und S. 35).

In Österreich finden 87% der befragten Unternehmen eine Aufenthaltsdauer von drei bis vier Wochen als angemessen, auch im Hinblick auf die Voraussetzungen in Betrieb und Schule. Der Zeitpunkt liegt meistens im dritten Lehrjahr teilweise im zweiten (Klimmer, 2009, S. 10-11).

2.9 Aufenthaltsorte

Die Rangfolge der am häufigsten besuchten Länder in der NA Studie ist folgendermassen: Grossbritannien, Frankreich, Niederlande, Spanien, Ungarn, Kroatien, USA, Italien, Österreich, Tschechien und die Türkei. Sie machen zusammen 80% aller aufgesuchten

Länder aus. Da der sprachliche Nutzen für die Jugendlichen wichtiges Ziel eines Aufenthaltes ist, wählt rund die Hälfte ein englisch- oder französischsprachiges Land aus. Jedoch werden auch Praktika in Asien, Australien, Südafrika etc. absolviert. Weniger nachgefragt sind nahe gelegene Nachbarländer, ausser Frankreich (Körbel & Friedrich, 2011, S. 28).

Bei der Befragung in Österreich war ebenfalls Grossbritannien mit fast 40% an erster Stelle, gefolgt von Deutschland, Irland, Finnland, Spanien und der Schweiz. Hier ist anzumerken, dass das IFA Programm nur Austausch in europäische Länder anbietet. Bei der Wahl des Landes war auch hier der Gewinn von Sprachkompetenzen ausschlaggebend, weiter spielten Standorte der Unternehmen im Ausland eine Rolle (Klimmer, 2009, S. 9-10).

Beim Mobilitätsprogramm Leonardo da Vinci das ebenfalls nur in Europa entsendet, standen Deutschland und Grossbritannien an erster Stelle, gefolgt von Frankreich und teilweise Österreich (A. Haldemann, ch Stiftung, persönl. Mitteilung, 26.8.2014).

2.10 Finanzierung

Bei der NA-Studie erfolgte die Finanzierung des Auslandsaufenthaltes bei rund 60% ganz oder teilweise durch ein Programm, während bei 40% der Betrieb oder die Jugendlichen selber für die Kosten aufkommen (Körbel & Friedrich, 2011, S. 23). Fast die Hälfte der Betriebe übernehmen dabei mehr als 75% der Kosten, rund ein Viertel beteiligt sich mit weniger als 50% (Körbel & Friedrich, 2011, S. 36).

2.11 Organisation des Auslandsaufenthaltes

Neben der Finanzierung ist die Realisierung eines Auslandsaufenthaltes für die Betriebe, die selber Lernende entsenden, mit einem erheblichen organisatorischen Aufwand verbunden. Sie kann mehrere Monate dauern und beinhaltet die Suche nach einem Unternehmen im Ausland, die Vorbereitung der Lehrlinge, die Abklärung von Fragen zu Finanzierung, Versicherungsdeckung, Massnahmen zum Gesundheitsschutz, Anreise, Unterkunft am Aufenthaltsort sowie Anerkennung der von den Lernenden erbrachten Leistung (Hölbling, 2010, S. 69-70 und 72). Ein weitere organisatorische Aufgabe besteht darin, ein Lösung für eventuelle entstehende Fehlzeiten in der Berufsfachschule zu finden (Hölbling, 2010, S. 79), beziehungsweise eine Einigung zwischen den Interessen der Lehrlinge, Betriebe und Berufsfachschulen zu erreichen (Diekmann & Sperle, 2010, S. 139). Ein weiterer wichtiger Punkt bilden die gesetzlichen Bestimmungen zu Arbeit und Berufsausbildung, die im entsprechenden Fall zur Anwendung kommen (Zauner, 2011, S. 50).

Die Vorbereitung auf den Aufenthalt sollte Informationen zu Auslandunternehmen, Land und Bevölkerung sowie interkulturelle Aspekte beinhalten. Die Sprachkenntnisse werden nach Bedarf verbessert. Von hoher Wichtigkeit ist auch die Betreuung der Jugendlichen im Gastland. Bei betrieblichen Angelegenheiten übernimmt meist ein

Ausbildungsverantwortlicher diese Funktion. Die Unterstützung im privaten Umfeld wie die Freizeitgestaltung und die Vermittlung von sozialen Kontakten kann beispielsweise durch Arbeitskollegen und –kolleginnen oder die Gastfamilie erfolgen (Hölbling, 2010, S. 72 und 75).

Tritscher-Archan (2011, S. 19-21) kommt ebenfalls zum Schluss, dass gerade längere Auslandsaufenthalte aufwendig in der Organisation sind und die Teilnehmenden vor vielfältige Herausforderungen stellen. Dazu gehören die Abstimmung der Ausbildungsinhalte, Lehrpläne und Leistungsanerkennung, insbesondere in anderen europäischen Ländern mit unterschiedlichen Berufsbildungssystemen, die fehlende Arbeitskraft im Betrieb, ein ausreichendes Sprachniveau der Jugendlichen und bei jungen Lehrlingen ein erhöhter Betreuungsaufwand im Gastland. Sie betont deshalb die Notwendigkeit einer hinreichenden Abklärung der zu erwerbenden Qualifikationen, Zuständigkeiten und Informationen im gesamten Mobilitätsprozess und der Anerkennung der erworbenen Kompetenzen.

2.12 Unterstützung durch Mobilitätsprogramme

Aufgrund des hohen Organisationsaufwandes kommen Auslandsinsätze ihrer Lehrlinge für viele Unternehmen nur mit der Hilfe von Vermittlungsorganisationen in Frage (Klimmer, 2009, S. 20). Dies entspricht der deutschen NA-Studie bei der der Austausch von 45% der Jugendlichen über das Mobilitätsprogramm Leonardo da Vinci oder ein anderes bilaterales Programm des deutschen Bundesministeriums für Bildung und Forschung organisiert wurde (Körbel & Friedrich, 2011, S. 23).

Kommen Mobilitätsprogramme zum Einsatz so wurden im Gespräch mit Schweizer Unternehmen und Berufsfachschulen die folgenden Punkte aufgeteilt nach Zielgruppen als wichtig erachtet (Stern, 2013, S. 19-20):

- Die Jugendlichen sollten motiviert und offen für Neues sein, sich selber aktiv für einen Auslandsinsatz einsetzen können sowie Kenntnisse über rechtliche Grundlagen erhalten.
- Die Betriebe benötigen ein Mobilitätsprogramm, das eine einfache Organisation sowie eine Vor-, Nachbereitung und Betreuung der Lernenden beinhaltet. Der Einbezug der Jugendlichen in diesen Prozess, die Vereinbarung von Zielen, ein angemessenes Sprachniveau, Hilfe bei der Finanzierung sowie passender Zeitpunkt und Länge des Auslandsaufenthaltes sind ebenfalls relevant.
- Bei den Berufsfachschulen erleichtern ein ähnliches Ausbildungssystem, die zeitliche Passung mit dem Unterricht, eine Lernplattform und interne Ansprechpartner die Mobilität ihrer Schülerinnen und Schüler. Zudem könnten die Erfahrungen der Jugendlichen für die anderen nutzbar gemacht werden.

2.13 Nutzen für die Jugendlichen

Bei der NA Studie gaben 78% der Jugendlichen an, einen persönlichen Nutzen aus dem Auslandspraktikum gewonnen zu haben, 30% schätzen ihn sehr hoch, 48% als hoch ein. Bei den Teilnehmenden des Mobilitätsprogrammes Leonardo da Vinci und anderer bilateraler Austauschprogramme sind diese Werte besonders stark ausgeprägt. Die Autoren vermuten, dass dies in Zusammenhang mit ihrem Erfahrungswissen oder ihrer Organisation des Aufenthaltes stehen könnte (Körbel & Friedrich, 2011, S. 22 und S. 27). Bei der IFA Befragung in Österreich, bei der die entsendenden Betriebe den Lerngewinn ihrer Lehrlinge einschätzten, sehen fast 90% insgesamt einen sehr hohen oder hohen Nutzen, nur eine kleine Minderheit sieht einen mittelmässigen oder geringen Nutzen (Klimmer, 2009, S. 13).

Aus den deutschen Umfrageergebnissen lässt sich folgende Rangliste von persönlichen Nutzfaktoren erstellen, denen Jugendliche mit Auslandserfahrung zustimmen (Körbel & Friedrich, 2011, S. 26-27):

- Wissensgewinn über „Land und Leute“
- Zunahme der Selbstsicherheit und des Selbstbewusstseins
- Besseres Verständnis für fremde Kulturen
- Verbesserte Fähigkeit im Umgang mit Menschen
- Zunahme der Sprachkenntnisse
- Zunahme der Fähigkeiten zur Übernahme neuer Aufgaben und zur selbständigen Arbeitsweise
- Mehr Toleranz bei Menschen mit Migrationshintergrund
- Berufliches Fachwissen erworben
- Gewinn neuer Arbeitstechniken und –praktiken
- Höhere Chancen bei zukünftigen Bewerbungen
- Können sich eher vorstellen später im Ausland zu arbeiten

Fleidl (2008, S. 36) nennt die Entwicklung der Persönlichkeit, eine erhöhte Selbständigkeit, Qualifikation und Fachwissen, Motivation und die Vernetzung der Lernenden als positive Auswirkungen der Mobilität. Bei den Lehrlingen der IFA Befragung fand ein Gewinn von fremdsprachlichen Kompetenzen statt, in erster Linie Englisch, jedoch auch in anderen Sprachen. In fachlicher Hinsicht konnte mehrheitlich das Wissen über Organisationsstrukturen und Arbeitsabläufe verbessert werden. Der Kompetenzerwerb in anderen Fachbereichen wurde durch die kürzere Aufenthaltsdauer limitiert. Die Lehrlinge erwarben zudem interkulturelle Kompetenzen, die mit grösserer Offenheit, Verständnis, Interesse und weniger Vorurteilen im Kontakt mit anderen Kulturen einhergehen (Klimmer, 2009, S. 13-14). Insgesamt ist der Nutzen eines Auslandsaufenthaltes für Jugendliche durch den Kompetenzgewinn in verschiedenen Bereichen gemäss Klimmer (2009, S. 4) eindeutig.

Höbbling (2010, S. 65-66) sieht den Nutzen eines Auslandsaufenthaltes nicht nur im Erwerb von fachlichen Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnissen sondern insbesondere im Gewinn von Sozialkompetenzen (soft skills). Dies beinhaltet beispielsweise ein erhöhtes Selbstbewusstsein und das Erweitern der eigenen Grenzen durch die praktische Auseinandersetzung mit einer fremden Kultur und Sprache. Zu einem ähnlichen Ergebnis kam eine Studie in vier grossen internationalen Unternehmen in Deutschland. Dort konnten die Auszubildenden ihre Handlungskompetenzen deutlich verbessern, wobei der Zuwachs in den Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen höher war als bei den Fachkenntnissen. So wurde unter anderem eine Zunahme der Anpassungsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, des interkulturellen Handlungsspielraums sowie der Zielplanungs- und Selbstorganisationsfähigkeiten festgestellt (Barthold, 2010, S. 124-126). Auch bei der IFA Studie sieht die Mehrheit der Unternehmen einen grossen Nutzen bei der Persönlichkeitsentwicklung. So konnten die Lehrlinge unter anderem an Selbständigkeit, Kooperations-, Konfliktlösungs- und Selbstreflexionsfähigkeiten gewinnen, zudem war ihre Motivation höher (Klimmer, 2009, S. 14).

Die berufliche Mobilität trägt neben der Entwicklung von Selbständigkeit, Organisationsfähigkeit und Offenheit für andere Kulturen zur Erhöhung der Flexibilität der Auszubildenden bei (Bichsel et al., 2012, S. 4). Bei den österreichischen Lehrlingen stieg die Bereitschaft zur Mobilität durch die internationale Erfahrung (Klimmer, 2009, S. 14). Auch weitere Autoren stellen fest, dass Auslandsaufenthalte in der beruflichen Grundbildung einen nachhaltigen Einfluss haben, indem die Jugendlichen, neben den gewonnenen Kompetenzen, in ihrer späteren beruflichen Laufbahn eher mobil bleiben (Atlas et al., 2011, S. 13; Harbusch, 2010, S. 82). Gemäss Fleidl (2008, S. 36-37) trägt die Auslandserfahrung in der Ausbildung dazu bei, dass die Arbeitsplatzsuche über die Landesgrenzen hinweg stattfindet und sich damit die zukünftigen Arbeitsmarktchancen verbessern. Diekmann und Sperle (2010, S. 137) betonen in diesem Zusammenhang, dass die erworbene Flexibilität im zukünftigen globalisierten Arbeitsmarkt ein zentraler Faktor für den beruflichen Erfolg darstellt.

Loebe (2010, S.10) sieht im Erwerb von internationalen Erfahrungen während der Ausbildung angesichts der aktuellen Entwicklungen der Arbeitswelt eine wichtige Massnahme, um die zukünftige Beschäftigungsfähigkeit verbessern zu können. Auch gemäss Kaiser (2003, S. 29) sind Auslandserfahrungen besonders für eine Anstellung bei internationalen oder global tätigen Firmen im In- und Ausland von hoher Relevanz und können berufliche Chancen im gesamten europäischen Arbeitsmarkt eröffnen.

Angesichts dieser Ergebnisse lässt sich feststellen, dass Auslandsaufenthalte vielfältige Gewinne in verschiedenen Bereichen mit sich bringen, die sowohl kurz- als auch langfristige Auswirkungen auf die Laufbahn der Jugendlichen haben können.

2.14 Nutzen für die Unternehmen

Die Gesamtheit der im Ausland erworbenen Kompetenzen fachlicher, persönlicher und sprachlicher Art, in Kombination mit der regulären Berufsausbildung, ist sowohl für die Jugendlichen als auch für die Betriebe von Bedeutung (Hölbling, 2010, S. 69; Fleidl, 2008, S.36).

In der NA-Studie nannten fast 80% der Betriebe als Vorteile eines Auslandsaufenthaltes ihrer Auszubildenden eine grössere Selbständigkeit und ein erhöhtes Engagement der Jugendlichen, 62% eine verbesserte Arbeitsleistung und 26% einen verbesserten Umgang mit internationalen Kunden. Diese Ergebnisse stimmen auch mit den Gründen überein, weshalb die Unternehmen sich an der Lehrlingsmobilität beteiligen (Körbel & Friedlich, 2011, S. 36 und S. 38). Nur 9% der Betriebe würde in Zukunft darauf verzichten (Körbel & Friedrich, 2011, S. 35).

Fast 40% der Unternehmen der IFA Befragung schätzten den Nutzen eines Auslandsaufenthaltes ihrer Auszubildenden als hoch ein, jedoch nur 23.9% als sehr hoch und 25.4% nur mittelmässig. Als Ziel nannten sie eine bessere Qualität der Ausbildung, ein höheres Ansehen als Lehrlingsbetrieb durch die internationale Ausrichtung und den Wissenstransfer durch die Lehrlinge an andere Mitarbeitende. Die klare Mehrheit würde wiederum Auslandsentsendungen durchführen. (Klimmer, 2009, S. 13-15).

Etwas weniger als die Hälfte der befragten deutschen Unternehmen sieht die Verbesserung von Fremdsprachenkenntnissen als relevanten Faktor für eine Entsendung (Körbel & Friedlich, 2011, S. 36). Auch in Österreich geht es den meisten Betrieben vor allem darum, dass die Auszubildenden Auslandserfahrung gewinnen können, bei rund einem Drittel ist das Hauptziel die Verbesserung der Englischkenntnisse (Klimmer, 2009, S. 10).

Bestimmte Betriebe nutzen das Angebot eines Auslandspraktikums, um leistungsstarke Auszubildende zu belohnen und ihre innerbetriebliche Karriere zu fördern (Fetka, 2011, S. 37). Die Belohnung motivierter Lehrlinge ist auch bei der NA Studie bei 73% der Betriebe eines der wichtigsten Auswahlkriterien für eine Auslandsentsendung (Körbel & Friedlich, 2011, S. 36) und ebenso bei der IFA Befragung, bei der die fachlichen und sprachlichen Kompetenzen zudem eine relevante Rolle spielen (Klimmer, 2009, S. 12).

Diekmann und Sperle (2010, S. 141) nennen als Vorteile die gewonnenen internationalen Kompetenzen ihres Auszubildenden, eine wirtschaftliche Vernetzung mit anderen Betrieben und Erkenntnisgewinne über Wirtschaftsmärkte. Auch Fleidl (2008, S. 36) sieht vielfältige Gewinne für die Unternehmen: Neben der Zusammenarbeit mit dem ausländischen Partnerunternehmen, dem verbesserten Ansehen und erhöhter Attraktivität als Lehrbetrieb, führt der Aufenthalt bei den Lernenden zu höherer Motivation und Leistungen, Qualifizierung und Wissenstransfer, von dem beide beteiligten Unternehmen profitieren.

Diese Ergebnisse zeigen auf, dass der Nutzen der Unternehmen einerseits in verbesserten Kompetenzen und einer veränderten Einstellung der Lehrlinge selbst liegt, jedoch darüber hinaus geht und andere Mitarbeitende im Betrieb, ihr Image als Lehrbetrieb in der Öffentlichkeit und ihre Kontakte zur Wirtschaft betrifft.

2.15 Gefahren und Risiken eines Auslandsaufenthaltes

Neben den Gewinnen, die ein Auslandeinsatz den Jugendlichen und Unternehmen bringen kann, gibt es gleichzeitig auch Faktoren, die sich während des gesamten Ablauf erschwerend auswirken können: Mangelnde Fremdsprachenkenntnisse, unterschiedliche Bildungssysteme, ungenügende Anerkennung der Auslandserfahrung, unzureichende Unterstützungssysteme und fehlende Kontakte zu aufnehmenden Betrieben im Ausland. Manchmal spielt auch die Angst vor dem Aufgeben des gewohnten Umfeldes mit den Bezugspersonen eine bedeutende Rolle (Harbusch, 2010, S. 82).

Bei der IFA Befragung wurden von den Betrieben folgende Hindernisse genannt: die Organisation von Unterkunft und geeigneter Praktikumsstelle im Ausland, die Abstimmung des Arbeitsinhalts und die Anerkennung der Leistung der Lernenden, ungenügende Unterstützungs- und Förderleistungen oder zuwenig Informationen darüber. Auf der Seite der Auszubildenden kann es am Zutrauen fehlen, in ein anderes Land zu reisen und dort in einer Fremdsprache zu kommunizieren, sie wollen ihr vertrautes soziales Netz nicht verlassen oder es fehlt an Interesse an einem Auslandsaufenthalt (Klimmer, 2009, S. 16-17). Gemäss Hölbling (2010, S. 67) können gerade längere Auslandsaufenthalte und der damit verbundene Erwerb von Zusatzqualifikationen mit erheblichen Kosten verbunden sein und für die Lehrlinge einen erhöhten zeitlichen Aufwand bedeuten.

Bei den Betrieben und Berufsfachschulen wurden von AFS folgende erschwerende Faktoren für eine Auslandsentsendung identifiziert: die Erwartung, dass die Investition in einen Auslandsaufenthalt einen raschen finanziellen Gewinn bringt, fehlende zeitliche und personale Ressourcen für Mobilitätsaktivitäten, ungenügende Einbindung in die strategischen Unternehmensziele, fehlender oder uninteressierter Partnerbetrieb im Ausland, unangemessene Erwartungshaltung bei kurzen Aufenthalten (Stern, 2013, S. 21).

Dass ein Auslandsaufenthalt in einer fremden Umgebung eine nicht zu unterschätzende Herausforderung bedeuten kann, wird auch beim Kulturforscher Hofstede (2006, S. 444-446) deutlich. Er beschreibt den Verlauf des Prozesses bis eine Anpassung an die neue Kultur stattgefunden hat. Er verläuft sowohl bei einem mehrwöchigen als auch bei einem langen Auslandsaufenthalt auf die gleiche Weise – im Verhältnis zur jeweiligen Zeitdauer. Auf eine erste Phase der Euphorie, die mit ausgesprochen positiven Gefühlen verbunden ist, jedoch nur kurz dauert, folgt in einer zweiten Phase der Kulturschock. Dieser tritt ein, weil in der neuen Umgebung die in der Kindheit gelernten kulturellen Werte, Symbole und Rituale nicht

mehr anwendbar sind und sie unter grossem Aufwand neu erlernt oder erschlossen werden müssen. Dieser Zeitraum ist kann mit Emotionen von Feindseligkeit, Angst oder Hilflosigkeit verbunden sein, zudem kann es in diesem Zusammenhang zu körperlichen Beschwerden kommen. In der dritten und längeren Phase der Akkulturation hat schliesslich eine Anpassung an die neue Kultur stattgefunden, erkennbar daran, dass die erworbenen Werte in der neuen Umgebung erfolgreich eingesetzt werden können und eine soziale Integration stattgefunden hat. Sie ist mit einem Anstieg von positiven Gefühlen verbunden, der sich schliesslich in der vierten Phase der Stabilität auf einem individuellen Niveau einpendelt. Dieses kann sowohl hoch sein, indem sich jemand sehr wohl fühlt am neuen Ort als auch tief beispielsweise durch Gefühle von Fremdsein.

2.16 Gestaltung eines Aufenthaltes nach pädagogischen Aspekten

Ein Auslandspraktikum kann zu einem Zuwachs an interkulturellen Kompetenzen führen, jedoch auch mit negativen Auswirkungen verbunden sein. Um dies zu verhindern, schlägt Heimann (2011, S. 25 und 27-28) eine pädagogische Begleitung des Lernprozesses vor. Der Ablauf sollte eine fortlaufende Reflexion der Praktikumsziele und der angewandten Praxismethoden, einen kontinuierlichen Aufbau der interkulturellen Fähigkeiten, die professionelle Betreuung während des Aufenthalts, die Förderung der Fähigkeiten zur Reflexion sowie die Integrierung des Kompetenzerwerbs während des gesamten Ausbildungsverlaufs beinhalten.

Kristensen (2004, S. 101- 104) beleuchtet ebenfalls die pädagogischen und didaktischen Aspekte eines Auslandsaufsatzes in der Berufsbildung und gibt folgende Empfehlungen zur Durchführung solcher Praktika mit Lernenden:

- Der Auslandsaufsatz sollte nicht nur auf den Auslandteil reduziert, sondern als gesamthafter Lernprozess mit Vor- und Nachbereitungszeit betrachtet werden.
- Der Lerneffekt erfolgt, indem die Andersartigkeit einer anderen Kultur erlebt (exposure to diversity) und darüber reflektiert wird. Dieser Prozess beinhaltet jedoch auch die Gefahr einer Überforderung, die zu einem negativen Lernergebnis führen kann.
- Berufliche und private Erfahrungen im Ausland sollten zumindest teilweise mit denjenigen im Heimatland übereinstimmen damit ein Bezug hergestellt werden kann. So hat z.B. ein ganz anderes Arbeitsgebiet nur einen begrenzten Lernnutzen.
- Eine neue Umgebung kann gerade auch Jugendlichen den Raum bieten, neue Aspekte der Persönlichkeit auszuprobieren. Dies kann zur Entwicklung beitragen jedoch auch zu Gefühlen von Unsicherheit führen.
- Von Anfang an sollte die Berechtigung bestehen, dass sich die Jugendlichen aktiv an den Aufgaben beteiligen dürfen und nicht während längerer Zeit in einer zuschauenden Position bleiben müssen.

