



Auslandsmobilität in der Lehrlingsausbildung

Rahmenbedingungen, Förderinstrumente und
Akteursperspektiven

Kurt Schmid,
Bernadette Hutter,
Alexander Petanovitsch,
Benjamin Fibi

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Impressum

Auslandsmobilität in der Lehrlingsausbildung

Rahmenbedingungen, Förderinstrumente und Akteursperspektiven

ibw-Studie, Wien 2021

Kurt Schmid (Projektleitung), Bernadette Hutter, Alexander Petanovitsch, Benjamin Fibi

ISBN 978-3-903310-94-0

Medieninhaber und Herausgeber:

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

ibw Austria - Research & Development in VET

(Geschäftsführer: Mag. Thomas Mayr)

Rainergasse 38 | 1050 Wien

+43 1 545 16 71-0

www.ibw.at

ZVR-Nr.: 863473670

Foto (Titelseite)

Quelle: Adobe Stock, Urheber: Syda Productions, Datei-Nr.: 289297984

Kontakt:

schmid@ibw.at

Diese Studie wurde im Auftrag folgender Institutionen erstellt:



OeAD-GmbH – Agentur für Bildung und Internationalisierung



Bundesministerium Digitalisierung und Wirtschaftsstandort



Bundesministerium Bildung, Wissenschaft und Forschung



WKÖ – Wirtschaftskammer Österreich

„Unterstützt durch Europäische Kommission“



„Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.“

Inhalt

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Executive Summary | 1 |
| 2 | Ausgangslage und Untersuchungsdesign | 4 |
| 3 | Rahmenbedingungen, Unterstützungs- und Förder und aktuelle Befunde zur Auslandsmobilität in Österreich (mit Blick nach Deutschland und in die Schweiz) | 9 |
| 3.1 | Situation in Österreich | 9 |
| 3.1.1 | Rechtliche Rahmenbedingungen | 9 |
| 3.1.2 | Finanzielle Förderinstrumente | 10 |
| 3.1.3 | Unterstützende Förderinitiativen..... | 14 |
| 3.1.4 | Initiativen von Betrieben und Berufsschulen | 21 |
| 3.1.5 | Sekundärstatistik der TeilnehmerInnen..... | 22 |
| 3.2 | Internationaler Vergleich | 24 |
| 3.2.1 | Deutschland..... | 24 |
| 3.2.2 | Schweiz | 29 |
| 3.2.3 | Best-Practice-Beispiele | 33 |
| 3.3 | Forschungsstand | 39 |
| 3.3.1 | Ausbildungsbetriebe | 39 |
| 3.3.2 | Lehrlinge | 41 |
| 3.3.3 | Berufsschule | 42 |
| 4 | Befragung Berufsschulen | 45 |
| 5 | Befragung von Ausbilderinnen und Ausbildern | 51 |
| 5.1 | Repräsentativität der Befragung | 51 |
| 5.2 | Informationsstand der Betriebe..... | 53 |
| 5.3 | Betriebe mit Erfahrung in der Auslandsmobilität von Lehrlingen..... | 57 |
| 5.4 | Betriebe ohne Erfahrung in der Auslandsmobilität | 63 |
| 5.5 | Interesse seitens der Lehrbetriebe und Relevanz an (zusätzlichen) Unterstützungsleistungen/Anreizen für Unternehmen | 66 |
| 5.6 | Interessen seitens der Lehrlinge und potentielle Maßnahme zur Erhöhung der Teilnahmebereitschaft | 73 |
| 5.7 | AusbilderInnen: Interesse und Nutzen einer Auslandsmobilität | 75 |
| 6 | Highlights, Fazit, Schlussfolgerungen und Handlungsoptionen | 80 |
| 6.1 | Highlights und Fazit der Studie..... | 80 |
| 6.2 | Schlussfolgerungen und Handlungsoptionen zur Steigerung der Teilnahmen von Auslandsmobilität in der Lehre | 84 |
| 7 | Anhang | 91 |
| 7.1 | AusbilderInnen-Befragung: Beschreibung der Stichprobe | 91 |
| 7.2 | Fragebogen AusbilderInnen-Befragung | 94 |
| 7.3 | AusbilderInnen-Befragung: Sonder-/Detailauswertungen | 104 |
| 7.4 | Interviewleitfaden Berufsschulen | 107 |
| 7.5 | Literatur..... | 109 |

1 Executive Summary

Die Lehrlingsausbildung ist in Österreich ein zentraler Bestandteil des beruflichen Bildungssystems. Neben dem primären Ziel des Erwerbs der beruflichen Handlungsfähigkeit wird im Berufsausbildungsgesetz die Möglichkeit eingeräumt, dass Lehrlinge ein Auslandspraktikum machen können. Trotz steigender Teilnahmen nimmt nach wie vor nur ein Bruchteil der Lehrlinge (rund 3 % eines Altersjahrgangs) an Auslandsmobilitäten teil. Dies ist ein deutlich niedrigerer Anteil als in der vollzeitschulischen Berufsbildung (BMHS). Den Ursachen hierfür wird in der vorliegenden ibw-Studie nachgegangen.

Grundlegend für das Verständnis ist, dass die Auslandsmobilität auf **Freiwilligkeit** (und Zustimmung) aller daran beteiligter Akteure (insbesondere Lehrling und Lehrbetrieb, ggf. auch der Berufsschule¹) basiert, **während der Lehrzeit** (inkl. Behaltefrist) erfolgt und **hinsichtlich der Dauer begrenzt** ist (höchstens sechs Monate pro Lehrjahr).

In Österreich gibt es eine Reihe von **Förderinitiativen** mit informierenden, beratenden, unterstützenden und konkret (mit)organisierenden Aufgabenportfolios. Der IFA-Verein (Internationaler Fachkräfteaustausch) ist die einzige bundesweit agierende Initiative, alle anderen haben einen regionalen Fokus. Zudem bestehen **finanzielle Förderungen**: Der Lehrbetrieb erhält die Bruttolehrlingsentschädigung für jenen Zeitraum ersetzt, in dem der/die Auszubildende einen Sprachkurs und/oder ein berufsbezogenes Auslandspraktikum absolviert und daher nicht im Betrieb anwesend ist. Die tatsächlichen Kosten für den Sprachkurs werden (ungedeckelt) gefördert. Für Aufenthalts- sowie Reisekosten werden Pauschalen und Tagsätze angewandt. Der Lehrling erhält eine Prämie in Form des Tagsatzes von 15,- EUR während der Aufenthaltsdauer im Ausland. Somit sind **wesentliche, aber nicht alle Ausgaben-/ Investitionskomponenten für einen Auslandsaufenthalt abdeckbar**. Aus Perspektive des Lehrbetriebs verbleibt als Investitionskomponente bei einem Auslandspraktikum der Entfall der produktiven Leistung des Lehrlings im Produktionsprozess während seiner Abwesenheit. Aus Sicht des Lehrlings ergibt sich ebenfalls eine Investitionskomponente in Form eines Selbstbehaltes, da meistens die Summe aus Praktikumsprämie und geförderten Aufenthalts- und Reisekosten nicht seine/ihre tatsächlichen Ausgaben für Aufenthalt und Reise deckt.

Insofern sind nicht nur die **Erwartungen zum Nutzen des Aufenthalts** für beide Seiten (Lehrlinge und Lehrbetriebe/AusbilderInnen) entscheidend dafür, ob eine Auslandsmobilität auf Interesse stößt und schlussendlich auch realisiert wird. Auch der **Informationsstand über diese Fördermöglichkeiten** (sowie die möglichen **Unterstützungsleistungen durch die Förderinitiativen**) hat großen Einfluss darauf. Dies sind somit auch die zentralen Aspekte, die in der Studie empirisch anhand einer Online-AusbilderInnen-Befragung beforscht wurden. Zudem wurden auch die Perspektive und die Situation der Berufsschulen beleuchtet (anhand qualitativer Interviews mit Berufsschulleitungen).

Die Studie verdeutlicht, dass die **Teilnahme an Auslandspraktika** von Lehrlingen **einerseits gewissen strukturellen Grenzen unterliegt**. Dies aufgrund ...

... der konkreten Ausgestaltung der Lehrlingsausbildung in Österreich (insb. dem jugendlichen Alter der Lehrlinge und den damit zusammenhängenden, oftmals eine Teilnahme hemmenden Effekten²; sowie einem zeitlich dicht-getaktete Ausbildungsprogramm³)

¹ Falls die Auslandsmobilität (auch) in die Berufsschulzeit fällt.

² So den Befürchtungen, Vorbehalten (auch seitens vieler Erziehungsberechtigter) zum für viele erstmalig „alleinigen“ Auslandsaufenthalt. Und Jugendliche haben oftmals andere Peergroup-Interessen.

³ Im Rahmen der Lehrzeit sind alle Ausbildungsinhalte laut Berufsbild zu vermitteln. Ausbildungszeiten im Betrieb verkürzen sich zudem durch Urlaub, Krankenstand, Aufenthalt in der Berufsschule und im letzten Lehrjahr durch die Vorbereitungszeit auf die LAP (Lehrabschlussprüfung).

- ... der Akteurskonstellation, die für eine Teilnahme „notwendige“ Übereinstimmung von Interessenslagen und Bereitschaft zumindest seitens der Lehrbetriebe und der Lehrlinge erfordert⁴
- ... einer grundsätzlich zwar vorhandenen Unterstützungs-/Beratungslandschaft und einem im Kern adäquaten finanziellen Förderregime. Beiden wohnt aber auch eine gewisse Komplexität und Intransparenz inne⁵.

Dennoch besteht Potenzial für eine Steigerung der Teilnahmen, da...

- ... es **weitverbreitete Informationsdefizite** gibt, sowohl seitens der AusbilderInnen/Lehrbetriebe als auch bei den Lehrlingen selbst. Diese Defizite betreffen oftmals ein fehlendes oder lediglich rudimentäres grundsätzliches Wissen darüber, dass im Rahmen der Lehre ein Auslandspraktikum gemacht werden kann. Vielen Akteuren fehlt (auch) die (detaillierte) Kenntnis darüber, dass es Unterstützungs-/und Beratungsmöglichkeiten sowie finanziellen Förderoptionen gibt.
- ... der „**primäre Nutzen**“ einer **Auslandsmobilität (Stichwort persönliche Entwicklung des Lehrlings, der Selbstständigkeit und Motivation)** sowohl bei Lehrbetrieben/AusbilderInnen als auch bei Lehrlingen selbst (und vermutlich auch deren Eltern) unterschätzt wird.

Hier sind auch die beiden prinzipiellen Ansatzpunkte für **Handlungsoptionen** zu verorten, an denen aus Sicht der StudienautorInnen anzusetzen wäre, um mittelfristig eine Steigerung der Teilnahmen von Lehrlingen an Auslandspraktika (bspw. in Richtung des EU-Benchmarks von 6 %) zu erreichen. Dazu notwendig wäre die **Entwicklung einer nationalen Gesamtstrategie**, in die alle relevanten Akteure⁶ eingebunden sein, zum einen in der Formulierung der Ziele und der grundlegenden Stoßrichtungen, zum anderen als Akteure und Umsetzer von Maßnahmen/Aktivitäten in ihrem jeweiligen Zuständigkeits-/Wirkungsbereich. Darauf aufbauen sollten ein **konzertierter Außenauftritt** und eine gemeinsam getragene Kampagne⁷ entwickelt werden. Ziele dieser wären:

- die Verbreitung **grundlegender Informationen zu den Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten** und
- **das Bewusstmachen der Vorteile und des Nutzens von Auslandspraktika**, und dies **zielgruppenspezifisch** (Lehrbetriebe/AusbilderInnen⁸, Lehrlinge, Eltern, Berufsschulen). **Herauszustreichen wäre der „primäre“ Nutzen** durch die Auslandspraktika, **also der persönlichen Entwicklung des Lehrlings** (Selbst-/Eigenständigkeit, Selbstsicherheit, Motivation) mit entsprechenden

⁴ Potenziell hemmend wirkt auf Seiten vieler, insbesondere kleiner und mittelgroßer, Lehrbetriebe der der Ausfall des Lehrlings als Arbeitskraft im Produktionsprozess während seines/ihrer Auslandsaufenthaltes.

⁵ Für Lehrbetriebe und Lehrlinge ist auf den ersten Blick nicht ersichtlich, an wen sie sich wenden können, wenn sie eine Beratung, Unterstützung, Förderung in Anspruch nehmen möchten. Insbesondere schwer überschaubar ist dies für erstmalig an einer Auslandsmobilität interessierten Lehrbetrieben und Lehrlingen: Es gibt zahlreiche Förderinitiativen (nur IFA agiert bundesweit), oftmals sind Zuständigkeiten unklar und Unterstützungsangebote der Initiativen unterschiedlich. Zudem sind die finanziellen Förderinstrumente (und ihr Zusammenhang zwischen nationalem Fördertopf und Erasmus+ Förderkomponente) sowie die Förderkriterien auf den ersten Blick schwer durchschaubar.

⁶ Gemeint sind damit die Ministerien und ihrer „nachgelagerten“ Institutionen (BMDW, BMBWF, OeAD), die Sozialpartner und Interessensvertreter und ihre Einrichtungen (insb. WKO inkl. Lehrlingsstellen, IV, AK, ÖGB) sowie auch der unterstützenden Förderinitiativen (IFA, xchange, Let's Walz! etc.).

⁷ Grundlegend für eine nationale Gesamtstrategie ist, dass ...

- ... alle relevanten Akteure eingebunden sind, sowohl inhaltlich als auch hinsichtlich der Zuständigkeiten (wer macht was und ist wofür federführend zuständig/verantwortlich).
- ... ein gemeinsamer „zentraler“ Außenauftritt konzipiert wird, bspw. in Form einer offiziell-ausgewiesenen, **zentralen Kommunikationsplattform/Website/„Anlaufstelle“**.
- ... die von den jeweiligen Akteuren gesetzten, organisierten und durchgeführten Aktivitäten sowohl inhaltlich als auch hinsichtlich des Timings untereinander abgestimmt sind.

⁸ Da die Unternehmen entsprechend ihrer Größe die Ausbildung unterschiedlich organisieren, sollte dies bei der Ansprache auch berücksichtigt werden. Da die meisten Lehrbetriebe in Österreich KMUs sind, muss jede generelle Informations-/PR-Strategie deren spezifischen Herausforderungen mitberücksichtigen.

positiven Effekten auch für die betriebliche Ausbildung und für die Berufsschule. Zudem sollte auch nachdrücklich auf den Zuwachs an Fremdsprachenkompetenz [insb. im Bereich der Kommunikation] und die Möglichkeit, Einblicke in andere berufliche „Realitäten“ (Produktionsabläufe/ betriebliche Organisation etc.) zu gewinnen, hingewiesen werden.

- das aktive **Ansprechen/Thematisieren allfälliger Befürchtungen/Vorbehalte**, wiederum zielgruppenspezifisch (bspw. Auslandspraktikum als erstmalig „alleiniger“ Auslandsaufenthalt des Lehrlings, Unsicherheit seitens Lehrbetriebe, ob sich Nutzen auch für Firma „realisiert“).

Wesentlich ist, dass bei all diesen Umsetzungsaktivitäten einerseits attraktive mediale Formate angewandt und Testimonials involviert werden. Und dass die Maßnahmen einem **ausgeprägt aufsuchenden** (d.h. eigenaktiv auf die jeweiligen Zielgruppen zugehenden) und weniger einem reaktiven (d.h. abwartendem, der Nachfrage folgendem) Ansatz folgen. In der Studie werden beispielhaft eine Reihe möglicher konkreter Aktivitäten skizziert.

Unsre Untersuchung umreißt zudem **einige weitere Maßnahmen**, wie (sektorale, regionale oder grenznahe) Mobilitätsallianzen, Möglichkeiten zur besseren Sichtbarkeit von Engagement und Qualität in der Auslandsmobilität (Auszeichnung für Lehrbetriebe, Staatspreise, Dokumentation des Auslandsaufenthalts im Abschlusszeugnis), Forcierung von Mobilitäten während der Behaltefrist sowie beim Ausbildungspersonal selbst (den betrieblichen Ausbilderinnen und/oder den BerufsschullehrerInnen), um nur einige zu nennen.

Abschließend sollen zwei Aspekte nicht unerwähnt bleiben: Zum einen die unbefriedigende Datenlage, was das **Monitoring von** Auslandsmobilitäten betrifft; zum anderen die **empirische Forschungslage** zur Auslandsmobilität in der Lehre. Die vorliegende Studie ist die erste ihrer Art für Österreich. Weitergehende sollten folgen.

2 Ausgangslage und Untersuchungsdesign

Die Lehrlingsausbildung ist in Österreich ein zentraler Bestandteil des beruflichen Bildungssystems. Neben dem primären Ziel des Erwerbs der beruflichen Handlungsfähigkeit wird im Berufsausbildungsgesetz (BAG §1a) darauf hingewiesen, dass zur Förderung der Attraktivität der Berufsausbildung auf die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungswegen sowie auf die internationale Dimension der Berufsausbildung zu achten ist. Zwar ist der Begriff „internationale Dimension“ nicht näher definiert – neben der Berücksichtigung internationaler Trends in der Gestaltung der Lehre (bspw. Etablierung neuer Lehrberufe in IT/EDV, Inklusion transversaler Lehrinhalte wie internationaler Handlungskompetenz und/oder e-Skills oder auch des Designs von Ausbildungsordnungen entlang kompetenzorientierter Lernergebnisse) kann hier durchaus auch die internationale Mobilität von Lehrlingen Raum finden.

Trotz des gesetzlichen Reglements der Auslandsmobilitäten⁹, beratender und unterstützender Institutionen (zu nennen sind hier insbesondere IFA¹⁰ und OeAD, die bundesweit agieren – sowie diverser regionaler Initiativen, vgl. dazu Kapitel 3.1.3) und finanzieller Förderinstrumente (sowohl für Lehrbetriebe als auch Lehrlinge; vgl. Kapitel 3.1.2), gibt es noch eine **Vielzahl an hemmenden Faktoren** – sowohl auf Seiten der Lehrlinge (z.B. Alter, Sprachbarrieren) als auch bei den Lehrbetrieben (bspw. Entfall der produktiven Leistung des Lehrlings) – die dazu führen, dass nur ein verhältnismäßig kleiner Teil der Lehrlinge auf internationale Mobilitätserfahrung verweisen kann. Auch kommt es nur sehr selten zu mehrmonatigen¹¹ Auslandsaufenthalten von Lehrlingen. Zumeist handelt es sich dabei um vier- bis sechswöchige Praktika, in denen weniger der Erwerb fachspezifischer Kompetenzen im Vordergrund steht, sondern vielmehr die Stärkung des Selbstbewusstseins und der persönlichen Entwicklung (Stichwort Selbstständigkeit), die Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse sowie die Möglichkeit Einblicke in anderen Arbeitssettings zu gewinnen.

Systemisch betrachtet fußt die Auslandsmobilität in der Lehrlingsausbildung auf einer komplexen Interaktion zwischen Lehrlingen, Lehrbetrieben und Berufsschulen. Von zentraler Bedeutung sind die spezifischen Interessenslagen, Informationsstände, Erwartungen – aber auch Befürchtungen – der jeweiligen Akteure insbesondere vor dem Hintergrund des legislativen Settings, der informierenden, beratenden und unterstützenden Institutionen sowie der finanziellen Förderinstrumente. Damit sind die relevanten Akteure, deren Perspektiven sowie der institutionelle und systemische Rahmen genannt, die in der Studie im Sinn einer umfassenden Analyse¹² möglicher Hemmfaktoren hinsichtlich der Auslandsmobilität behandelt werden. Basierend auf den Ergebnissen können etwaige Reformbedarfe identifiziert und Handlungsempfehlungen abgeleitet bzw. skizziert werden, die dazu beitragen könnten, die Auslandsmobilität in der Lehrlingsausbildung zu fördern.