Der Autor merkt dazu an, dass keine allgemeingültigen didaktischen Empfehlungen abgegeben werden können, da es vielfältige einschränkende Bedingungen in Bezug auf die teilnehmenden Unternehmen und Personen und damit auf den Lerninhalt und –umfang gibt.

Um eine hohe Qualität der Auslandspraktika erreichen zu können und aufgrund von Erkenntnissen aus Theorie und Praxis, schlägt Kristensen (2004, S. 104-113) folgenden beispielhaften Ablauf eines Auslandeinsatzes vor:

Tabelle 1: Wichtige Momente des Lernprozesses

Einverständniserklärung für den Auslandeinsatz (the placement agreement)
<i>Genauere Beschreibung des Arbeitsgebietes, Lernziele und Funktion des Lehrlings sowie der Aufgaben der verantwortlichen Person des Lehrbetriebs bzw. des Projektverantwortlichen und des Gastbetriebes.</i>
Vorbereitung (preparation)
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Sprachliche Vorbereitung:</i> <i>Angemessenes Sprachniveau und berufsspezifische Ausdrücke</i> • <i>Kulturelle Vorbereitung:</i> <i>Kenntnisse über relevante kulturelle Unterschiede</i> • <i>Berufliche Vorbereitung:</i> <i>Wissen über länderspezifische Berufsbildung, Organisation und Methoden der Arbeitswelt</i> • <i>Praktische Vorbereitung:</i> <i>Allgemeine Kenntnisse zur Lebensbewältigung im Ausland (z.B. Sicherheit, Verkehr etc.)</i> • <i>Psychologisch/Mentale Vorbereitung:</i> <i>Bewusstsein über mögliche Stressreaktionen in einem neuen kulturellen Umfeld (Kulturschock) und Kenntnisse über Bewältigungsstrategien</i>
Betreuung, Überwachung, Instruktion (mentoring, monitoring, tutoring)
<i>Wichtiges Lernziel ist die selbständige Bewältigung der Herausforderungen. In bestimmten Situationen ist jedoch Hilfe und Unterstützung notwendig. Die dafür verantwortlichen Personen können sich entweder aktiv beteiligen oder nur bei Bedarf unterstützen. Eine aktive Rolle z.B. bei der Instruktion ist teilweise vorgesehen.</i>
Nachbereitung (Debriefing)
<i>Wichtige Phase im Lernprozess. Ausdruck und Reflektion und der Erfahrungen mit Hilfe einer Person, die diesen Prozess unterstützen kann. Es besteht die Gefahr eines „umgekehrten Kulturschocks“. Diese Phase wird wenig beachtet.</i>

2.17 Massnahmen zur Förderung der Mobilität

Harbusch (2010, S. 87-88) nennt folgende zentrale Punkte um eine langfristige Mobilitätsentwicklung erreichen zu können, die mehrheitlich mit denjenigen von Diekmann und Sperle (2010, S. 139-140) übereinstimmen:

- Unterstützungssysteme, die interessierten Jugendlichen und KMU Betrieben bei der Organisation und Finanzierung eines Auslandeinsatzes helfen. Besonders für kleinere Betriebe ist der Organisationsaufwand ausgesprochen hoch.

- Zeitliche Anpassung des Aufenthaltes an die bestehenden Möglichkeiten.
- Eine einwandfreie Planung des Aufenthaltes nach festgelegten Qualitätskriterien.
- Zertifizierung und Anerkennung der im Ausland erbrachten Leistung, beispielsweise mit dem EU Instrument EUROPASS und ECVET (European Credit System for Vocational Education and Training).

Diese Punkte entsprechen auch in weiten Teilen den Erkenntnissen aus der IFA Befragung. Klimmer (2009, S. 15-16) beschreibt die Notwendigkeit von Unterstützung der Unternehmen bei der Organisation dieser Aufenthalte, der Vermittlung von Praktikumsplätzen, Aufenthalt und Unterkunft im Ausland – insbesondere bei Betrieben ohne internationale Kontakte. Weiter benötigen sie Hilfe bei der Beantragung von finanzieller Förderung, der Bestimmung der Praktikumsinhalts und der Anerkennung der Leistung. Bei ungenügendem Sprachniveau werden sprachliche Vorbereitungskurse notwendig. Für viele Unternehmen ist dies nur über eine Vermittlungsorganisation denkbar.

Bei der deutschen NA-Studie würde sich die Mehrheit der befragten Unternehmen eher an der Mobilität beteiligen, wenn sowohl die Vorbereitung als auch die Durchführung durch externe Stellen organisiert und eine finanzielle Unterstützung sowie eine Anerkennung der Auslandserfahrung als Bildungsleistung erfolgen würde (Körbel & Friedrich, 2011, S. 34).

Hübers (2011, S. 18-19) schlägt folgende Massnahmen für eine dauernde Integration der Mobilität in der Berufsbildung vor: Die öffentliche Finanzierung von Mobilitätsprojekten, Anerkennung mittels ECVET, internationale Ausrichtung der Ausbildung im Unternehmen und Ausbau der internationalen Kompetenzen der auszubildenden Personen in der beruflichen Bildung. Auch Loebe (2010, S. 9-11) sieht eine Einführung des Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET), als Äquivalent zum ECTS als effektives und notwendiges Instrument zur Erhöhung der Anerkennung von Auslandsaufenthalten und der Motivation der Auszubildenden. Weitere Autoren betonen ebenfalls die Relevanz der Validierung der erbrachten Leistung (Atlas et al., 2011, S. 12 und S. 14). Eine weitere Möglichkeit um die Attraktivität der Mobilität zu steigern und die Arbeitsmarktchancen zu erhöhen sehen Böhle (2011, S. 33) und Schöpf (2010, S. 36) im Erwerb von Zusatzqualifikationen im Ausland.

Klimmer (2009, S. 20) kommt aufgrund der Ergebnisse der IFA Befragung zum Schluss, dass der Nutzen sowohl für die teilnehmenden Jugendlichen als auch die Unternehmen hinreichend belegt ist und die Forderung nach einer Erhöhung von Unterstützungs- und Fördermassnahmen rechtfertigt. Nur so können die Betriebe, insbesondere auch kleinere und mittlere, für eine Teilnahme an der Mobilität gewonnen werden. Die Mobilität in den EU Ländern wird aktuell vor allem über Leonardo da Vinci oder andere Mobilitätsprogramme gefördert (Klimmer, 2009, S. 4 und S. 18). Ein weiteres relevantes Argument in diesem Zusammenhang liefert Harbusch (2010, S. 81). Aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung

könnte es aufgrund von Angebot und Nachfrage zu einer Selbstregulierung auf dem Arbeitsmarkt mit der entsprechenden Zunahme von Mobilität kommen. Jedoch besteht gleichzeitig die Gefahr, dass dem europäischen Markt ökonomische Nachteile erwachsen, wenn diese Reaktion verzögert oder nicht erfolgt. Auch aus diesem Grund ist deshalb eine staatliche Förderung, um die Mobilität von Arbeitskräften zu befürworten.

3. Methode

3.1 Wahl der Methode

Ein Ziel dieser Arbeit ist es, bestehende Angebote für Auslandsaufenthalte während der beruflichen Grundbildung in den definierten Kantonen zu erheben. Die Schwierigkeit bestand darin, dass keine Quelle gefunden werden konnte, die genauere Angaben zu Unternehmen im Kanton Zug oder in anderen Kantonen liefert, die solche Auslandsentsendungen während der Lehre durchführen. Auch ergab die Schlagwortsuche keine konkreten Ergebnisse, denn auf den Websites der Unternehmen werden nur bedingt Angaben dazu gemacht. Es hätte jedoch den Rahmen gesprengt und war auch nicht Ziel dieser Arbeit, eine vollständige Erfassung mittels Anfragen bei allen Unternehmen im Kanton zu erreichen. Über die Mobilitätsprogramme konnten aus Datenschutzgründen nur Zahlen, jedoch keine vollständigen Angaben der Betriebe generiert werden. Die folgenden Informationen wurden deshalb mittels Internetrecherchen, gezielten Mailanfragen bei Unternehmen und Mobilitätsfachpersonen sowie allen Berufsfachschulen der betreffenden Kantone zusammengetragen. Es wurden nicht alle Mailanfragen beantwortet, entsprechend erheben diese Angaben auch keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Das Hauptziel dieser Arbeit besteht darin, Auslandserfahrungen in der Lehre hinsichtlich verschiedener Kriterien näher zu beleuchten. Zur Beantwortung dieser Fragestellungen wurden qualitative Methoden eingesetzt. Dieses Verfahren wurde gewählt, um die ganz spezifischen Erfahrungen, Bedürfnisse und Einschätzungen der Befragten erheben zu können, ohne ihnen vorgefasste Annahmen mit einem quantitativen Fragebogen vorzulegen. Zu diesem Entscheid trug auch bei, dass umfangreichere Untersuchungen zu diesem Thema mehrheitlich mit Fragebögen durchgeführt wurden und vor allem aus dem europäischen Ausland stammen. Diese Arbeit soll jedoch ein möglichst differenziertes Bild von den betreffenden Schweizer Lehrbetrieben liefern.

Die Lernenden und Berufsbildungsverantwortlichen von entsendenden Unternehmen wurden mit leitfadengestützten Interviews befragt. Diese Befragungsgruppen wurden gewählt, um die Sichtweisen der hauptsächlich von dieser Massnahme Betroffenen erheben zu können. Mit den Berufsbildungsverantwortlichen konnten zudem die Aspekte des Unternehmens miteinbezogen werden.

Zum Zweck der Befragung wurde je eine Version eines Interviewleitfadens erstellt. Die Fragen richteten sich inhaltlich nach den vordefinierten Fragestellungen und waren mehrheitlich identisch für beide Befragungsgruppen. Neben den allgemeine Angaben zur Person und zum Betrieb wurden Informationen zu den Bedingungen und Art des Auslandsaufenthaltes sowie die persönlichen Einschätzungen in Bezug auf Erfahrungen, Einflussfaktoren, Gestaltung, Bedürfnisse, Nutzen, Risiken, Anforderungen und Auswirkungen auf die Laufbahn der Jugendlichen erhoben. Beispiele der Interviewleitfäden sind im Anhang 9.1 und 9.2 zu finden.

In den folgenden Abschnitten wird aufgezeigt, wie die Stichprobe der befragten Personen entstanden ist und wie die Daten erhoben und ausgewertet wurden.

3.2 Datenerhebung

3.2.1 Stichprobenkonstruktion

Wie sich bei der Recherche zeigte, ist die Anzahl der entsendenden Unternehmen aktuell noch begrenzt oder die Mobilitätsaktivitäten werden intern organisiert und nicht publik gemacht. Es ist anzunehmen, dass die Mehrheit die Aufenthalte über Mobilitätsprogramme organisiert. Die Rekrutierung der Befragungspartner erfolgte durch direkte Mailanfragen bei Unternehmen. Ein Betrieb wurde über eine Mobilitätsfachperson (R. Jung, Projekt ALSKA, GIBZ Zug) organisiert, die bei der Vermittlung behilflich war. Im Schreiben an die Unternehmen wurden Informationen zu Ziel und Inhalt der Arbeit angegeben und sie wurden um ein Interview mit je einem Berufsbildungsverantwortlichen sowie einem Lehrling gebeten. Die Bereitschaft, sich an einer Befragung zu beteiligen, war nicht sehr gross, weshalb geeignete Betriebe teilweise ein zweites Mal angeschrieben wurden. Mit diesen Massnahmen konnte die nötige Anzahl Interviewpartner erreicht werden, was jedoch mit erheblichem Aufwand verbunden war. Die Stichprobe entstand also aufgrund der Verfügbarkeit und entspricht dem Verfahren des Convenience Sampling.

3.2.2 Durchführung der Befragung

Die Erhebungen fanden in den Räumlichkeiten der Unternehmen statt. Eine Ausnahme bildete die Befragung eines Lernenden, der sich im Zeitraum der Befragung für einen Arbeitseinsatz in China aufhielt. Er wurde, mit seinem Einverständnis, über Internettelefonie (Skype) befragt. Die Berufsbildungsverantwortlichen und die Lernenden wurden getrennt befragt. Auf Wunsch wurde ihnen vor dem Interview ein Beispiel des Fragebogens zugestellt, damit sie sich darauf vorbereiten konnten, was jedoch freiwillig war.

Zur Aufzeichnung der Daten wurde ein digitales Aufnahmegerät eingesetzt. Vor dem Beginn der Befragung wurden die Ziele und der Zweck der Befragung noch einmal kurz erläutert, anschliessend wurde Handhabung, Aufzeichnung und Schutz der Daten erläutert. Es folgte der Hinweis auf die Freiwilligkeit der Antworten und schlussendlich wurde das mündliche

Einverständnis zur Befragung eingeholt. Nach der Durchführung des Interviews wurde den Teilnehmenden gedankt und sie erhielten eine kleine Aufmerksamkeit in Form einer Süßigkeit. Die Erhebungen dauerten zwischen 50 und 80 Minuten, im Durchschnitt aber rund eine Stunde.

3.3 Auswertung der Daten

Das Datenmaterial wurde nach dem System der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2008, S. 60) ausgewertet. In einem ersten Schritt wurden die Audioaufnahmen zusammenfassend transkribiert. Die Aussagen wurden den entsprechenden Kategorien zugeordnet. Das Kategoriensystem entsprach den Fragestellungen und wurde im Verlauf der Zuordnung durch zusätzliche Kategorien oder Subkategorien weiter differenziert. Die Versionen der beiden Kategoriensysteme sind im Anhang 9.3 und 9.4 zu finden. Die Aussagen der einzelnen Kategorien wurden zusammengefasst und zur Beantwortung der jeweiligen Fragestellung verwendet.

Da die teilnehmenden Unternehmen und die Stichprobe beschrieben werden, ist unter Umständen ein Rückschluss auf die Personen möglich, die an der Befragung teilgenommen haben. Da die zusammengefassten Antworten jedoch aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes nicht im Anhang publiziert werden können die Antworten nicht einer Person zugeordnet werden. Diese Tatsache wurde bei den Interviews transparent gemacht und bei der Formulierung der Ergebnisse berücksichtigt.

4. Ergebnisse

4.1 Bestehende Angebote

Berufliche Mobilität entsteht grundsätzlich auf zwei Arten: Entweder entsenden Unternehmen aus eigener Initiative und selbstorganisiert Lehrlinge ins Ausland oder die Betriebe bzw. Lernenden nutzen das Angebot von Mobilitätsprogrammen, die sie bei der Organisation und Finanzierung unterstützen. Letzteres wird vor allem auch von kleineren und mittleren Betrieben genutzt, da sie nicht immer über die notwendigen Ressourcen verfügen. Auch Berufsfachschulen nehmen an diesen Programmen teil und spielen damit eine tragende Rolle in der Entstehung von Mobilität in ihrer Berufsgruppe.

Im Folgenden werden die Unternehmen, Institutionen sowie Mobilitätsprogramme, die Auslandspraktika anbieten, aufgeführt. Es konnten nur wenige Betriebe gefunden werden, die selbstorganisiert Lehrlinge ins Ausland entsenden. Um ein möglichst differenziertes Bild der Situation und mögliche Entwicklungen aufzeigen zu können, werden auch einige prägnante Angebote ausserhalb der definierten Kantone Zug, Luzern und Zürich sowie in diesem Zusammenhang relevante Informationen aufgeführt.

4.1.1 Bestehende Angebote im Kanton Zug

BildxZug, Zug

Der Berufsbildungs-Verbund hat aktuell noch keine Erfahrungen mit Arbeitseinsätzen, bietet jedoch während der kaufmännischen Lehre KV Business English Plus kürzere Sprachaufenthalte in England an. Im Herbst 2013 wurde ein Austauschprojekt mit Finnland gestartet. Zwei Schweizer Lehrlinge werden erstmals im Herbst 2014 ein mehrwöchiges Auslandspraktikum absolvieren und konnten deshalb für diese Arbeit noch nicht befragt werden (B. Gauderon, persönl. Mitteilung, 15.7.2014).

GIBZ-Projekt ALSKA (Arbeiten – Lernen – Sprache – Kultur – im Ausland), Zug

ALSKA ist ein Projekt des Programmes Leonardo da Vinci. Das kantonale Gewerblich-industrielle Bildungszentrum GIBZ unterstützt die Lehrlinge bei der Organisation und Finanzierung von Auslandspraktika von zwei bis mehreren Wochen in Europa. Die Lernenden arbeiten in einem Lehrbetrieb, besuchen nach Möglichkeit die Berufsfachschule und wohnen bei einer Gastfamilie (Jung & Arnold, 2013, S. 1). Seit dem Start vor ca. eineinhalb Jahren nahmen rund ein Dutzend kleinere Betriebe teil (R. Jung, persönl. Mitteilung, 15.7.2014). Ein Betrieb konnte über dieses Projekt für die Befragung rekrutiert werden.

4.1.2 Beispielhafte Angebote in den Kantonen Luzern und Zürich

Frei's Schulen Luzern

Die Lernenden des KV Business English führen im 3. Semester ein Berufspraktikum in London durch. Dieses Angebot startete im Sommer 2013. Aktuell sind noch keine Erfahrungswerte vorhanden (P. Spielhofer, persönl. Mitteilung, 8.7.2014).

MobiLingua, Luzern

Zur Förderung von Mobilität und Fremdsprachen in der Luzerner Berufsbildung wurde im Februar 2013 die Fachstelle MobiLingua geschaffen, die der Abteilung Schulische Bildung auf der Dienststelle Berufs- und Weiterbildung des Kantons Luzern angegliedert ist. Die ch Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit unterstützt MobiLingua finanziell.

Nebst beruflichen Auslandspraktika für Lernende sieht die kantonale Strategie vor, den zweisprachigen Unterricht wie auch die zweisprachige Berufsbildung zu fördern. Für Austauschpraktika nutzt MobiLingua in der Pionierphase besonders Kontakte im Rahmen der Luzerner Städtepartnerschaften Potsdam und Bournemouth. Die Angebote für Auslandsaufenthalte ab Herbst 2014 umfassen unter anderem Praktika im kaufmännischen Bereich, in gastronomischen Berufen sowie im Coiffeur Gewerbe. Weitere Berufsgruppen sind in Abklärung. Ziel der neugeschaffenen Angebote ist es, eine Kontinuität in der

Anwendung der Fremdsprachen auf der Sekundarstufe II herzustellen und die Attraktivität der Berufsbildung zu steigern (C. Zimmermann, persönl. Mitteilung, 8.8.2014).

Berufsschule Mode und Gestaltung, Zürich

Seit 2014 führt die Berufsfachschule Austauschpraktika durch. Die Schweizer Lehrlinge weilten während zwei Wochen in Wien oder Regensburg (H. Hofer, persönl. Mitteilung, 17.7.2014).

Rieter, Winterthur

Zweiwöchige Auslandspraktika für Polymechnikerlehrlinge (E. Meffle, persönl. Mitteilung, 8.7.2014).

Technische Berufsschule TBZ, Zürich

Über das Erasmus+ Programm hat die Berufsschule 2013 Sprachaufenthalte und Arbeitspraktika in Oxford (England) von je zwei Wochen mit neun Informatiker- und zwei Augenoptikerlehrlingen organisiert (Technische Berufsschule Zürich, 2014).

4.1.3 Beispielhafte Angebote in weiteren Kantonen

Ammann, Langenthal

Von dieser Firma werden die Lernenden unregelmässig und nur für kurze Zeit ins Ausland entsandt (S. Renz, persönl. Mitteilung, 30.6.2014).

Dätwyler, Bleienbach

Das Unternehmen hat im Sommer 2014 mit einer dreimonatigen Entsendung von mehreren Lehrlingen in ihren Auslandsstandort in die USA gestartet (R. Hofer, persönl. Mitteilung, 15.8.2014).

Handelsschule KV, Aarau

Die Berufsfachschule plant mit ihrer kaufmännischen BM Klasse im zweiten Lehrjahr die Durchführung eines fakultativen vierwöchigen Auslandsaufenthaltes in England mit Unterricht und Wirtschaftspraktikum im Anschluss an den bereits bestehenden zweiwöchigen Englandaufenthalt (H. Schlunegger, persönl. Mitteilung, 19.8.2014).

Bühler, Uzwil

Dieses Unternehmen ist das bekannteste Beispiel in der Deutschschweiz für die Auslandsentsendung von Lernenden und konnte für eine Befragung gewonnen werden.

4.1.4 Weitere Ergebnisse

Einige Unternehmen führen keine Auslandspraktika während der Lehre durch, stellen diese jedoch ihren Lehrabgängern in Aussicht. Dies betrifft beispielsweise die Firmen Hilti, Schaan (G. Liebold, persönl. Mitteilung, 30.7.2014) und Bystronic, Niederönz (R. Wyler, persönl. Mitteilung, 27.6.2014).

Andere Lehrfirmen bieten anstelle eines Berufspraktikums einen Sprachaufenthalt an. Beim internationalen Unternehmen Lonza ist für ein Teil der Lernenden ein einjähriger Auslandsaufenthalt in ein englisches Sprachgebiet vorgesehen (P. Kuonen, persönl. Mitteilung, 2.7.2014). Swiss Re in Zürich unterstützt gewisse Lehrberufe bei einem Sprachaufenthalt (Swiss Re, 2014). Bei Rieter in Winterthur absolvieren einige der Lehrlinge nach dem ersten Lehrjahr einen USA Sprachaufenthalt, jedoch führen sie auch kürzere Berufspraktika durch (E. Meffle, persönl. Mitteilung, 8.7.2014). Die kaufmännischen Lehrlinge der Firma Bystronic, Niederönz gehen während drei Wochen in einen französischen, englischen oder italienischen Sprachaufenthalt (R. Wyler, persönl. Mitteilung, 31.7.2014). Auch die Firma Sulzer bietet den Lernenden Sprachaufenthalte an (Stern, 2013, S. 24).

4.1.5 Mobilitätsprogramme

In der Schweiz konnten folgende Programme bzw. Vermittlungsorganisationen gefunden werden, die Auslandsaufenthalte während der beruflichen Grundbildung ermöglichen:

AFS Interkulturelle Programme Schweiz

Non-Profit Organisation, die Lernenden und Unternehmen weltweite Auslandsaufenthalte mit schulischem Inhalt anbietet. Eine Teilfinanzierung über Stipendien ist möglich (Stern, 2013, S. 24). 2014 führt AFS ein Pilotprojekt mit Lernenden durch, die während einem Monat in Österreich bzw. drei Monaten in Indien (virtueller Berufsschulbesuch) arbeiten (R. Stern, persönl. Mitteilung, 26.6.2014).

AgriAliForm

Lernende eines landwirtschaftlichen Berufs können in diesem Projekt während ein bis fünf Monaten in Deutschland, Dänemark, Holland, Schweden und teilweise Österreich ein Berufspraktikum absolvieren. Dies ist im dritten Lehrjahr und ab 18 Jahren möglich (ch Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit, 2014).

Euregio Zertifikat

Verschiedene Projekte zur Förderung der beruflichen Mobilität in der Grenzregion Oberrhein: Elsass, Basel, Jura, Südpfalz, Baden (Euregio-Zertifikat, 2014).

Leonardo da Vinci (Erasmus+)

Der grösste Anbieter in der Schweiz ist das EU Programm Erasmus+ (vor 2014: Lebenslanges Lernen LLP und Jugend in Aktion), das durch die ch Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit umgesetzt wird. Das europäische Teilprogramm Leonardo da Vinci deckt den Bereich der Berufsbildung ab. Unterstützt und gefördert werden Mobilitätsprojekte von allen Berufsbildungsinstitutionen, die ihren Lernenden oder Lehrabgängern Auslandspraktika ermöglichen wollen. Das Programm hilft bei der Organisation und leistet finanzielle Beiträge an die Reise- und Aufenthaltskosten. Die Aufenthalte, die in allen europäischen Ländern der EU, EFTA oder EWR möglich sind,

dauern zwischen zwei Wochen und zwölf Monaten (ch Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit, 2013, S. 3-5). Einzelmobilität von Lernenden ist über die Poolprojekte des Programms möglich. Dies sind beispielsweise AgriAliForm, Euregio-Zertifikat und Visite (ch Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit, 2014).

Visite

Gegenseitiger Austausch von Lernenden und Besuch der örtlichen Berufsschule während drei bis vier Wochen. Der Aufenthalt wird durch finanzielle Beiträge ermöglicht. Die Trägerschaft des Programms ist Rotary (Visite, 2014).

Xchange

Von der internationalen Bodenseekonferenz (IBK) und der Arbeitsgemeinschaft Alpenlänger (Arge Alp) initiierte Plattform, die den Lehrlingen einen vierwöchigen Austausch in einen anderen Betrieb ermöglicht und zur Finanzierung des Aufenthaltes beiträgt. Mögliche Ziele sind bestimmte Regionen in Deutschland, Elsass, Italien, Liechtenstein, Österreich und der Schweiz (Xchange, 2014).

4.2 Ergebnisse der Befragung zu den Auslandserfahrungen

4.2.1 Beteiligte Unternehmen

In diesem Abschnitt werden die Unternehmen, bei denen die Erhebungen stattfanden kurz vorgestellt.

Aardeplan AG, Baar

Architekturbüro mit 15 Mitarbeitenden, davon vier Lehrlinge Zeichner Architektur. Der Betrieb ist tätig in der Architektur, Beratung, Forschung und Lehre.

Die Auslandsentsendung wurde über das ALSKA Projekt der GIBZ Zug organisiert. Die Befragung wurde mit der Lehrlingsverantwortlichen Chantal Bürgi sowie einem Lernenden Zeichner Architektur durchgeführt.

Bühler, Uzwil

Das internationale Unternehmen ist im Bereich Technologie von Anlagen, Ausrüstungen und deren Unterhalt zur Herstellung von Lebensmitteln und weiteren Produkten tätig und hat weltweit in über 140 Ländern mehr als 10'000 Mitarbeitende (Buhler AG, 2014). Bühler ist bekannt für seine berufliche Mobilität, bei der ausgewählte Lehrlinge für länger Zeit ins Ausland gehen. Das Unternehmen bildet 550 Lernende in zwölf Lehrberufen aus, davon rund 300 in der Schweiz. Seit 2008 werden Lehrlinge für zwei oder vier Monate ins Ausland entsandt. Lernende der Berufe Anlagen- und Apparatebauer, Automatiker, Konstrukteur, Kaufleute, Polymechaniker und Informatiker gehen nach China, Südafrika, England, Deutschland, Indien oder in die USA. Auslandspraktika in weitere Länder sind geplant. An

der Berufsschule nehmen sie via Videounterricht teil. Die Organisation erfolgt durch das Unternehmen selber (A. Bischof, persönl. Mitteilung, 28.8.2014).

Befragt wurden der Leiter der Berufsbildung Andreas Bischof sowie ein Konstrukteur Lehrling.

Bystronic, Niederönz

Bystronic entwickelt und verkauft Anlagen und Maschinen zur Metallbearbeitung. Das Unternehmen hat zwei weitere Standorte in Gotha, Deutschland und Tianjin, China und ist in rund 30 weiteren Ländern aktiv. Am Hauptsitz werden 76 Lehrlinge in elf verschiedenen Lehrberufen ausgebildet (Bystronic, 2014). Beschäftigt werden 715 Mitarbeitende. Das Unternehmen hat während sechs Jahren technische Lehrlinge für acht bis zehn Wochen in den Firmenstandort Gotha in Deutschland entsendet, jedoch den Austausch im Jahr 2012 gestoppt. Die Befragung erfolgt also rückblickend auf diese Erfahrung. Zum Teil wurden Erfahrungen mit Lehrabgängern die in China arbeiten vergleichend herangezogen. Das Unternehmen organisiert die Auslandspraktika selbständig.

Befragt wurden der Leiter der Berufsbildung Roland Wyler und ein ehemaliger Polymechnikerlehrling in China.

Schweizerische Post, Berufsbildung, Bern

Die Schweizerische Post beschäftigt mehr als 60'000 Mitarbeitende in 14 Ländern und bildet über 2'000 Lehrlinge in 15 Lehrberufen aus (Post CH AG, 2013, S. 26). Ab 2011 wurden während insgesamt drei Jahren Auslandsaufenthalte in Europa über Leonardo da Vinci durchgeführt. Die Post führt bereits seit 2009/2010 zwei- bis dreiwöchige Auslandspraktika in Frankreich, England und Deutschland durch, die sie selbständig organisiert. In der Befragung wurden Vergleiche mit Aufenthalten von Lehrabgängern des Detailhandels gemacht, die jeweils für ein Jahr in eine andere Sprachregion der Schweiz wechseln.

Befragt wurden der Projektleiter der Berufsbildung Post für die ganze Schweiz Kilian Schreiber und ein Logistikerlehrling.

4.2.2 Beschreibung der Stichprobe

Es konnten vier Unternehmen für eine Teilnahme gewonnen werden. Befragt wurden jeweils eine verantwortliche Person der Berufsbildung sowie ein Lehrling – insgesamt acht Personen.

Die Lernenden waren 18, 19, 21 und 22 Jahre alt, zwei weibliche und zwei männliche Jugendliche. Vorgängig wurde eine Einverständniserklärung für Jugendliche unter 18 Jahren vorbereitet. Da alle älter als 18 Jahre alt waren, wurde diese nicht eingesetzt und wird auch nicht im Anhang aufgeführt. Zwei der Lehrlinge befinden sich aktuell im letzten Lehrjahr und zwei haben die Lehre kürzlich abgeschlossen. Einer der befragten Lehrlinge befindet sich im

Ausland und wurde dort befragt. Mit 15, 715, 11'000 und 60'000 Mitarbeitenden waren bis auf einen Betrieb vor allem grössere Unternehmen an der Befragung beteiligt.

Weitere Kennzahlen der Unternehmen, Personen der Berufsbildung mit Funktion und die Berufe der Lernenden sind im Abschnitt 4.2.1 beschrieben.

4.2.3 Angebote für Auslandsaufenthalte

Die befragten Unternehmen entsenden ihre Lehrlinge aktuell in folgende Länder:

- Aardeplan: Entsendung nach Angebot und Möglichkeit durch Mobilitätsprogramm
- Bühler: Minneapolis, USA (Polymechaniker/-in), Bangalore, Indien (Informatiker/-in), Johannesburg, Südafrika (Anlage-/Apparatebauer/-in), Köln Umgebung, Deutschland (Kaufleute), London, Grossbritannien (Automatiker/-in), Peking, China (Polymechaniker/-in, Anlage-/Apparatebauer/-in, Konstrukteur/-in). Geplant sind weitere Entsendungen nach Tschechien und Brasilien.
- Bystronic: Die Entsendung von Lehrlingen wurde gestoppt.
- Schweizerische Post: Dietzenbach, Deutschland (Kaufleute, Logistiker/-in), London, Grossbritannien (Informatiker/-in, Logistiker/-in), Orléans, Frankreich (Detailhandelsfachleute), Marseille, Frankreich (Logistiker/-in). Langfristig ist ein Ausbau von Aufenthalten im In- und Ausland geplant.

4.2.4 Dauer und Erfahrungen mit Auslandspraktika

Aardeplan schickte 2013 zum ersten Mal einen Lehrling ins Ausland. Die Firma wurde vom GIBZ in Zug, einem Teilprojekt von Leonardo da Vinci, für eine Teilnahme angefragt. Sie plant eine Fortsetzung der Auslandspraktika ihrer Lehrlinge.

Bühler begann im Jahre 2008 mit der Entsendung von Lernenden nach China und baute das Angebot dann sukzessive aus. 2014 gehen 17 Lehrlinge in insgesamt sieben Länder und vier Jugendliche von Auslandsstandorten kommen in die Schweiz. Die Aufenthalte dauern jeweils zwei oder vier Monate.

Bystronic führte den Lehrlingsaustausch mit Deutschland von 2006 bis 2012. Sie bieten weiterhin Auslandseinsätze für ihre Lehrabgänger/-innen (China) sowie Sprachaufenthalte für ihre KV Lehrlinge an.

Die Schweizerische Post bietet seit 2009/2010 zweiwöchige Auslandspraktika in Deutschland, Frankreich und Grossbritannien für zehn bis zwölf Lernende an. Daneben führt sie einjährige Aufenthalte mit den Lehrabgängern/-innen im Detailhandel in einer anderen Sprachregion der Schweiz durch.

4.2.5 Entstehung der Auslandsentsendungen

Das Praktikum bei Aardeplan entstand über das Projekt ALSKA des GIBZ Zug, ein Teilprojekt von Leonardo da Vinci, bei dem der Betrieb für eine Teilnahme angefragt wurde.

In Deutschland bestanden bereits Firmen der gleichen Branche für einen möglichen Austausch und die örtliche Berufsfachschule beteiligte sich ebenfalls am Mobilitätsprogramm. Ein Grund für die Zusage von Aardeplan war, dass eine Person der Geschäftsleitung selber positive Erfahrungen mit einem Auslandsaufenthalt gemacht hatte und dies den Lernenden ebenfalls ermöglichen wollte.

Von 2011 bis 2014 entsendete die Schweizerische Post ebenfalls Lernende mit Leonardo da Vinci. In der Zeit vorher und danach haben sie die Auslandspraktika selber organisiert und durchgeführt. Dabei arbeiten sie eng mit ihren Partnern in der Europäischen Union zusammen. Die ersten Aufenthalte entstanden aufgrund einer Teilnahme an einem Kongress in Frankreich, an dem die Post das Schweizerische Bildungssystem vorstellte. Die Idee der Mobilität wird bis heute von der Geschäftsleitung unterstützt.

Die Organisation der Auslandsaufenthalte der Lernenden von Bühler und Bystronic erfolgt durch die Unternehmen selber. Bei Bühler erhielt der Berufsbildungsverantwortliche den Auftrag von der Geschäftsleitung Auslandsaufenthalte für die Lernenden zu organisieren. Die ersten Entsendungen entstanden ohne lange Vorbereitung und die Entwicklung und der Ausbau erfolgte fortlaufend aufgrund der Erfahrungen, die im Prozess gemacht wurden. Bei Bystronic stand die Frage im Vordergrund, wie neben der fachlichen die persönliche Entwicklung und Selbständigkeit der Lernenden zu fördern sei und in der Folge wurde entschieden, die Jugendlichen ins Ausland zu schicken.

4.2.6 Anfrage und Selektion der Lernenden

Der Lehrling von Aardeplan erfuhr an einer Informationsveranstaltung in der Berufsfachschule von der Möglichkeit eines Auslandspraktikums und meldete sich. Mit dem Einverständnis seines Lehrbetriebs und seiner Zusage konnte der Austausch stattfinden. Bedingung war, dass im Gegenzug ein Lehrling aus dem Auslandsbetrieb am Arbeitsort und zuhause aufgenommen wurde. Der Betrieb will den Lernenden diese Möglichkeit anbieten und befürwortet eine Teilnahme, stellt ihnen jedoch frei, ob sie gehen wollen. Aufgrund der Anzahl Lehrlinge erübrigt sich eine weitere Selektion.

Auch der Aufenthalt von Bystronic wurde als Lehrlingsaustausch organisiert. Es bestand eine grosse Nachfrage nach Auslandsaufenthalten, vor allem als sie bekannter wurden. Eine bestimmte Anzahl Lehrlinge wurde für eine Teilnahme angefragt. Der Berufsbildungsverantwortliche wählte nur Lernende, die gute Leistungen im Betrieb zeigten und schulisch einen gewissen Vorsprung aufwiesen, da er wusste, dass die Berufsfachschule in Deutschland nicht den verpassten Lernstoff abdecken würde. Weiter wurde darauf geachtet, dass die Berufe grösstenteils mit denjenigen im Ausland übereinstimmten.

Bühler veranstaltet jeweils einen Informationsanlass, worauf sich die Lernenden für die Auslandspraktika bewerben können. Bedingungen für eine Teilnahme sind ebenfalls gute

Leistungen in Schule und Betrieb. Die Lehrlinge wissen, dass die Auslandspraktika begehrt sind und sie mit viel Konkurrenz rechnen müssen. Für die Ausgewählten findet schliesslich ein weiterer Informationsanlass mit den Eltern statt, an dem sie über die Einzelheiten informiert werden und die Verträge unterschreiben. Für den Berufsbildungsverantwortlichen ist zudem ein weiteres Auswahlkriterium ausschlaggebend: er sucht Lehrlinge, die zum Unternehmen passen und die auch eine berufliche Zukunft bei ihnen anstreben. Grund dafür ist, dass Bühler mehr als zwei Drittel nach der Lehre als Fachkräfte weiterbeschäftigt und die gut ausgebildeten Jugendlichen im Unternehmen behalten möchte.

Bei der Schweizerischen Post werden die Praktika durch die lokalen Berufsbildner intern ausgeschrieben. Die Lehrlinge bewerben sich mit einem Motivationsschreiben und geeignete Personen werden vom Berufsbildner ausgewählt. Dabei zählt die Originalität der Bewerbung und ob der Wunsch nach einem Auslandspraktikum spürbar ist. Anschliessend werden die Ausgewählten über die Organisation des Aufenthaltes informiert. Da diese Auslandspraktika nur in bescheidenem Rahmen stattfinden (<1% aller Lernenden) werden sie gemäss Berufsbildungsfachperson auch nicht gross publiziert. Entsprechend ist das Angebot weniger bekannt und die Bewerbungen halten sich in Grenzen, so dass kein grösseres Selektionsverfahren notwendig ist.

4.2.7 Kriterium für die Wahl des Lehrbetriebs

Keiner der befragten Lehrlinge gab an, dass die Möglichkeit für Auslandsaufenthalte ein Kriterium für die Wahl des Lehrbetriebs war. Grund dafür ist, dass ihnen das Angebot zu diesem Zeitpunkt noch nicht bekannt war. Eine Person gab jedoch an, dass die Internationalität des Unternehmens ein Auswahlkriterium für sie war. Der Berufsbildungsverantwortliche von Bühler erlebt, dass Jugendliche zunehmend aufgrund des Auslandsangebotes bei ihnen eine Lehre absolvieren wollen und dass das von ihnen auch angestrebt wird.

4.2.8 Bereitschaft der Lernenden für einen Auslandsaufenthalt

Alle vier befragten Jugendlichen waren auf Anhieb interessiert an einem Auslandsaufenthalt. Zwei der Jugendlichen hatten nach der Zusage gewisse Zweifel. Einer sah aber sehr schnell die Chance, die sich ihm dadurch bot und war dann einverstanden. Der andere Lehrling konnte durch eine Lehrperson noch davon überzeugt werden. Eine Person gab an, dass sie von einer Abreise absehen würde, wenn sie mit einem bestimmten Mitlehrling gehen müsste. Auf die Nachfrage was ihnen daran interessant erschien gaben zwei der Jugendlichen an, dass sie mal von zu Hause weg wollten und selbständig leben. Drei wollten einen anderen Betrieb, Auslandsstandort oder Arbeitsplatz sowie neue Leute kennenlernen. Fast alle waren daran interessiert einen neuen Ort oder Sehenswürdigkeiten zu besichtigen. Der Gebrauch der Fremdsprache und kulturelle Unterschiede wurden ebenfalls erwähnt und ein Lehrling

sieht einen Vorteil für zukünftige Bewerbungen. Kleinere Bedenken hatten praktisch alle Jugendlichen bis auf eine Person. Ein Lehrling machte sich Gedanken wegen des Schulstoffes. Zwei der Jugendlichen gaben an, vorher noch nie alleine im Ausland gewesen zu sein und Respekt davor zu haben was sie erwarte in Bezug auf die Arbeit als auch die Austauschfamilie. Spontan erwähnt wurde zudem die Kriminalität im Ausland.

Alle Berufsbildungsverantwortlichen gaben an, dass bei den Lernenden die Bereitschaft vorhanden ist und dass sie genügend Interessenten für die angebotenen Auslandspraktika finden. Bei einem kleineren Betrieb hatte ein Lehrling kein Interesse, allerdings war er der erste, der diese Erfahrung gemacht hätte. Dies würde die Feststellung einer Person stützen, dass die Lehrlinge eher bereit sind, wenn auch andere gehen oder wenn bereits Lernende vor ihnen im Ausland waren. Bei einem grossen Betrieb ist rund die Hälfte der Lernenden, die dafür in Frage kommen, interessiert daran. Allerdings melden sich dann auch wiederum nur diejenigen, die bereit sind ins Ausland zu gehen. Gründe für eine fehlende Bereitschaft können auch an konfligierenden Interessen wie beispielsweise anderen privaten Zielen liegen. Eine Person stellte fest, dass die Bereitschaft vor allem bei den motivierten und leistungsstärkeren Lehrlingen vorhanden ist, die nicht um ihre Noten kämpfen müssen. Das Interesse der Lehrlinge an einem Auslandsaufenthalt sehen die Berufsbildungsfachpersonen darin, dass sie einen anderen Betrieb an einem anderen Ort sehen können. Nach ihrer Meinung werden sie aber vor allem motiviert durch das Land, die (Freizeit-)Möglichkeiten die sich dadurch bieten und die Gelegenheit sich selber behaupten zu können. Wenn bereits Erfahrungsberichte von anderen Lernenden bekannt sind, so erhöhen sich die Erwartungen und die Motivation für einen solchen Aufenthalt.

4.2.9 Der Einfluss von Personen auf die Entscheidung der Jugendlichen

Als erster relevanter Einflussfaktor wurden von den Berufsbildungsverantwortlichen die Eltern und das familiäre Umfeld genannt. Deren Einstellung spielt eine wichtige Rolle bei der Entscheidung der Lehrlinge ob sie ins Ausland gehen oder nicht, vor allem bei längeren Aufenthalten. Während ein Betrieb gute Erfahrungen mit den Eltern gemacht hatte, musste der andere eher um ihre Zustimmung kämpfen. Ihre Bedenken betrafen den verpassten Schulstoff und Vorbereitungskurse für die Berufsmatura nach der Lehre und die Tatsache, dass sie einen deutschen Lehrling bei sich aufnehmen sollten (Austauschprogramm). Weiter sind die Erfahrungen anderer von hoher Wichtigkeit. Die Bedenken der Jugendlichen sind gering, wenn andere Lernenden vor ihnen im Ausland waren und sie viel von deren Aufenthalten mitbekommen haben. Die Meinung der Berufsbildner hat ebenfalls einen bedeutenden Einfluss und ganz allgemein die Einstellung der Geschäftsleitung und welchen Wert sie den Auslandspraktika beimessen. Diese Angaben stimmen auch mit den Aussagen der Lernenden überein.

4.2.10 Vorbereitung auf Auslandsaufenthalt

Keiner der Lehrlinge berichtete von einem spezifischen Vorbereitungsprogramm ausser den vorbereitenden Informationsanlässen, teilweise mit Beteiligung der Eltern, an denen die administrativen Angelegenheiten besprochen wurden. Der Lehrling nach Südafrika benötigte auch keine sprachliche Vorbereitung, da das Sprachniveau hinreichend war. Auch für die kürzeren Praktika in Frankreich und England wurden keine sprachlichen Mindestanforderungen festgelegt. Weder die Lehrlinge noch die Berufsbildungsverantwortlichen sahen eine Notwendigkeit für eine eingehende Vorbereitung bei der Entsendung ins europäische Ausland. Die Teilnehmenden des Mobilitätsprogrammes Leonardo da Vinci erhalten jeweils den Auftrag während ihres Aufenthaltes ein Journal zu führen und ihre Erlebnisse festzuhalten. Anders ist es bei der Entsendung nach China oder in andere Länder wie beispielsweise Amerika. Hier beträgt die Vorbereitungszeit rund drei Monate und findet auch an Samstagen statt. Ein bestimmtes Englischsprachniveau muss vor der Entsendung erreicht werden. Der Chinaaufenthalt wird mit Sinologie- und Chinesischunterricht vorbereitet. Weitere Inhalte sind Schweizer Kultur, Politik und Geschichte, Präsentationstechniken und fachliche Inhalte. Weiter erhalten die Lehrlinge Projektaufgaben, die im Ausland zu erfüllen sind.

4.2.11 Beschreibung der Auslandspraktika der befragten Lehrlinge

Drei der befragten Lernenden waren in einem deutschsprachigen und eine Person in einem englischsprachigen Gebiet. Die Aufenthalte fanden jeweils im zweitletzten und einmal im letzten Lehrjahr statt, meistens in der Ferienzeit. Dieser Zeitpunkt wurde gewählt um möglichst wenig Berufsfachschulunterricht in der Schweiz zu verpassen. Zudem ist das zweitletzte Lehrjahr offenbar weniger besetzt als das letzte oder das erste.