⁹ Im Berufsausbildungsgesetz sind die wesentlichen Eckpunkte für eine Auslandsmobilität von Lehrlingen geregelt: Diese muss innerhalb der Lehrzeit erfolgen, das Lehrlingseinkommen wird weiter ausbezahlt und der Lehrling ist für die Dauer seines Auslandsaufenthaltes sozialrechtlich abgesichert. Ausbildungszeiten im Ausland können im Ausmaß von bis zu vier Monaten pro Lehrjahr auf die Lehrzeit im erlernten Lehrberuf angerechnet werden. Auch die Entscheidungskompetenzen für eine allfällig notwendige Freistellung von der Berufsschule sind im BAG geregelt.

¹⁰ Internationaler Fachkräfteaustausch; <https://ifa.or.at/>; Österreichs Agentur für Bildung und Internationalisierung; <https://oead.at/de/>

¹¹ Die zeitliche Einpassung von Auslandsaufenthalten in die alternierende Struktur (sequentielle Abfolge von betrieblichem Lernen und Zeiten in der Berufsschule) der Lehrlingsausbildung kann insbesondere bei länger-dauernden Mobilitäten eine Herausforderung darstellen.

¹² Lehrlinge sind zwar die zentrale Zielgruppe der Auslandsmobilität in der Lehrlingsausbildung, gleichwohl thematisiert die Studie aber auch die Auslandsmobilität bei den betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbildern sowie den Berufsschullehrerinnen und -lehrern.

Ziel der Studie ist die Beantwortung folgender Fragestellungen, jeweils aus Sicht der Akteure:

- In welchem Ausmaß sind Informationen bezüglich Auslandspraktika (Teilnahmebedingungen/ Förderoptionen) vorhanden?
- Wie groß ist das grundsätzliche Interesse bzw. die Akzeptanz, an Auslandspraktika teilzunehmen?
- Welche Motive/Erwartungen (Stärkung fachspezifischer Kompetenzen, Soft Skills, Fremdsprachenkenntnisse usw.) sprechen für bzw. gegen die Teilnahme an einem Auslandspraktikum?
- Wer sind die Impulsgeber bzw. Akteure, die eine Teilnahme initiieren bzw. möglich machen?
- Welche Optionen/Maßnahmen könnten gesetzt werden, um bestehende Mobilitätshemmnisse zu überwinden?

Zum Zeitpunkt der Anbotlegung war nicht abschätzbar, wie lange die Auswirkungen der Covid-19 Pandemie andauern werden. Aus diesem Grund wurde der thematische Fokus vor allem auf grundsätzliche und strukturelle Aspekte sowie Einschätzungen der diversen Akteure vor dem Hintergrund ihrer bisherigen Erfahrungen gelegt. Die Befunde sollten somit möglichst unbeeinflusst von der aktuellen Situation sein. In den Analysen (und insbesondere bei den Befragungen) wurde darauf geachtet, dass dies den Befragten klar ist. Insofern wurde Covid-19 zwar angesprochen, potenzielle kurz- und mittelfristige Auswirkungen (bspw. ein Verschieben schon geplanter Auslandspraktika, ein Abwarten bis neue Praktika möglich sein werden oder gar ein Aussetzen von Praktika) wurden jedoch nicht behandelt.

Seitens des ibw konnte auf die Expertise des Vereins zur Förderung des Internationalen Austausches von Lehrlingen, jungen Fachkräften und Ausbildern der Wirtschaft (IFA – Internationaler Fachkräfteaustausch) in Form einer Projektbegleitung zugegriffen werden. Zudem wurden die wesentlichen Projektschritte (Timing, Zwischenergebnisse sowie auch Feedbacks zu Fragebogenentwürfen) mit einem Projektbeirat (den VertreterInnen der Auftraggeber) abgestimmt. Für eine **praxisrelevante Perspektive und Umsetzung** der Studienergebnisse erwies sich dieser Ansatz als ausgesprochen produktiv.

Das Projektdesign lässt sich grob in vier Phasen bzw. Module gliedern:

Phase 1: Erhebung des Status quo

Die erste Projektphase stellte darauf ab, die rechtlichen **Rahmenbedingungen** für die Durchführung, Förderung (und auch Anerkennung) von Auslandsmobilitäten in der Lehrlingsausbildung in Österreich aus einer systemanalytischen Perspektive zu beleuchten. Zudem sind auch die verschiedenen Schwerpunkte der aktuellen bundesweiten und regionalen **Förderprogramme/-initiativen** dargestellt und charakterisiert. Wo vorhanden, wurden die zur Verfügung stehenden **Sekundärdaten** der Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Datenbasis OeAD) aufbereitet.

Ergänzend wurde auch die Situation zu den Auslandsmobilitäten in **Deutschland und der Schweiz** näher betrachtet. Diese Befunde basieren auf Desktop-Recherchen und einem **Literatur-Review**. Ziel war es einerseits, ein Verständnis für die **Gemeinsamkeiten und Unterschiede** zu Österreich zu entwickeln, aber auch etwaige Best-Practice-Beispiele aus dem Ausland zu identifizieren. Adressiert sind somit die rechtliche Verankerung und Regelungstiefe, eine Analyse allfälliger Förderinstrumente inklusive der nationalen/regionalen Unterstützungsstrukturen und empirische Befunde, sowohl zu hemmenden als auch zu fördernden Faktoren internationaler Mobilität in der Lehrlingsausbildung (mit Schwerpunkt auf der Mobilität von Lehrlingen in den jeweiligen Ländern).

Phase 2: Befragung von Ausbilderinnen und Ausbildern

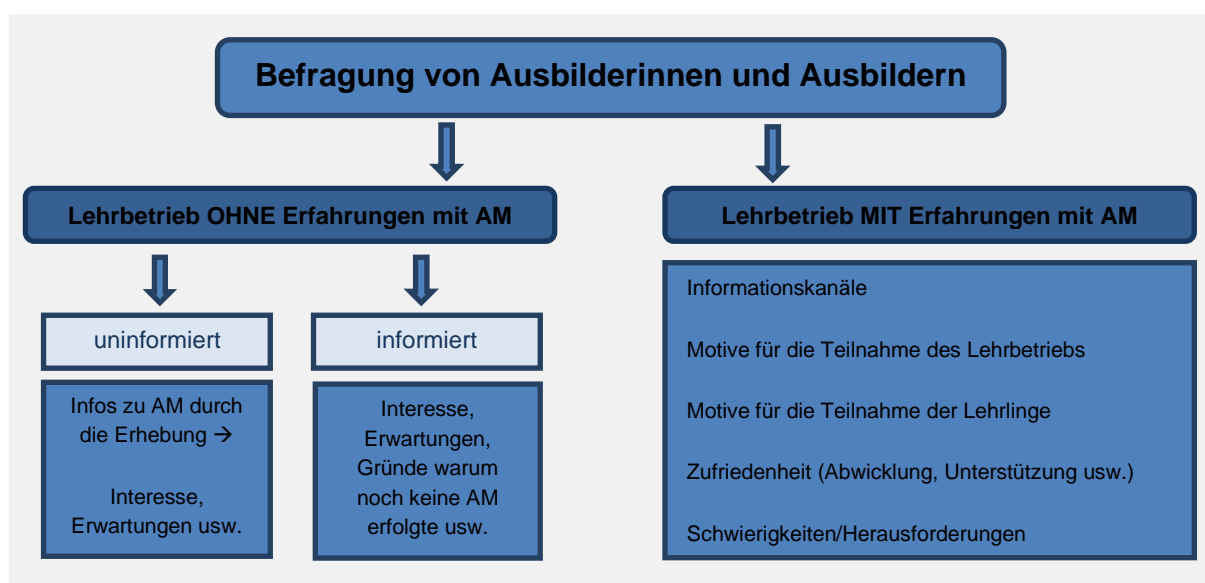
Für das Zustandekommen von Auslandsmobilität bedarf es der Übereinkunft von zwei, oftmals drei Akteuren: dem Lehrling (bei minderjährigen Lehrlingen auch deren Erziehungsberechtigte), dem Lehrbetrieb und der Berufsschule. Unternehmen sind somit, neben den Lehrlingen und der Berufsschule, primäre Akteure beim Zustandekommen eines Auslandsaufenthaltes von Lehrlingen.

Um die Perspektive dieser relevanten Zielgruppe, ihren Informationsstand sowie Motive und allfällige Hemmfaktoren zur Auslandsmobilität ihrer Lehrlinge auf einer möglichst breiten Basis erfassen zu können, wurde eine **Online-Befragung von betrieblichen Lehrlingsausbilderinnen und -ausbildern in Österreich**¹³ durchgeführt.

Die Befragung von betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbildern bot sich aus mehreren Gründen an: Sie sind jene Personen im Unternehmen, die nicht nur direkte **Erfahrungen mit Lehrlingen** haben, sondern auch die **Perspektive des Unternehmens** einbringen können. Sie fungieren somit als „**Sprachrohr**“ und bilden die Einschätzungen, Erwartungen sowie Interessenslagen beider Seiten ab¹⁴.

Wesentliches Element der Befragung ist somit auch die Einschätzung der Ausbilderinnen und Ausbilder zur **Auslandsmobilitätsbereitschaft** „ihrer“ Lehrlinge. Damit werden auch **potenzielle Einflussfaktoren** aus der familiären und sozialen Sphäre mit in die Analyse aufgenommen¹⁵.

Darstellung 2-1: ibw-AusbilderInnen-Befragung



Ziel der empirischen Erhebung waren nicht nur Unternehmen die bereits Erfahrungen in Bezug auf Auslandsmobilität (AM) ihrer Lehrlinge gemacht haben – vielmehr lag der Fokus auf jenen Lehrbetrieben, die bis dato kaum oder noch gar nicht aktiv waren. Anhand dieser Zielgruppe sollte einerseits eruiert werden, welche Informationen über Mobilitätsmöglichkeiten für Lehrlinge überhaupt

¹³ Es handelt sich dabei um eine Zufallsstichprobe, die im Rahmen einer ibw-Studie aus dem Jahr 2019 erstellt wurde. Die insgesamt 4.804 E-Mail-Kontakte stammen von Ausbilderinnen und Ausbildern, deren Unternehmen über ganz Österreich verteilt sind. Die Kontaktaufnahme muss allerdings mit der Wirtschaftskammer vertraglich (Auftragsverarbeitung nach Art 28 DSGVO) vereinbart werden. Gemäß § 72 Abs 4 WKG bedürfen E-Mails, die zur Erfüllung der den Organisationen der gewerblichen Wirtschaft übertragenen Aufgaben erfolgen, keiner Zustimmung des Empfängers nach § 107 TKG.

¹⁴ Gewisse Fehl-/Missinterpretationen sind natürlich möglich, da die Einschätzungen und Meinungen der AusbilderInnen nicht ident sein müssen mit jenen der Unternehmensführung bzw. jenen „ihrer“ Lehrlinge. Diesem potenziellen Nachteil des Befragungsdesigns stehen aber auch Vorteile gegenüber: So sind es oftmals die AusbilderInnen, die wesentlichen Einfluss haben, ob der Lehrbetrieb überhaupt Auslandsmobilitäten in Erwägung zieht, diese ggf. aktiv fördert und auch die dafür „in Frage kommenden“ Lehrlinge auswählt. Zudem ermöglicht dieses Befragungsdesign, dass für beide Seiten – jene des konkreten Lehrbetriebes und „seiner“ Lehrlinge – empirische Befunde zu den wesentlichen potenziellen Einfluss- und ggf. Hemmfaktoren vorliegen. Separat durchgeführte Lehrbetriebs-/AusbilderInnen- und Lehrlingsbefragungen sind demgegenüber nur mit organisatorisch beträchtlichem Aufwand „zu matchen“ (abgesehen von datenschutzrechtlichen Herausforderungen).

¹⁵ Bspw. Eltern als Impulsgeber/Unterstützer oder eher Hemmer eines Auslandspraktikums, Einkommenslagen (insbesondere bei Lehrlingen mit eigenem Haushalt), Peergroup-Einflüsse u.v.m.

vorhanden sind und wie groß das grundsätzliche Interesse ist, daran teilzunehmen. Zudem sollten auch die Motive und Erwartungen (aber auch Befürchtungen), die für die Unternehmen im Vordergrund stehen, sowie **Anreize zur Attraktivierung von Auslandsaufenthalten** für Lehrlinge identifiziert werden.

Bei Unternehmen, die bereits Lehrlingsmobilitäten durchführten, standen hingegen Fragen nach den Motiven bzw. Erwartungen, der Zufriedenheit (Abwicklung, Betreuung, Unterstützung, finanzielle Anreize usw.), den Herausforderungen sowie den **Auswirkungen der Teilnahme** im Vordergrund.

Je nach Informationsstand bzw. ob Erfahrungen mit Auslandsmobilität (AM) von Lehrlingen vorhanden ist werden unterschiedliche Fragenkomplexe und Themenbereiche angesprochen. Folgendes Schema skizziert die wesentlichen Zielgruppen und Themengebiete der Befragung.

Phase 3: Qualitative Befragung von Berufsschulen

Neben den Lehrbetrieben, Ausbilderinnen und Ausbildern sowie den Lehrlingen selbst sind **Berufsschulen** ebenfalls ein zentraler Akteur bei der Initiierung und Durchführung von Auslandsmobilitäten. Welche grundsätzlichen Interessens- und Motivlagen aber auch Hemmfaktoren stellen sich für sie dar? Welche Herausforderungen stellen sich und müssen gelöst werden, damit Auslandspraktika zustande kommen? Welche Erfahrungen/Einschätzungen haben sie, was die vielfältigen Aspekte der Auslandsmobilitätsbereitschaft „ihrer“ Schülerinnen und Schüler betrifft?

Methodisch fußt diese Phase auf qualitativen, telefonischen sowie gesprächsleitfadengestützten Interviews mit sechs Berufsschulen. Dabei kommt **ein kontrastierendes Stichprobendesign** zur Anwendung: Befragt werden vier Berufsschulen mit, sowie zwei ohne explizite Erfahrungen mit Auslandsmobilitäten ihrer Schülerinnen und Schüler. Zudem war auch die Auslandsmobilität von Berufsschullehrerinnen und -lehrer Teil der Interviews.

Phase 4: Berichtslegung und Ableitung von Handlungsoptionen zur Steigerung der Teilnahmen an Auslandsmobilitäten

Im Bericht sind die Darstellung der methodischen Vorgehensweise sowie alle Auswertungen und Analysen der Projektphasen enthalten und die daraus resultierenden Ergebnisse und Erkenntnisse zusammenfasst. Darauf aufbauend wurden Schlussfolgerungen und Handlungsoptionen zur Förderung von internationalen Mobilitätserfahrungen von Lehrlingen abgeleitet.

Ansprechpartner OeAD

Mag. Martin Prinz

Bereichsleiter Erasmus+ Berufsbildung / Head of Unit Erasmus+ Vocational Education & Training

martin.prinz@oead.at

+43 1 53408-660

Projektbeirat

Der Auftraggeber hat zudem einen Projektbeirat eingerichtet. Wesentliche Projektschritte (Timing, Zwischenergebnisse sowie auch Feedbacks zu Fragebogenentwürfen) konnten mit diesem abgestimmt werden. Durch die externe Reflexion der einzelnen Projektphasen bzw. -module konnte die Qualität und Verwertbarkeit der Studienergebnisse – im Sinne einer praxisrelevanten Perspektive und Umsetzung – erhöht werden. Seitens des ibw wurde auch auf die Expertise des Vereins zur Förderung des Internationalen Austausches von Lehrlingen, jungen Fachkräften und Ausbildern der Wirtschaft (IFA – Internationaler Fachkräfteaustausch) in Form einer Projektbegleitung zugegriffen.

Im Projektbeirat waren ExpertInnen des OeAD, der Wirtschaftskammer Österreich (WKO), des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW) sowie des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF). Die StudienautorInnen bedanken sich an dieser Stelle explizit beim Projektbeirat für die wertvollen Anregungen und kritischen Inputs.

Kapitelübersicht

Kapitel 3 präsentiert die Ausgangssituation zur Durchführung von Auslandsmobilitäten in der Lehrlingsausbildung, also die rechtlichen Rahmenbedingungen, die finanziellen Förderinstrumente und die unterstützenden Förderinitiativen und deren Agenden. Der Fokus liegt auf Österreich, ein vergleichender Blick wird aber auch nach Deutschland und in die Schweiz geworfen.

Kapitel 4 basiert auf qualitativen Interviews mit Berufsschulen und umreißt deren Interessenslagen, Sichtweisen, Erfahrungen und Einschätzungen zur Auslandsmobilität in der Lehre.

Im **Kapitel 5** werden die Ergebnisse der quantitativen AusbilderInnen-Befragung präsentiert. Vielfältige empirische Befunde zum Informationsstand der AusbilderInnen („Lehrbetriebe“) über Auslandsmobilität, ihre Erwartungen zum Nutzen für den Lehrbetrieb und auch ihre Einschätzungen zur Interessenslage und allfälligen Befürchtungen seitens ihrer Lehrlinge wurden erhoben. Kenntnisstand über und Inanspruchnahme von Unterstützungseinrichtungen sowie der finanziellen Förderinstrumente wurde ebenfalls angesprochen. Der Fokus lag auf Lehrbetrieben, die bislang (während der letzten drei Jahre) keine Auslandsmobilität durchgeführt haben. Es wurden aber auch AusbilderInnen befragt, in deren Lehrbetrieben Auslandspraktika durchgeführt wurden. Somit können interessante kontrastierende Befunde (insbesondere zum Informationsstand als auch Nutzenerwartungen) herausgearbeitet werden.

Das abschließende **Kapitel 6** zieht ein Fazit der durchgeführten Analysen und skizziert Handlungsoptionen, die sich aus Sicht der StudienautorInnen aus den Studienergebnissen ableiten lassen, insbesondere mit Blick auf Möglichkeiten, wie die Teilnahme an Auslandsmobilität in der Lehre erhöht werden könnte.

3 Rahmenbedingungen, Unterstützungs- und Förder und aktuelle Befunde zur Auslandsmobilität in Österreich (mit Blick nach Deutschland und in die Schweiz)

Dieses Kapitel präsentiert die wesentlichen Befunde zur aktuellen Situation der Auslandsmobilitäten in der Lehrlingsausbildung: Die rechtlichen Rahmenbedingungen werden skizziert, die finanziellen Förderinstrumente präsentiert und die unterstützenden Förderinitiativen und deren Agenden beschrieben. Vorhandene Informationen zu den Zahlen der TeilnehmerInnen werden ebenfalls angeführt. In Kapitel 3.1 wird die aktuelle Situation in Österreich dargestellt, im Kapitel 0 wird ein vergleichender Blick nach Deutschland und in die Schweiz geworfen. Kapitel 3.3 skizziert kurz die vorhandenen Forschungsbefunde in den drei Ländern.

3.1 Situation in Österreich

3.1.1 Rechtliche Rahmenbedingungen

Auf rechtlicher Ebene wird internationale Mobilität von Auszubildenden im Berufsbildungsgesetz thematisiert. Die entsprechenden Grundlagen finden sich im BAG §13 Abs.2¹⁶; in dem festgelegt wird, dass „im Ausland zurückgelegte Lehrzeiten oder vergleichbare berufsorientierte Ausbildungszeiten“ mit einer in Österreich zurückgelegten Lehrzeit gleichgesetzt werden können. Die Anrechnung dieser ausländischen Lehrzeit (oder vergleichbarer berufsorientierter Ausbildungszeiten) erfolgt dabei – nach Einholung einer Stellungnahme des Landes-Berufsausbildungsbeirates – durch die jeweils zuständige Lehrlingsstelle und kann höchstens vier bzw. sechs Monate pro Lehrjahr umfassen: Berufspraktika können dabei im Ausmaß von bis zu sechs Monaten pro Lehrjahr auf die in Österreich zu absolvierende Lehrzeit angerechnet werden; für sonstige ausbildungsbezogene Bildungsaktivitäten im Ausland sind es maximal vier Monate. Voraussetzung für die Anrechnung ist, dass die im Ausland erworbenen Kenntnisse den im österreichischen Lehrberuf vermittelten Kenntnissen gleichwertig sind (BAG §27c Abs. 1 und 2).