Tabelle 2: Übersicht zu Auslandseinsätzen der Lernenden

Firma	Aufenthaltsort	Auslandsbetrieb	Dauer
Aardeplan	Amberg, Deutschland	Nicht mit dem Lehrbetrieb verbundenes Architekturbüro	Zwei Wochen
Bühler	Johannesburg, Südafrika	Bühler, Südafrika	Zwei Monate
Bystronic	Gotha, Deutschland	Bystronic, Deutschland	Zehn Wochen
Post	Dietzenbach, Deutschland	Deutsche Konzerngesellschaft der Schweiz. Post	Drei Wochen

4.2.12 Angemessenheit der Dauer der Auslandseinsätze

Die Verantwortlichen der Berufsbildung schätzen die Dauer unterschiedlich ein. Die kurzen Aufenthalte von zwei, drei Wochen werden je nach Ziel des Aufenthaltes als angemessen beurteilt. Es erlaube einen Einblick in das Leben dort und sei absehbar, auch falls sich Probleme ergeben sollten, jedoch sei es zu kurz um fachlich profitieren zu können. Auch für einen sprachlichen Nutzen müsste der Aufenthalt länger dauern, gemäss einer Fachperson idealerweise ein ganzes Jahr. Jedoch kann eine kurze positive Erfahrung mit einer Fremdsprache dazu führen, dass die Jugendlichen eher motiviert sind in Zukunft ihre Sprachkenntnisse zu erweitern. Eine Dauer von zehn Wochen wird von einer Person als angemessen und wichtig erachtet um eine Persönlichkeitsentwicklung erreichen zu können, da der Aufenthalt sonst eher den Charakter eines Besuchs habe. Jedoch ergebe sich aus längeren Aufenthalten die Notwendigkeit eines auswärtigen Berufsschulbesuchs.

Die Gründe für die Einsätze von zwei bis vier Monaten liegen gemäss dem Berufsbildungsverantwortlichen darin, dass die vollständige Integration und Akklimatisation am Standort und die Identifikation mit der Umgebung und den Herausforderungen erst stattfinden, wenn für die Lernenden das Ende des Aufenthaltes nicht mehr greifbar sei. Nur so könne die notwendige Tiefe hergestellt werden. Das Fernziel sei eine Aufenthaltsdauer von einem Jahr, die über mehrere längere Aufenthalte an verschiedenen Standorten verteilt über die gesamte Lehrzeit erreicht wird. Dies habe den Vorteil, dass die Jugendlichen nicht für ein ganzes Jahr aus ihrem sozialen Umfeld genommen werden und am Ende der Lehre Arbeitserfahrungen in verschiedenen Ländern vorweisen können, was ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöht. Dies bereite zudem auf eine internationale Karriere im oder ausserhalb des Unternehmens vor.

Drei der vier Lernenden wünschten sich eine Verlängerung des Aufenthaltes. Ein Lehrling befand die Dauer von zwei Wochen für einen fachlichen Einblick als genügend, privat wäre eine Verlängerung um eine Woche begrüsst worden. Die andere Person schlägt für einen genügenden Einblick ins Berufsfeld einen Einsatz von zwei Monaten vor, während der private Aufenthalt je nach Ort bis zu einem halben Jahr hätte dauern dürfen. Auch der dritte Jugendliche wünschte sich einen Aufenthalt von zwei Monaten – sowohl beruflich als auch privat.

4.2.13 Finanzierung

Bei allen Lernenden wurden neben dem Lehrlingslohn die Kosten für Reise, Unterkunft sowie allfällige Spesen oder Arbeitsbekleidung vom Lehrbetrieb bzw. Mobilitätsprogramm vollumfänglich übernommen. Zum Teil wurde ein Anteil an die Verpflegung oder ein Sackgeld bezahlt. Kostengünstig in Bezug auf Unterkunft und Verpflegung sind die Austauschbeim, bei denen die Lehrlinge gegenseitig beieinander wohnen, was jedoch die

Bereitschaft dafür voraussetzt. Weitere Leistungen im (aussereuropäischen) Ausland können beispielsweise Sprachkurse, Ausflüge, Mietautos oder zusätzliche Flüge sein. Alle Lernenden gaben an, dass der Aufenthalt kein finanzielles Problem für sie darstellte und sie genügend finanzielle Mittel zur Verfügung hatten. Teilweise entstehen jedoch deutlich mehr Ausgaben aufgrund der Gelegenheiten die sich ergeben, beispielsweise für Essen, Einkäufe oder Ausflüge und Reisen vor Ort. Unklar ist, ob sie dies selber finanzieren oder Geld von ihren Eltern dafür bekommen.

4.2.14 Gruppen- oder Einzelentsendung

Alle Jugendlichen wurden mindestens zu zweit ins Ausland geschickt ausser einem Lehrling mit einem kürzeren Aufenthalt der in einem Austauschprogramm war. Diese Person sah den Vorteil der Einzelentsendung darin, dass sie mehr gelernt habe, weil sie auf sich gestellt gewesen sei. Vor allem am Arbeitsplatz sei die Gefahr gross, dass man sich auf den Schweizer Kontakt beschränke.

Ein Berufsbildungsverantwortlicher gibt an, dass die Lernenden nur in Ausnahmefällen alleine ins Ausland gehen. Die Vorteile liegen darin, dass sich die Jugendlichen gegenseitig stützen und die Organisation einfacher sei. Gerade bei längeren Aufenthalten steht der Gedanke der sozialen Unterstützung im Vordergrund und wird als wichtig erachtet. Jedoch wird gleichzeitig auf eine Trennung am Arbeitsplatz geachtet um eine Abgrenzung zu vermeiden. Eine Person stellt die Gruppe gezielt so zusammen, dass die Jugendlichen Teamfähigkeit entwickeln und Lernen gemeinsam Ziele zu erreichen. Durch die Zuteilung der passenden Rolle in der Gruppe lernen sie zusammen stark zu sein und persönliche Defizite zu verringern.

4.2.15 Wohnort

Zwei der Aufenthalte kürzerer und mittlerer Dauer waren als Lehrlingsaustausch organisiert. Wohnort war bei den Familien der Lernenden, die dann im Gegenzug beim Besuch in der Schweiz bei ihnen zuhause lebten.

Eine Person wohnte im Hotel in einem Einzelzimmer. Möglich wäre jedoch auch eine private Unterkunft bei einer Familie gewesen, je nachdem was von den Ansprechpartnern im Auslandsbetrieb vorgeschlagen wird. Diese Variante hat den Vorteil, dass von Anfang an ein privater Kontakt vor Ort besteht.

Beim langen Aufenthalt teilten sich die Jugendlichen eine Wohnung. Den Vorteil sieht auch dieser Verantwortliche darin, dass sich die Jugendlichen gegenseitig unterstützen und austauschen können, was gerade in schwierigen Phasen wichtig sei. Am Arbeitsplatz sind die Jugendlichen jedoch nicht zusammen.

4.2.16 Betreuung im Ausland

Bei den Lehrlingsaustauschen waren die Jugendlichen, wie bereits erwähnt, in Gastfamilien untergebracht. Sie waren sowohl am Arbeitsplatz als auch im privaten Umfeld füreinander zuständig. Auf diese Weise waren sie im sozialen Umfeld integriert und betreut. Insgesamt wurden diese Erfahrungen als sehr positiv beurteilt.

Bei allen anderen befragten Jugendlichen war jeweils eine Ansprechperson im Betrieb vor Ort zuständig. Diese organisierten neben der Arbeit häufig private Anlässe oder Ausflüge mit den Jugendlichen. Die Lernenden wandten sich bei privaten und beruflichen Fragen jeweils auch an andere Mitarbeitende im Betrieb die sie schätzten. Weiter verbrachten die Lernenden aus der Schweiz die Freizeit im Ausland meist zusammen.

Ein spezieller Fall sind die Einsätze nach China der Firma Bühler. Sie schickt am Anfang und Ende des Aufenthaltes jeweils eine Betreuungsperson aus der Schweiz für einen Monat nach China. Sie haben trotz der Vorbereitung in der Schweiz die Erfahrung gemacht, dass die Betreuung in dieser Zeit sehr wichtig ist, damit die Jugendlichen die Mentalität verstehen lernen und um die Arbeitsfähigkeit schneller herstellen können.

4.2.17 Aufbau des Auslandeinsatzes und des Berufsfachschulunterrichts

Beim dreiwöchigen Aufenthalt in Deutschland fand zu Beginn eine kurze Einführung in den Betrieb statt. Anschliessend arbeitete die Person jeden Tag auf einer anderen Abteilung und erhielt so einen Einblick in alle Bereiche. Beim diesem Aufenthalt wurde keine Berufsfachschule besucht, da er in den Herbstferien stattfand. Die kürzeren Praktika bei der Post werden immer in den Sommer- oder Herbstferien geplant, um ein Fehlen in der Berufsschule zu vermeiden.

Beim zweiwöchigen Praktikum fand neben einem Tag in der Berufsschule eine Exkursion zu einem beruflichen Thema statt. Die restliche Zeit arbeitete der Lehrling regulär im Betrieb.

Einen ähnlichen Ablauf wie in der Schweiz hatten die Lernenden, die zehn Wochen in Deutschland weilten. Sie besuchten neben der Arbeitstätigkeit die Berufsfachschule (Blockunterricht) vor Ort. Dies war möglich, da die Berufe in beiden Ländern ähnlich sind. Ergänzend erhielten sie zusätzlich Aufgaben von der Schweizer Berufsfachschule, die sie im Betrieb bearbeiten konnten. Nach dem Aufenthalt wurde ein Kurs organisiert, in dem der verpasste Schulstoff noch einmal angeschaut wurde.

Der Lehrling in Südafrika ging ebenfalls in der Ferienzeit ins Ausland. In den vier schulpflichtigen Wochen wurde die Berufsschule mit Classroom Unlimited besucht. Bei Classroom Unlimited handelt es sich um eine Art Fernunterricht, bei dem die Schülerinnen und Schüler im Ausland elektronisch über einen grossen Bildschirm in Echtzeit in den Berufsschulunterricht zugeschaltet werden und so auch ihre Prüfungen schreiben. Diese Technologie wurde spezifisch für diesen Zweck angeschafft und entwickelt, um die

geplanten längeren Aufenthalte von vier Monaten und mehr im Ausland zu ermöglichen. Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass alle Lehrlinge der gleichen Berufsgruppe in verschiedenen Ländern gleichzeitig am Unterricht in der Schweiz teilnehmen können – mit dem Nachteil der Zeitverschiebung. Weiter können vor allem die Berufsmaturalernenden zusätzliche Hilfe von einer Lehrperson anfordern und sich mit einem leistungsstarken BM Lernenden in der Schweiz austauschen, damit keine schulischen Nachteile durch den langen Auslandsaufenthalt entstehen. Aufgrund der hohen Komplexität dieser neuen Lernform wird das Projekt von der Pädagogischen Hochschule in St. Gallen mediendidaktisch unterstützt und die Lehrpersonen werden im digitalen Lernen speziell geschult. Solche neuartigen Projekte bedingen eine enge Unterstützung und Kooperation mit allen beteiligten Berufsfachschulen. Vor Classroom Unlimited wurde der Unterricht über eine Lernplattform organisiert und die Hausaufgabenhilfe über Internet.

4.2.18 Erfahrungen mit Auslandsaufenthalten

Alle befragten Lernenden schätzten die Arbeitsatmosphäre im Ausland als lockerer ein als sie es sich von der Schweiz gewohnt waren. Es werde weniger lange gearbeitet und die Arbeitseinstellung sei insofern anders, als dass sie längere Pausen machten und die Arbeit nicht die gleich hohe Priorität habe. Mehrfach wurde von der privaten Nutzung vom Computer am Arbeitsplatz berichtet. Obwohl sie gewisse Unterschiede in der Arbeitstätigkeit im fachlichen und organisatorischen Bereich feststellten konnten sie problemlos arbeiten. Teilweise waren sie vom Ausbildungsstand oder vom Fachwissen her auf einem höheren Niveau als vergleichbare Personen. Der persönliche Kontakt am Arbeitsplatz wurde ausnahmslos positiv bewertet. Der Umgang sei offen und freundlich teilweise familiär gewesen.

Die Lernenden, die die Berufsfachschule besuchten, stellten Unterschiede in der Lehrdauer und im Beruf fest und gaben an, nicht wirklich vom Unterricht profitiert zu haben. Der Unterricht mit Classroom Unlimited wurde eher negativ bewertet. Diese Unterrichtsform entsprach der befragten Person nur bedingt.

Alle berichteten von positiven Kontakten, Erfahrungen und Erlebnissen im privaten Umfeld bis auf eine Person, die einen kleineren Konflikt mit einem Austauschlehrling erlebte.

Auch die Berufsbildungsverantwortlichen werten die Erfahrungen als sehr positiv, sowohl in beruflicher als auch in privater Hinsicht. Für eine Person war sie mittelmässig. Ein Grund dafür war die Organisation und Abstimmung der Berufsfachschule mit Deutschland. Obwohl eine enge Zusammenarbeit zwischen den Schulen stattfand, die Leistungen gegenseitig anerkannt wurden und zusätzliche Unterlagen geliefert wurden, so gab es doch ein paar Hindernisse. Zum einen herrschte eine andere Unterrichtskultur an der Berufsschule, die nicht förderlich für den Lerngewinn war. Der grösste Nachteil lag jedoch darin, dass in Deutschland kein Berufsmaturaunterricht angeboten wird, was bei einem hohen Anteil an

Berufsmaturalehrlingen ein Problem für den entsendenden Betrieb darstellt. So wird in Frage gestellt, ob es sinnvoll ist neben dem Betrieb auch die Schule auszutauschen. Eine weitere Schwierigkeit lag darin, die Eltern davon zu überzeugen, einen deutschen Lehrling bei sich zuhause aufzunehmen, während dies für die deutschen Eltern kein Problem darstellte.

4.2.19 Nutzen für die Jugendlichen

„Es zeigt einfach, auch wenn es ein Problem gibt findet man eine Lösung. Dass man das schafft. Man ist nicht so klein.“

Im beruflichen Bereich gaben die Jugendlichen folgende Lerngewinne an: Zwei haben ein neues Programm oder eine neue Anwendung gelernt, ein Lehrling hat durch den Aufenthalt die Vernetzung bzw. gesamtbetrieblichen Abläufe besser verstanden. Ansonsten ergaben sich keine fachlichen Kompetenzgewinne, da sie vieles schon kannten. Eine Person sah einen Nutzen in den gewonnenen Kontakten. In ihrem Arbeitsverhalten oder –einstellung nach der Rückkehr sahen sie keine Veränderung.

Der Lehrling im fremdsprachlichen Aufenthalt stellte eine Verbesserung der Englischkenntnisse fest.

Den grössten Gewinn stellten die Lernenden selber auf der Ebene der Persönlichkeit fest. Zwei waren froh eine neue (Unternehmens-)Kultur und neue Leute kennengelernt zu haben und die meisten schätzten die Erfahrungen und waren stolz darauf, dass sie es geschafft haben. Praktisch alle gaben an, durch den Aufenthalt an Selbständigkeit gewonnen und einen verbesserten Umgang mit Menschen zu haben. Ein Jugendlicher lernte wieder zu schätzen, was er zuhause bei seiner Familie habe.

Die Berufsbildungsverantwortlichen sehen den Nutzen im beruflichen Bereich auf verschiedenen Ebenen. Eine Person betont den Wissensgewinn durch das Kennenlernen von neuen Technologien, Arbeitsprozessen und Führungskulturen. Beim Einsatz nach Asien wird eine neue Arbeitsweise mit Projektaufträgen in internationalen Teams eingesetzt, bei der die zugrundeliegenden kulturellen Werte berücksichtigt werden, die in der Vorbereitungsphase vermittelt werden. Die Lernenden dort erfahren also eine neuartige kulturspezifische Arbeitsweise. Eine deutliche Änderung in der Arbeitseinstellung wurde von einer Berufsbildungsfachperson festgestellt. Die Lernenden mit Auslandserfahrung haben von einer passiven zu einer aktiven Haltung gewechselt und begonnen, Eigenverantwortung zu übernehmen. Sie hätten sich überlegt, was sie zum Ergebnis beitragen können und nicht was sie erhalten. Sie seien von Betroffenen zu Beteiligten geworden, was sehr wertvoll gewesen sei. Bei den kürzeren Aufenthalten konnte kaum ein fachlicher Nutzen festgestellt werden, jedoch wird der Gewinn darin gesehen, dass sie Lernenden eine gute Erfahrung machen konnten und anschliessend motivierter seien.

Ein sprachlicher Gewinn wird ebenfalls nur bei deutlich längeren Einsätzen beobachtet. Sie lernen die Sprache anzuwenden und verbessern ihr Niveau dadurch deutlich. Der Nutzen von kürzeren Aufenthalten kann darin liegen, dass die Jugendlichen mehr Selbstvertrauen im Umgang mit der Sprache gewinnen und motivierter sind, daran weiter zu arbeiten. Bei einem Chinaaufenthalt lernen die Jugendlichen den Sprachgebrauch im Alltag und erhalten daneben Chinesischunterricht, der Grammatik, Sprache und Schriftzeichen beinhaltet.

Auf der Ebene der Persönlichkeit werden von den Berufsbildungsverantwortlichen deutliche Gewinne genannt, vor allem auch durch Aufenthalte in kulturell sehr unterschiedlichen Ländern. Die Jugendlichen würden enorm an Reife gewinnen und durch die teilweise sehr schwierigen Herausforderungen vor allem auch an „Coolness“: eine erhöhte Stressresistenz, Frustrationstoleranz und Geduld. Sie lernen zu diskutieren und zu verhandeln und dass es immer ein Geben und ein Nehmen sei. Dadurch werden sie selbständig, handlungsfähig und damit produktiv am Arbeitsplatz. Zudem beginnen sie die Schweiz und die Vorteile, die sie zuhause haben zu schätzen. Selbst bei kürzeren Aufenthalten wird von den Berufsbildungsverantwortlichen ein Nutzen festgestellt. Die Offenheit für andere Kulturen, für Neues im Allgemeinen wird erwähnt und es wird eine gesteigerte Motivation und Selbstbewusstsein durch die gemeisterte Herausforderung vermutet.

4.2.20 Langfristige Auswirkungen der Mobilität in der Lehre

„Zuerst wollte ich fast nicht gehen und als ich dort war habe ich gemerkt, dass ich eigentlich noch länger bleiben möchte. Ich habe gemerkt, dass es nichts Schlimmes ist, sondern nur etwas Positives. Das hatte einen grossen Einfluss darauf, dass ich beim Chinaangebot sofort gesagt habe, ich möchte gehen.“

Drei der vier befragten Jugendlichen können sich vorstellen, dass ihr Auslandsaufenthalt ein Vorteil bei einer Bewerbung in Zukunft sein könnte – vor allem bei einem längeren Aufenthalt. Alle gaben an, dass sie Interesse daran haben in Zukunft beruflich im Ausland tätig zu sein - zum Teil auch länger. Bei drei der vier Lernenden ist diese Bereitschaft durch die Auslandserfahrung entstanden. Bei der vierten Person war dieser Wunsch bereits vorher vorhanden. Einer der Befragten ist inzwischen nach Lehrabschluss in einem längeren Auslandsaufenthalt. Zwei Personen äusserten zudem ihr Interesse an einer Reise nach der Lehre. Interessant ist in diesem Zusammenhang die Tatsache dass sich die Jugendlichen diese Aufenthalte und Reisen auch zutrauen, also eine gewisse Persönlichkeitsentwicklung stattgefunden hat. Eine Jugendliche beschreibt dies so: „Eben dass ich mir vorstellen könnte (...) dass ich dorthin gehe. Warum nicht. Das macht einem einfach Mut etwas mehr zu riskieren, etwas mehr auszuprobieren, finde ich.“

Bei den kürzeren Aufenthalten sehen die Berufsbildungsverantwortlichen die Auswirkungen darin, dass sich die Jugendlichen eher vorstellen können in Zukunft länger ins Ausland zu

gehen und dass dies dann ihre Chancen im globalen Arbeitsmarkt stärken könnte. Dies wird dann auch bei den längeren Aufenthalten in der Lehre deutlich. Die Jugendlichen übernehmen Verantwortung für ihre Laufbahn, werden motiviert, weiter zu kommen und einen Schritt über die Grenze zu unternehmen, was in Zukunft ein Vorteil bedeute. Auch im Verständnis für das Gesamtsystem wird eine Perspektivenerweiterung festgestellt. Die Erfahrungen in der Lehre bieten zudem eine gute Grundlage für die zukünftige internationale Tätigkeit. Dieser schrittweise Aufbau von internationalen Kompetenzen gerade bei denjenigen Jugendlichen, die das entsprechende Leistungspotential mitbringen, kann auch als Talentförderung angesehen werden und wird gemäss einem der Berufsbildungsverantwortlichen gezielt aufgebaut. Ein Nachweis dieser Kompetenzen und die internationale Erfahrung im Lebenslauf werden als grosser Vorteil angesehen und erhöhen die Chancen im internationalen Arbeitsumfeld.

4.2.21 Nutzen für Unternehmen

„Sie haben sich plötzlich eingebracht wurden aktiv, vorher war eher eine passive Haltung da. Das habe ich gemerkt und das ist auch das, was ich mir wünsche, weil wir das brauchen in der Industrie, Leute, die selber denken und Initiative ergreifen und sagen, was kann ich beitragen, damit es gelingt.“

Die Lernenden sehen nur einen geringen Nutzen für das Unternehmen auf der Arbeits- und Fachebene, wenn ja, dann am ehesten bedingt durch das verbesserte Verständnis für Zusammenhänge, die Erhöhung der Selbständigkeit und Verantwortungsübernahme. Ein Lehrling kann sich vorstellen, dass die Leistungsbereitschaft durch einen möglichen weiteren Auslandsaufenthalt steigen könnte. Zwei Personen sind der Meinung, dass der Aufwand durch Organisation und Fehlzeiten insgesamt höher ist als der finanzielle Nutzen, den der Lehrbetrieb davon hat. Alle Befragten können sich vorstellen, dass die Unternehmen durch die Auslandsentsendungen an Bekanntheit und Attraktivität als Lehrbetrieb gewinnen, vor allem wenn sie in den Medien kommen. Dadurch würden sie mehr Bewerbungen erhalten und ganz allgemein ihr Ansehen als Lehrbetrieb steigern, dem die Ausbildung ihrer Lernenden wichtig sei.

Die Berufsbildungsverantwortlichen der Betriebe, die einen kürzeren Aufenthalt anbieten sehen keinen direkten Nutzen für das Unternehmen selber sondern vor allem für die Lernenden. Der Nutzen wird im Sprachgewinn und im verbesserten Verständnis für andere Kulturen gesehen, was wiederum die Chancen der Lernenden im globalisierten Arbeitsmarkt verbessern soll. Ein Ziel dieses Ausbaus ist die Steigerung der Attraktivität im Lehrstellenmarkt, um den Auswirkungen der demographischen Entwicklung und des Trends zur gymnasialen Matura entgegenwirken zu können. Eine hohe Attraktivität ist auch für ein anderes Unternehmen ein zentrales Ziel, das mit den Auslandsangeboten erreicht werden

soll. Und auch hier wird die abnehmende Anzahl von Lehrlingen erwähnt. Sie erhalten mehr Bewerbungen auf ihre Lehrstellen und können die besten und zur Unternehmenskultur passenden Lehrlinge auswählen. Entsprechend verfügen sie über leistungsstarke Jugendliche, die sie gezielt aufbauen und ausbilden können und die ihnen nach der Lehre als ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung stehen. Diese wiederum können sie weiter ausbilden und fördern, so dass sie die hohen Anforderungen in den internationalen Märkten erfüllen. Die meisten Befragten sind sich einig, dass sich bei den Jugendlichen durch die Auslandserfahrungen die Bereitschaft für weitere internationale Einsätze erhöht, was wiederum im Interesse der international tätigen Unternehmen liegt. Eine Person beschreibt, dass es sich um eine langfristige Strategie handle, die eine nachhaltige Wirkung erzeugt und die sich vor allem in Zukunft auszahle. Ganz allgemein profitieren die Unternehmen auch von den fachlichen, sprachlichen und sozialen Kompetenzgewinnen der Lernenden, da sie diese nach ihrer Rückkehr in ihrer beruflichen Tätigkeit einsetzen.

4.2.22 Risiken oder Probleme bei den Jugendlichen

Neben den tatsächlich erlebten Schwierigkeiten wurde auch die Einschätzung der Jugendlichen zu möglichen Risiken und Problemen abgefragt. Am Arbeitsplatz hatte keiner der Lehrlinge ein negatives Erlebnis. Einer Person war es sehr wichtig eine gute Leistung zu erbringen, um keinen schlechten Eindruck beim Vorgesetzten zu hinterlassen. Die meisten Unstimmigkeiten wurden in Bezug auf die Berufsfachschule erlebt. Ein Lernender musste den im Ausland verpassten Schulstoff nachholen und sein Notenschnitt war durch den Aufenthalt gesunken. Ein weiterer Lehrling betont ebenfalls die Wichtigkeit einer schulischen Reserve, gerade wenn neuartige Unterrichtssysteme wie Fernunterricht für die eigenen Person nicht passend sind. Weiter kann sich der Zeitpunkt des Auslandsaufenthaltes ungünstig auf die Vorbereitung der Lehrabschlussprüfung auswirken. In der Freizeit wurde nur von geringfügigen Negativerlebnissen berichtet. Auch scheinen sich die Jugendlichen an allgemeine Sicherheitsregeln gehalten zu haben. Sie waren kaum nachts oder alleine unterwegs und holten sich bei Unsicherheiten Unterstützung bei einer Kontaktperson. Sie verspürten keine Angst, aber ihnen war auch klar, dass immer und überall etwas passieren kann. Zwei Personen erlebten einen zwischenmenschlichen Konflikt mit einem Mitlehrling, eine während des Aufenthaltes und eine nach dem Aufenthalt. Als mögliche Risiken wurden genannt: mangelnde gesundheitliche Versorgung bei einem Unfall, Überfälle, Kulturschock (Asien), zu hohe finanzielle Ausgaben. Ein Lehrling erwähnte den interessanten Aspekt, dass eine ungünstige Gruppenkonstellation dazu führen könnte, dass die Jugendlichen ein risikoreicheres Verhalten an den Tag legen.

Das Risikobewusstsein in Bezug auf die Jugendlichen ist bei den Berufsbildungsverantwortlichen sehr hoch, auch wenn sie bis jetzt noch keine grossen Vorfälle erlebt haben. Im beruflichen Umfeld ergab sich ein kleineres kulturelles

Missverständnis. Wie die Lernenden sieht auch ein Berufsbildungsverantwortlicher einige Herausforderungen im schulischen Bereich. Da die Berufsfachschule nicht dem heimischen Niveau entsprach, wurde ein notenmässiger Vorsprung zwingende Voraussetzung für eine Entsendung. Ein schulischer Misserfolg sei auch gegenüber den Eltern nicht zu rechtfertigen. Das fehlende Angebot für einen Berufsmaturaunterricht mache es zudem selbst für leistungsstarke Lehrlinge fast unmöglich, ein längeres Auslandspraktikum zu absolvieren. Bei einem Austauschprogramm besteht die Gefahr, dass sich Schwierigkeiten zwischen Lehrlinge und Gastfamilie ergeben. Der Vorteil besteht jedoch darin, dass die Jugendlichen sozial integriert sind und die Familien die Verantwortung übernehmen. Bei Lernenden mit Migrationshintergrund wiederum kann es zusätzlich zu kulturellen Konflikten kommen, zudem müssen die Ein- und Ausreisebestimmungen individuell überprüft werden. Eine Person berichtete von einem Lehrling der mit den grossen kulturellen Unterschieden in Asien überfordert war. Durch die vielen Möglichkeiten die sich im Ausland bieten besteht zudem die Gefahr für die Jugendlichen, dass sie ihre finanziellen Ausgaben nicht mehr im Griff haben oder sie bei bestimmten Reisen und Ausflügen begleitet werden sollten. Ganz allgemein sehen die Berufsbildungsverantwortlichen das grösste Risiko darin, dass sich die Jugendlichen selber überschätzen. Neben möglichen Gefahren wie Unfällen, Kriminalität, Drogen, Entführungen und gesundheitlichen Problemen besteht auch die Möglichkeit, dass sie durch die vollständig veränderten Lebensumstände an psychische Grenzen kommen. Jedoch sei es auch nicht im Sinne der Jugendlichen sie zu sehr zu behüten vor allen Gefahren. Es sei wichtig, vertrauen in sie zu haben und sie etwas wagen zu lassen. Die Aufgabe der Unternehmen sei es, die Risiken so gut es geht zu minimieren.

4.2.23 Risiken oder Probleme bei den Unternehmen

Die bei den Jugendlichen genannten Risiken gelten ebenfalls für das Unternehmen, da diese meistens mitbetroffen sind. Die Aussagen können aus diesem Grund auch nicht eindeutig zugeordnet werden.

Zwei der Jugendlichen sehen ein Risiko für das Unternehmen. Eine Person könnte sich einen schwerwiegenden Fehler in der Arbeitstätigkeit vorstellen oder die Möglichkeit, dass ein Lehrling nicht mehr nach Hause gehen wolle. Die zweite Person geht davon aus, dass das Unternehmen in einem Unglücksfall mit negativen Reaktionen in der Presse zu rechnen hat. Auch könnte eine bestehende oder neu entstandene negative Einstellung z.B. rassistischer Art, negative Auswirkungen auf den Betrieb haben.

Von den Berufsbildungsverantwortlichen wird eine Entsendung in Europa als weniger riskant eingeschätzt, da sie die Jugendlichen sehr schnell erreichen und zurück in die Schweiz holen können. Ein kürzerer Aufenthalt ist auch eher absehbar, wenn sich ungünstige Umstände ergeben. Die Risiken im Ausland sind zahlreich und die Unternehmen haben die Aufgabe für die Sicherheit der Jugendlichen zu sorgen durch eine Minderung der Risiken.

Dies beinhaltet beispielsweise Informationen, gemeinsame Vereinbarungen, Versicherungen, Impfungen und Rückreiseticket sowie Vertrauenspersonen vor Ort. Nur so könne der Auslandsaufenthalt gegenüber den Eltern, den Jugendlichen und der Öffentlichkeit verantwortet werden. Ein Unglücksfall bringt die Gefahr mit sich, dass diese Auslandsaufenthalte für Lehrlinge gestoppt werden. Neben den Risiken gibt es noch andere Faktoren, die ein Auslandsprojekt gefährden können. Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit Auslandsbetrieben, Berufsfachschulen im In- und Ausland und eine mangelnde oder fehlende Passung der Berufe und des Bildungssystems zwischen den Ländern. Dies kann zu einem hohen Aufwand, (kulturellen) Missverständnissen oder auch zu keinem zielführenden Ergebnis führen.

4.2.24 Nachbereitung nach Rückkehr

„Und wenn man schon an so einem Projekt teilnehmen kann, dann sollte man das auch mit Würde abschliessen.“

Alle Jugendlichen erhielten Aufträge als Nachbereitung. Bei den kürzeren Aufenthalten musste ein Lehrling einen Abschlussbericht für die Berufsbildungsverantwortlichen verfassen. Der andere dokumentierte den Aufenthalt mit täglichen Berichten und einer Abschlussarbeit gemäss den Vorgaben des Mobilitätsprogrammes, zudem hielt er eine betriebsinterne Präsentation. Der längere Aufenthalt in Deutschland wurde im Anschluss mit Workshops evaluiert, bei denen die Stärken, Schwächen, Chancen und Gefahren erhoben und besprochen wurden. Eine Präsentation (Filmdokument) für die nächsten Lehrlinge war der Auftrag nach dem Südafrikapraktikum, zudem fand eine schriftliche und mündliche Auswertung des Aufenthaltes zusammen mit den Berufsbildungsverantwortlichen statt. Während dem Aufenthalt wurden wöchentliche Berichte verfasst, teilweise bestehen Projektaufträge die dokumentiert und an die Kunden übergeben werden.

Den Nutzen dieser Nachbereitungen sahen die Lernenden vor allem für die Berufsbildungsverantwortlichen, um Anpassungen vornehmen zu können und für die anderen Lehrlinge als Information – weniger für sich selber. Ein Jugendlicher sah den Bericht als geeigneten Abschluss und Andenken an den Aufenthalt.

Ein Berufsbildungsverantwortlicher erwähnt den pädagogisch-didaktischen Zweck einer Vor- und Nachbereitung zur Vertiefung und Reflektion des Aufenthaltes. Diesem Aspekt stimmen fast alle zu. Ausserdem sehen es zwei Personen auch als Gegenleistung für die Gelegenheit, die sie erhalten haben und sie sind zudem daran interessiert, was die Jugendlichen erlebt haben. Eine Person beurteilt allerdings den vorgesehenen Aufwand im Mobilitätsprogramm Leonardo da Vinci als zu hoch. Ein weiteres Ziel der Nachbereitung liegt in der Sicherung der Nachhaltigkeit.

4.2.25 Anforderungen an Jugendliche für Auslandsaufenthalt

Dass in der Schule und im Betrieb eine leistungsmässige Reserve vorhanden sein muss wurde von praktisch allen befragten Jugendlichen als Voraussetzung angegeben. Das Risiko einen Leistungsabfall durch die ungewöhnlichen Bedingungen zu erleben sei zu gross. Die sprachlichen Anforderungen bei längeren Aufenthalten wurden nicht mehr erwähnt, da sie bereits Selektionskriterium sind. Als bedingender Persönlichkeitsfaktor wurde von fast allen Offenheit gegenüber anderen Personen und Kulturen erwähnt. Weiter erachten sie Motivation, Flexibilität und eine positive Einstellung als wichtig. Bei einer Gruppe ist eine passende Konstellation von Personen relevant. Gegen einen Auslandsaufenthalt sprechen Unreife, Rassismus, ausgeprägte Introvertiertheit und Jugendliche, die unter Heimweh leiden.

Auch bei den Berufsbildungsverantwortlichen herrschte Einigkeit darüber, dass die schulischen Leistungen stimmen müssen, damit sie jemanden ins Ausland schicken. Dies gilt grösstenteils auch für die betrieblichen Leistungen. Bei einem Unternehmen wurden nur die besten Lehrlinge selektioniert, was diesen auch bekannt war und teilweise auch dazu führte, dass das Leistungsniveau ganz allgemein stieg. Jedoch führte eine Abnahme von Leistung und Zuverlässigkeit oder eine negative Veränderung der Einstellung zu einem Verlust des Auslandsangebotes. Von den Berufsbildungsverantwortlichen wurde ein ausreichendes Sprachniveau als zwingende Voraussetzung für eine produktive Arbeitstätigkeit in einem fremdsprachigen Gebiet angegeben - bei einem längeren Arbeitseinsatz. Von der Persönlichkeit her sieht einer der Befragten eher eine extrovertierte Person als passend, während ein anderer den Nutzen eines Aufenthaltes gerade auch für einen ruhigen Lehrling sieht. Als weitere Anforderungen wurden genannt: Motivation, Ehrlichkeit, Teamfähigkeit und eine gewisse Persönlichkeitsentwicklung. Dagegen sprechen: Egoismus, ausgeprägte Introversion, Unzuverlässigkeit und Personen, die rebellisch sind, Vereinbarungen nicht einhalten oder den Nutzen des Aufenthaltes nicht sehen. Besonders wichtig sei es, dass die Jugendlichen bereit sind, sich einer unbekanntem Situation zu stellen und Verantwortung für sich und ihr Handeln zu übernehmen.

4.2.26 Anforderungen an Betriebe die Lehrlinge entsenden

„Es nicht zu tun wäre schade. Das ist wie eine Chance als Unternehmen die man vergibt.“

Ein Jugendlicher sah vor allem die Anforderung, dass die Unternehmen in die Ausbildung ihrer Lernenden investieren sollten.

Als notwendige Voraussetzung sehen zwei der Berufsbildungsverantwortlichen die Bereitschaft, Auslandspraktika durchzuführen entweder ohne erkennbaren Mehrwert für das Unternehmen oder dann im Bewusstsein eines langfristigen Nutzens. Von hoher Relevanz

ist auch die entsprechende Einstellung und Unterstützung der Geschäftsleitung. Es genüge nicht, es nur für die Aufmerksamkeit in den Medien anzubieten. Vielmehr müsse es eine treibende Kraft im Unternehmen geben, eine koordinierende Stelle oder eine Person, die diese Aufgabe mit viel Herzblut erfülle. Denn alle Befragten sind sich einig, dass die Organisation gerade von längeren Aufenthalten sehr aufwendig ist und viele zeitliche und finanzielle Ressourcen eines Unternehmens benötigt. Aber wie es eine Person beschreibt, zeigt sich die Nachhaltigkeit der Investition indem sie sich vor allem in der Zukunft auszahlt, wenn die geplanten Unternehmensziele erreicht werden können. Es wird angenommen, dass solche Auslandspraktika für praktisch alle Betriebe und Unternehmen machbar seien, wenn der Wille da ist. In diesem Zusammenhang wurden auch unterstützende Mobilitätsprogramme sowie Lehrlingsaustausche erwähnt.

4.2.27 Gestaltung von zukünftigen Angeboten für die Jugendlichen

Die Jugendlichen waren insgesamt sehr zufrieden mit ihren Auslandspraktika. Ihre Aussagen können deshalb vor allem als Anregungen und Wünsche verstanden werden.

Drei der Lehrlinge hätten sich eine bessere Vorbereitung gewünscht. Dies betraf Informationen zum Zielland, Mitreisende vorher kennenlernen, detaillierte Auskünfte über den Arbeitsplatz (Ort, Aufgaben, Mitarbeitende, Tätigkeit) sowie den Auslandsbetrieb, der vorbereitet sein sollte auf den Lehrling. Wie im Abschnitt 4.2.12 Angemessenheit der Dauer beschrieben, wären einige der Befragten gerne länger im Ausland geblieben. Ein Lehrling würde in diesem Fall die Berufsfachschule gerne mit Skype und Unterlagen via Mail absolvieren – lieber als im Ausland in die Schule zu gehen. Als Wunschdestinationen wurden angegeben: England, Japan, China, Südafrika, Australien und die USA. Ein weiterer wichtiger Punkt scheint die Passung zwischen den Jugendlichen zu sein. Bei einem gegenseitigen Lehrlingsaustausch sollten sowohl das Geschlecht als auch das Alter gleich oder ähnlich sein. Auch bei einem Gruppenaufenthalt wird vorgeschlagen, dass mindestens eine Person des gleichen Geschlechts dabei ist. Die Teilnehmenden des Mobilitätsprogrammes Leonardo da Vinci würden eine Reduktion des administrativen Aufwandes begrüßen. Ausserdem würde eine aktive Beteiligung der Lehrlinge an der Organisation geschätzt, beispielsweise indem selber Kontakt mit dem Auslandsbetrieb aufgenommen wird.

Einer der Berufsbildungsverantwortlichen sieht einen wichtigen Aspekt in der fehlenden Kompatibilität der Systeme, selbst in Ländern mit dualem Bildungssystem. Eine grosse Hilfe wäre eine einheitliche Lösung, bei der sie länger ins Ausland gehen könnten ohne die Lehre unterbrechen oder befürchten zu müssen, das Qualifikationsverfahren nicht zu bestehen. Eine weitere Person sieht eine Möglichkeit im Blockunterricht an der Berufsfachschule, der vor allem die Organisation von kürzeren Aufenthalten vereinfacht. Ein zusätzlicher Anreiz könnte zudem im Erwerb von Sprachdiplomen während des Aufenthaltes liegen. Weiter wird

als wichtig erachtet, dass die Jugendlichen zusammen gehen können. Dies erhöht ihre Bereitschaft und erleichtert ihnen den Schritt. Von zwei Personen wurde angemerkt, dass den Jugendlichen die Praktika nicht aufgezwungen werden dürfen. In diesem Zusammenhang wird immer wieder die Attraktivität der Destination erwähnt. Als interessant gelten: Amerika, Australien, Indien, Südamerika, China, und England. Deutschland ist insofern attraktiv, als dass keine Fremdsprachenkenntnisse vorausgesetzt werden. Obwohl es den Jugendlichen sehr wichtig ist, was sie dort erleben können, so gehe es doch auch um den Wissensgewinn und die Möglichkeiten, die ihnen der Arbeitsplatz im Ausland bietet und die daraus resultierende Anerkennung.

4.2.28 Mobilitätsangebote der Betriebe steigern

Auch zu dieser Frage wird wiederum die Abstimmung der nationalen mit den internationalen Bildungssystemen als grosse Herausforderung erwähnt. Eine Lösung würde vielen Betrieben eine Teilnahme erleichtern.

Dass es überhaupt dazu kommt, müsste gemäss einer Berufsbildungsfachperson die Mobilität sowie –angebote in der beruflichen Grundbildung bekannter werden – so wie es bei den Studierenden der Fall ist. Als Anreiz müssten der Nutzen für das Unternehmen und die Jugendlichen deutlich gemacht werden – vor allem auch der Geschäftsleitung, die von den Vorteilen überzeugt sein sollte.

Eine Person geht davon aus, dass die Mobilitätsentwicklung von selber zunehmen wird, wenn die Unternehmen merken, dass sie attraktiver werden müssen, um Chancen im Wettbewerb um die leistungsstarken Jugendlichen zu haben. Dieser Kampf könnte sich noch zuspitzen, falls die internationalen Unternehmen in der Schweiz beginnen Lehrlinge zu rekrutieren, um ihre langfristige Strategie zur Fachkräfteentwicklung umzusetzen.

Damit alle Betriebe ihren Lehrlingen ein Auslandspraktikum anbieten können, sollten Unterstützungsangebote für Organisation und Finanzierung zur Verfügung stehen. In der Schweiz besteht dies in der Form von Mobilitätsprogrammen der CH Stiftung. Dieses Programmangebot wird insgesamt positiv eingeschätzt, bis auf den sehr hohen administrativen Aufwand. Dies könne gerade für KMU Betriebe eine Hürde sein. Ausserdem bestehe das grösste Hindernis in den fehlenden Kontakten im Ausland. Sie schlägt deshalb den Aufbau einer nationalen Vernetzungsplattform vor, auf der sich ähnliche Betriebe finden und sich für einen Austausch ihrer Lernenden kontaktieren können.

Bei den grösseren und vor allem international tätigen Firmen sieht eine Person eine mögliche Lösung in der überorganisatorischen Zusammenarbeit, bei der gemeinsame Lösungen für die Lehrlinge im Ausland entwickelt und genutzt werden.

4.2.29 Teilnahme an Auslandsaufenthalten fördern

Eine der Jugendlichen setzt eine vollumfängliche Finanzierung für eine Teilnahme voraus. Die wahrgenommene Attraktivität der Destinationen ist relevant und dass Auslandserfahrungen im Betrieb positiv bewertet werden. Alle befragten Jugendlichen würden andere Lehrlinge mit einer Präsentation (visueller Input: Fotos, Filme) für Mobilitätsprojekte gewinnen. Drei der vier befragten Lehrlinge haben bereits selber solche Präsentationen gehalten, in- oder ausserhalb der Firma, an der Berufsschule oder an einer Berufsmesse. Es sei wichtig, dass die persönlichen Erfahrungen von Jugendlichen selber vorgestellt werden und nicht von Berufsbildnern oder Lehrpersonen.

4.2.30 Allgemeine Bewertung

„Die Erfahrung, dass ich gegangen bin ist mir viel Wert. Dass ich das gemacht habe. Ich würde es bereuen, wenn ich es nicht gemacht hätte.“

Alle befragten Jugendlichen gaben an, dass sie die Erfahrung wiederholen würden.

5. Zusammenfassung

Mobilität in der Grundbildung wird von kleineren und mittleren Betrieben meistens über Mobilitätsprogramme angeboten, wobei die Berufsfachschulen bei der Entstehung und Durchführung eine wichtige Rolle spielen. Grosse Firmen organisieren und finanzieren die Auslandspraktika eher selber. Dies entspricht auch den Studienergebnissen in Deutschland und Österreich (Körbel & Friedrich, 2011, S. 30; Klimmer, 2009, S. 6-7). In den untersuchten Kantonen existieren verschiedene Mobilitätsprogramme. Die meisten sind Teil- bzw. Poolprojekte von Leonardo da Vinci oder werden von der ch Stiftung unterstützt. Vor allem im kaufmännischen Bereich werden in die Ausbildung integrierte Auslandspraktika angeboten. Weiter konnten ein paar Firmen gefunden werden, die selbstorganisiert Auslandsaufenthalte während der Lehre durchführen.

Für diese Arbeit konnten insgesamt acht Personen von vier Unternehmen befragt werden, je zur Hälfte Lehrlinge mit Auslandserfahrung sowie die verantwortlichen Personen der Berufsbildung. Die befragten Jugendlichen waren in Deutschland und Südafrika. Die befragten Unternehmen entsenden ihre Lernenden aktuell innerhalb von Europa nach Deutschland, Frankreich und Grossbritannien und weltweit nach Asien (China, Indien) und in die USA.

Bis auf einen Betrieb verfügen alle über mehrjährige Erfahrungen mit Auslandsaufenthalten ihrer Lehrlinge. Ein Unternehmen wurde für die Teilnahme an einem Projekt von Leonardo da Vinci angefragt und ein zweites organisierte die Aufenthalte während drei Jahren über

dieses Mobilitätsprogramm. Drei Unternehmen entsenden die Lehrlinge selbstorganisiert. Zwei der befragten Lernenden waren in einem Lehrlingsaustausch.