In §27b Abs. 1 des Berufsausbildungsgesetzes wird zudem definiert, dass „ausländische berufsorientierte Ausbildungszeiten ... der Lehrzeit oder Teilen der Lehrzeit in den entsprechenden Lehrberufen gleichgehalten [sind], wenn dies in Staatsverträgen festgelegt worden ist.“ Ausbildungszeiten im Ausland, die nicht von diesem Absatz 1 erfasst werden, können durch eine entsprechende Verordnung des Wirtschaftsministeriums der Lehrzeit angerechnet werden, wenn eine Prüfung ergibt, dass diese Lerninhalte – „insbesondere hinsichtlich der vermittelten berufspraktischen Fertigkeiten und Kenntnisse“ – weitestgehend denjenigen der heimischen Lehrlingsausbildung entspricht. Diese Regelungen firmieren unter der Kategorie „Gleichhaltung von ausländischen Ausbildungszeiten“.

Im BAG §17 findet sich die Regelung bezüglich der Fortzahlung der Lehrlingsentschädigung im Falle eines Auslandspraktikums; der Lehrberechtigte ist für die Zeit der Teilnahme an dieser Ausbildung zur Bezahlung des Lehrlingseinkommens verpflichtet. Dies gilt nur für den Fall, dass der Lehrling vom Unternehmen entsandt wird. TeilnehmerInnen an Auslandspraktika gelten zudem als Lehrlinge im Sinne des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, des Familienlastenausgleichsgesetzes, des Arbeitslosenversicherungsgesetzes, des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes sowie des Einkommensteuergesetzes (BAG §27c Abs. 4) und sind für die Dauer ihres Auslandsaufenthaltes sozialrechtlich abgesichert.

In Bezug auf die berufsschulischen Ausbildungspflichten ist festgelegt, dass bei der Schulleitung um Erlaubnis zum Fernbleiben vom Unterricht anzusuchen ist, falls ein Teil des Auslandspraktikums in

¹⁶ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10006276>

einen Zeitraum mit Berufsschulpflicht fällt. Die Schulleitung bzw. die zuständigen Bildungsdirektion (vormals Landesschulrat) entscheiden über eine Freistellung.

Organisiert werden kann ein grenzüberschreitender Sprachkurs und/oder ein berufsbezogenes Praktikum in einem ausländischen Betrieb entweder selbständig durch den Lehrbetrieb oder durch eine speziell damit befasste Einrichtung wie etwa IFA (Internationaler Fachkräfteaustausch; siehe hierzu auch Kapitel 3.1.3). Zu den förderbaren Optionen, sowohl aus nationalen Mitteln als auch durch Erasmus+, siehe Kapitel 3.1.2.

Für unter 18-jährige Lehrlinge gelten zudem insbesondere die Einhaltung der Bestimmungen des Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetzes (KJBG) sowie der Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO). Das Auslandspraktikum sollte zudem als Ausbildungszweck eine dem jeweiligen Berufsbild entsprechende oder – soweit mit den entsprechenden rechtlichen Vorgaben zu vereinigen – auch darüberhinausgehende Ausbildung umfassen. Der ausländische Praktikumsbetrieb hat die Anwesenheit des Lehrlings sowie Ort, Dauer (Werktage) und eine kurze Darstellung der tatsächlichen Inhalte des Praktikums zu bestätigen.¹⁷

Es gibt darüber hinaus auch die Möglichkeit für Berufsschulen, Auslandspraktika für jene Lehrlinge zu organisieren, die ihrer Schule zugeteilt sind; diese Option wird jedoch nur von einigen wenigen schulischen Institutionen genutzt. In einem solchen Fall werden die entsprechenden formalen und organisatorischen Aufgaben von der Berufsschule übernommen.¹⁸

3.1.2 Finanzielle Förderinstrumente

Die Auslandsmobilität von Lehrlingen wird über verschiedene Finanzierungsquellen unterstützt, einerseits aus EU-Mitteln, konkret Erasmus+, andererseits aus nationalen Budgets und hier insbesondere jenen des BAG § 19c. Letztere sind ergänzend zu den Erasmus+ Mitteln konzipiert.

Nationale Fördermittel gemäß Förderung der Lehrbetriebe laut §19c Abs. 1 Z 8:¹⁹

Die gesetzliche Grundlage für die Förderung der Lehrbetriebe ist im §19c Abs. 1 Z 8 enthalten: Dieser Abschnitt besagt, dass Lehrberechtigten finanzielle Förderung zusteht, falls diese Maßnahmen setzen, die „...zur Erhöhung der Chancen auf eine erfolgreiche Berufsausbildung...“ dienen. Gebietskörperschaften, politische Parteien sowie überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen sind von der Förderung ausgenommen. Die konkreten Ausgestaltungsmodi der Förderungen (sowie der ergänzenden Unterstützungsstrukturen) werden durch Richtlinien des BM für Wirtschaft, Familie und Jugend im Einvernehmen mit dem BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz festgelegt.²⁰ Die dafür notwendigen Mittel kommen dabei aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds (IEF).²¹

¹⁷ Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (2021), S/9

¹⁸ Klimmer (2009)

¹⁹ Bis 2017 wurden zudem auch im Rahmen der sogenannten „Begabtenförderung Mobilität“ Auslandspraktika von Lehrlingen und LehrabsolventInnen gefördert, die besondere Leistungen nachweisen konnten. Förderträger waren die Wirtschaftskammer Österreich sowie das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort. Die durch diese Richtlinie geförderten Praktika wurden durch IFA organisiert.

²⁰ Aktuell sind die Förderungsträger somit das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW) und das Bundesministerium für Arbeit (BMA). Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort: Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz, Stand 1. Juli 2021. (Im Internet: <https://www.wko.at/service/bildung-lehre/richtlinie-9c-abs-1-z8-bag.pdf>)

²¹ Diese Mittel sind gedeckelt, da laut Gesetz „nach Erschöpfung dieser Mittel keine weiteren vertraglichen Verpflichtungen eingegangen oder Förderzusagen getroffen werden“ können. In der Realität war der Fond bislang aber ausreichend dotiert, sodass alle anspruchsberechtigten Ansuchenden auch die Förderung erhielten.

Konzeptuell sind diese aus nationalen Mitteln finanzierten Förderungen als Lehrbetriebsförderung konzipiert (daher auch ihre rechtliche Verankerung im BAG). FördernehmerInnen sind dabei Lehrbetriebe, Lehrlinge sowie Unterstützungseinrichtungen. Konkret werden damit vier Komponenten adressiert:

- **Ersatz des Lehrlingseinkommens:** Während der Dauer des Auslandspraktikums bekommt der Lehrbetrieb die Lehrlingsentschädigung zur Gänze ersetzt. Dies betrifft auch die Zeit für den „ergänzenden Sprachaufenthalt“²². Entsprechende Nachweise über das absolvierte Auslandspraktikum sowie über die Auszahlung des Lehrlingseinkommens für die Zeiträume des Auslandspraktikums oder des Sprachkurses sind zu erbringen.
- **Sprachkurse** im Zusammenhang mit dem Auslandspraktikum: Seit Juli 2017 werden auch zum Auslandspraktikum ergänzende Sprachaufenthalte für Lehrlinge gefördert. Die geförderten Sprachkurse sollen dabei unmittelbar vor Beginn des Auslandspraktikums oder in einem zeitlichen Zusammenhang mit diesem stattfinden.²³ Die Dauer dieser Sprachkurse liegt bei maximal zwei Wochen (mit mindestens 20 Unterrichtseinheiten je Woche)²⁴. Ersetzt werden die tatsächlich anfallenden und vom Lehrbetrieb übernommenen Kosten: einerseits die gesamten **Kurskosten** – andererseits **gedeckelte Aufenthaltskosten** sowie **gedeckelte einmaligen An- und Reisekosten** (berechnet gemäß der Erasmus+ Pauschalen²⁵). Diese Ausgaben für Sprachkurse werden jedoch nur dann national gefördert, wenn dafür nicht die Förderung von Erasmus+ herangezogen werden konnte und wenn ein zeitlicher Zusammenhang zum Sprachkurs gegeben ist.
- **Praktikumsprämie** für Lehrlinge: Die Prämie beträgt 15,- EUR pro Aufenthaltstag im Ausland. Die Abwicklung der Förderung erfolgt ebenfalls über den Lehrbetrieb. Fördernehmer ist der Lehrling. Ausbezahlt wird diese Prämie entweder durch den Lehrberechtigten nach dem Auslandsaufenthalt (falls dieser den Auslandsaufenthalt selber organisiert hat), oder vor dem Auslandsaufenthalt durch die jeweils organisierende Einrichtung. Bei einem Förderantrag durch den Lehrbetrieb beinhaltet dieser automatisch auch einen Antrag auf Praktikumsprämie für den Lehrling.
- Die vierte Förderkomponente umfasst **Serviceleistungen** (für Lehrlinge und Lehrbetriebe) im Zusammenhang mit Auslandspraktika. Dies betrifft Initiativen und Unterstützungseinrichtungen (wie bspw. IFA). Die Förderhöhe ist in den Richtlinien mit den schon erwähnten jährlich 200.000,- EUR gedeckelt (vgl. Fußnote 21).

Abgewickelt werden die ersten drei Komponenten der Förderung über die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern bzw. die Inhouse AG der Wirtschaftskammer. Unterstützungsinitiativen (wie insbesondere IFA) übernehmen oftmals neben der Partnersuche im Ausland, der Unterstützung der Lehrlinge vor Ort, der Organisation des Auslandsaufenthaltes u.v.m. (siehe dazu Kapitel 3.1.3) auch relevante Serviceleistungen bei diesen Abrechnungsmodalitäten. Die Förderstellen finanzieren zudem de facto das Auslandspraktikum (plus Sprachkurs), exklusive des Ersatzes der Lehrlingsentschädigung, vor.

Für die Förderung von Einrichtungen zur Unterstützung von Auslandsmobilitäten (bspw. durch IFA) ist laut Richtlinie ein Gesamtbetrag von 200.000,- EUR vorgesehen. Damit konnte in der Vergangenheit grosso modo die Interessenslage und somit auch der dadurch bedingte Unterstützungsbedarfs finanziell abgedeckt werden. Bei entsprechend erhöhtem Interesse an Auslandsmobilitäten (bspw. aufgrund zu setzender Maßnahmen/Initiativen, Strategien etc.) kann man davon ausgehen, dass dieser Betrag nicht ausreichen wird. Ohne Erhöhung dieser Förder-summe könnte nur ein Teil der Interessierten adäquat unterstützt werden, mit in Summe negativen Folge-/ Rückwirkungen auf die Realisierungswahrscheinlichkeiten der Teilnahmen.

²² Wird ein Praktikum mit einem privaten Urlaubsaufenthalt kombiniert, wird naturgemäß nur der berufsbezogene Zeitraum ersetzt.

²³ Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (2017)

²⁴ Weitere Förderkriterien sind der Richtlinie (S/10) zu entnehmen.

²⁵ aktuelle Pauschalen laut Erasmus+ siehe Fußnoten 30 und 31

EU-Fördermittel aus Erasmus+

Erasmus+ ist das EU-Programm für die Bereiche Bildung, Jugend und Sport für den Zeitraum 2014 bis 2020. Eines der expliziten Ziele des Programms ist die Erhöhung der Mobilität in den vier Programmbereichen Schulbildung, Berufsbildung, Hochschulbildung und Erwachsenenbildung und somit der Ausbau der Zusammenarbeit unter den Partnerländern. Unter Erasmus+ werden in Österreich voraussichtlich über 220 Millionen an Fördermitteln zur Verfügung stehen.

Die drei Programmschienen sind Mobilität (Key Action 1), Zusammenarbeit zur Förderung von Innovation und bewährten Verfahren (Key Action 2) und Unterstützung politischer Reformen (Key Action 3). Unter der Key Action 1 wird auf institutioneller Ebene die Mobilität von Lernenden, Lehrenden und Personal gefördert. Dies umfasst die Zielgruppen der Studierenden, Graduierten, SchülerInnen in der beruflichen Erstausbildung und Lehrlinge. Auch ausländische Fortbildungs- und Lehraufenthalte von Lehrenden und Personal von Bildungseinrichtungen aus allen Bildungssektoren können im Rahmen von Erasmus+ gefördert werden. Aktuell fließen offensichtlich über 90 % der Erasmus+ Fördermittel für Praktika an SchülerInnen in Vollzeitausbildungen. Lediglich fünf Prozent der Mittel werden direkt in der dualen Ausbildung verbraucht.²⁶ In Österreich ist der Österreichische Austauschdienst (OeAD) für die Koordination und die Mittelverwaltung zuständig. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Erasmus+-Fördermittel für den Mobilitätsbereich innerhalb der Berufsbildung in Österreich.

Tabelle 3-1: Fördermittel im Bereich Berufsbildung im Rahmen von Erasmus+ - Key Action 1 in Österreich im Zeitvergleich, in Millionen EURO

| Jahr | Erasmus+ Fördermittel Key Action 1 |
|------|------------------------------------|
| 2014 | 4.670.894 |
| 2015 | 5.007.137 |
| 2016 | 5.222.950 |
| 2017 | 6.413.312 |
| 2018 | 7.418.321 |
| 2019 | 9.400.582 |

Quelle: OeAD April 2020

Im Jahr 2019 waren im Zuge von Erasmus+-Förderungen für Österreich insgesamt rund 5.100 Mobilitäten innerhalb der Berufsbildung zu verzeichnen (siehe auch [Tabelle 3-2](#)); zu den beliebtesten Zielländern zählen das Vereinigte Königreich, Irland sowie Deutschland. Neben den EU-Mitgliedsstaaten sind Mobilitäten auch in die Länder Norwegen, Türkei, Island, Liechtenstein sowie Mazedonien möglich.

Ein Mobilitätsprojekt umfasst insgesamt drei Phasen:

- die Vorbereitung beinhaltet die Regelung praktischer Angelegenheiten, die Auswahl der TeilnehmerInnen, eine Vereinbarungserarbeitung zwischen den Partnern und TeilnehmerInnen, sprachliche, interkulturelle, lern- und aufgabenbezogene Vorbereitung der TeilnehmerInnen
- die Durchführung der Mobilitätsaktivitäten und
- die Nachbereitung in Form einer Bewertung der Aktivitäten und gegebenenfalls Überprüfung, die formale Anerkennung der erzielten Lernergebnisse sowie die Verbreitung und Nutzung der Projektergebnisse.²⁷

²⁶ <https://www.ale.or.at/about-i>

²⁷ Europäische Kommission (2020)

Grundsätzlich basiert die Förderung der Mobilitäten bei Erasmus+ auf Pauschalen für Reise- und Aufenthaltskosten für die Teilnehmenden sowie Organisationskosten für die Institution. Pauschalen sind unter bestimmten Voraussetzungen für die sprachliche Vorbereitung der Teilnehmenden vorgesehen sowie für Kosten, die durch die Teilnahme an Kursen entstehen (die jedoch nur Sprachen, die nicht über das OLS abgedeckt sind²⁸). Darüber hinaus kann bei Bedarf auch die Erstattung von tatsächlichen Kosten für Teilnehmende mit geringeren Chancen (Inklusionsunterstützung) oder außergewöhnlichen Kosten genehmigt werden.²⁹

Gefördert werden somit folgende **Ausgabenkomponenten**:

- **Zuschuss zu den Reisekosten** (Zuschusshöhe in Abhängigkeit der Entfernung)³⁰
- Die Förderhöhen für die **Aufenthaltskosten** sind gestaffelt und differenzieren zwischen Zielland, Aufenthaltsdauer und gefördertem TeilnehmerIn: Die Zielländer sind in drei Ländergruppen mit unterschiedlichen Tagsätzen unterteilt. Bei der Aufenthaltsdauer kommen zwei Kategorien zur Anwendung: für die ersten 14 Tage einer Mobilität werden höhere, für die weiteren/restlichen Tage niedrigere Tagsätze angesetzt. Der geförderte Personenkreis unterscheidet zwischen Lernenden (und somit auch Lehrlinge) und (Lehr)Personal (inkl. Begleitpersonen). Für letztere werden deutlich höhere Tagsätze ausbezahlt.³¹
- Organisationskosten: förderfähig sind jene Kosten, die in direktem Zusammenhang mit der Organisation und Abwicklung der Mobilitäten entstehen. Diese Pauschale (für die Institution) errechnet sich anhand der Anzahl der Teilnehmenden, der Aktivitätsart und der Dauer der Mobilität.
- Darüber hinaus sind Ausgaben betreffend Inklusionsunterstützung, vorbereitende Besuche, Kurskosten, sprachliche Vorbereitung sowie außergewöhnliche Kosten zuschussfähig (Details dazu siehe Website zitiert in Fußnote 29).

Fazit: Förderung aus Perspektive der Akteure / FördernehmerInnen

Berücksichtigt man alle Förderkomponenten, also sowohl die Förderungen durch Erasmus+ sowie die nationalen gemäß BAG §19c Abs. 1 Z 8, dann zeigt sich folgende Finanzierungsstruktur aus Sicht der FördernehmerInnen bzw. der Ausgabenkomponenten:

- Der **Lehrbetrieb erhält die Bruttolehrlingsentschädigung** für jenen Zeitraum ersetzt, in dem der/die Auszubildende einen **Sprachkurs und/oder ein berufsbezogenes Auslandspraktikum** absolviert und daher nicht im Betrieb anwesend ist.
- Die tatsächlichen **Kosten für den Sprachkurs** werden (ungedeckelt) gefördert.

²⁸ In der Realität deckt OLS (die Online-Sprachunterstützung Online Linguistic Support Plattform) fast alle EU-Sprachen ab, weshalb Erasmus+ de facto fast keine grenzüberschreitenden Sprachkurse fördert. Zu LOS siehe: <https://eu.daad.de/infos-fuer-hochschulen/projektdurchfuehrung/mobilitaet-mit-programmlaendern-ka103/ols/de/47501-online-sprachunterstuetzung-online-linguistic-support/>

²⁹ Informationen laut: <https://erasmusplus.at/de/berufsbildung/mobilitaet-akkreditierung/geofoerderte-kosten/>

³⁰ aktuelle Erasmus+ Reisekostenpauschalen:

https://erasmus-plus.at/fileadmin/Dokumente/bildung.erasmusplus.at/Berufsbildung/Mobilitaet/Gefoerderte_Kosten/2021_Reisekostenpauschalen_ank.pdf

³¹ aktuelle Erasmus+ Tagsätze für den Aufenthalt:

https://erasmus-plus.at/fileadmin/Dokumente/bildung.erasmusplus.at/Berufsbildung/Mobilitaet/Gefoerderte_Kosten/2021_Tagessatze_KA121_2021-03-30_ank.pdf

- Für **Aufenthalts- sowie Reisekosten** werden Pauschalen und Tagsätze angewandt.
- Der **Lehrling** erhält eine Prämie in Form des Tagsatzes von 15,- EUR während der Aufenthaltsdauer im Ausland.