An der Berufsfachschule wurde einer der Lehrlinge auf die Möglichkeit eines Aufenthaltes aufmerksam gemacht, die anderen erfuhren im Betrieb davon oder direkt von ihrem Berufsbildner und mussten sich für den Aufenthalt bewerben. Falls es zu einer Selektion kam, waren die Kriterien der Berufsbildungsverantwortlichen hauptsächlich gute betriebliche und schulische Leistungen sowie eine Passung in Bezug auf die betrieblichen Ziele. Dies betraf vor allem die längeren Aufenthalte.

Auch in der Forschung zeigt sich, dass die Möglichkeit für Aufenthalte vor allem für leistungsstärkere Jugendliche in bestimmten Branchen besteht (Körbel & Friedrich, 2011, S. 20-21).

Für keinen der Jugendlichen war das Angebot ausschlaggebend für die Wahl des Lehrbetriebs, da es ihnen zu diesem Zeitpunkt noch nicht bekannt war. Bei einem Betrieb wird diese Möglichkeit jedoch zunehmend nachgefragt von den Lehrstellenbewerbenden.

Dieses Ergebnis würde die Behauptung von Bichsel et al. (2012, S. 4-6) stützen, dass in der Schweiz in der Berufsbildung keine Mobilitätskultur besteht. Jedoch besteht die Möglichkeit, dass sich dies aufgrund der zunehmenden Bekanntheit bald ändern wird.

Alle Jugendlichen waren auf Antrieb bereit für einen Auslandsaufenthalt, zwei hatten jedoch nach der Entscheidung zunächst gewisse Zweifel. Ihr Interesse daran lag vor allem in der Möglichkeit, einmal weg von zu Hause sowie einen neuen Ort, Betrieb und neue Leute kennen lernen zu können. Respekt hatten sie vor dem verpassten Schulstoff und dem Unbekannten, das sie erwartete in Bezug auf den Arbeitsplatz und die Austauschfamilie. Die Berufsbildungsverantwortlichen geben an, jeweils genügend Interessenten für die angebotenen Auslandspraktika zu finden. Einen besonders grossen Einfluss sehen sie durch Lernende, die bereits im Ausland waren. Weiter ist die Meinung des familiären Umfeldes sowie die Einstellung der Geschäftsleitung dazu von Bedeutung, ob sich die Jugendlichen dafür oder dagegen entscheiden.

Als Vorbereitung auf den Auslandsaufenthalt fanden hauptsächlich Informationsveranstaltungen statt, was die meisten als ausreichend einschätzten. Zusätzliche Voraussetzung war ein genügendes Sprachniveau für längere Aufenthalte in fremdsprachigen Ländern. Bei Entsendungen in kulturell sehr unterschiedliche Länder ist die Vorbereitungsphase intensiver und dauert rund drei Monate.

Diese Ergebnisse werden auch von Hölbling (2010, S. 72 und 75) und anderen Autoren im Theorieabschnitt 2.11 Organisation des Aufenthaltes beschrieben.

Die Auslandsaufenthalte der Jugendlichen dauerten zwischen zwei Wochen und zwei Monaten und fanden hauptsächlich im zweiten Lehrjahr statt. Sie begannen bzw. fanden

jeweils in der Ferienzeit statt. Die Ergebnisse zu Dauer und Zeitpunkt entsprechen denjenigen in den anderen europäischen Studien (Körbel & Friedrich, 2011, S. 22 und S. 35; Klimmer, 2009, S. 10-11). Der Vorteil der kürzeren Aufenthalte wird von den Berufsbildungsverantwortlichen darin gesehen, dass sie absehbar seien, einen Einblick erlauben und wichtige Impulse geben können. Der Nachteil liegt darin, dass in dieser Zeit nur wenig sprachliche und fachliche Kenntnisse gewonnen werden können. Bei längeren Aufenthalten finde eine grössere Persönlichkeitsentwicklung statt und die Jugendlichen lassen sich vollständig auf die neue Situation ein. Der Hauptnachteil liegt in der Organisation des Berufsfachschulunterrichts. Dies trifft ins besonderem Ausmasse auf die Berufsmaturalehrlinge zu, da sie noch mehr Schulstoff zu bewältigen haben. Alle Jugendlichen wünschten sich eine Verlängerung der Dauer – vor allem auch in Bezug auf die Freizeit.

Die Finanzierung der Aufenthalt wurde vollumfänglich durch die Betriebe bzw. das Mobilitätsprogramm übernommen. Die Jugendlichen hatten nur für Freizeitaktivitäten und Ausflüge aufzukommen. Dies ist in der deutschen NA Studie nicht immer der Fall (Körbel & Friedrich, 2011, S. 23 und S. 36).

Alle Jugendlichen wurden mindestens zu zweit ins Ausland entsandt bis auf ein Person, die dort jedoch in Kontakt mit dem Austauschlehrling stand. Als Hauptgrund dafür wird die soziale Unterstützung angegeben. Teilweise wird die Gruppenzusammensetzung bewusst gesteuert. Die Jugendlichen wohnten bei Gastfamilien, im Hotel oder teilten sich eine Wohnung, waren jedoch am Arbeitsplatz immer getrennt. Die Betreuung erfolgte durch die Gastfamilie oder eine Ansprechperson im Betrieb. In bestimmten Fällen ist eine Schweizer Person für eine befristete Zeit zur Unterstützung vor Ort.

In der berufsschulpflichtigen Zeit besuchten zwei der Jugendlichen die Berufsfachschule im Deutschland. Eine Person wurde mithilfe spezieller Technologie im Ausland in den Berufsschulunterricht in der Schweiz zugeschaltet. Weitere schulische Unterstützungsmassnahmen waren zusätzliche Unterlagen aus der Schweizer Berufsschule über Mail oder Webplattformen sowie zusätzlicher Unterricht nach dem Aufenthalt.

Die Erfahrungen wurden von allen Jugendlichen positiv bewertet, dies beinhaltete insbesondere die Kontakte mit den Mitarbeitenden. Sie bemerkten Unterschiede in der Arbeitseinstellung, -tätigkeit und in der Berufsschule. Die Mehrheit schätzte ihre schulischen und fachlichen Kenntnisse höher ein als bei vergleichbaren Personen. Auch für die Berufsbildungsverantwortlichen waren die Auslandspraktika mehrheitlich positiv. Eine Person machte schlechte Erfahrungen mit dem auswärtigen Berufsschulunterricht und der Organisation des Lehrlingsaustauschs.

Die Jugendlichen schätzen den Nutzen des Aufenthaltes in fachlicher Hinsicht als mässig ein. Sprachlich fand eine Verbesserung statt. Den grössten Gewinn stellten sie selber bei den Selbst- und Sozialkompetenzen fest. Diese beinhalteten beispielsweise eine grössere Selbständigkeit und ein verbesserter Umgang mit Menschen. Die Berufsbildungsverantwortlichen sehen einen fachlichen und sprachlichen Kompetenzgewinn vor allem bei längeren Aufenthalten, beispielsweise durch das Kennenlernen von neuen Technologien, Abläufen, Methoden und Unternehmenskulturen. Einen deutlichen Zuwachs stellen auch sie bei den Sozial- und Selbstkompetenzen fest. Die Jugendlichen weisen mehr Eigenverantwortung auf, sind reifer, selbständiger, gelassener, handlungsfähiger und damit produktiver. Auch bei kürzeren Aufenthalten wird ein Gewinn an Offenheit für Neues, Motivation und Selbständigkeit festgestellt.

Dies entspricht der Annahme in der Theorie, dass auch mit kürzeren Aufenthalten bereits ein Zuwachs an interkulturellen Kenntnissen stattfindet (Göbel et al., 1998, S. 28). Gemäss Wittmann (2012, S. 29-30) ist gerade der Erwerb von „Soft Skills“ wichtiger Bestandteil von interkulturellen Kompetenzen.

Alle Jugendlichen gaben an Interesse daran zu haben, in Zukunft beruflich im Ausland tätig zu sein. Bei der Mehrheit ist dieser Wunsch direkte Folge der Auslandserfahrung. Zudem nehmen sie an, dass dies ein Vorteil für ihre zukünftigen Arbeitsmarktchancen bedeutet. Dies entspricht der Einschätzung der Berufsbildungsverantwortlichen, für die der Aufenthalt zudem eine gute Grundlage für den weiteren Aufbau von internationalen Kompetenzen und Erfahrungen bietet und damit auch eine gezielte Talentförderung erlaubt.

Die Ergebnisse zum kurz- und langfristigen Nutzen stimmen mit den Erkenntnissen der Theorie zum Thema Nutzen für die Jugendlichen überein, die im Abschnitt 2.13 aufgeführt sind.

Die Jugendlichen schätzen die Kosten höher ein als den Nutzen, den die Unternehmen durch die Aufenthalte haben. Sie nehmen jedoch an, dass sich die Werbung oder die positive Wirkung in der Öffentlichkeit für sie auszahlen. Obwohl die Berufsbildungsverantwortlichen von den Kompetenzgewinnen der Jugendlichen direkt profitieren, so sehen sie auch einen wichtigen und nachhaltigen Nutzen durch die Steigerung der Attraktivität als Lehrbetrieb und damit der Rekrutierung von leistungsstarken Jugendlichen als Lernende und zukünftige Fachkräfte.

Diese Ergebnisse entsprechen ebenfalls den Forschungserkenntnissen in den Abschnitten 2.14 Nutzen für die Unternehmen und 2.4 Implikationen für die berufliche Bildung.

Grössere Schwierigkeiten oder Probleme erlebten die Jugendlichen kaum, auch schienen sie sich im Ausland sehr sicher zu verhalten. Das Sicherheits- und Risikobewusstsein ist auf der Unternehmerseite sehr hoch. Die wahrgenommenen Risiken sind bei längeren Aufenthalten grösser. Der erste Schritt besteht in der entsprechenden Selektion: Ausreichende

Sprachkenntnisse und schulische Leistungen sowie passende Persönlichkeit. Der administrative Teil (Informationen, Vereinbarungen, Versicherungen etc.) und die Betreuung werden auf die Anforderungen angepasst. Von der Unternehmenseite wird alles unternommen, um mögliche Probleme zu verhindern oder auszuschalten, jedoch besteht ein Konsens, dass ein gewisses Restrisiko besteht.

Diese Erkenntnisse werden auch im Theorieteil 2.15 Gefahren und Risiken eines Aufenthaltes beschrieben.

Die Nachbereitung des Aufenthaltes besteht hauptsächlich in der Erstellung eines Berichts oder der Durchführung einer Präsentation. Während ein Teil der Berufsbildungsverantwortlichen einen persönlichen Nutzen in der Nachbereitung des Aufenthaltes sehen, gehen die meisten Jugendlichen davon aus, dass dies eher dem Unternehmen etwas bringt. Ein wichtiges Ziel liegt in der Sicherung der Nachhaltigkeit.

Die Anforderungen an die Jugendlichen bestehen hauptsächlich in einer leistungsmässigen Reserve in Schule und Betrieb sowie ausreichenden Sprachkenntnissen. Weiter ist eine Passung von Persönlichkeit und Gruppenzusammensetzung von hoher Relevanz und es wird auf die entsprechende Einstellung geachtet.

Unternehmen, die Lehrlinge entsenden möchten, sollten dies gemäss den Berufsbildungsverantwortlichen aus einer intrinsischen Motivation hinaus tun und nicht, um Bekanntheit damit zu erlangen. Wichtig sei es, den langfristigen Nutzen für das Unternehmen zu erkennen und engagierte Berufsbildungsfachpersonen für diese Aufgabe einzusetzen.

Die Jugendlichen waren sehr zufrieden mit den Aufenthalten. Verbesserungsvorschläge betrafen die Vorbereitung des Aufenthaltes, die Passung zwischen den Lehrlingen, Angebote in attraktivere Länder sowie die Reduktion des administrativen Aufwandes bei der Organisation mit einem Mobilitätsprogramm. Bei den Berufsbildungsverantwortlichen wäre eine Lösung für den Berufsfachschulunterricht eine wichtige Verbesserung für die Lehrlinge, weitere Möglichkeiten betreffen den Erwerb von Zusatzqualifikationen sowie attraktivere Destinationen.

Eine vorgeschlagene Massnahme zur Erhöhung der Anzahl von Mobilitätsangeboten betrifft ebenfalls eine effektive Lösung für den Berufsschulunterricht. Weiter sollten die Angebote und der Nutzen für die Beteiligten bekannter gemacht werden. Für KMU Betriebe sind Unterstützungsangebote wichtig, jedoch sollten diese möglichst effizient sein. Bei grösseren Unternehmen könnte eine Zusammenarbeit zu Fortschritten im Bereich der Mobilität führen. Auch im Theorieteil 2.11 Organisation des Auslandsaufenthaltes werden diese Themen beschrieben.

Gemäss den befragten Jugendlichen können Lehrlinge vor allem mit einer visuellen Präsentation der Erfahrungen und Erlebnisse anderer Lernender für eine Teilnahme an der Mobilität gewonnen werden.

6. Diskussion und Handlungsempfehlungen

Bei der Vorbereitung für diese Arbeit ging ich davon aus, dass es zahlreiche Betriebe gibt, die Auslandsaufenthalte während der beruflichen Grundbildung durchführen, weshalb die Recherche auf ein paar Kantone begrenzt wurde. Die Suche nach bestehenden Angeboten und möglichen Interviewpartnern erwies sich jedoch in der Folge als ausgesprochen aufwendig. Bei den zahlreichen Anfragen zeigte sich, dass während der Grundbildung eher Sprachaufenthalte angeboten werden oder Auslandseinsätze erst im Anschluss an die Lehre stattfinden. Gleichzeitig hatte ich den Eindruck, dass eine deutliche Tendenz zu solchen Auslandsaufenthalten spürbar ist. Einige Angebote waren geplant oder eben erst entstanden, weshalb es für eine Befragung noch zu früh war. Verschiedene Personen äusserten ihr Interesse an den Ergebnissen dieser Arbeit. Auf einen Trend hin zu mehr Mobilität und Internationalität in der beruflichen Grundbildung weist auch die Schaffung einer internationalen Lehre im Kanton Zug hin und das neue Fach Didaktik für bilingualen Unterricht an der Pädagogischen Hochschule Luzern, auch wenn dieses mehr auf den sprachlichen Aspekt ausgerichtet ist.

Bei der Zusammenstellung der Stichprobe war das Ziel, eine hohe Diversity in Bezug auf die Branche und Grösse des Betriebs, Geschlecht (Lernende), Dauer, Destination, Sprache und Organisation des Aufenthaltes zu erreichen, um möglichst viele Aspekte erheben zu können. Bis auf die Fremdsprache, mit der nur ein Lehrling Erfahrungen hatte, wurden diese Anforderungen erfüllt. Jedoch bezogen die Berufsbildungsverantwortlichen in ihren Antworten die Gesamtheit ihrer Erfahrungen mit all ihren Lernenden ein, die auch fremdsprachliche Aufenthalte in weitere Länder beinhalteten. Insgesamt stellt die vorliegende Stichprobe ein gutes Abbild der Mobilitätsaktivitäten in der Schweiz dar. Für die Vollständigkeit der Ergebnisse wären weitere Jugendliche mit Erfahrungen in einer fremden Sprache und Kultur von Vorteil gewesen. Eine noch grössere Stichprobe hätte weitere sicherlich spannende Erkenntnisse geliefert, jedoch hätte dies den Rahmen dieser Arbeit gesprengt.

Ob ein Unternehmen den Lehrlingen Mobilitätsangebote macht, scheint einerseits an der Einstellung der Geschäftsführung zu liegen, ob sie einen Mehrwert für das Unternehmen und die Jugendlichen darin sehen. Andererseits hängt es davon ab, ob sie über die nötigen finanziellen und personellen Ressourcen sowie Netzwerke verfügen oder Kenntnisse über Unterstützungsangebote haben. Dies bedeutet, dass die Unternehmen den kurz- und

langfristigen Nutzen solcher Auslandsaufenthalte erkennen und die Möglichkeit haben, anhand von „best practice“ Beispielen darüber erfahren und lernen zu können. Weitere Voraussetzung ist, dass gerade kleinere Lehrbetriebe Kenntnisse von Unterstützungsangeboten haben, um sich an Mobilitätsaktivitäten beteiligen zu können. Dies wiederum bedingt, dass auf nationaler Ebene die Relevanz von solchen Angeboten erkannt wird und die Finanzierung der entsprechenden Mobilitätsprogramme sichergestellt wird.

Obwohl das Auslandspraktikum bei den befragten Jugendlichen keine Rolle bei der Lehrstellenwahl spielte, so zeigt die Erfahrung doch, dass dieses Kriterium bei der Lehrstellenwahl ausschlaggebend sein könnte, sofern das Angebot bekannt ist. Es wird aus den Antworten und der Forschung deutlich, dass dies Teil der Strategie beim Kampf um die leistungsstarken Jugendlichen ist und entsprechend im Lehrstellenmarketing eingesetzt wird.

Das Interesse daran ins Ausland gehen zu können entspricht vermutlich dem Bedürfnis der Jugendlichen autonom leben und eigene Erfahrungen ausserhalb von Schule und Betrieb machen zu können, wie bei Chisholm (2011, S. 77 und S. 79) beschrieben. Neben den Arbeitserfahrungen scheinen vor allem die Freizeitmöglichkeiten im Ausland eine noch fast grössere Rolle zu spielen. Gleichzeitig bestehen ambivalente Gefühle, da sie teilweise noch nie alleine von zu Hause weg waren und dies ein entsprechend grosser Schritt ins Unbekannte ist. Diese Bedenken scheinen jedoch geringer zu sein und die Motivation für eine Teilnahme höher, wenn sie schon viel von anderen Jugendlichen und ihren Erlebnissen erfahren haben, die bereits im Ausland waren. Die Vermutung liegt nahe, dass eine Institutionalisierung von Mobilität im Betrieb oder ganz allgemein die Entstehung einer Mobilitätskultur in der beruflichen Grundbildung, die Bereitschaft der Jugendlichen für einen Auslandsaufenthalt steigert. Eine grössere Nachfrage der Jugendlichen könnte wiederum – im Sinne eines Rückkopplungseffekts – dazu führen, dass sich Unternehmen vermehrt dazu entschliessen, den Lernenden Auslandserfahrungen zu ermöglichen. In diesem Zusammenhang spielen auch die Eltern bzw. das familiäre Umfeld eine wichtige Rolle, da sie einen grossen Einfluss darauf haben, ob die Jugendlichen ins Ausland gehen dürfen, ob sie sich dies zutrauen oder den Eltern „zumuten“ wollen. Es scheint von hoher Wichtigkeit zu sein, dass die Eltern davon überzeugt sind. Ihre Bereitschaft hängt vermutlich auch damit zusammen, welchen Stellenwert ein Auslandspraktikum im Unternehmen hat und wie viele Jugendliche bereits erfolgreich einen solchen Aufenthalt absolviert haben. Auch hier könnte sich die Entstehung einer Mobilitätskultur förderlich auswirken.

Gemäss Berufsbildungsverantwortlichen ist die Bereitschaft der Lernenden für einen Auslandsaufenthalt aktuell genügend gross, um ihre Angebote abdecken zu können. Bei grossen Betrieben kommt es zu einer Selektion, wobei vor allem die leistungsstarken und motivierten Jugendlichen für eine Teilnahme ausgewählt werden. Bei kürzeren Aufenthalten

ist die Leistungsfähigkeit weniger wichtig, da sie meist in den Schulferien stattfinden und es dadurch kaum ein Rückstand in der betrieblichen und schulischen Ausbildung gibt.

Wie wichtig ein schulischer Vorsprung oder eine hohe Leistungsfähigkeit zu sein scheint wird deutlich, wenn es um längere Auslandsaufenthalte geht. Es kann ein erheblicher Zusatzaufwand durch eine mehrmonatige Vorbereitungszeit und Zusatzunterricht im Ausland entstehen. Wenn keine geeignete Lösung für den verpassten Schulstoff gefunden werden kann oder die neue Unterrichtsform (z.B. Videounterricht, Fernunterricht mit selbstorganisiertem Lernen) den Lernenden nicht entspricht, kann es zu Überforderung oder Lernrückständen kommen, die unter Umständen das Qualifikationsverfahren gefährden. Gerade die Berufsmaturalernenden, die sich aufgrund ihres leistungsstarken Profils für eine besondere Förderung eignen würden, benötigen eine passende schulische Lösung, sonst sind sie von einer Teilnahme ausgeschlossen. Bei kürzeren Aufenthalten scheint diese Gefahr geringer zu sein, jedoch bestehen auch dort meistens zusätzliche Aufträge. Diese Arbeiten werden jedoch nicht als Leistungsnachweise in der Grundbildung berücksichtigt. Bei einem Studierendenaustausch ist eine Leistungsanerkennung mit dem internationalen Kreditpunktesystem erheblich einfacher und klar geregelt.

Bei kürzeren Aufenthalten genügt als Vor- und Nachbereitung ein Informationsanlass, detaillierte Informationen über Arbeitsplatz, -tätigkeit und Destination sowie eine kurze Nachbereitung, abgestimmt auf die Bedürfnisse der Jugendlichen und des Betriebs. Bei längeren Auslandspraktika insbesondere in aussereuropäischen Ländern, ist der Aufenthalt als Prozess mit verschiedenen Phasen zu betrachten, der neben der fachlichen, kulturellen und sprachlichen Schulung auch gezielte psychologische Unterstützung bieten sollte. Dieser sollte meines Erachtens auch die Zeit nach der Rückkehr beinhalten, da es hier ebenfalls zu Krisen kommen kann. Die Gesamtheit der Unterstützungsleistungen sollte individuell an die Anforderungen des Auslandsstandortes angepasst werden. Dieser Prozess ist immer wieder laufend zu überprüfen und an die Bedürfnisse der Beteiligten anzupassen.

In jeder Hinsicht scheint der Einfluss der Peergroup wichtig zu sein und eine meinungsbildende als auch unterstützende Funktion zu haben. Neben der Einstellung zu Auslandsaufenthalten wird die Gruppe als Instrument zur sozialen Unterstützung genutzt. Alle Berufsbildungsverantwortlichen entsenden die Jugendlichen mindestens zu zweit oder organisieren den Aufenthalt als direkten Lehrlingsaustausch. Entsprechend ist eine gute Passung von hoher Wichtigkeit. Den Jugendlichen sind gleichaltrige, teilweise gleichgeschlechtliche oder ihnen sympathische Reisepartner wichtig. Das Ziel der Unternehmen ist eine positive Gruppendynamik, die sich positiv auf die Teamfähigkeit auswirkt. Es ist anzunehmen, dass eine negative Gruppenzusammensetzung eher zu Konflikten führt oder beispielsweise die psychische Belastung oder Risikobereitschaft erhöht, mit den entsprechenden negativen Folgen für die Jugendlichen und den Betrieb.