Wesentliche, aber nicht alle Ausgaben-/Investitionskomponenten für einen Auslandsaufenthalt sind damit abgedeckt. Aus Perspektive des Lehrbetriebs verbleibt als Investitionskomponente bei einem Auslandspraktikum der Entfall der produktiven Leistung des Lehrlings im Produktionsprozess während seiner Abwesenheit. Aus Sicht des Lehrlings ergibt sich ebenfalls eine Investitionskomponente in Form eines Selbstbehaltes, da meistens die Summe aus Praktikumsprämie und geförderten Aufenthalts- und Reisekosten nicht seine/ihre tatsächlichen Ausgaben für Aufenthalt und Reise deckt.

Insofern sind nicht nur die Erwartungen zum Nutzen des Aufenthalts für beide Seiten entscheidend dafür, ob eine Auslandsmobilität auf Interesse stößt und schlussendlich auch realisiert wird. Auch der Informationsstand über diese Fördermöglichkeiten (sowie die möglichen Unterstützungsleistungen durch die, im Folgekapitel skizzierten, Förderinitiativen) hat großen Einfluss darauf. Vorliegende Studie widmet sich diesen wesentlichen Einflussfaktoren schwerpunktmäßig im Kapitel 5, der empirischen Befragung von AusbilderInnen.

3.1.3 Unterstützende Förderinitiativen

In Österreich gibt es eine Reihe Förderinitiativen mit informierenden, beratenden, unterstützenden und konkret (mit)organisierenden Aufgabenportfolios. Der IFA-Verein (Internationaler Fachkräfteaustausch) ist die einzige grundsätzlich bundesweit agierende Initiative, alle anderen haben einen regionalen Fokus (vgl. Darstellung 3-1: Förderinitiativen auf der nächsten Seite). Dieses Kapitel skizziert die Agenden der jeweiligen Förderinitiativen³².

Internationaler Fachkräfteaustausch - IFA

Die wohl wichtigste Institution in Bezug auf die Auslandsmobilität von Lehrlingen in Österreich ist der Internationale Fachkräfteaustausch (IFA).³³ Bereits seit 25 Jahren organisiert IFA Auslandspraktika für Personen in beruflicher Erstausbildung, junge ArbeitnehmerInnen sowie AusbilderInnen. Die Einrichtung fungiert nach Eigendefinition als „One-Stop-Shop“, der sowohl Einzelpersonen als auch Unternehmen Zugang zu Fördermitteln für transnationale Mobilität ermöglicht; Kernzielgruppen sind Lehrlinge und Unternehmen. IFA ist dabei auf allen organisatorischen Ebenen aktiv: der Verein beantragt die Fördermittel, organisiert Auslandspraktika und kümmert sich um alle Formalitäten bezüglich Abrechnung und Berichterlegung.

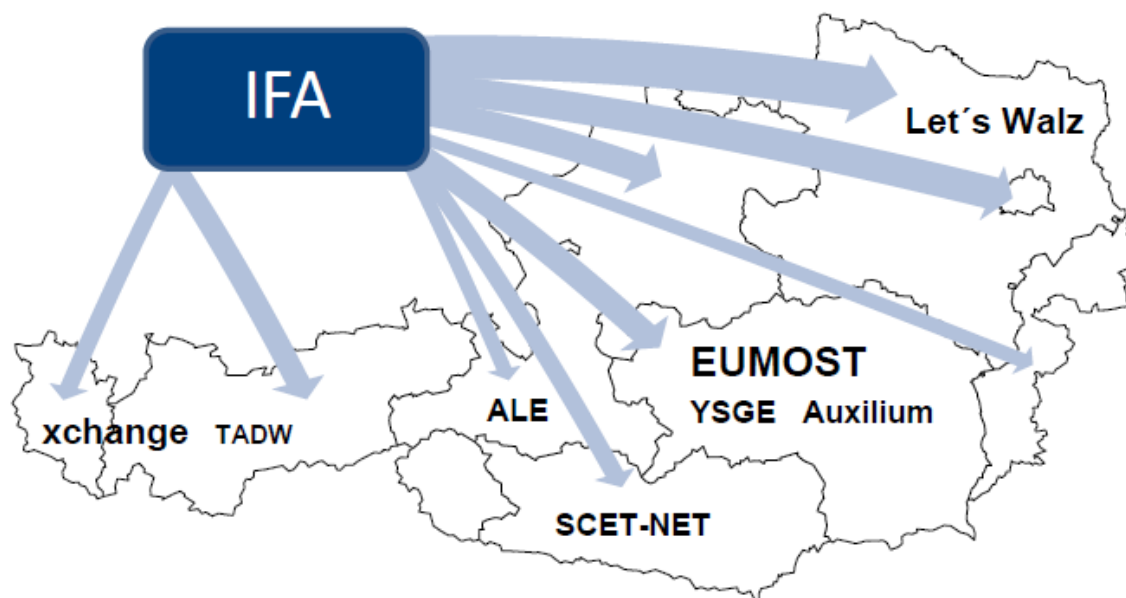
Jedes Jahr nehmen rund 2.000 Jugendliche, 150 Unternehmen, Schulen und weitere Bildungseinrichtungen die Leistungen von IFA in Anspruch. Kernzielgruppe von IFA sind Nicht-AkademikerInnen, wobei („vor Covid“) jährlich rund 800 Lehrlingen, SchülerInnen aus berufsbildenden Schulen, ArbeitnehmerInnen und AusbilderInnen aus ganz Österreich ein Auslandspraktikum ermöglicht wird; die Einrichtung ist somit der größte Anbieter von Auslandspraktika für heimische Lehrlinge. Umgekehrt werden auch Jugendliche und Erwachsene aus anderen EU-Ländern betreut, die ein Praktikum in Österreich absol-

³² Anmerkung: SCET-NET (Senza Confini Education and Training Network) bietet Kärntner Lehrlingen die Möglichkeit, bis zu vier Wochen den Arbeitsalltag eines italienischen Betriebes in den Regionen Friaul-Julisch-Venetien oder Venetien kennenzulernen. TeilnehmerInnen erhalten einen Reise- und Aufenthaltskostenzuschuss. Da das Projekt zeitlich bis September 2020 befristet war, wird es in nachfolgender Kurzbeschreibung nicht näher dargestellt.

³³ <https://ifa.or.at/>

vieren. Zu den Mitgliedern von IFA gehören alle Wirtschaftskammern in Österreich, die Industriellenvereinigung und die Junge Wirtschaft.

Darstellung 3-1: Förderinitiativen



Quelle: **ibw-Recherche (siehe Initiativenprofile, Seite 6-19)**

Erläuterung: Die Schriftgröße der regionalen Initiativen orientiert sich an der Schätzung des Umfangs der jährlich durchgeführten bzw. geplanten Lehrlingsmobilitäten im Zeitraum 2018-2020 (Tabelle 1). Die Breite der Pfeile des IFA-Vereins orientiert sich am Umfang der durchgeführten Lehrlingsmobilitäten aus dem Jahr 2019 (Tabelle 2).

Quelle: entnommen aus Petanovitsch und Fibi (2021)

xchange

Die Initiative xchange wurde im Jahr 2001 initiiert und wird getragen von der Internationalen Bodenseekonferenz (IBK), der Arbeitsgemeinschaft Alpenländer (Arge Alp) sowie die Europäische Union über das Programm Interreg IV.³⁴ Tätig ist die Initiative in den westlichen Bundesländern Oberösterreich, Salzburg, Tirol und Vorarlberg. Der Lehrlingsaustausch wird dabei von mehr als 30 Partnerorganisationen, Wirtschaftskammern, Berufsbildungsämter sowie Jugendinformations- und Fördereinrichtungen der Länder betreut. Als Zieldestinationen für den Auslandsaufenthalt stehen Deutschland (Bayern, Baden-Württemberg), die Schweiz (Aargau, Appenzell, Graubünden, Schaffhausen, St. Gallen, Tessin, Thurgau, Zürich), Italien (Bozen-Südtirol, Trient, Lombardei), das Fürstentum Liechtenstein sowie die Region am Oberrhein (Elsass, Region Basel) zur Verfügung.

Ziel der Initiative bzw. der Trägerorganisationen IBK und Arge Alp war die Etablierung eines speziell auf die Region zugeschnittenen Angebots für Lehrlinge, die einen Auslandsaufenthalt in Nachbarländern der Region absolvieren möchten.

Der regionale Aspekt ist auch deshalb von Bedeutung, da in diesen Nachbar- und Partnerländern die duale Ausbildung ebenfalls eine wichtige Rolle spielt und deshalb entsprechende Angebote und Möglichkeiten für Auslandsaufenthalte gegeben sind. Letztlich soll durch die Initiative auch generell eine stärkere Vernetzung bzw. ein stärkerer Austausch innerhalb des Bodenseeraums gefördert werden.

³⁴ https://www.standort-tirol.at/data.cfm?vpath=ma-old_import/downloads/flyer_xchange_2011

Zielgruppen sind Lehrlinge ab dem zweiten Lehrjahr; es können jedoch auch LehrabsolventInnen bis zu 12 Monaten nach Ablegen der Lehrabschlussprüfung an dem Austauschprogramm teilnehmen. Die Teilnahme steht allen Lehrlingen sämtlicher Branchen in der Region offen. Seit Implementierung der Initiative vor rund 20 Jahren haben in etwa 2.300 Jugendliche Austauschaufenthalte im Rahmen von „xchange“ genutzt. Pro Jahr nehmen zwischen 140 und 170 TeilnehmerInnen die Möglichkeit eines geförderten Auslandsaufenthalts wahr.

Der Lehrlingsaustausch wird von mehr als 30 Partnerorganisationen, Wirtschaftskammern, Berufsbildungsämtern sowie Jugendinformations- und Fördereinrichtungen der Länder betreut. In jedem Bundesland bzw. Zielland ist ein/e KoordinatorIn tätig, der/die zumeist auch selbst beruflich mit Lehrlingen arbeiten. Die Projektleitung von „xchange“ fungiert dabei als Bindeglied zwischen den Trägern und den KoordinatorInnen in den verschiedenen Bundesländern und Regionen. Sie ist zudem auch für die finanziellen Aspekte und Auszahlungen sowie die bürokratisch-administrativen Teile des Austauschprogramms (bspw. Formularwesen) zuständig.

Die finanziellen Mittel stammen zum größten Teil aus dem Erasmus+-Programm. Auslandsaufenthalte in der Schweiz werden über die Agentur Movieta, die nationale Agentur zur Förderung von Austausch und Mobilität im eidgenössischen Bildungssystem, finanziert. Werden die Förderkriterien von Erasmus+ (Mindestaufenthaltszeit von 13 Nächten) nicht erfüllt, so können finanzielle Mittel aus dem Fördertopf der Arge Alp und der IBK für das Austauschprogramm genutzt werden.

Während des Aufenthalts erhält der Lehrling neben seiner Ausbildungsvergütung ein Tagegeld von rund 35 Euro pro Austauschtag. Übernachtungskosten werden bis zu einem Höchstbetrag von 25 Euro pro Nächtigung vergütet, allfällige Reisekosten werden gegen Vorlage von Belegen ersetzt. Erfolgt die Anreise mit dem Auto, so erhalten die TeilnehmerInnen das entsprechende amtliche Kilometergeld. Die Auslandspraktika im Rahmen von xchange erfolgen während der Lehrzeit und dauern üblicherweise vier Wochen, können aber auch bis zu maximal sechs Monaten umfassen.

Auszubildende können sich bei einer der „xchange“-Einrichtungen anmelden; von „xchange“ wird daraufhin ein Partnerbetrieb im Ausland gesucht und Ausbildungsziele, Inhalte und Termine abgestimmt. Die TeilnehmerInnen können bei der Anmeldung (bspw. für einen Aufenthalt in der Schweiz) drei Wunschdestinationen nennen; der Antrag wird dann an die jeweils zuständigen KoordinatorInnen vor Ort verschickt; je nachdem welche Region am ehesten einen entsprechenden Ausbildungsplatz verfügbar hat, wird als Zieldestination gewählt.

Anlässlich des 20-jährigen Jubiläums der Initiative war 2020 geplant, diese neu und „jugendlicher“ aufzustellen (etwa in Form einer neuen Homepage, Instagram- und Facebook-Aktivitäten etc.), um die Jugendlichen noch besser erreichen zu können. Pandemiebedingt war dieses Vorhaben jedoch nur eingeschränkt umsetzbar.

Let´s Walz

Hierbei handelt es sich um eine regionale Initiative in Niederösterreich, die von der Wirtschaftskammer Niederösterreich im Jahr 2017 implementiert wurde und aktuell von der WKNÖ sowie der Arbeiterkammer Niederösterreich getragen wird.³⁵ Auszubildende ab dem zweiten Lehrjahr können ein Praktikum bei einem ausgewählten Partnerbetrieb absolvieren und einen Sprachkurs besuchen. Die Praktika dauern vier Wochen, in der ersten Woche wird zur Unterstützung eine Begleitperson durch IFA bereitgestellt. Die Organisation erfolgt über IFA, den Verein für Internationalen Fachkräfteaustausch. Teil-

³⁵ <https://www.wko.at/service/noe/bildung-lehre/folder-lets-walz.pdf>

nehmen können alle Lehrlinge der regionalen Wirtschaft ab dem 2. Lehrjahr (Mindestalter 16 Jahre), eine Bewerbung ist nur einmalig möglich.

Die Kosten werden von der WKNÖ und AK Niederösterreich mit Unterstützung von Sponsoren und Mitteln aus dem Programm Erasmus+ getragen, für die Lehrlinge ist die Teilnahme kostenlos. Die WKNÖ und die AKNÖ übernehmen dabei jene Kosten des Auslandspraktikums, die nicht durch Fördermittel aus Erasmus+ gedeckt sind. Inkludiert sind auch die Kosten für Flug und Unterbringung. Für Lehrlinge, die eine Lehre mit Matura absolvieren möchten, stehen zusätzliche Praktikumsplätze zur Verfügung. Zu den Zielländern gehören bspw. Großbritannien, Italien, Tschechien, Spanien, Irland, Deutschland oder Dänemark. Im Jahr 2019 sind insgesamt 102 Auslandsstipendien an niederösterreichische Lehrlinge vergeben worden.³⁶ Seit Programmbeginn haben rund 330 Lehrlinge ein Auslandspraktikum über Let's Waltz absolviert.

Die Bewerbung erfolgt gemeinsam durch den Lehrling und die AusbilderInnen bzw. BetriebsleiterInnen; es sind maximal zwei TeilnehmerInnen pro Lehrbetrieb möglich. In Kooperation mit IFA wird für alle Berufe ein passendes Unternehmen in einem der Gastländer gesucht und das Auslandspraktikum organisiert. Folgende Leistungen sind bei allen Praktika inklusive: Vierwöchiges Praktikum für Lehrlinge aus allen Berufssparten, IFA-Begleitperson in der ersten Woche, Lokaltransport & Ausflug. Häufige Zieldestinationen für den Auslandsaufenthalt sind Italien, Großbritannien, Deutschland und Irland. Die Vollfinanzierung sowie Niederschwelligkeit des Angebots sind zentrale Erfolgsfaktoren dieser Initiative.

TirolerInnen auf der Walz (TADW)

Das EU-Projekt „TirolerInnen auf der Walz“ vergibt Stipendien für Auslandspraktika innerhalb der EU und richtet sich an Lehrlinge, junge ArbeitnehmerInnen (innerhalb eines Jahres nach Schulabschluss) sowie SchülerInnen von berufsbildenden mittleren oder höheren Schulen in Tirol.³⁷ Bei der Organisation der Auslandsaufenthalte (Praktikumsplätze, Unterkunft, Versicherungsfragen etc.) helfen die Standortagentur Tirol und die AK Tirol. Finanziell unterstützt wird das Programm vom Land Tirol. Zu den aufnehmenden Einrichtungen gehören Unternehmen und Einrichtungen im öffentlichen oder privaten Sektor. Mögliche Zielländer sind sämtliche EU-Mitgliedstaaten, die EWR-Länder Liechtenstein, Norwegen und Island sowie die Türkei und Kroatien; die Dauer des Auslandsaufenthalts liegt zwischen zwei Wochen und zwölf Monaten.

Ziel der Initiative ist es, den TeilnehmerInnen zu ermöglichen, internationale Berufserfahrung und Zusatzqualifikationen im erlernten Beruf sowie Fremdsprachenkenntnisse zu erwerben und die Kommunikationsfähigkeit zu verbessern. Die Jugendlichen lernen neue Länder, Kulturen und Mentalitäten kennen und können neue Kontakte und Netzwerke aufbauen sowie die eigene Persönlichkeit und soziale Kompetenzen entwickeln. Alles in allem sollen für die TeilnehmerInnen dadurch deutlich bessere Chancen sowohl am österreichischen als auch auf dem europäischen Arbeitsmarkt entstehen.

Im Rahmen des Programms sind zwei finanzielle Unterstützungsschienen vorgesehen: einerseits ein Mobilitätzuschuss, andererseits ein Stipendium. Das Praktikum wird – zusätzlich zu einem etwaigen Praktikumsentgelt – je nach Zielland und Dauer über ein Stipendium gefördert. Dieses besteht aus einem Aufenthalts- und einem Reisekostenzuschuss. Für eine Praktikumsdauer von vier bis 26 Wochen erhalten die TeilnehmerInnen – abhängig vom Zielland – 520 bis 600 Euro pro Monat, von Erasmus+ einen Reisekostenzuschuss von bis zu 360 Euro. Wird vor oder während des Auslandsaufenthaltes ein Sprachkurs absolviert, erfolgt ein Zuschuss von maximal 200 Euro. TeilnehmerInnen, die in Praktikum in einem englisch-, französisch-, italienisch-, spanisch- oder niederländischsprachigen Land absolvie-

³⁶ <https://www.lehre-respekt.at/artikel/auslandspraktikum>

³⁷ <https://www.standort-tirol.at/page.cfm?vpath=eu-praktika/erasmus/schuelerinnen#praktikumssuche>

ren, können online einen kostenlosen Sprachkurs nutzen, der von Seiten der Europäischen Union angeboten wird.

Europäische Mobilität für steirische Lehrlinge (EUMOST)

Im Rahmen dieses Projekts werden durch VertreterInnen der steirischen Berufsschulen unter Federführung der LBS Eibiswald Auslandspraktika für Lehrlinge organisiert und durch EU-Mittel gefördert. Zielgruppe von EUMOST sind – branchenunabhängig – steirische Lehrlinge, die eine der beteiligten Berufsschulen besuchen. Das Projekt wurde 2010 mit Unterstützung des Landes Steiermark sowie des steirischen Landesschulrats entwickelt und schließlich 2012 mit Beteiligung von insgesamt 16 Berufsschulen gestartet. Aktuell beteiligen sich am EUMOST-Netzwerk jeweils 12 Berufsschulen. Über EUMOST wird jährlich jeweils rund 250 steirischen Lehrlingen ein Auslandspraktikum ermöglicht.

EUMOST versteht sich als Interessengemeinschaft; die beteiligten Berufsschulen sind vernetzt und tauschen sich zwei bis dreimal pro Jahr auf eintägigen Konferenzen über organisatorische, pädagogische oder strukturelle Probleme bzw. Herausforderungen aus. Die strukturelle Aufstellung des Projekts im Land hat auch weitere, bislang „abstinente“ Berufsschulen motiviert, sich über EUMOST an Austauschprogrammen zu beteiligen.

Die Mobilitäten werden von den jeweiligen Berufsschulen organisiert und durchgeführt. An jeder Schule ist hierfür ein/e KoordinatorIn zuständig, der/die dies unbezahlt also „ehrenamtlich“ übernimmt. Organisatorisch herausfordernd ist der Turnus von Berufsschulen, d.h. es treten viermal pro Schuljahr neue SchülerInnen in den Unterricht ein – im Gegensatz zu BMS oder BHS.