Während der Aufwand und auch die Risiken bei einem kürzeren Aufenthalt als geringer eingeschätzt werden, so scheint auch der direkte Nutzen kleiner zu sein. Der Gewinn liegt weniger im fachlichen oder sprachlichen Bereich sondern vor allem in den Selbst- und Sozialkompetenzen, wenn auch nicht in dem Ausmasse, wie es bei längeren Aufenthalten der Fall ist. Bei längeren Aufenthalten sind in jedem Bereich Kompetenzgewinne zu verzeichnen, aber besonders hoch sind sie ebenfalls auf der Ebene der Persönlichkeit. Dies wird sowohl von den Jugendlichen als auch den Fachpersonen bestätigt. Der fachliche Gewinn wird dadurch geschmälert, dass das Niveau in der Schweiz meistens etwas höher ist als im Ausland. Dies betrifft auch die Berufsschule im Ausland. Diese Defizite werden durch den Zuwachs in anderen Bereichen ausgeglichen, könnten aber beispielsweise durch weitere Aufträge oder Zusatzqualifikationen zusätzlich verringert werden. Obwohl die Ergebnisse zum Nutzen separat aufgeführt sind gibt es keine klare Trennung. Ein Zuwachs an fachlichen und sprachlichen Kompetenzen, aber auch Selbständigkeit, Eigenverantwortung und Motivation ist sowohl für die Jugendlichen als auch das Unternehmen ein Gewinn, auch wenn das auf den ersten Blick nicht immer deutlich erkennbar wird. Ein weiterer wichtiger Vorteil, der von Unternehmen übersehen werden könnte, liegt darin, dass Unternehmen, die Lehrlinge ins Ausland entsenden, ihre Attraktivität als Lehrbetrieb steigern. Hinsichtlich der demographischen Entwicklung, dem Trend zur gymnasialen Matura und dem drohenden Fachkräftemangel kommt der Rekrutierung und der Ausbildung von leistungsstarken Jugendlichen eine wichtige Bedeutung zu. Entsprechend wird der Auslandsaufenthalt auch als gezielte Talentförderung eingesetzt. Dies kann im Betrieb dazu führen, dass eine gewisse Wettbewerbssituation unter den Lehrlingen entsteht, bei der sowohl positive als auch negative Auswirkungen denkbar sind.

Da der Nutzen auf der Persönlichkeitsebene sehr hoch ist, sollte ebenfalls die Möglichkeit in Betracht gezogen werden gerade denjenigen Jugendlichen, die nicht alle Anforderungen vollumfänglich erfüllen, die Möglichkeit für einen Auslandsaufenthalt zu geben. Ein kürzerer Aufenthalt, der die schulischen Ansprüche nicht erhöht, könnte unter Umständen einen wichtigen Impuls für ihre Motivation und die Entwicklung von Selbst- und Sozialkompetenzen geben.

Die Befragten haben bislang kaum oder nur geringe Schwierigkeiten durch einen Auslandsaufenthalt erlebt. Sie scheinen über ein hohes Risikobewusstsein zu verfügen und die entsprechend notwendigen Massnahmen getroffen zu haben. Ein hoher Stellenwert wird offenbar der Prävention zugemessen, durch die Selektion der Jugendlichen (z.B. Gruppenzusammensetzung, Leistungs- und Persönlichkeitsanforderungen), Informationen, Vereinbarungen und die Betreuung vor Ort. Es ist anzunehmen, dass die Jugendlichen durch das Arbeitssetting eine andere Einstellung und Struktur haben, als wenn sie im Ausland in den Ferien sind. Unklar ist, welche Auswirkungen ein negatives Ereignis auf das

Unternehmen und die Praxis der Auslandsentsendungen haben würde. Das grösste Hindernis sehen die Betriebe als auch die Jugendlichen in der Organisation der Berufsfachschule, damit der schulische Anschluss nicht verpasst wird. Dies betrifft sowohl Länder ohne als auch mit dualem Bildungssystem, da die Systeme nicht passgenau sind und keine einheitlichen Vereinbarungen bestehen. Die Hürden können nur mit grossem Zusatzaufwand und beidseitiger Bereitschaft der Berufsschulen gemeistert werden oder mit neuen Technologien, die jedoch noch weiter entwickelt werden müssen. Eine passende Lösung würde eine Verlängerung der Dauer und neue weltweite Destinationen erlauben, was wiederum die Attraktivität von Auslandsaufenthalten für die Lernenden erhöht.

Eine eindeutige Antwort ergab die Frage, ob die Jugendlichen in Zukunft Interesse daran haben, im Ausland zu arbeiten. Alle bejahten dies und bei fast allen war dieses Interesse direkte Folge des Auslandspraktikums, das alle als positive Erfahrung beurteilten. Sie trauten sich jetzt auch einen längeren Aufenthalt zu und eine Person befand sich in der Zwischenzeit bereits in einem Auslandseinsatz in China. Dies bedeutet, dass selbst mit einem kurzen Aufenthalt, neben allen weiteren Kompetenzgewinnen, erreicht werden konnte, dass die Jugendlichen ihren Tätigkeitsbereich und die Stellensuche auf das Ausland erweitern und sich damit ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt, durch ihre Flexibilität, Offenheit und den Zugewinn an interkulturellen Kompetenzen erheblich verbessern. Auch die Berufsbildungsfachpersonen sehen darin einen hohen Nutzen für die Jugendlichen in Bezug auf ihre Laufbahn und Arbeitsmarktchancen und vor allem ein nachhaltiger Gewinn.

Aufgrund der Ergebnisse und der Diskussion werden die wichtigsten Punkte als Handlungsempfehlungen zusammenfassend aufgelistet:

- Bekanntheit von Mobilitätsaktivitäten und deren Nutzen in der beruflichen Grundbildung erhöhen, z.B. durch Publikationen von Erfahrungs- und Best Practice Berichten von Unternehmen und Lehrbetrieben unterschiedlicher Grösse. Zielgruppe: Unternehmen, Jugendliche/Lehrlinge, Berufsfachschulen, Berufsberatungen.
- Bekanntheit von Mobilitätsprogrammen und Unterstützungsangeboten steigern, z.B. durch Publikationen (siehe vorheriger Punkt), Direktanfragen bei Lehrbetrieben, Marketingmassnahmen oder Aktivitäten in Berufsfachschulen. Zielgruppe: KMU Betriebe, Jugendliche/Lehrlinge, Berufsfachschulen, Berufsberatungen.
- Einfache Unterstützungsinstrumente für selbstorganisiert entsendende Betriebe schaffen, z.B. Plattformen für die Vernetzung mit ausländischen Betrieben.
- Auslandspraktika für die Lernenden aller Berufsgruppen und Branchen anbieten. Dauer je nach Voraussetzungen in Betrieb und Berufsschule.
- Informationen zu Auslandsaufenthalten durch Jugendliche präsentieren lassen, die bereits Erfahrungen damit haben. Ort: Betrieb oder Berufsfachschule.

- Eine engagierte verantwortliche Person im Unternehmen bestimmen sowie genügend Ressourcen für die Organisation und Weiterentwicklung der Auslandspraktika bereitstellen.
- Freiwilligkeit der Teilnahme ist Bedingung.
- Durchführung während Schulferien oder angemessene Lösung für verpasste Schulzeit organisieren: Besuch einer ausländischen Berufsschule oder Fernunterricht z.B. durch Unterstützung mit neuen Kommunikationstechnologien. Denkbar wäre auch eine Zusammenarbeit von verschiedenen Unternehmen, die ebenfalls Lehrlinge an die gleichen Auslandsstandorte entsenden. Im schulischen Bereich ist die Zusammenarbeit und Unterstützung der Berufsfachschulen und die Bereitschaft dafür bedingende Voraussetzung.
- Angemessene und frühzeitige Information der Eltern.
- Eine gewisse schulische und betriebliche Leistungsreserve ist von Vorteil.
- Genügendes Sprachniveau bei längeren Aufenthalten in fremdsprachigen Ländern ist Bedingung.
- Partizipation der Jugendlichen in Organisation, Vor- und Nachbereitung sowie Weiterentwicklung des Aufenthaltes. Vor dem Aufenthalt ausführlich informieren.
- Auf Dauer, Destination und Kultur angepasster Ablauf mit Vor-, Nachbereitungsphase und Unterstützung während Aufenthalt.
- Zuständige Ansprechperson im Auslandsbetrieb bestimmen.
- Keine Alleinentsendung von Lernenden. Auf eine gute Passung der Teilnehmenden achten. Eine vorgängige Phase des Kennenlernens einplanen, auch bei Lehrlingsaustauschen. Getrennte Arbeitsplätze (ausser bei Lehrlingsaustausch).
- Bei Kapazität Möglichkeit für Erwerb von Zusatzqualifikationen anbieten (z.B. fachliche oder sprachliche Qualifikation).
- Publikation der Auslandspraktika der Lernenden aktiv bei der Rekrutierung neuer Lehrlinge einsetzen (Lehrstellenmarketing, Berufsmessen, Internet etc.)
- Von der Geschäftsleitung sollten die positive Einstellung zu Auslandsaufenthalten und der Wille, diese zu unterstützen für alle Beteiligten spürbar sein.
- Den administrativen Aufwand für alle Beteiligten so gross als nötig und so klein wie möglich halten.

7. Ausblick und Fazit

Durch diese Arbeit, die eher einen breiten Fokus hat, kam ich zum Schluss, dass es noch einige offene Fragestellungen in den einzelnen Bereichen gibt, bei denen sich eine eingehende Untersuchung lohnen würde. Gerade im Hinblick darauf, dass Internationalität und Mobilität in der Berufsbildung zunehmend wichtig wird. Insgesamt zeigte sich, dass gerade in der Schweiz kaum empirische Forschung zu diesem Thema besteht. Auch von weiteren Personen, mit denen ich im Verlaufe der Recherche Kontakt hatte, wurden mir offene Fragestellungen genannt. Um weitere Untersuchungen in diesem Bereich anzuregen, werden hier einige beispielhafte Forschungsfragen aufgelistet:

- Was sind die Gründe, dass nur wenig Mobilitätsaktivitäten oder Auslandspraktika in der beruflichen Grundbildung angeboten werden? Welche Hindernisse erschweren sie und welche Massnahmen können die Mobilität fördern?
- Wie gross ist die Nachfrage der Jugendlichen nach Mobilität in der beruflichen Grundbildung? Welche Barrieren bestehen und mit welchen Massnahmen kann sie gefördert werden?
- Wie kann die Berufsschule im Ausland organisiert werden? Und welche Unterrichtsformen sind besonders dafür geeignet?
- Wie kann die Mobilitätskultur in der Schweiz gefördert werden und welche Faktoren tragen entscheidend dazu bei?

Durch diese Arbeit erhielt ich einen vertieften Einblick in die nationale und internationale Arbeitswelt und die Voraussetzungen, Aufgaben und Ziele, die in der Berufsbildung bestehen. Diese Perspektivenerweiterung und die direkten Kontakte mit den Berufsbildungsfachpersonen und Lernenden empfand ich als sehr wertvoll und sie verbesserten mein Verständnis von den Herausforderungen, die an sie gestellt werden. Dies bestärkte mich in der Überzeugung, dass die Berufs- und Laufbahnberatung eine engere Zusammenarbeit mit der Wirtschaft anstreben sollte, um Jugendliche wie auch Erwachsene umfassender und zielgerichteter beraten zu können. Ich gehe davon aus, dass umfassendes Wissen über den Arbeitsmarkt in der Schweiz und auch weltweit, seine Anforderungen an die Arbeitnehmenden sowie Bildungssysteme und aktuelle Entwicklungen in all diesen Bereichen in der Berufs- und Laufbahnberatung zunehmend wichtiger werden und Voraussetzung für eine erfolgreiche berufliche Tätigkeit sind. Tatsache ist, dass bestehendes Wissen und Annahmen ihre Gültigkeit schneller verlieren. Entsprechend muss die Bereitschaft der Beratenden vorhanden sein, mehr in den Wissensgewinn und den Austausch mit der Wirtschaft zu investieren, um Entwicklungen erkennen und entsprechend agieren zu können. In diesem Sinne haben wir die gleichen Aufgaben wie die Unternehmen,

die Arbeitnehmenden und die Jugendlichen. Auch wir sollten uns diesen Herausforderungen mit Motivation und Engagement stellen, einen Blick in neue Welten wagen und damit die Grenzen unseres bisherigen Wissens und Handelns erweitern: Für unsere persönliche Zukunft, die unserer Berufsgruppe und auch die der Schweiz, als kleiner aber bedeutender Teil der Welt.

„Der höchste Lohn für unsere Bemühungen ist nicht das, was wir dafür bekommen, sondern das, was wir dadurch werden.“ (J. Ruskin)

8. Literaturverzeichnis

- Atlas, A., Fahle, K. & Gesslbauer, E. (2011). Mobilität von Lernenden wirksam fördern. Strategien – Programme – Handlungsoptionen. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 4, 11-14.
- Barthold, B. (2010). Betriebliche Mobilitätsmassnahmen – Nutzen und inhaltliche Ausgestaltung. In P. Wordelmann (Hrsg.), *Internationale Kompetenzen in der Berufsbildung. Stand der Wissenschaft und praktische Anforderungen* (S. 123-136). Bielefeld: Bertelsmann.
- Bichsel, B., Seiler, P. & Barmettler, Ch. (2012). In Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT (Hrsg.), *Stossrichtungen zur Förderung der Mobilitätsaktivitäten und des schulischen Fremdsprachenerwerbs in der Berufsbildung*. [on-line] Available (5.7.2014): <http://edudoc.ch/record/105333/files/mobiltaet-d.pdf>
- BildxZug. (2013). *BildxZug. Lehre im Verbund* [Broschüre]. Zug: BildxZug.
- Böhle, T. (2011). Ausbildung attraktiver gestalten. Erwerb von Zusatzqualifikationen im Ausland im Projekt „ready for europe“. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 4, 33-34.
- Buhler AG. (2014). *Bühler*. [on-line] Available (22.8.2014): http://www.buhlergroup.com/europe/de/ueber-buehler.htm#U_cvxVayAz4
- Bystronic. (2014). *Das Unternehmen Bystronic*. [on-line] Available (22.8.2014): http://www.bystronic.ch/de/Unternehmen/ueber_BystronicGroup.php
- ch Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit. (2013). *Leonardo das Vinci. Mobilität und Kooperation in der Berufsbildung. Die Schweiz im Austausch mit Europa | Praxisbeispiele* [Broschüre]. [on-line] Available (31.7.2014): http://www.ch-go.ch/repository/proxy/oi-files/10232/leo/CHS_Brochuere_LdV_210x297_de_final.pdf
- ch Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit. (2014). *Praktikumsangebote*. [on-line] Available (21.7.2014): <http://www.ch-go.ch/programme/leonardo/praktikumsangebote>
- Chisholm, L. (2011). Was bringt Jugendlichen Mobilität? Motivation, Herausforderung und Hemmnisse. In E. Gesslbauer, C. D. Ramirez-Schiller & L. Rössler (Hrsg.), *Auslanderfahrung und duale Ausbildung. Praxis und Potential* (S. 77-80). Innsbruck: Studienverlag.
- Diekmann K. & Sperle C. (2010). Betriebsnahe Mobilitätsberatung von Auszubildenden und jungen Fachkräften – ein Projekt der Kammerorganisationen. In P. Wordelmann (Hrsg.),

- Internationale Kompetenzen in der Berufsbildung. Stand der Wissenschaft und praktische Anforderungen* (S. 137-145). Bielefeld: Bertelsmann.
- Dienststelle Berufs- und Weiterbildung des Kantons Luzern. (2013). *Newsletter vom 1. März 2013*. [on-line] Available (29.7.2014):
http://newsletter.webpac.ch/arrow/ar_MessageAltView.asp?ID=4291&EM=nick.manouk@sdbb.ch&listID=119&alistID=119&Key=18#Thema4
- Diettrich A. & Reinisch H. (2010). Internationale und interkulturelle berufliche Handlungskompetenz als Zielkomponente beruflicher Bildung. In P. Wordelmann (Hrsg.), *Internationale Kompetenzen in der Berufsbildung. Stand der Wissenschaft und praktische Anforderungen* (S. 33-43). Bielefeld: Bertelsmann.
- Euregio-Zertifikat. (2014). *Projekte für die berufliche Mobilität am Oberrhein*. [on-line] Available (31.7.2014): <http://www.mobileuregio.org/deutschland/berufliche-mobilitaet/mobilitaet-am-oberrhein/projekte.html>
- Fetka, K. (2011). Porsche „Best-of“-Club. Praxisbericht. In E. Gesslbauer, C. D. Ramirez-Schiller & L. Rössler (Hrsg.), *Auslandserfahrung und duale Ausbildung. Praxis und Potential* (S. 37). Innsbruck: Studienverlag.
- Fleidl, Th. (2008). Ausbildungsabschnitte im Ausland – ein Gewinn für Auszubildende und Unternehmen. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 5, 36-38.
- Göbel, K., Hesse, H.-K. & Lauterbach, U. (1998). *Die berufliche Bildung braucht den Dialog mit dem Ausland. Der Internationale Fachkräfteaustausch (IFKA) und seine Folgewirkungen. Forschungsstudie*. Baden-Baden: Nomos.
- Harbusch, F. (2010). Module zur Förderung beruflicher transnationaler Mobilität in der Praxis. P. Wordelmann (Hrsg.), *Internationale Kompetenzen in der Berufsbildung. Stand der Wissenschaft und praktische Anforderungen* (S. 81-89). Bielefeld: Bertelsmann.
- Heimann, K. (2011). Mehr als ein „Travel Service“: Pädagogische Flankierung von Auslandspraktika in der Berufsausbildung. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 4, 25-28.
- Hölbling, G. (2010). Grenzüberschreitende Mobilität in der Berufsausbildung. In Forschungsinstitut betriebliche Bildung (Hrsg.), *Mobilität steigern – Durchlässigkeit fördern. Europäische Impulse für die Berufsbildung* (S. 65-92). Bielefeld: Bertelsmann.
- Hofstede, G. (2006). *Lokales Denken, globales Handeln. Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management* (3. vollständig überarbeitete Aufl.). München: Deutscher Taschenbuch Verlag.

- Hübers, B. (2011). Lernort Ausland: Aktueller Stand und Perspektiven grenzüberschreitender Mobilität. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 4, 15-19.
- Jung, R. & Arnold H.-P. (2013). *GIBZ-Projekt ALSKA (Arbeiten – Lernen – Sprache – Kultur – im Ausland). Informationen für Lernende und Lehrbetriebe*. [on-line] Available (15.7.2014): [http://www.zf-ingenieurbau.ch/app/download/7683264695/ALSKA-Projekt,+Kurzinforos+ZFI+\(Stand+16.02.2013\).pdf?t=1366034938](http://www.zf-ingenieurbau.ch/app/download/7683264695/ALSKA-Projekt,+Kurzinforos+ZFI+(Stand+16.02.2013).pdf?t=1366034938)
- Kaiser, C. (2003). *Lernen und arbeiten in Europa. So nutzen Sie die neuen Chancen in der EU*. Zürich: Beobachter.
- Klimmer, S. (2009). *Was bringen Auslandspraktika von Lehrlingen den Unternehmen? Ergebnisse einer Befragung von österreichischen Unternehmen*. Wien: IFA – Internationaler Fachkräfteaustausch. [on-line] Available (13.6.2014): http://www.ifa.or.at/fileadmin/user_upload/Nutzen-von-Auslandspraktika_Endbericht_mit_Anhang.pdf
- Körbel, M. & Friedrich, W. (2011). *Verdeckte Mobilität in der beruflichen Bildung. Ermittlung von Auslandsaufenthalten in der Erstausbildung ausserhalb des EU-Programms für lebenslanges Lernen und der bilateralen Austauschprogramme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Kurzfassung. Studie im Auftrag der Nationalen Agentur Bildung für Europa (NA beim BIBB)*. [on-line] Available (15.4.2014): http://www.na-bibb.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Editionsreihe_impuls/studie_verdeckte_mobilitaet_kurzfassung.pdf
- Krewerth, A. & Bökmann, K. (2011). Auch mal in die Ferne schweifen? Empirische Befunde zur Entstehung von transnationaler Mobilität in der Berufsausbildung. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 4, 20-24.
- Kristensen, S. (2004). *Learning by leaving. Placements abroad as a didactic tool in the context of vocational education and training in Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Landert, Ch. & Panchaud, Ch. (2012). In Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT (Hrsg.), *Binnenstaatliche Sprachtausche und Mobilität in der beruflichen Grundbildung. Bericht über die Bestandesaufnahme*. [on-line] Available (5.7.2014): http://edudoc.ch/record/105875/files/20121219_Bericht_Bestandsaufnahme_binnenstaatliche_Sprachtausche_D-1.pdf
- Loebe H. (2010). Die Europäisierung der Berufsbildung und ihre Auswirkungen auf die deutsche Trägerlandschaft. In Forschungsinstitut betriebliche Bildung (Hrsg.), *Mobilität steigern – Durchlässigkeit fördern. Europäische Impulse für die Berufsbildung* (S. 9-15). Bielefeld: Bertelsmann.

- Mayring, P. (2008). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (10. Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz.
- Post CH AG. (2013). *Menschen, die bewegen. Bei uns geht es um Sie* [Broschüre]. [on-line] Available (22.8.2014): <http://www.post.ch/post-startseite/post-jobs-und-karriere/post-lehrstelle/post-arbeitgeberbroschuere.pdf>
- Schöpf, N. (2010). Standardisierung internationaler Berufskompetenz – Möglichkeiten und Grenzen aus Sicht der Forschung. In Forschungsinstitut betriebliche Bildung (Hrsg.), *Mobilität steigern – Durchlässigkeit fördern. Europäische Impulse für die Berufsbildung* (S. 33-48). Bielefeld: Bertelsmann.
- Stern, R. (2013). *Die Berufslehre wird mobil. Ein Bericht von AFS Interkulturelle Programme Schweiz*. Zürich: AFS.
- Swiss Re. (2014). *Ausbildung. Ausbildung Lernende bei Swiss Re*. [on-line] Available (30.7.2014): <http://www.swissre.com/careers/apprenticeships/ausbildung.html>
- Technische Berufsschule Zürich. (2014). *Das Erasmus+-Mobilitätsprojekt der TBZ*. [on-line] Available (22.8.2014): http://www.tbz.ch/schule/xr/asp/Sv.63713d7b43526570313d7b693d48414d575039494fa4756474258304e543545347d7d/rx/ereig_d.htm
- Tritscher-Archan, S. (2011). „Pro Mobility“ – Förderung von qualifizierender Mobilität. In E. Gesslbauer, C. D. Ramirez-Schiller & L. Rössler (Hrsg.), *Auslandserfahrung und duale Ausbildung. Praxis und Potential* (S. 18-21). Innsbruck: Studienverlag.
- Visite. (2014). *Visite. Lernende besuchen Lernende*. [on-line] Available (31.7.2014): <http://www.visite.ch/de/start.htm>
- Weber, H. (2008). Kompetenzentwicklung vor dem Hintergrund sich wandelnder Arbeitsplatzanforderungen – Chancen und Risiken für das duale System. In H. Kremer, K. Büchter & F. Gramlinger (Hrsg.), *bwp@14: Berufliche Lehr-/Lernprozesse – zur Vermessung der Berufsbildungslandschaft* (S. 1-20). [on-line] Available (28.5.2014): http://www.bwpat.de/ausgabe14/weber_bwpat14.pdf
- Wittmann, F. (2012). *Internationale Kompetenz. Der Weg zu erfolgreichen Berufslaufbahnen im In- und Ausland*. Bern: SDBB.
- Wordelmann, P. (2010). Internationale Kompetenzen in der Berufsbildung – Stand der Wissenschaft und praktische Herausforderungen. In P. Wordelmann (Hrsg.), *Internationale Kompetenzen in der Berufsbildung. Stand der Wissenschaft und praktische Anforderungen* (S. 7-31). Bielefeld: Bertelsmann.