Mittlerweile konnte im Rahmen von EUMOST eine Vollfinanzierung der administrativen Fixkosten (wie etwa Reise, Aufenthalt etc.) für die TeilnehmerInnen erreicht werden. Die Kosten für die teilnehmenden LehrerInnen sind allerdings nicht über Fördermöglichkeiten gedeckt – anders als etwa bei Schullandwochen, wo die Finanzierung gesetzlich eindeutig geregelt ist. Die Finanzierung erfolgt über Erasmus+; seit einigen Jahren leistet die Wirtschaftskammer Steiermark einen kleinen finanziellen Beitrag. Auch die Landesregierung steuert pro Teilnehmer eine Unterstützung von 100 Euro bei.

Die Auslandspraktika werden ausschließlich von und über die Berufsschulen abgewickelt und finden während der Schulzeit statt. Berufsschulen, die bereits über längere Erfahrungen bezüglich der Organisation von Auslandsaufenthalten verfügen, schicken oftmals bis zu 20 SchülerInnen samt dem Lehrpersonal für zwei bis drei Wochen ins Ausland; diese Art von Praktika ist direkt in die Organisation des Schuljahres integriert. Die TeilnehmerInnen sollten dabei jedoch nicht alle aus einer Klasse stammen, da sonst für die übrigen Lehrenden an der Berufsschule ein zu großer zeitlicher Ausfall entsteht.

Die Integration des Lehrpersonals in die Auslandsaufenthalte stellt eine Besonderheit von EUMOST-Mobilitäten dar und ist auch aus rechtlicher Sicht gefordert, da die Schule während der Unterrichtszeit (in die auch die Auslandsaufenthalte fallen) die Verantwortung für die SchülerInnen trägt. Die Einbindung der LehrerInnen verursacht jedoch auch höhere Kosten als bei „herkömmlichen“ Auslandspraktika.

Es besteht kein bestimmter Fokus in Bezug auf die Zielländer; die Destinationen hängen in erster Linie von den jeweiligen Berufsschulen und deren Partnerschaften im Ausland ab. Beliebt sind allerdings einerseits südeuropäische Länder wie etwa Italien oder Spanien, aber auch Nordeuropa mit Nationen wie Holland, Dänemark, Norwegen und Finnland.

Im Vorgängerprogramm Leonardo war den Auslandsaufenthalten eine einfache, grundlegende sprachliche und kulturelle Vorbereitung von vier bis acht Stunden vorgelagert. Im neuen Förderprogramm ist dies allerdings für den berufsbildenden Bereich nicht mehr enthalten; die sprachliche Vorbereitung wird daher aktuell von den Berufsschulen selbst organisiert.

Als grundsätzlich erwünschtes Teilnahme-kriterium wird die Volljährigkeit bzw. die „notwendige „geistige Reife“ gesehen. Erfüllt ein Lehrling letztgenanntes Kriterium, stellt ein geringeres Alter kein Teilnahmehindernis dar. Letztlich stellen sich die LehrerInnen selber das aus ihrer Sicht günstigste Team für das Auslandspraktikum zusammen. Naturgemäß ist auch der Besuch einer der in EUMOST beteiligten Berufsschulen Zugangsvoraussetzung.

Verein Auxilium

Auxilium ist ein gemeinnütziger Verein, der seit 2004 auf EU-Projektmanagement spezialisiert ist und seit 2014 im Rahmen von Erasmus+ Mobilitätsangebote für Lehrlinge anbietet.³⁸ Auxilium erhält dabei im Zuge einer Bewerbung für ein Mobilitätsprojekt eine Fördersumme für ein festgelegtes Kontingent an TeilnehmerInnen, das rund 75 % der Gesamtkosten des Praktikums abdeckt; die TeilnehmerInnen müssen lediglich den geringen Selbstbehalt von durchschnittlich 150 bis 250 EURO übernehmen. Die Arbeiterkammer Steiermark unterstützt jede/n TeilnehmerIn zusätzlich mit jeweils 300 EURO. Die von Auxilium unterstützten Auslandsaufenthalte dauern zwischen drei und vier Wochen, wird österreichweit für die Branchen Fertigungstechnologie, Handel, öffentliche Verwaltung und Tourismus angeboten und finden während der Arbeitszeit statt. Sprachkurse sind zurzeit nicht im Angebot.

Zielgruppe sind steirische Lehrlinge ab dem zweiten Lehrjahr (Mindestalter 16 Jahre), bevorzugt aus den Sektoren Fertigungstechnologie, Handel, öffentliche Verwaltung und Tourismus. In seltenen Fällen nehmen auch SchülerInnen das Angebot wahr. Bei den Zieldestinationen liegt der Fokus auf dem angelsächsischen Raum (Vereinigtes Königreich, Irland, Malta). TeilnehmerInnen, die sich in der englischen Sprache nicht ausreichend sicher fühlen (bspw. Jugendliche aus „Jugend am Werk“), steht Deutschland als Zielland zur Verfügung.

Der Verein bietet im Vorfeld auch Informationen etwa in Form von Informationsveranstaltungen in Lehrbetrieben oder individueller Beratung an. Eine Kooperation besteht auch mit der Überbetrieblichen Lehrlingsausbildung „Jugend am Werk“. Darüber hinaus übernimmt Auxilium auch – in Kooperation mit den Partnerinstitutionen im Ausland – die Organisation der Praktika sowie der notwendigen Rahmenbedingungen wie etwa Unterkünfte, Flüge und den Transport vor Ort. Auch werden vorweg Aufgaben und Tätigkeiten der TeilnehmerInnen in einer Lernvereinbarung festgehalten. Für die Zeit des Praktikums wird den Lehrlingen eine Kontaktperson in Österreich sowie eine (englischsprachige) Ansprechperson im Praktikumsland zur Verfügung gestellt. Falls entsprechender Bedarf gegeben ist, gibt es auch die Option, Unterstützung von einer Begleitperson zu erhalten, die bei der Anreise und – in den ersten Tagen – vor Ort Hilfestellung leistet. Nach Abschluss des Praktikums werden die TeilnehmerInnen um einen Abschlussbericht gebeten. Die Beantwortung dieser Fragen erfolgt online und ist Voraussetzung für den Erhalt des Mobilitätzertifikates.

Young Styrians GO Europe! (YSGE)

Dieses Projekt bietet seit dem Jahr 2016 steirischen Lehrlingen aller Berufsbereiche die Möglichkeit eines Auslandspraktikums.³⁹ Es handelt sich dabei um ein Erasmus+-Programm, das von der Steirischen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft (STVG) – einem gemeinnützigen Non-Profit-Verein – koordiniert wird. Zu den weiteren Projektpartnern zählen darüber hinaus auch die Bildungsdirektion Steiermark, die Steiermärkische Landesregierung, zahlreiche steirische Unternehmen sowie der Verein LOGO Jugendmanagement, der Dienstleistungen für Jugendliche anbietet.

³⁸ http://www.auxilium.co.at/fileadmin/user_upload/INFOBLATT_Auslandspraktikum_fuer_Lehrlinge_mit_Verein_Auxilium.pdf

³⁹ <https://www.youngstyrians.com/>

Gefördert werden SchülerInnen und LehrerInnen von steirischen Berufsbildenden Höheren Schulen sowie Lehrlinge (frühestens ab dem zweiten Lehrjahr) und AusbilderInnen von Unternehmen, die in der Steiermark angesiedelt sind. Die STVG hilft dabei, das Praktikum vorzubereiten, durchzuführen und nachzubereiten.

Die größte Nachfrage kommt derzeit von Lehrlingen aus den technischen Berufsgruppen. Allerdings bietet YSGE mit seinen Partnern im Ausland Möglichkeiten für alle Berufsgruppen an. So sind die Partner in den skandinavischen Ländern bspw. auf technische Berufsgruppen spezialisiert. Durch das vielfältige Angebot der Partner in den übrigen Praktikumländern können jedoch fast alle Berufe abgedeckt werden. Üblich sind Gruppenpraktika von mehreren Lehrlingen, die aber nicht unbedingt aus einem Betrieb kommen müssen; auch Gruppen von TeilnehmerInnen aus verschiedenen Unternehmen unterschiedlicher Branchen sind möglich. Falls ein Jugendlicher ein Auslandspraktikum allein absolvieren will, so kann dies ebenfalls organisiert werden. Aktuell stehen folgende Zieldestinationen zur Auswahl: Italien, Frankreich, Irland, Spanien, Norwegen, Schweden und Malta.

Das Projekt wird zurzeit rein aus EU-Mitteln finanziert. Die Selbstbehalte für die TeilnehmerInnen fallen je nach Zielland unterschiedlich hoch aus und können stark variieren: So beläuft sich der Kostenbeitrag für ein vierwöchiges Praktikum etwa in Schweden auf rund 350 Euro, in Irland hingegen auf 800 bis 900 Euro. Wird eine neue Partnerinstitution im Ausland gesucht, so verschaffen sich die Projektverantwortlichen zunächst vor Ort einen Eindruck von den Gegebenheiten und entscheiden danach darüber, ob eine Kooperation sinnvoll erscheinen kann. Dies wird als ein für die Qualität der Auslandsaufenthalte überaus wichtiger Schritt bewertet.

Die Initiative hat sich zurzeit auf Mobilitäten während der Arbeitszeit spezialisiert. Die Dauer der Auslandspraktika beträgt zwischen zwei und fünf Wochen, wobei sich vierwöchige Praktika als für das Lernziel am besten herausgestellt haben. Eine Absolvierung von zweiwöchigen Praktika ist nur durch vorgeschaltete Seminare (Onlinesprachkurse, etc.) durch die Partnerorganisationen möglich. Praktika während der Berufsschulzeit werden nicht durchgeführt, da sie als nicht zielführend bewertet werden. Die für 2020 erstmalig geplante Umsetzung von sechswöchigen Sommerpraktika konnte pandemiebedingt nicht stattfinden.

ALE - Arbeiten und Lernen in Europa

Der 2019 gegründete gemeinnützige Verein ALE⁴⁰ bietet Hilfe und Unterstützung bei der Planung von Auslandspraktika, damit Lehrlinge, Berufsschulen und Betriebe leichter zu Erasmus+ Fördermitteln kommen. Grund hierfür ist, dass aktuell über 90 % der Erasmus+-Fördermittel für Praktika an SchülerInnen in Vollzeitausbildungen gehen, und lediglich fünf Prozent der Mittel direkt in der dualen Ausbildung verbraucht werden. Um diesen Anteil zu erhöhen, will ALE hier Brücken bilden und Unterstützung leisten.

Darüber hinaus hilft ALE laut der Selbstauskunft auf ihrer Website auch bei der Organisation des Auslandsaufenthalts, bei der Beschaffung der notwendigen Informationen und der Aufbereitung der erforderlichen Formulare. Um den administrativen Aufwand möglichst gering zu halten, ist das Ziel der Initiative, möglichst stabile und längerfristige Partnerschaften im Ausland zu etablieren. Der Verein wird durch das Land Salzburg unterstützt und organisiert auch Lehrlingspraktika für die Arbeitsgemeinschaft Alpenländer die die Bundesländer Salzburg, Tirol, Vorarlberg sowie außerhalb Österreichs Bayern, die Schweiz, Lichtenstein und Südtirol umfasst.

Die Praktika über ALE können während der Schulzeit, aber auch während der Ferien bzw. in der Freizeit stattfinden. Die Bewerbungen erfolgen meist durch die Lehrlinge selbst oder aber über die Berufs-

⁴⁰ <https://www.ale.or.at/>

schulen. Üblicherweise befinden sich die partizipierenden Jugendlichen im zweiten Lehrjahr. Die Lehrlinge müssen ein Bewerbungsschreiben verfassen und einreichen, in dem sie darlegen, weshalb sie diese Mobilität bzw. Förderung in Anspruch nehmen möchten.

Die Kontakte zu den Berufsschulen werden über die QualitätsmanagerInnen (vormals SchulinspektorInnen) der Bildungsdirektion hergestellt. Die optionalen Sprach-/Vorbereitungskurse finden nicht mehr als Präsenzunterricht statt, sondern werden von Seiten der Europäischen Union online angeboten. In Bezug auf die Zieldestinationen liegt ein Schwerpunkt in der Region Norddeutschland; einerseits aufgrund der Sprache, andererseits wegen der betrieblichen Partnerschaften in der Region. Weitere beliebte Zielregionen sind skandinavische Länder, der angelsächsische Raum sowie Südtirol.

EURODESK

EURODESK ist ein europäisches Netzwerk, das über nationale Koordinierungsstellen Informationen für Jugendliche in insgesamt 36 Ländern und über 1.000 regionale Servicestellen in ganz Europa zur Verfügung stellt.⁴¹ Hierzu zählen auch Informationen über Mobilität und entsprechende Förderungen.

3.1.4 Petanovitsch Alexander; Fibi Benjamin (2021): Initiativen von Betrieben und Berufsschulen

In etlichen Unternehmen (bspw. RailCargo) sind es die Firmen selbst, die ihre Auslandsmobilitäten organisieren und durchführen (Fördermittel werden oftmals über IFA administriert). Es gibt leider keinen Überblick zu den von Lehrbetrieben selbst bzw. federführend organisierten Aufenthalten. In Fibi und Petanovitsch (2021) sind etliche Lehrbetriebe angeführt, die (überwiegend) selbstorganisierte Lehrlingsmobilitäten durchführen.

In einigen Unternehmen wie etwa Spar, kika, Leiner, Rewe werden Auslandspraktika für besonders engagierte und erfolgreiche Lehrlinge als Anreiz eingesetzt. Organisiert und umgesetzt werden diese Praktika zumeist durch IFA.

Jedes Jahr werden durch das Wirtschaftsministerium (BMDW) Lehrbetriebe ausgezeichnet, die sich durch besonderes Engagement und eine hohe Qualität in der Lehrlingsmobilität auszeichnen.⁴² Zu den Vergabekriterien des Qualitätslabels, welches im Rahmen des Projekts EQAMOB durch das Netzwerk EuroApprenticeship⁴³ entwickelt wurde, zählen bspw. Aspekte der Organisation und Vorbereitung der Auslandspraktika, der Betreuung während des Aufenthalts sowie der anschließenden Evaluierung und Anerkennung der Praktika als Teil der Lehrlingsausbildung.

Die Landesberufsschule in Arnfels in der Steiermark bietet für ihre SchülerInnen der KFZ-Technik seit einigen Jahren das Projekt „Irish Adventure“ an, bei dem ein Auslandspraktikum in Irland absolviert werden kann.⁴⁴ Auch für die Berufsschulen gibt es keinen Überblick zu Stand und Entwicklung der von ihnen organisierten Auslandsmobilitäten für ihre BerufsschülerInnen. Wiederum in Fibi und Petanovitsch (2021) sind etliche Berufsschulen angeführt, die Lehrlingsmobilitäten durchführen.

⁴¹ <https://www.jugendinfo.at/internationale-projekte/eurodesk/>

⁴² <https://ifa.or.at/eqamob-qualitaetslabel-fuer-lehrlingsmobilitaet-2019/>

⁴³ IFA (als Partner des EuroApprenticeship-Netzwerks) war Initiator und federführend involviert bei der Entwicklung des Labels.

⁴⁴ <https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/beitrag/12033990/74837489/>

3.1.5 Sekundärstatistik der TeilnehmerInnen

In diesem Abschnitt werden sekundärstatistische Daten aufbereitet, die vom Österreichischen Austauschdienst (OeAD) zur Verfügung gestellt werden. Der OeAD ist seit 50 Jahren die zentrale heimische Servicestelle für europäische und internationale Mobilitäts- und Kooperationsprogramme in Bildung, Wissenschaft und Forschung. Zu seinen Kernaufgaben zählt unter anderem die Koordination von Bildungsprogrammen wie bspw. Erasmus+, CEEPUS, Citizen Science und Sparkling Science.

Die nachfolgende [Tabelle 3-2](#) zeigt einen Zeitvergleich der geförderten Mobilitäten im Rahmen von Erasmus+ - „Key Action 1: Mobility of individuals“⁴⁵ und ist dem aktuellen Programmcontrolling des OeAD zum EU-Programm Erasmus+ entnommen. Es ist dabei zu berücksichtigen, dass diese Mobilitätszahlen sowohl Lehrende, Lernende als auch Personal umfasst. Präziser gesagt betreffen diese Zahlen SchülerInnen an BMHS, Lehrlinge, LehrerInnen, PädagogInnen sowie AusbilderInnen.

Tabelle 3-2: Mobilitäten im Bereich Berufsbildung im Rahmen von Erasmus+ - Key Action 1 nach Region im Zeitvergleich, Absolutzahlen

| Bundesland | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Burgenland | 32 | 17 | 28 | 20 | 8 | 129 |
| Kärnten | 516 | 371 | 473 | 515 | 494 | 852 |
| Niederösterreich | 281 | 372 | 386 | 458 | 530 | 580 |
| Oberösterreich | 324 | 264 | 440 | 558 | 472 | 511 |
| Salzburg | 148 | 156 | 184 | 187 | 233 | 339 |
| Steiermark | 225 | 338 | 547 | 374 | 679 | 995 |
| Tirol | 292 | 459 | 320 | 503 | 404 | 468 |
| Vorarlberg | 267 | 334 | 288 | 417 | 317 | 399 |
| Wien | 865 | 894 | 823 | 872 | 808 | 857 |
| Österreich | 2.950 | 3.205 | 3.489 | 3.904 | 3.945 | 5.130 |

Quelle: OeAD April 2020/46

Einen etwas genaueren Blick auf die Lehrlingsmobilitäten erlaubt eine spezielle Auswertung des OeAD. Hier zeigt sich zwar, dass die Anzahl bzw. der Anteil an genehmigten Auslandsmobilitäten im Rahmen der Lehrlingsausbildung in den letzten sechs Jahren eher gering ausfällt (siehe [Tabelle 3-4](#)): Rund 15 % entfallen auf Lehrlinge, der Rest überwiegend auf BMHS-SchülerInnen. Noch deutlicher wird diese ungleiche Situation zwischen dualem und vollzeitschulischem Berufsbildungssegment, wenn man als Bezugsgröße einen Altersjahrgang, nimmt. Da Lehrlinge üblicherweise höchstens einmal im Rahmen ihrer Lehrausbildung ins Ausland fahren, kann man von **3 % der Lehrlinge** ausgehen, **die im Zuge ihrer Ausbildung eine geförderte Auslandsmobilität durchführen**. Der Vergleichswert einer analogen Kohorte an BMHS-SchülerInnen liegt dagegen bei rund 15 %.

Interessanterweise stieg die Absolutzahl der genehmigten Mobilitäten für Lehrlinge im Beobachtungszeitraum um mehr als 70 % von rund 600 auf knapp über 1.000 – dies bei einer gleichzeitig rückläufigen Zahl von Lehrlingen insgesamt. Oftmals dürfte es aber so sein, dass die tatsächlichen Teilnahmen von den genehmigten abweichen, weil etliche Unterstützungseinrichtungen zwar Mittel beantragen, dann

⁴⁵ „This is all about providing opportunities for individuals to improve their skills, enhance their employability and gain cultural awareness. Under Key Action 1 organisations can apply for funding to run mobility projects to offer structured study, work experience, job shadowing, training and teaching opportunities to staff and learners. Key Action 1 covers the five fields of higher education, vocational education and training, schools, adult education and youth.“ (<https://www.erasmusplus.org.uk/what-are-the-key-actions>)

⁴⁶ https://bildung.erasmusplus.at/fileadmin/Dokumente/bildung.erasmusplus.at/Publikationen/Programmcontrolling_Erasmus_042020_finale_Version.pdf

aber weniger Lehrlingsmobilitäten als geplant durchführen und mit den gewährten Mitteln Mobilitäten von BMHS-SchülerInnen fördern.

Tabelle 3-3: Häufigste Zielländer im Bereich Berufsbildung im Rahmen von Erasmus+ - Key Action 1 im Zeitvergleich

| Zielland | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 (Rang- reihung) |
|------------------------|------|------|------|------|------|----------------------------|
| Vereinigtes Königreich | 600 | 753 | 851 | 951 | 912 | 1.108 |
| Irland | 309 | 425 | 458 | 684 | 653 | 895 |
| Deutschland | 503 | 459 | 566 | 509 | 581 | 701 |
| Italien | 436 | 422 | 341 | 371 | 327 | 451 |
| Spanien | 194 | 196 | 285 | 359 | 218 | 421 |
| Frankreich | 277 | 263 | 184 | 217 | 217 | 338 |
| Malta | 124 | 135 | 136 | 140 | 177 | 222 |
| Schweden | 87 | 80 | 97 | 96 | 118 | 139 |
| Niederlande | 30 | 46 | 53 | 80 | 83 | 122 |
| Norwegen | 62 | 75 | 56 | 76 | 113 | 120 |
| Finnland | 56 | 86 | 77 | 84 | 101 | 109 |

Quelle: OeAD April 2020

Die beliebtesten Zielländer der Erasmus+-Auslandsmobilitäten sind aktuell das Vereinigte Königreich⁴⁷, Irland sowie Deutschland, die im Jahr 2019 insgesamt nicht ganz 60 % aller Auslandsaufenthalte auf sich vereinen konnten (siehe Tabelle 3-3).

Tabelle 3-4: Genehmigte Auslandspraktika für Lehrlinge und AusbilderInnen im Bereich Berufsbildung im Rahmen von Erasmus+ - Key Action 1 im Zeitvergleich

| Jahr | Lehrlinge | AusbilderInnen/ Fachkräfte | Zusammen | Lehrlinge insgesamt | Anteil der Lehrlings- mobilitäten |
|-----------|-----------|-------------------------------|----------|------------------------|---|
| 2014 | 603 | 144 | 747 | 115.068 | 0,52 |
| 2015 | 702 | 148 | 850 | 109.963 | 0,64 |
| 2016 | 727 | 175 | 902 | 106.950 | 0,68 |
| 2017 | 615 | 183 | 798 | 106.613 | 0,58 |
| 2018 | 881 | 203 | 1.084 | 107.915 | 0,82 |
| 2019 | 770 | 217 | 987 | 109.111 | 0,71 |
| 2020 | 1.038 | 419 | 1.457 | - | - |
| 2014-2020 | 5.336 | 1.489 | 6.825 | - | - |

Quelle: OeAD Juli 2020

⁴⁷ Die Zukunft der Kooperationen zwischen dem Vereinigten Königreich und der Europäischen Union in Hinblick auf Auslandspraktika ist aufgrund der laufenden Brexit-Austrittsverhandlungen ungewiss. Der Abschluss der ersten Phase der Verhandlungen hat als vorläufiges Ergebnis gebracht, dass bis zur Antragsrunde 2020 alle Projekte mit britischer Beteiligung voll finanziert und das Vereinigte Königreich an Erasmus + bis zur Antragsrunde 2020 zur Gänze teilnehmen kann. Dieses Ergebnis muss jedoch erst ratifiziert werden. In Bezug auf das Erasmus + Nachfolgeprogramm (2021-2027) hat die britische Regierung erklärt, dass eine Beteiligung Großbritanniens am EU-Bildungsprogramm auch nach dem Austritt erwünscht ist.

(<https://bildung.erasmusplus.at/de/aktuelles/artikel/2018/06/update-zum-austritt-grossbritanniens-aus-der-eu/>)

3.2 Internationaler Vergleich

Wie steht es um Auslandsmobilitäten in den beiden Ländern, die ähnlich Österreich ebenfalls über eine lange Tradition und ein umfangreiches Segment beruflicher Erstausbildung in Form einer Lehre verfügen? Dieses Kapitel wirft einen vergleichenden Blick nach Deutschland und in die Schweiz. Dargestellt werden die rechtliche Situation, die finanziellen Förderinstrumente sowie (ausgewählte) Unterstützungsinitiativen.

3.2.1 Deutschland

Rechtliche Rahmenbedingungen

Die Möglichkeit, Teile der Lehrausbildung im Ausland zu absolvieren, ist in Deutschland im Berufsbildungsgesetz (BBiG) verankert: Laut §2 Abs. 3 können „Teile der Berufsausbildung ... im Ausland durchgeführt werden, wenn dies dem Ausbildungsziel dient.“ Das zeitliche Ausmaß dieser Auslandsaufenthalte darf dabei nicht mehr als ein Viertel der in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer ausmachen.⁴⁸ Kontrolliert und gefördert werden Auslandsaufenthalte von den jeweils zuständigen Stellen (Kammern).

Der Ausbildungsbetrieb muss laut §36 Abs. 1 Satz3 BBiG das Auslandspraktikum der jeweils zuständigen Kammer anmelden; hierfür wird von den Kammern ein eigenes Formular zur Verfügung gestellt („Zusatzvereinbarung über einen Auslandsaufenthalt während der Ausbildung“). Dauert der Auslandsaufenthalt länger als vier Wochen, ist ein mit der Kammer abgestimmter Plan erforderlich. In diesem Fall kann auch die Erasmus+ Lernvereinbarung eingereicht werden.

In den Ausbildungsvertrag wird aufgrund des Praktikums nicht eingegriffen; empfohlen wird jedoch, einen Vertrag oder eine Erasmus+ Lernvereinbarung zwischen dem heimischen Ausbildungsbetrieb, dem aufnehmenden Betrieb im Ausland und dem Auszubildenden abzuschließen.⁴⁹ Die Pflicht zur Zahlung der Ausbildungsvergütung bleibt während des Auslandsaufenthalts bestehen. Die Reise- und Aufenthaltskosten müssen von den Lehrlingen selbst getragen werden; es besteht jedoch die Möglichkeit, bspw. über Erasmus+ Förderungen bzw. Stipendien zu erhalten. Im Falle von Auslandsaufenthalten innerhalb der Europäischen Union bleibt der Lehrling weiter anhand der deutschen Kranken- und Unfallversicherung weiterversichert. Die Abgaben für Pflege-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung laufen ebenfalls weiter. Außerhalb der EU besteht der Versicherungsschutz nur dann weiter, falls ein entsprechendes Abkommen mit Deutschland besteht.

Findet das Praktikum nicht ausschließlich während der Schulferien statt, so ist der Lehrling zum einen zur Beantragung einer Freistellung von der Berufsschule und zum anderen zum selbstständigen Nachholen des versäumten Unterrichtsstoffs verpflichtet. Während des Auslandsaufenthalts muss keine vergleichbare Berufsschule besucht werden.

Sekundärstatistik der TeilnehmerInnen

In Deutschland ist die Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) für die Aktionsprogramme und Initiativen der Europäischen Kommission im Bereich der beruflichen Bildung und der Erwachsenenbildung zuständig.⁵⁰ Im Jahr 2019 sind über die NA beim BIBB unter den Auszubildenden 4.000 Stipendien mehr bewilligt worden als noch 2018; dies entspricht einem

⁴⁸ https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Das_neue_Berufsbildungsgesetz_BBIG.pdf

⁴⁹ Berufsbildung ohne Grenzen (2016)

⁵⁰ <https://www.na-bibb.de/>

Anstieg von 18 %.⁵¹ Aufgrund dieser dynamischen Entwicklung geht die Agentur davon aus, dass die Mobilitätsrate der Lehrlinge im Jahr 2019 bei etwa sieben Prozent lag. Diese Zahl ist noch etwas entfernt von dem durch den Bundestag 2013 formulierten Ziel, bis zum Jahr 2020 mindestens zehn Prozent der Lehrlinge während ihrer Ausbildung einen Auslandsaufenthalt zu ermöglichen.⁵² Bricht man die Zahlen jedoch auf die Ebene der Berufsuntergruppen, so zeigt sich, dass in einigen Lehrberufe der Benchmark von zehn Prozent mobiler Auszubildenden bereits erreicht werden konnte: Im Ausbildungsberuf Elektroniker/-in für Gebäude- und Infrastruktursysteme bspw. war jede/r Zweite des AbsolventInnenjahrgangs 2017 international mobil.

Tabelle 3-5: Mobilitätsquote* der Top-20-Lehrlingsausbildungen (nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung), 2017, in %

| Lehrberuf | Mobilitätsquote |
|--|-----------------|
| Industriekaufmann/-frau | 13,9 |
| Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel | 5,3 |
| MechatronikerIn | 5,2 |
| Kaufmann/-frau für Büromanagement | 4,6 |
| FachinformatikerIn | 4,1 |
| Verwaltungsfachangestellte/-r | 3,8 |
| Hotelfachmann/-frau | 3,7 |
| ElektronikerIn für Betriebstechnik | 2,8 |
| TischlerIn | 2,4 |
| Bankkaufmann/-frau | 1,7 |
| IndustriemechanikerIn | 1,5 |
| KFZ-MechatronikerIn | 1,4 |
| Fachkraft für Lagerlogistik | 1,1 |
| Einzelhandelskaufmann/-frau | 0,9 |
| Medizinische/-r Fachangestellte/-r | 0,8 |
| AnlagenmechanikerIn für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik | 0,7 |
| ElektronikerIn | 0,6 |
| Steuerfachangestellte/-r | 0,5 |
| Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r | 0,3 |
| VerkäuferIn | 0,1 |

* Berechnet anhand der AbsolventInnen des Jahres 2017

Quelle: NA beim BIBB (2019)

Der Anteil an Lehrlingen, die während ihrer Lehrzeit einen Auslandsaufenthalt absolvieren, entsprach in der Bundesrepublik vor rund zehn Jahren laut einer Studie aus dem Jahr 2011 in etwa den Werten, die aktuell in Österreich erzielt werden: Im Durchschnitt haben im Zeitraum zwischen 2007 und 2009 rund drei Prozent aller Auszubildenden ein solches Auslandspraktikum absolviert; in Zahlen entspricht dies etwa 16.000 Jugendlichen. Geht man von einer durchschnittlichen Ausbildungsdauer von rund drei Jahren aus, so nimmt pro Jahr rund ein Prozent der Auszubildenden an solchen Maßnahmen teil.⁵³

⁵¹ NA beim BIBB (2020)

⁵² Deutscher Bundestag (2012)

⁵³ Friedrich/Körbel (2011)

Eine neuere Untersuchung hat gezeigt, dass die Mobilitätsraten unter den Lehrlingen deutlich zugelegt haben. Für das Jahr 2017 wurde ein entsprechender Anteil von rund 5,3 % hochgerechnet. Das bedeutet, dass etwas mehr als fünf Prozent der Auszubildenden, die sich im ersten Halbjahr 2017 im letzten Jahr ihrer Ausbildung befanden, im Verlauf ihrer beruflichen Erstausbildung einen oder mehrere Auslandsaufenthalte absolviert haben. Dies entspricht einer Zahl von knapp 31.000 Personen.⁵⁴

Mit einem Anteil von rund 40 % an allen Auslandsmobilitäten ist das Vereinigte Königreich das mit Abstand beliebteste Zielland (vgl. [Tabelle 3-6](#)).

Tabelle 3-6: Beliebteste Zielländer der insgesamt durchgeführten Auslandsaufenthalte von Lernenden im Bereich Berufsbildung im Rahmen von Erasmus+ in Deutschland, 2016, in %

| Zielland | 2016 |
|------------------------|------|
| Vereinigtes Königreich | 40,6 |
| Spanien | 10,7 |
| Irland | 7,1 |
| Österreich | 5,5 |
| Malta | 5,1 |
| Italien | 3,8 |
| Finnland | 3,5 |
| Frankreich | 3,4 |
| Polen | 2,6 |
| Niederlande | 2,6 |
| Schweden | 2,4 |
| Norwegen | 2,0 |

Quelle: NA beim BIBB (2019)

Finanzierung und Organisation

In Bezug auf Erasmus+ sind alle öffentlichen und privaten Einrichtungen antragsberechtigt, die ihren Sitz in Deutschland haben, sowie Organisationen, die eine berufliche Ausbildung nach BBiG und HWO (Lehrlingsausbildung) anbieten. Dies können z.B. Unternehmen, berufsbildende Schulen, Bildungseinrichtungen oder Kammern sein.

Pool-Projekte

Neben der Finanzierung über Erasmus+ steht in Deutschland eine Vielzahl an bundesweiten, aber auch regionalen Fördermöglichkeiten zur Verfügung. Zumeist organisieren Betriebe oder Berufsschulen Auslandspraktika nur für die eigenen Lehrlinge. Es besteht jedoch auch die Möglichkeit für Einzelpersonen, über sogenannte *Pool-Projekte* ein Auslandspraktikum mit Erasmus+ zu absolvieren.⁵⁵ Dieser jeweilige Pool von Stipendien wird über Bildungseinrichtungen organisiert, die Auslandsaufenthalte für einen größeren Kreis von TeilnehmerInnen anbieten. In jedem dieser Projekte wird eigenständig festgelegt, welche Personen als TeilnehmerInnen in Frage kommen und in welchen Ländern ein Praktikum absolviert werden kann. Auslandsaufenthalte können dabei bspw. zu fixen Terminen und mit festen Betrieben im Ausland stattfinden; andere Gestaltungsoptionen sehen zwar finanzielle und

⁵⁴ NA beim BIBB (2018)

⁵⁵ https://www.machmehrausdeinerausbildung.de/dein-weg-ins-ausland/praktikumsplatzsuche/?tx_xmpoolprojektsuche_poolprojektfilter%5Baction%5D=form&tx_xmpoolprojektsuche_poolprojektfilter%5Bcontroller%5D=PoolprojektQuery&cHash=73a27a2e26178d6b7c33ed664656097d

organisatorische Unterstützung vor, überlassen die Wahl eines passenden ausländischen Betriebs jedoch den TeilnehmerInnen.

Pool-Projekte werden sowohl bundesweit als auch in regionaler Form angeboten und haben sich innerhalb der Aktion Erasmus+ Berufsbildung mittlerweile in Deutschland fest etabliert.⁵⁶ Zudem stellt das Bundesministerium für Bildung und Forschung seit dem Jahr 2016 nationale Mittel für den Personalbedarf bei Einrichtungen zur Verfügung, die Lehrlingen Auslandsaufenthalte im Rahmen von bundesweiten Pool-Projekten ermöglichen. Dies kommt vor allem Klein- und Mittelbetrieben zugute und unterstützt deren Bestrebungen, Mobilitätsoptionen für ihre Auszubildenden zur Verfügung zu stellen.⁵⁷ Beispielhaft wird im Folgenden eines dieser landesweit angebotenen Projekte kurz dargestellt.

Der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben, einer vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und dem Deutschen Volkshochschulverband (DVV) getragenen Weiterbildungseinrichtung, werden zwei Varianten der Auslandsmobilität im Rahmen eines Pool-Projektes angeboten⁵⁸: Bei der ersten Option unterstützt der Bundesarbeitskreis die TeilnehmerInnen bei der Suche nach einem Praktikumsplatz im Ausland, der Reiseorganisation sowie der Unterkunft im Zielland. Dies beinhaltet die Organisation von Unterkunft, Praktikum, Sprachkurs (falls gewünscht) sowie ein Ticket für die öffentlichen Verkehrsmittel vor Ort; darüber hinaus wird für persönliche AnsprechpartnerInnen am Zielort Sorge getragen. Die Organisation des Flugs und des Transfers übernehmen die TeilnehmerInnen selbst und erhalten dafür einen pauschalen Zuschuss. Sie müssen zudem einen - von Dauer, Zielort und vereinbarten Leistungen abhängigen – Eigenbeitrag leisten.

Die zweite Variante ist für sogenannte „Free Mover“ gedacht; die TeilnehmerInnen erhalten hierbei das komplette Stipendium ausbezahlt und organisieren sämtliche Aspekte des Auslandsaufenthalts (Praktikum, Reise, Unterkunft und eventuell Sprachkurs) selbständig. An beiden administrativen Varianten können Personen in Ausbildung oder innerhalb des ersten Jahres nach Ausbildungsabschluss partizipieren.

Neben Erasmus+ und den genannten Pool-Projekten steht auch die Finanzierung und Organisation von Auslandsaufenthalten über sogenannte Partnerprogramme (etwa bilaterale Jugendwerke) zur Verfügung. Bei diesen Projekten steht zumeist der interkulturelle Austausch im Vordergrund. Des Weiteren existieren einige Initiativen, über die Aufenthalte in Zielländern außerhalb des Erasmus+ Programmrahmens finanziert werden, so z.B. „AusbildungWeltweit“, ein seit dem Jahr 2017 bestehendes Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Förderung weltweiter Auslandsaufenthalte im Rahmen der Berufsausbildung.⁵⁹ Als Zieldestination fungieren hier jene Länder, die keine Programmländer in Erasmus+ sind, wie bspw. die USA, China, Schweiz, Russland etc. Im Rahmen dieses Programms werden Zuschüsse für Fahrt- und Flugkosten, Aufenthaltskosten, die die Organisation sowie die Vor- und Nachbereitung gewährt. Anträge können von Ausbildungsbetrieben, Kammern, Berufsschulen und anderen Einrichtungen der Berufsbildung gestellt werden.

Mobilitätsberatung

In organisatorischer Hinsicht interessant sind die in Deutschland auf regionaler Ebene existierenden *Mobilitätsberatungsangebote*. Insgesamt 50 BeraterInnen in über 40 Beratungsstellen (die zumeist bei den Industrie- und Handelskammern bzw. den Handwerkskammern angesiedelt sind) unterstützen bei Planung, Vorbereitung und Durchführung von Auslandsaufenthalten. Zu den Leistungen gehören Informationen zu Fördermöglichkeiten und Unterstützung bei der Beantragung dieser Fördermittel,

⁵⁶ Eine Übersicht bietet <https://www.berufsbildung-ohne-grenzen.de/auszubildende/links-material/>.

⁵⁷ <https://www.na-bibb.de/erasmus-berufsbildung/mobilitaet/pool-projekte/nationale-kofinanzierung/>

⁵⁸ <https://www.arbeitundleben.de/internationale-bildung/mobilitaetsprojekte>

⁵⁹ <https://www.ausbildung-weltweit.de/>

Unterstützung bei der Suche von Partnerbetrieben im Ausland, Hilfe bei der Abstimmung zwischen den beteiligten AkteurInnen (Betriebe, Lehrlinge, Berufsschulen) sowie die Vermittlung und/oder Organisation von Vorbereitungsmaßnahmen (bspw. Sprachkurse, interkulturelle Trainings).⁶⁰

Zudem sind die MobilitätsberaterInnen zur Steigerung des Bekanntheitsgrads des Angebots für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständig und verfügen über Kontakte zu Unternehmen, Schulen, Bildungszentren und diversen Partnerorganisationen auf nationaler und internationaler Ebene. Aber auch die Unterstützung beim Aufbau von betrieblichen Bildungsk Kooperationen und -netzwerken zählt zu den Aufgaben des MobilitätsberaterInnennetzwerks. Unterstützung erhält dieses bundesweite Netzwerk durch eine nationale Koordinierungsstelle, die beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag (Berlin) und bei der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (Düsseldorf) angesiedelt ist, und bspw. auch die Weiterbildung der MobilitätsberaterInnen übernimmt.