Xchange. (2014). Xchange. *Lehrlinge sammeln Auslandserfahrung*. [on-line] Available (31.7.2014): http://www.xchange-info.net/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=10&Itemid=494&lang=de

Zauner, G. (2011). Arbeitsrechtliche Aspekte bei der Teilnahme an einem internationalen Austauschprogramm. In E. Gesslbauer, C. D. Ramirez-Schiller & L. Rössler (Hrsg.), *Auslandserfahrung und duale Ausbildung. Praxis und Potential* (S. 50-51). Innsbruck: Studienverlag.

9. Anhang

9.1 Interviewleitfaden Jugendliche

Vor Beginn des Interviews:

- Allgemeine Informationen zum Hintergrund der Befragung liefern
- Hinweise zur Aufzeichnung der Daten und zum Datenschutz geben
- Hinweis auf Freiwilligkeit der Antworten
- Mündliches Einverständnis zur Befragung und zur Aufzeichnung der Daten einholen
- Bei Jugendlichen unter 18 Jahren schriftliches Einverständnis der Eltern vorhanden

Allgemeine Informationen zur befragten Person:

Alter	
Geschlecht	
Lehrberuf	
Lehrbetrieb	
Lehrjahr	

Fragen

1. Bitte beschreiben sie kurz ihren Auslandsaufenthalt.
 - In welchem Land/Ort waren sie?
 - Welche Sprache wurde dort gesprochen bzw. in welcher Sprache haben sie sich dort verständigt?
 - Wie lange dauerte der Aufenthalt?
 - In welchem Betrieb waren sie?
 - Waren sie alleine oder zusammen mit anderen Lehrlingen im Ausland?
 - In welchem Lehrjahr fand der Aufenthalt statt?
 - Wie war ihr Auslandeinsatz aufgebaut?
 - Haben sie hauptsächlich gearbeitet oder fanden auch Kurse oder Schulungen statt?
 - Gab es noch andere Aktivitäten?
 - Wo haben sie gewohnt?
 - Gab es eine Bereuung während ihres Aufenthaltes?
2. Wie ist es zu diesem Auslandeinsatz gekommen?
 - Wurde er vom Lehrbetrieb veranlasst oder von ihnen selber organisiert?
 - *Falls vom Lehrbetrieb veranlasst:* War dies ein Grund für sie, dass sie sich für diesen Lehrbetrieb entschieden haben?
 - Waren weitere Organisationen involviert in der Organisation (z.B. Mobilitätsprogramme)?
 - *Falls ja:* Welche waren das?
3. Von wem wurde der Auslandsaufenthalt finanziert?
 - *Falls nicht selbständige Finanzierung:* Wurde der Aufenthalt voll- oder teilfinanziert?
 - *Falls ja:* Von wem (Betrieb oder anderen Organisation)?
4. Wie gross war ihre Bereitschaft ins Ausland zu gehen?
5. Gab es Personen, die einen Einfluss auf ihre Entscheidung hatten, ins Ausland zu gehen?
 - *Falls ja:* Welche waren das?
6. Gab es eine Vorbereitung auf den Auslandsaufenthalt?

- *Falls ja*: Wie sah diese aus?
 - *Falls ja*: Wie schätzen sie den Nutzen ein?
 - *Falls nein*: Denken sie, dass diese notwendig oder hilfreich gewesen wäre?
 - *Falls nein*: Wie hätte sie ihrer Meinung nach beinhalten müssen?
 - *Falls keine sprachliche Vorbereitung*: Wie schätzen sie die Notwendigkeit einer sprachlichen Vorbereitung ein?
7. Welche Erfahrungen haben sie während des Auslandsaufenthaltes gemacht?
- In Bezug auf ihre Arbeit (z.B. Anforderungen, Arbeitsinhalt, Betrieb, Mitarbeitende etc.)
 - In Bezug auf die Sprache (z.B. Sprachkenntnisse, Kommunikation etc.)
 - Auf persönlicher Ebene (z.B. soziale Kontakte, interkulturelle Erfahrungen, Freizeitaktivitäten, etc.)
8. Rückblickend betrachtet, was hat ihnen persönlich der Auslandsaufenthalt gebracht?
- In Bezug auf ihre Arbeit
 - In Bezug auf die Sprache
 - Als Person
9. Glauben Sie, dass dieser Aufenthalt eine langfristige Auswirkung haben wird?
- *Falls ja*: Was für eine Auswirkung in Bezug auf Ihre zukünftige Laufbahn?
 - *Falls ja*: Was für eine Auswirkung in Bezug auf Ihre Persönlichkeit?
10. Was glauben sie, welchen Nutzen hatte ihr Auslandsaufenthalt für das Unternehmen, bei dem sie arbeiten (ihr Lehrbetrieb)?
- In Bezug auf ihre Arbeit
 - In Bezug auf die Sprache
 - Auf persönlicher Ebene
 - Anderes
11. Rückblickend betrachtet, gab es beim Auslandsaufenthalt Probleme oder Risiken für sie?
- In Bezug auf ihre Arbeit
 - In Bezug auf die Sprache
 - Auf persönlicher Ebene
12. Gab es Probleme oder Risiken für den Betrieb, bei dem sie arbeiten?
- In Bezug auf ihre Arbeit
 - In Bezug auf die Sprache
 - Auf persönlicher Ebene
 - Anderes
13. Gab es weitere Auswirkungen des Auslandsaufenthaltes, die bis jetzt noch nicht erwähnt wurden?
- Beruflich oder privat
14. Gab es eine Nachbereitung nach der Rückkehr in die Schweiz?
- *Falls ja*: Was beinhaltete sie?
 - *Falls ja*: Wie schätzen sie den Nutzen ein?
 - *Falls nein*: Denken sie, dass diese notwendig oder hilfreich gewesen wäre?
 - *Falls nein*: Was hätte sie ihrer Meinung nach beinhalten müssen?
15. Was denken sie muss man für einen solchen Auslandsaufenthalt als Jugendliche/r mitbringen?
- In Bezug auf die Arbeit
 - In Bezug auf die Sprache
 - Als Person

16. Was sollte ihrer Meinung nach ein Betrieb bieten, der Jugendliche ins Ausland schickt?
17. Gibt es ihrer Meinung nach etwas, das hinsichtlich Entsendung von Jugendlichen ins Ausland geändert werden sollte?
- Gibt es etwas, das sie sich gewünscht hätten?
 - Gab es etwas, das überflüssig war?
 - Gibt es etwas, das man ändern oder anpassen müsste?
18. Was könnte man unternehmen, dass noch mehr Jugendliche sich für einen Auslandsaufenthalt entscheiden?

Besten Dank für das Beantworten der Fragen!

9.2 Interviewleitfaden Unternehmen

Vor Beginn des Interviews:

- Allgemeine Informationen zum Hintergrund der Befragung liefern
- Hinweise zur Aufzeichnung der Daten und zum Datenschutz geben
- Hinweis auf Freiwilligkeit der Antworten
- Mündliches Einverständnis zur Befragung und zur Aufzeichnung der Daten einholen

Allgemeine Informationen zur befragten Person:

Funktion im Betrieb	
Ausbildung	
Abteilung	

Allgemeine Informationen zum Unternehmen:

Unternehmenssektor	
Grösse	
Anzahl Lehrlinge	
Lehrlinge im Ausland	

Fragen

1. Bitte beschreiben sie kurz ihr Angebot für Auslandsinsätze für Lehrlinge
 - In welchem Land/Ort absolvieren sie die Einsätze?
 - In welche Sprachregion gehen sie bzw. in welcher Sprache verständigen sie sich dort?
 - Wie lange dauern die Aufenthalte?
 - In welche/n Betrieb/e arbeiten sie?
 - Entsenden sie sie alleine oder zusammen mit anderen Lehrlingen?
 - In welchem Lehrjahr findet der Aufenthalt statt?
 - Wie ist der Auslandsinsatz aufgebaut?
 - Arbeiten sie hauptsächlich oder finden auch Kurse oder Schulungen statt?
 - Gibt es noch andere Aktivitäten?
 - Wo wohnen die Lehrlinge?
 - Gibt es eine Betreuung während ihres Aufenthaltes?
2. Wie lange entsenden sie bereits Lehrlinge ins Ausland?
3. Wie kommt es zu der Entsendung von Lehrlingen ins Ausland?
 - Ist dies von ihrem Betrieb so vorgesehen?
 - *Falls ja*: Selektionieren sie die Lehrlinge bereits im Hinblick auf einen zukünftigen Auslandsaufenthalt (z.B. Bereitschaft für Aufenthalt, Sprachkompetenzen etc.)?
 - *Falls ja*: Glauben sie, dass die Möglichkeit für einen Auslandsaufenthalt für Lehrlinge ein Kriterium für die Wahl des Lehrbetriebs darstellt?
 - Entsteht der Aufenthalt durch die Eigeninitiative des Lehrlings?
 - *Falls ja*: Wie unterstützen sie ihn bei der Umsetzung?
 - Sind weitere Organisationen involviert in der Organisation des Aufenthaltes (z.B. Mobilitätsprogramme)?
 - *Falls ja*: Welche sind das?
4. Von wem wird der Auslandsaufenthalt finanziert?
 - *Falls vom Betrieb*: Wird der Aufenthalt voll- oder teilfinanziert?
 - Gibt es andere Organisationen, die sich an der Finanzierung beteiligen?
5. Wie gross ist die Bereitschaft der Lehrlinge ins Ausland zu gehen?

6. Gibt es Personen, die ihrer Meinung nach einen relevanten Einfluss auf die Entscheidung der Jugendlichen haben, ins Ausland zu gehen?
 - *Falls ja:* Welche sind das?

7. Werden die Jugendlichen von ihnen auf einen Einsatz im Ausland vorbereitet?
 - *Falls ja:* Wie sieht diese aus?
 - *Falls ja:* Wie schätzen sie den Nutzen ein?
 - *Falls nein:* Denken sie, dass diese notwendig oder hilfreich wäre?
 - *Falls nein:* Was müsste sie ihrer Meinung nach beinhalten?
 - *Falls keine sprachliche Vorbereitung:* Wie schätzen sie die Notwendigkeit einer sprachlichen Vorbereitung ein?

8. Welche Erfahrungen haben sie bis jetzt mit Auslandsaufenthalten von Lehrlingen gemacht?
 - In Bezug auf ihre Arbeit (z.B. Anforderungen, Arbeitsinhalt, Betrieb, Umgang mit Mitarbeitenden etc.)
 - In Bezug auf die Sprache (z.B. Sprachniveau, Kommunikation etc.)
 - Auf persönlicher Ebene (z.B. soziale Kontakte, interkulturelle Erfahrungen, Freizeitaktivitäten, etc.)

9. Was bringt ihrer Meinung nach ein solcher Auslandsaufenthalt den Jugendlichen?
 - In Bezug auf ihre Arbeit
 - In Bezug auf die Sprache
 - Auf der Ebene der Persönlichkeit

10. Glauben Sie, dass dieser Aufenthalt eine langfristige Auswirkung auf die Jugendlichen haben wird?
 - *Falls ja:* Was für eine Auswirkung in Bezug auf Ihre zukünftige Laufbahn?
 - *Falls ja:* Was für eine Auswirkung in Bezug auf Ihre Persönlichkeit?

11. Welchen Nutzen oder Gewinn bringt der Auslandeinsatz der Jugendlichen ihnen als Unternehmen?
 - Organisationale Ebene
 - Arbeits- bzw. fachliche Ebene
 - Sprachliche Ebene
 - Persönliche Ebene
 - Anderes

12. Welche Probleme oder Risiken gibt es bei einem Auslandeinsatz der Jugendlichen?
 - In Bezug auf ihre Arbeit
 - In Bezug auf die Sprache
 - Auf persönlicher Ebene
 - Anderes

13. Welche Probleme oder Risiken können daraus für das Unternehmen entstehen?
 - Organisationale Ebene
 - Arbeits-, fachliche Ebene
 - Anderes

14. Gibt es weitere Auswirkungen des Auslandsaufenthaltes, die bis jetzt noch nicht erwähnt wurden?
 - Bei den Jugendlichen
 - Beim Unternehmen

15. Gibt es eine Nachbereitung nach der Rückkehr in die Schweiz?

- *Falls ja:* Was beinhaltet sie?
 - *Falls ja:* Wie schätzen sie den Nutzen ein?
 - *Falls nein:* Denken sie, dass diese notwendig oder hilfreich wäre?
 - *Falls nein:* Was müsste sie ihrer Meinung nach beinhalten?
16. Welche Anforderungen müssen Jugendliche für einen solchen Auslandsaufenthalt erfüllen?
- Arbeits-, fachliche Ebene
 - Sprachliche Ebene
 - Ebene der Persönlichkeit
17. Welche Anforderungen bestehen in diesem Zusammenhang an die Betriebe?
18. Wie müssten ihrer Meinung nach Entsendungen ins Ausland gestaltet werden damit sie den Bedürfnissen der Jugendlichen entsprechen und für sie attraktiver werden?
19. Welche Voraussetzungen bzw. Bedingungen müssen erfüllt sein, damit diese Auslandsaufenthalte in Zukunft von Unternehmen vermehrt angeboten werden?

Besten Dank für das Beantworten der Fragen!

9.3 Kategoriensystem Jugendliche

- Alter
- Geschlecht
- Lehrberuf
- Lehrbetrieb
- Lehrjahr
- Angebot für Auslandeinsätze
 - Ort
 - Sprache
 - Dauer
 - Angemessenheit der Dauer
 - Auslandbetrieb
 - Allein im Aufenthalt oder mit anderen Lehrlingen/MA
 - Lehrjahr bzw. Zeitpunkt des Aufenthaltes
 - Aufbau des Auslandeinsatzes (Nur Arbeit / mit Kursen bzw. Schule o.a.)
 - Wohnort
 - Betreuung der Lehrlinge (privat und beruflich)
- Wie kommt es zur Auslandsentsendung
 - Organisation durch Mobilitätsprogramme und Art des Programms
 - Selbstorganisiert vom Betrieb
 - Auslandsaufenthalt durch Eigeninitiative entstanden
 - Unterstützung durch Betrieb
- Auslandsaufenthalt Kriterium für Wahl des Lehrbetriebs
- Finanzierung
 - Betrieb
 - Voll-/Teilfinanzierung
 - Andere Geldgeber (Mobilitätsprogramme)
- Bereitschaft der Jugendlichen für Auslandsaufenthalte
 - Interesse daran
 - Bedenken daran
- Einfluss (Personen) auf Entscheid der Jugendlichen für Auslandsaufenthalt
- Vorbereitung der Jugendlichen
 - Ja*: Art/Form der Vorbereitung
 - Ja*: Nutzen der Vorbereitung
 - Nein*: Notwendigkeit/Nützlichkeit von Vorbereitung
 - Nein*: Relevanter Inhalt der Vorbereitung
 - Sprachliche Vorbereitung (nur fremdsprachliche Aufenthalte)
- Erfahrungen mit Auslandsaufenthalten
 - Fachlich/Beruflich
 - Schulisch
 - Sprachlich (nur fremdsprachliche Aufenthalte)
 - Persönlich
- Nutzen für die Jugendlichen
 - Fachlich
 - Sprachlich (nur fremdsprachliche Aufenthalte)
 - Persönlich
- Langfristiger Nutzen/Auswirkung auf Laufbahn
 - Laufbahn
 - Persönlichkeit
- Nutzen für Unternehmen
 - Organisation
 - Fachlich
 - Sprachlich (nur fremdsprachliche Aufenthalte)
 - Persönlich
- Probleme/Risiken für Jugendliche

Fachlich/Arbeit
Schulisch
Sprachlich (nur fremdsprachliche Aufenthalte)
Persönlich

Probleme/Risiken für Unternehmen
Fachlich/Arbeit
Schulisch
Sprachlich (nur fremdsprachliche Aufenthalte)
Persönlich

Nachbereitung nach Rückkehr
Ja: Art/Form
Ja: Nutzen
 Anrechnen der Leistung
Nein: Notwendigkeit/Nützlichkeit von Nachbereitung
Nein: Relevanter Inhalt der Nachbereitung

Anforderungen an Jugendliche für Auslandsaufenthalt
Fachlich
Schulisch
Sprachlich
Persönlich

Anforderungen an Betriebe die Lernende entsenden
Gestaltung des Angebotes um Bedürfnisse der Jugendlichen zu erfüllen/attraktiver für Jugendliche zu werden
Wie Jugendliche gewinnen für Mobilität
Erfahrung wiederholen

9.4 Kategoriensystem Unternehmen

- Funktion im Betrieb
- Abteilung
- Unternehmenssektor (Branche) und evtl. Standorte (Ausland)
- Grösse (Anzahl MA)
- Anzahl Lehrlinge
- Lehrlinge im Ausland
- Angebot für Auslandeinsätze
 - Ort
 - Sprache
 - Dauer
 - Angemessenheit der Dauer
 - Auslandbetrieb
 - Allein im Aufenthalt oder mit anderen Lehrlingen/MA
 - Lehrjahr
 - Aufbau des Auslandeinsatzes (Nur Arbeit / mit Kursen bzw. Schule o.a.)
 - Wohnort
 - Betreuung der Lehrlinge
- Dauer und Erfahrung mit Auslandsentsendungen
- Wie kommt es zur Auslandsentsendung
 - Organisation durch Mobilitätsprogramme
 - Welche Mobilitätsprogramme
 - Bereitschaft/Einschätzung Programm v. Betrieb
 - Selbstorganisiert vom Betrieb
 - durch Eigeninitiative von Lehrling entstanden
 - Unterstützung durch Betrieb
- Erfahrung mit Auslandsentsendungen von Lehrlingen
- Selektion im Hinblick auf Auslandsentsendung
 - Bereitschaft für Aufenthalt
 - Sprachkompetenzen
 - Leistungspotenzial (siehe auch Anforderungen an Jugendliche)
- Auslandsaufenthalt Kriterium für Wahl des Lehrbetriebs vom Lehrling
- Finanzierung
 - Betrieb
 - Voll-/Teilfinanzierung
 - Andere Geldgeber (Mobilitätsprogramme)
- Bereitschaft der Jugendlichen für Auslandsaufenthalte
 - Interesse im Vorfeld
 - Bedenken im Vorfeld
- Einfluss (Personen) auf Entscheid der Jugendlichen für Auslandsaufenthalt
- Vorbereitung der Jugendlichen
 - Ja*: Art/Form der Vorbereitung
 - Ja*: Nutzen der Vorbereitung
 - Nein*: Notwendigkeit/Nützlichkeit von Vorbereitung
 - Nein*: Relevanter Inhalt der Vorbereitung
 - Sprachliche Vorbereitung (nur fremdsprachliche Aufenthalte)
- Erfahrungen mit Auslandserfahrungen von Lehrlingen
 - Fachlich/schulisch
 - Sprachlich (nur fremdsprachliche Aufenthalte)
 - Persönlich
- Nutzen für die Jugendlichen
 - Fachlich/beruflich
 - Sprachlich (nur fremdsprachliche Aufenthalte)
 - Persönlich
- Langfristiger Nutzen/Auswirkungen auf die Laufbahn der Jugendlichen

Nutzen für Unternehmen

Organisation

Fachlich

Sprachlich (nur fremdsprachliche Aufenthalte)

Probleme/Risiken für Jugendliche

Fachlich/Arbeit

Schulisch

Sprachlich (nur fremdsprachliche Aufenthalte)

Persönlich

Probleme/Risiken für Unternehmen

Fachlich/Arbeit

Schulisch

Sprachlich (nur fremdsprachliche Aufenthalte)

Persönlich

Organisatorisch

Weitere Auswirkungen

Bei Jugendlichen

Bei Unternehmen

Nachbereitung nach Rückkehr

Ja: Art/Form

Ja: Nutzen

Nein: Notwendigkeit/Nützlichkeit von Vorbereitung

Nein: Relevanter Inhalt der Vorbereitung

Anforderungen an Jugendliche für Auslandsaufenthalt

Schulisch

Fachlich/Arbeit

Sprachlich

Persönlich

Anforderungen an Betriebe die Lernende entsenden

Gestaltung der Entsendung um Bedürfnisse der Jugendlichen zu erfüllen/attraktiver für Jugendliche zu werden

Voraussetzungen damit Betriebe in Zukunft eher Auslandsaufenthalte anbieten



Selbständigkeits- und Herausgabeerklärung

Masterarbeit: Auslandserfahrung in der Lehre
Befragung zur Mobilität in der beruflichen
Grundbildung

im Studiengang: MAS BSLB 2012F

Selbständigkeitserklärung Studierende

Erklärung der MAS-Studierenden **Jovita Faedi**

Ich/Wir erkläre/n hiermit, dass ich/wir die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe/n. Alle wörtlichen oder sinngemäss verwendeten Gedanken, Aussagen und Argumente sind unter Angabe der Quellen (einschliesslich elektronischer Medien) kenntlich gemacht. Die vorliegende Arbeit oder Auszüge daraus wurden in keiner anderen Prüfung vorgelegt.

Bern,
(Ort, Datum)

.....
(Unterschrift der Verfasserin)

Herausgabeerklärung Studierende

Die vorliegende Masterarbeit darf

- Uneingeschränkt herausgegeben werden
- Nur unter Aufsicht der Betreuungsperson oder der Studiengangleitung eingesehen und nicht vervielfältigt werden
- Nicht herausgegeben werden

Herausgabeerklärung IAP Vertretung

Die vorliegende Masterarbeit darf

- Uneingeschränkt herausgegeben werden
- Nur unter Aufsicht der Betreuungsperson oder der Studiengangleitung eingesehen und nicht vervielfältigt werden
- Nicht herausgegeben werden

Zürich,
(Ort, Datum)

.....
(Unterschrift IAP Vertretung)