Die regionalen Mobilitätsberatungen sind außerdem seit 2009 über das Bundesprogramm "Berufsbildung ohne Grenzen" vernetzt.⁶¹ Zu den expliziten Zielen gehört es, eine „Mobilitätskultur in deutschen Unternehmen aufzubauen“. Das Ausmaß der einschlägigen Aktivitäten ist beträchtlich: Seit 2009 hat das Netzwerk über 139.000 Beratungen durchgeführt, fast 10.000 Lehrlinge ins Ausland vermittelt und über 4.000 Betriebe als MultiplikatorInnen gewinnen können. Zwar ist das Vereinigte Königreich als Zielland immer noch überdurchschnittlich beliebt; allerdings finden sich zunehmend auch Zielländer außerhalb Europas auf der Liste der Wunschdestinationen, wie insbesondere die USA, Kanada, China und Südafrika. Zu den erwähnenswerten Produkten des Netzwerks zählt unter anderem auch ein facheinschlägiges Handbuch zum Thema Auslandspraktika.

Weitere Informationsangebote

Als weiterer relevanter Akteur im Bereich der berufsbildungsbezogenen Auslandsmobilität ist die „*Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung*“ (ibs) zu nennen, die seit über 25 Jahren kostenlos und unabhängig über Möglichkeiten informiert, berufliche Erfahrungen im Ausland zu sammeln und die Jugendlichen dabei unterstützt, das für sie richtige Angebot zu finden.⁶² ibs arbeitet als unabhängige Beratungsstelle im Auftrag und mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung; angesiedelt ist die IBS in der NA beim BIBB.

Die Plattform *EURODESK* (siehe entsprechenden Abschnitt im Österreich-Kapitel) bietet auch in Deutschland in rund 50 regionalen Servicestellen seine Dienstleistungen an. Gesammelt werden hier bspw. Informationen rund um das Thema Auslandsaufenthalte und internationale Begegnungen für junge Menschen. Auf der Internetseite finden sich Informationen zu verschiedenen Programmen, zur Finanzierung und Auswahl von Organisationen.⁶³

xchange

xchange bietet Auszubildenden aus Deutschland (Bayern, Baden-Württemberg), Frankreich (Elsass), Italien (Südtirol, Trient, Lombardei), Liechtenstein, Österreich (Vorarlberg, Tirol, Oberösterreich, Salzburg) und der Schweiz (Aargau, Schaffhausen, Zürich, Thurgau, St. Gallen, Appenzell, Graubünden, Tessin) die Möglichkeit, ein Auslandspraktikum in der Alpenregion zu absolvieren. Träger des Programmes sind die Internationale Bodenseekonferenz (IBK) und die Arbeitsgemeinschaft Alpenländer (Arge Alp). Im Rahmen von xchange können Auszubildende vier Wochen ihrer betrieblichen Ausbildung in

⁶⁰ Koordinierungsstelle „Berufsbildung ohne Grenzen“ (2017)

⁶¹ <https://www.berufsbildung-ohne-grenzen.de>

⁶² <https://www.go-ibs.de/ab-ins-ausland/deine-moeglichkeiten/>

⁶³ <https://www.rausvonzuhause.de/wai1/showcontent.asp>

einem Betrieb im Ausland verbringen. Im Gegenzug kommt ein Lehrling der Austauschfirma in das eigene Unternehmen.

FEDA Madrid

Die *FEDA Madrid* ist eine deutsche Auslandsschule, die von der deutschen Kultusministerkonferenz anerkannt ist und nach deutschen Rahmenlehrplänen unterrichtet.⁶⁴ Sie wird von der Zentralstelle für das Auslandsschulwesen im Auftrag des Auswärtigen Amtes und unter Mitwirkung der Länder gefördert. FEDA Madrid vergibt regelmäßig Praktikumsplätze, sowohl Studierende als auch Auszubildende in kaufmännischen Berufen im Rahmen eines Erasmus+ Programms können sich für ein solches Praktikum bewerben. Die Ausbildung von Industriekaufleuten und Kaufleuten für Spedition und Logistikdienstleistung findet bei FEDA fast zu hundert Prozent auf Deutsch statt. Neben der monatlichen Ausbildungsvergütung durch die spanischen Betriebe besteht für BewerberInnen aus Deutschland die Möglichkeit, dass das Kindergeld weitergezahlt wird; im Einzelfall kann Berufsausbildungsbeihilfe in Deutschland beantragt werden.

3.2.2 Schweiz

Rechtliche Rahmenbedingungen

Da bislang eine einheitliche, klar definierte Programmlinie zur Auslandsmobilität fehlte, wurde im Jahr 2017 vom Bund und den Kantonen eine gemeinsame „Schweizerische Strategie Austausch und Mobilität“ verabschiedet.⁶⁵ Die Verantwortung für die Umsetzung auf operativer Ebene liegt weitgehend bei der Nationalagentur Movetia (siehe hierzu Abschnitt „Finanzierung und Organisation“ weiter unten). In der Strategie verpflichten sich die AkteurInnen unter anderem dazu, die rechtlichen Grundlagen zur erfolgreichen Förderung von Austausch und Mobilitäten anzupassen und/oder diese wo nötig weiterzuentwickeln. Dies betrifft Bundesgesetze, kantonale Gesetze sowie interkantonale Vereinbarung.

Als rechtliche Grundlagen des Bundes für Austausch- und Mobilitätsprogramme werden in der Strategie folgende Gesetze genannt:

- Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG; SR 412.10) vom 13. Dezember 2002
- Bundesgesetz über die internationale Zusammenarbeit im Bereich der Bildung, der Berufsbildung, der Jugend und der Mobilitätsförderung (SR. 414.51)
- Verordnung über die internationale Zusammenarbeit im Bereich der Bildung, der Berufsbildung, der Jugend und der Mobilitätsförderung (VIZBM; SR 414.513)
- Bundesgesetz über die Landessprachen und die Verständigung zwischen den Sprachgemeinschaften (SpG; SR 441.1) vom 5. Oktober 2007
- Verordnung über die Landessprachen und die Verständigung zwischen den Sprachgemeinschaften (SpV; SR 441.11) vom 4. Juni 2010
- Bundesgesetz über die Förderung der ausserschulischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (KJFG) vom 30. September 2011

Sekundärstatistik der TeilnehmerInnen

Die Datenlage zum Ausmaß der Auslandsmobilität von Lehrlingen in der Schweiz ist sehr beschränkt. Basierend auf einer Erhebung, an der 148 Berufsfachschulen teilgenommen haben, haben zwischen 2014 und Mitte 2016 insgesamt rund 3.000 Lernende an einem Auslandsaustausch partizipiert.⁶⁶ Die

⁶⁴ <https://www.feda-madrid.de/>

⁶⁵ https://www.regionalkonferenzen.ch/sites/default/files/2019-02/AM_Strategie_20171102_d.pdf

⁶⁶ Helfenstein (2016)

Studienautorin geht davon aus, dass der Anteil von Lernenden, die im Laufe ihrer beruflichen Grundbildung einen Auslandsaufenthalt absolvieren, bislang deutlich unter der Fünfprozentmarke liegt. Der statistische Bericht der Nationalagentur Movetia weist für 2019 insgesamt nicht ganz 1.000 Lehrlinge aus, die an Mobilitätsprojekten teilgenommen haben.⁶⁷

Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang jedoch auch die Tatsache, dass die Schweiz erst seit dem Jahr 2011 Vollmitglied im EU-Programm „Lebenslanges Lernen – LLP“ war und bislang keine Mobilitätskultur in der Berufsbildung entwickelt wurde.⁶⁸ Seit 2014 hat die Schweiz den Status eines Drittlandes; die Angebote des Programms Erasmus+ stehen Schulen und weiteren Institutionen der Bildung und der Berufsbildung der Schweiz offen.⁶⁹ Eine mögliche Beteiligung am Nachfolgeprogramm von Erasmus+ ab 2021 wird im Bundesrat nach Bekanntgabe der Programm-Eckdaten geprüft.⁷⁰ Die mangelnde Mobilitätskultur im Land wird auch in anderen facheinschlägigen Publikationen thematisiert:

„Sowohl im Bereich Mobilitätsaktivitäten wie im schulischen Fremdspracherwerb hat sich bisher in der Berufsbildung Schweiz noch keine ausgeprägte Kultur entwickelt. Die Durchführung von Mobilitätsaktivitäten bzw. die Teilnahme an Mobilitätsprogrammen, aber auch der Unterricht einer Fremdsprache finden nur punktuell statt ... Diese Tatsache ist gemeint, wenn im Folgenden allgemein von einer fehlenden bzw. zu etablierenden Mobilitätskultur die Rede ist.“ (Bichsel et. al. 2012, S. 3)

Auch in der erwähnten „Schweizerische Strategie Austausch und Mobilität“ wird erwähnt, dass die Zahl der Auslandsmobilitäten innerhalb des berufsbildenden Sektors überaus niedrig sind:

„Auch bei Lehrpersonen und in der Berufsbildung sind die Zahlen tief. Dies lässt darauf schließen, dass entsprechende Angebote fehlen, ungeeignet ausgestaltet oder nicht genügend bekannt sind.“ (Schweizerische Eidgenossenschaft 2017, S. 2)

Finanzierung und Organisation

In Bezug auf Auslandsmobilitäten sind auf Ebene des Bundes das Bundesamt für Kultur BAK (schulischer Binnenaustausch, Kultur und Freizeit), das Bundesamt für Sozialversicherungen BSV (auerschulischer Bereich) sowie das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI (Bildung allgemein, Berufsbildung, Weiterbildung, internationale Bildungszusammenarbeit) für das Schaffen geeigneter Grundlagen, Rahmenbedingungen und Angebote zuständig. Die Kantone fördern Austausch und Mobilitäten in ihren Regelstrukturen und mit eigenen Angeboten. Die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) und ihre Fachorgane spielen dabei als Mittler eine wichtige Rolle.

Die „Schweizerische Stiftung für die Förderung von Austausch und Mobilität“ (SFAM) wurde Anfang 2016 vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), dem Bundesamt für Kultur (BAK), dem Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) und der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) ins Leben gerufen. Sie arbeitet im Bereich der Vermittlung von Kontakten und Informationen rund um Austausch und Mobilität und ist für die Abwicklung von Austausch- und Mobilitätsprogrammen im In- und mit dem Ausland zuständig.

Der operative Betrieb der Stiftung wird unter dem Namen Movetia durchgeführt. Movetia ist die Nationale Agentur für Austausch und Mobilität; sie fördert und unterstützt auf nationaler und internationaler Ebene Projekte und Aktivitäten im Bereich von Austausch und Mobilität in der Aus- und Weiterbildung sowohl im schulischen als auch im außerschulischen Bereich.⁷¹ Außerdem arbeitet die Agentur an der

⁶⁷ Movetia (2020)

⁶⁸ Faedi (2014)

⁶⁹ https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/mobility-and-internationalisation-91_de

⁷⁰ <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/mobilitaet/erasmus.html#-681501592>

⁷¹ <https://www.movetia.ch/>

Vernetzung von Organisationen und Institutionen im Bereich Austausch und Mobilität und bringt AnbieterInnen sowie interessierte NutzerInnen von Projekten und Aktivitäten zusammen.

Da die Schweiz seit dem Jahr 2014 nicht mehr Programmland von Erasmus Plus, sondern Partnerland ist, hat der Bundesrat eine eidgenössisch finanzierte Lösung initiiert, damit die heimischen Institutionen auch in Zukunft mit den Programmländern von Erasmus kooperieren können. Über dieses Programm wird sowohl die Teilnahme von Personen und Institutionen aus der Schweiz, aber auch die Incoming-Mobilität von Personen aus Erasmus Plus-Ländern in der Schweiz finanziell gefördert. Mobilitätsprojekte im Rahmen von Movetia können beantragt werden von Berufsschulen, Berufsverbänden, Berufsbildungsämtern, Ausbildungsbetrieben sowie anderen berufsbildungsnahe öffentlichen oder privaten Institutionen; Einzelpersonen sind nicht antragsberechtigt.

Zu den Mobilitätsprojekten, die unterstützt werden, zählen einerseits Berufspraktika für Lernende und LehrabsolventInnen; diese Praktika können einen vorbereitenden Sprachkurs beinhalten. Möglich sind Einzel- oder Gruppenmobilitäten. Die Aufenthaltsdauer beträgt zwölf Tage bis zu einem Jahr. LehrabsolventInnen müssen ein solches Praktikum innerhalb von zwölf Monaten nach Lehrabschluss beginnen. Andererseits werden für Personal der Berufsbildung Jobshadowing, Netzwerkarbeit, Gastreferate sowie der Austausch über Aus- und Weiterbildungsfragen gefördert. Auch länderübergreifende Kooperationspartnerschaften von Institutionen aus dem Berufsbildungsbereich zählen zu den Projekten auf der Agenda. Seit 2021 ist es möglich, für die Internationalisierung ExpertInnen aus dem europäischen Ausland in die Schweiz einzuladen. Die Aufenthaltsdauer für die förderfähigen Aktivitäten im Bereich des Berufsbildungspersonals beträgt zwei bis 60 Tage. Auf kantonaler Ebene bestehen zahlreiche verschiedene Mobilitätsprogramme; eine Übersicht bietet <https://www.movetia.ch/programme/weitere-angebote/kantonale-programme>.

Personen oder Institutionen der Berufsbildung, die ein Mobilitätsprojekt oder eine Kooperationspartnerschaft planen, haben die Möglichkeit, vor Projekteingabe die künftigen Partnerorganisationen zu besuchen. Für diesen Zweck können Reise- und Aufenthaltspauschalen beantragt werden. Interessierte Institutionen der Berufsbildung haben zudem die Möglichkeit, zusätzliche finanzielle Unterstützung in unterschiedlichen Bereichen (bspw. Kommunikation, Organisation von Veranstaltungen, Netzwerke etc.) zu beantragen.

AFS Interkulturelle Programme

Die eidgenössische Institution „ASF Austauschprogramme für interkulturelles Lernen“ ist laut Eigendefinition eine international tätige, parteipolitisch unabhängige und gemeinnützige Freiwilligenorganisation, die unter anderem auch Bildungs- und Austauschangebote für Lehrlinge im Alter zwischen 15 und 18 Jahren anbietet.⁷² Das ASF ist eine non-profit Organisation und Mitglied beim Schweizerischen Dachverband für Jugendaustausch Intermundo.⁷³ Die über ASF organisierten Auslandsaufenthalte dauern neun bis zehn Monate; während dieser Zeit besuchen die TeilnehmerInnen regulär eine öffentliche High School im Gastland. Die weltweiten Zieldestinationen umfassen insgesamt über 50 Partnerländer wie bspw. die USA, England, Brasilien, Mexiko, China, Russland oder Indien.

Lehrvertrag und Berufsschule werden für das Auslandsjahr unterbrochen; die AFS unterstützt die Lehrbetriebe und die Jugendlichen bei den administrativen Vorbereitungen. Die Jugendlichen wohnen während des Auslandsjahrs bei einer ehrenamtlichen Gastfamilie und werden vor, während und nach

⁷² <https://www.afs.ch/auslandsjahr-high-school-jahr-lehre/>

⁷³ Intermundo ist ein seit 1987 bestehender eidgenössischer Verein und setzt sich in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft dafür ein, dass Jugendaustausch als Bildungsform breit anerkannt und gefördert wird, finanzielle und institutionelle Hürden abgebaut werden und möglichst viele Jugendliche von einem Jugendaustausch profitieren können. (<https://www.intermundo.ch/>)

dem Programm durch MitarbeiterInnen in der Schweiz und vor Ort betreut und begleitet. Die anfallenden Kosten belaufen sich zumeist auf rund 11.000 Franken, welche üblicherweise zwischen Lehrbetrieb und Lehrlinge aufgeteilt werden.

visite

visite ist ein eigenständiger Verein von Rotary Schweiz/Liechtenstein und organisiert bereits seit rund zwanzig Jahren Austauschprogramme für Lehrlinge innerhalb der Schweiz sowie nach Liechtenstein, Deutschland und Österreich.⁷⁴ Die Hauptgeschäftsstelle befindet sich in Zürich; damit alle Sprachregionen der Schweiz abgedeckt werden können, existieren weitere Kontaktstellen in der Romandie und im Tessin. Über Visite absolvieren jedes Jahr etwa 70 Jugendliche Auslandsaufenthalte.

Der Verein übernimmt die Suche nach geeigneten Partnerbetrieben und Gastfamilien; die Auslandsaufenthalte dauern zumindest drei bis vier Wochen. Falls eine Unterbringung in einer Gastfamilie nicht möglich ist, sucht visite eine andere passende Unterkunft für die Jugendlichen. Während der Austauschzeit arbeiten die TeilnehmerInnen im Austauschbetrieb und werden von einem Lehrling vor Ort unterstützt und betreut, mit dem sie auch gemeinsam die örtliche Berufsschule besuchen; visite bezeichnet sein Programm daher auch als „Lehrlinge besuchen Lehrlinge“. Wieder zu Hause können die teilnehmenden Jugendlichen selber zum gastgebenden Lehrling werden und den besuchten Lehrling beim Gegen Austausch unterstützen.

Die Lehrlinge erhalten während des Austauschprogramms weiterhin den Lohn vom Lehrbetrieb; einen Reisekostenanteil für den Austauschlehrling, die Vermittlung, Organisation und Abwicklung des Austausches finanzieren die Träger von visite.

AgriAliForm

Im landwirtschaftlichen Ausbildungsbereich existieren über den eidgenössischen Bauernverband AgriAliForm (bzw. deren Dienstleistungsschiene Agrimpuls) Mobilitätsprogramme, die über Erasmus Plus bzw. die Nationalagentur Movetia finanziell unterstützt werden.⁷⁵ Die Lehrlinge können im Rahmen dieser Initiative während der beruflichen Grundbildung ein Praktikum von ein bis fünf Monaten auf einem Betrieb in Deutschland, Dänemark, Holland, Irland, Frankreich und teilweise auch im angelsächsischen Raum absolvieren; für Lehrlinge aus den Berufsfeldern Winzer und Weintechnologie stehen Auslandsaufenthalte in Österreich zur Verfügung. Der schulische Unterricht erfolgt ausschließlich an der Berufsschule in der Schweiz. Teilnehmen können Lehrlinge des Berufes Landwirt oder eines landwirtschaftlichen Spezialberufes im dritten Lehrjahr. Die Jugendlichen müssen mindestens 18 Jahre alt sein und benötigen die Empfehlung der Berufsfachschule und das Einverständnis ihres Lehrbetriebes (ausnahmsweise kann das Praktikum bereits im zweiten Lehrjahr bzw. mit 17 Jahren absolviert werden). Ein bestimmter Mindestnotendurchschnitt des letzten Semesterzeugnisses wird ebenfalls empfohlen.

Kontakte zu passenden Praktikumsbetriebe werden von AgriAliForm hergestellt. Die TeilnehmerInnen werden finanziell unterstützt, wobei die Beitragshöhe vom jeweiligen Gastland und der Praktikumsdauer abhängt. Die Jugendlichen erhalten eine Pauschale von 400 Franken als Reisekostenzuschuss. Unterkunft und Verpflegung während des Auslandsaufenthalts wird ebenfalls zur Verfügung gestellt. Außerdem wird ein – je nach Gastland unterschiedlich hoher – Lohn bezahlt, der den Lehrlingslohn ersetzt. Die Partnerorganisationen verrechnen eine Vermittlungsgebühr, die von den TeilnehmerInnen übernommen wird. Die TeilnehmerInnen müssen zwei Praktikumsberichte verfassen und für Erasmus Plus einen Schlussbericht sowie die Belege der Reisekosten vorlegen.

⁷⁴ <https://www.visite.ch/#visite---Home1>

⁷⁵ <https://www.agri-job.ch/de/grundbildung/praktikum-im-ausland.html>

Euregio Zertifikat

Lehrlinge aller Branchen können über das seit 1996 existierende Projekt Euregio-Zertifikat während ihrer Ausbildung ein mindestens vierwöchiges Praktikum in einem Unternehmen eines anderen Landes im trinationalen Oberrheingebiet absolvieren.⁷⁶ Projektträger ist die deutsch-französisch-schweizerische Oberrheinkonferenz (ORK) und die Trinationale Metropolregion Oberrhein (TMO); betreut wird das Projekt durch das „Netzwerk Expertenausschuss Berufsbildung“ der Oberrheinkonferenz, das die relevanten für Berufsausbildung zuständigen Stellen am Oberrhein umfasst.

Nach dem Auslaufen der EU-Förderung wird das "Euregio-Zertifikat" mit nationalen und regionalen Mitteln der Partner weitergeführt, wobei jedes Land eigene Regeln für die Förderung aufweist. Die TeilnehmerInnen werden von den für die Berufsbildung zuständigen Stellen bei der Suche nach einem geeigneten Partnerbetrieb sowie bei der Organisation der Auslandsaufenthalte unterstützt. Neben der Zustimmung des Ausbildungsbetriebs sind für die Teilnahme grundlegende Sprachkenntnisse des jeweiligen Ziellands notwendig.

Üblicherweise werden die Mobilitäten im Rahmen von Euregio während der schulfreien Zeit absolviert. Bei guten schulischen Leistungen kann der Lehrbetrieb jedoch auch eine Freistellung für die Dauer des Praktikums bei der Berufsschule beantragen. Die TeilnehmerInnen erhalten während des Auslandsaufenthalts ihre Ausbildungsvergütung bzw. Lohn weiter ausbezahlt. In bestimmten Fällen ist eine zusätzliche Förderung möglich. Die partizipierenden Lehrlinge müssen nach Abschluss des Auslandsaufenthalts einen Praktikumsbericht erstellen, der beim Lehrbetrieb, beim Praktikumsbetrieb und bei der zuständigen Stelle eingereicht wird.

xchange

Das bereits weiter oben dargestellte Programm „xchange“ bietet neben Lehrlingen aus Teilen Deutschlands, Frankreichs, Italiens, Liechtensteins und Österreichs auch Jugendlichen aus der Schweiz (Regionen Aargau, Schaffhausen, Zürich, Thurgau, St. Gallen, Appenzell, Graubünden, Tessin) die Möglichkeit, an einem Auslandspraktikum in der Alpenregion teilzunehmen. Träger des Programmes sind die Internationale Bodenseekonferenz (IBK) und die Arbeitsgemeinschaft Alpenländer (Arge Alp). Es werden insgesamt vier Wochen der betrieblichen Ausbildungszeit in einem Betrieb im Ausland verbracht. Im Gegenzug kommt ein Lehrling des Partnerbetriebs in das eigene Unternehmen.

3.2.3 Best-Practice-Beispiele

Internationalisierungsstrategie in Nordrhein-Westfalen

Im bevölkerungsreichsten deutschen Bundesland Nordrhein-Westfalen wurde mittels Unterstützung der EU-Geschäftsstellen im Jahr 2017 ein Mobilitätsprogramm initiiert, über das bis 2020 zumindest zehn Prozent der Auszubildenden während ihrer Ausbildung Auslandserfahrungen sammeln sollten.⁷⁷ Zudem war die Absicht, das Thema der Internationalisierung in der Berufsbildung ganz allgemein einem breiteren Publikum näher zu bringen und über dessen Potenziale zu informieren. Zu diesem Zweck wurde bspw. auf Landesebene der Entschluss gefasst, die internationale Zusammenarbeit in der europäischen Berufsbildung gesondert zu fördern. In einer Kooperation zwischen dem regionalen

⁷⁶ <https://mobileuregio.org/de/schweiz-suisse/home.html>

⁷⁷ <https://www.na-bibb.de/erasmus-bis-2020/erasmus-berufsbildung-bis-2020/mobilitaet/good-practice/internationalisierungsstrategie-in-nrw>

Ministerium für Schule und Weiterbildung und den Bezirksregierungen ist zudem ein Zertifizierungsangebot für international ausgerichtete Berufskollegs⁷⁸ in NRW aufgestellt worden.

Dieses Zertifizierungsprogramm setzt an zwei Ebenen an: Einerseits besteht für SchülerInnen die Möglichkeit, eine Zusatzqualifikation "Internationale berufliche Mobilität" zu absolvieren; diese implementiert internationale Aktivitäten direkt in die schulisch-didaktische Organisation der Bildungsgänge und vermittelt den Themenbereich der Auslandsaufenthalte somit unmittelbar im Unterricht. Konkret umfasst diese Qualifikation zumindest 40 Unterrichtsstunden sowie die Absolvierung eines betrieblichen Auslandspraktikums bzw. eines Berufsprojekts im Ausland:

„Das Curriculum verzahnt fachtheoretische und fachpraktische Ausbildungsteile, mit denen Jugendliche in Bildungsgängen erweiterte Fach- und Personalkompetenzen zu einer internationalen Beschäftigungsfähigkeit erwerben. Dazu gehören zusätzliche Lerninhalte in den Fächern des *berufsübergreifenden* Lernbereichs wie Politik/Gesellschaftslehre und Fremdsprachen. Die Inhalte der Fächer des *berufsbezogenen* Lernbereichs beziehen sich auf eine international ausgerichtete Unternehmens- und Produktionsstrategie sowie auf interkulturelle Kompetenzen. Darüber hinaus sollen Auslandspraktika im Rahmen aktueller Förderprogramme durchgeführt werden.“⁷⁹

Das betriebliche Auslandspraktikum muss dabei zumindest zehn Arbeitstage umfassen. Alternativ hierzu kann ein internationales berufliches Projekt von gleicher Dauer absolviert werden, bei dem mindestens fünf Arbeitstage im Ausland und die übrigen fünf Arbeitstage gemeinsam mit einer ausländischen SchülerInnengruppe im Berufskolleg stattfinden.

Andererseits werden im Rahmen dieses Zertifizierungsverfahrens neben den SchülerInnen auch die berufsbildenden Schulen insgesamt als Institution gefordert und gefördert. Ein einschlägiges Zertifikat wird nur dann verliehen, wenn der Schulstandort eine umfassende Dokumentation der strategischen Internationalisierung vorlegen kann. Zudem müssen für eine erfolgreiche Zertifizierung als Benchmark zumindest zehn Prozent der SchülerInnen eines Jahrgangs die erwähnte Zusatzqualifikation "Internationale berufliche Mobilität" erwerben, ein Zertifikat, das zusätzlich zum Abschlusszeugnis verliehen wird.

Das Antragsverfahren für die Zertifizierung der Berufskollegs findet jährlich zu einem bestimmten Stichtag statt. Berufskollegs, die sich um das Zertifikat bewerben, können ihre Unterlagen bei der EU-Geschäftsstelle ihrer Bezirksregierung einreichen. Die Dokumentation der Auslandsaufenthalte und der darauf bezogenen Unterrichtsinhalte muss gemäß einem vorgegebenen Kriterienkatalog erfolgen. Das Zertifikat gilt für drei Jahre, eine anschließende Re-Zertifizierung kann beantragt werden. Die EU-Geschäftsstellen der Bezirksregierungen informieren und beraten die Schulen bezüglich des Zertifizierungsverfahrens, die Zertifizierung selbst erfolgt durch das Ministerium für Schule und Weiterbildung.

Als begleitende Maßnahme des Zertifizierungsprozesses ist vom Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen ein „Qualitätsrahmen und Leitfaden für Berufskollegs zur Durchführung von Lernaufhalten und Praktika im Ausland“ publiziert worden.⁸⁰ Ziel dieser Handlungsanleitung ist es, die Organisation und inhaltliche Ausgestaltung der Lernaufenthalte sowie den

⁷⁸ „Das Berufskolleg in Nordrhein-Westfalen vermittelt in einem differenzierten Unterrichtssystem in einfach- und doppeltqualifizierenden Bildungsgängen eine berufliche Bildung und ermöglicht den Erwerb der allgemeinbildenden Abschlüsse der Sekundarstufe II. Darüber hinaus können Abschlüsse der Sekundarstufe I nachgeholt werden.“ (<https://www.berufsbildung.nrw.de/cms/das-berufskolleg-in-nordrhein-westfalen/abschluesse-und-anschluesse/index.html>); Teil der Berufskollegs sind auch die Berufsschulen, die zwei- bis dreieinhalbjährige Fachklassen des dualen Systems der Berufsausbildung anbieten, vergleichbar den österreichischen Berufsschulen.

⁷⁹ Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung vom 03.04.2017 (https://www.berufsbildung.nrw.de/cms/upload/idb/erlass_zertifizierung_mobilitaet.pdf)

⁸⁰ <https://www.berufsbildung.nrw.de/cms/upload/idb/qualitaetsrahmen-und-leitfaden.pdf>

Kommunikationsprozess zwischen den beteiligten AkteurInnen zu optimieren. Die Publikation bietet Lehrkräften als auch betrieblichen AusbilderInnen eine Arbeitsgrundlage für eine systematische Planung, Durchführung und Nachbereitung beruflicher Auslandsaufenthalte.

Abschließend kann als Vorteil der internationalen Zusatzqualifikation in NRW festgehalten werden, dass diese Qualifikation zwar einerseits im Curriculum festgeschrieben und somit inhaltlich und im Rahmen der Ausbildung klar definiert ist, aber dennoch auf freiwilliger Basis absolviert werden kann. Zumal besteht durch die Aussicht einer Zertifizierung im Falle der Erreichung des 10-Prozent-Benchmarks auch für die Schulen ein positiver Anreiz, Auslandsmobilitäten stärker zu forcieren, da dieses Zertifikat für die schulische Institution zweifellos als Marketing- und Distinktionsinstrument genutzt werden kann.

Initiative „go international“ Arnsberg

Die im vorigen Abschnitt dargestellte Internationalisierungsstrategie in Nordrhein-Westfalen zielt darauf ab, die Mobilitäten von Auszubildenden zu fördern. Was bislang jedoch fehlte, ist eine äquivalente Unterstützungsstruktur für LehrerInnen der berufsbildenden Schulen. Zu diesem Zweck wurde im Jahr 2018 die Fortbildungsreihe „go international“ an der EU-Geschäftsstelle im Regierungsbezirk Arnsberg (Nordrhein-Westfalen) ins Leben gerufen.⁸¹ Durch diese speziellen Weiterbildungsmodule sollen die Herausforderungen und Hemmnisse besser bewältigt werden, die sich für LehrerInnen an berufsbildenden Schulen stellen, wenn sie europäische Projekte umsetzen möchten. Zu diesen Umsetzungsproblemen zählen die InitiatorInnen insbesondere fehlende koordinierte Strategien an den Schulen sowie Probleme beim Projektmanagement bzw. ein mangelndes diesbezügliches Instrumentarium.

Zu den Inhalten der insgesamt zweijährigen Fortbildung zählen daher in erster Linie die Planung und Durchführung von Mobilitätsprojekten in der Berufsbildung.⁸² Im ersten Jahr steht die Förderung der Internationalisierung durch die Entwicklung schulspezifischer Strategien im Fokus. Im zweiten Jahr werden die Etablierung und Leitung eines EU-Teams und Methoden des Projektmanagements thematisiert. Konkret umfassen die Weiterbildungsmodule bspw. Aufgaben und Funktionen der EU-Beauftragten, die Rolle der Nationalen Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung (die für das EU-Bildungsprogramm Erasmus Plus zuständig ist), Instrumente des Projektmanagements und der Teamentwicklung sowie Öffentlichkeitsarbeit.

Nach Absolvierung der Weiterbildungsprogramme geben die TeilnehmerInnen Feedback über ihren Arbeits- und Wissensstand an ihre Schulleitungen, ermitteln an ihren eigenen Schulstandorten Internationalisierungsaspekte, erstellen Aktions- und Jahresarbeitspläne sowie Stakeholderanalysen. Als Succus dieser Aktivitäten wird von den TeilnehmerInnen – ebenfalls in Absprache mit der Schulleitung - die schulspezifische Internationalisierungsstrategie formuliert.

Teil des Programms „go international“ war zudem auch die Entwicklung eines Qualitätsrahmens und eines Leitfadens zur Durchführung von Lernaufenthalten und Auslandspraktika. Dies soll einen weiteren qualitätssichernden Beitrag zur systematischen, strukturierten und geplanten Durchführung von Mobilitäten bieten:

„[Der Qualitätsrahmen] ... ist im Rahmen einer berufsbezogenen Umsetzung der Kooperationsvereinbarungen zwischen dem zuständigen Ministerium für Schule und Bildung Nordrhein-Westfalen und den Akademien von Lille und Aix-Marseille in der Zusammenarbeit von nordrhein-westfälischen Berufskollegs und französischen lycées professionnels entstanden. Die im Qualitätsrahmen und Leitfaden

⁸¹ https://www.na-bibb.de/fileadmin/user_upload/na-bibb.de/Dokumente/06_Metanavigation/02_Service/Publikationen_Warenkorb/WEB_NAJ31_200108.pdf

⁸² <https://www.na-bibb.de/erasmus-bis-2020/erasmus-berufsbildung-bis-2020/mobilitaet/good-practice/internationalisierungsstrategie-in-nrw>

vorgestellten Instrumente lassen sich auf andere binationale und multinationale Mobilitäten übertragen. Ziel des Qualitätsrahmens und Leitfadens ist es, die Organisation und inhaltliche Ausgestaltung der Lernaufenthalte sowie den Kommunikationsprozess bei berufsbezogenen Praktika zwischen den jeweiligen Partnern zu unterstützen.“⁸³

Durch diese Dokumente wird sowohl den Lehrkräften an den Berufsschulen als auch den AusbilderInnen in den Betrieben eine Arbeitsgrundlage für eine systematische Vorgehensweise zur Planung, Durchführung und Nachbereitung beruflicher Auslandsaufenthalte zur Verfügung gestellt.

Azubi-Austauschprogramm Lindauer DORNIER GmbH

Die international renommierten Dornier-Werke mit ihrem Stammsitz in Südbayern produzieren Webmaschinen und Sondermaschinen und beschäftigen rund 1.000 MitarbeiterInnen. Seit inzwischen neun Jahren bietet das Unternehmen sowohl für Lehrlinge als auch AusbilderInnen die Möglichkeit an, Auslandsaufenthalte in Norwegen zu absolvieren.⁸⁴ Dieses Programm wird von der Nationalen Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung als Beispiel für Good Practice-Umsetzungen im Bereich der Auslandsmobilitäten geführt.

Der Austausch der Auszubildenden erfolgt in zwei Richtungen: Lehrlinge werden aus Deutschland nach Norwegen geschickt, norwegische Lehrlinge kommen nach Deutschland. Interessierte Jugendliche müssen zunächst ein Bewerbungsschreiben einreichen. Die Praktika dauern drei Wochen und beginnen vor Ort mit einer Einführung in Land, Kultur und das jeweilige Ausbildungssystem sowie einem Sprachkurs. Um tatsächliche relevante berufliche Fertigkeiten zu vermitteln, arbeiten die Jugendlichen an konkreten Aufgabenstellungen und pflegen KundInnenkontakte. Neben diesen beruflichen Aktivitäten sind auch kulturelle Angebote im jeweiligen Gastland in das Austauschprogramm integriert.

Unterstützt durch Erasmus Plus-Förderungen können auch AusbilderInnen über ein Jobshadowing an dem Austauschprogramm teilnehmen. Wichtiger Bestandteil des Mobilitätsprogramms ist auch eine enge Kooperation mit dem norwegischen Berufsschulpersonal. Die positiven Auswirkungen sind eindeutig wahrnehmbar: Neben einem Zuwachs an Fachwissen und eine gesteigerte Attraktivität des Unternehmens profitieren die Jugendlichen auch durch die Auslandsaufenthalte, bspw. durch größere Bereitschaft zu beruflichen Auslandseinsätzen.

Pilotprojekt „Vocational Training in Insurance across European Borders“

Das im Jahr 2011 gestartete Projekt zur internationalen Mobilität wurde vom Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV), einer großen Aus- und Weiterbildungseinrichtung der Versicherungswirtschaft in Deutschland, gemeinsam mit deutschen und dänischen PartnerInnen aus der Versicherungswirtschaft initiiert.⁸⁵ Neben einer allgemeinen Förderung beruflicher Auslandsmobilitäten in der Branche sollten die Ergebnisse auch aufzeigen, inwieweit Auslandspraktika zur Attraktivitätssteigerung des Berufsbilds beitragen.

Ein wesentlicher Bestandteil des Projektkonzeptes – das von allen beteiligten Projektpartnern erarbeitet worden ist – war neben den allgemeinen administrativen Rahmenbedingungen wie bspw. Zeitpunkt und Dauer der Entsendung, Anzahl der Auszubildenden, Reise- und Unterkunftsmodalitäten etc. der Abgleich der verschiedenen Ausbildungsordnungen. Darauf basierend sind die Ausbildungsinhalte

⁸³ <https://www.berufsbildung.nrw.de/cms/bildungsganguebergreifende-themen/idb/qualitaetsrahmen-und-leit-faden.html>

⁸⁴ <https://www.na-bibb.de/erasmus-bis-2020/erasmus-berufsbildung-bis-2020/mobilitaet/good-practice/together-for-a-better-europe-dornier-foerdert-grenzueberschreitenden-austausch>

⁸⁵ Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (2014)

ermittelt und festgeschrieben worden, die während des Auslandsaufenthalts in Dänemark vermittelt werden sollten. Zum Zweck der Projektsicherheit wurde zwischen dem BWV Bildungsverband und der dänischen Versicherungsakademie eine Absichtserklärung geschlossen. Finanziert wurde das Projekt über die Nationalagentur beim BIBB.

Das bilaterale Austauschprogramm bot insgesamt jeweils zehn Lehrlingen aus Deutschland und Dänemark die Möglichkeit eines dreiwöchigen Auslandsaufenthalts, wobei eine Woche für den theoretischen Unterricht und zwei Wochen Betriebspraktika vorgesehen waren. Der vollständige Projektablauf ist aus der nachfolgenden Darstellung ersichtlich.

Darstellung 3-2: Projektablauf „Vocational Training in Insurance across European Borders“

| Zeitlicher Ablauf | Projektphase |
|-------------------|--|
| Oktober 2011 | Arbeitspaket I 1. Vorbereitungsphase: Definition von Zielsetzung, Zielgruppe und Dauer 2. Akquise und Benennung der Projektteilnehmer 3. Abstimmung / Absichtserklärung mit der Partnereinrichtung 4. Antragstellung bei der NA beim BIBB |
| Mai 2012 | Genehmigung der Fördermittel |
| November 2012 | Arbeitspaket II 5. Konkretisierungsphase: Qualitätssichernde Prozesse und Dokumente (z.B. Risikoplan und Lernvereinbarungen mit den Auszubildenden abschließen, Zertifikat) 6. Vorbereitendes Treffen |
| Mai 2013 | Arbeitspaket III Vorbereitungsphase der Maßnahme: Interkulturelles Training, anschließendes Programm, Buchung der Unterkunft, Flugtickets |
| Juni – Juli 2013 | Arbeitspaket IV 7. Durchführung der Entsendung und der Aufnahme |
| Dezember 2013 | Arbeitspaket V 8. Evaluation der Projektergebnisse 9. Zertifikaterstellung 10. Information der breiten Öffentlichkeit über die Projektergebnisse |

Quelle: Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (2014)

Die Ergebnisse der anschließenden Projektevaluation verdeutlichen die positiven Auswirkungen der Auslandsaufenthalte sowohl für die TeilnehmerInnen als auch die partizipierenden Unternehmen. Die Jugendlichen konnten nach eigenen Angaben im fachlichen Bereich neue Arbeitstechniken und -praktiken kennenlernen sowie neue berufliche Fertigkeiten erlangen. Sie berichten darüber hinaus von der Steigerung sozialer Kompetenzen, einem besseren kulturellen Verständnis sowie eine grundsätzliche Stärkung der Motivation des beruflichen Engagements. Auch in Bezug auf die Fremdsprache Englisch sehen sich die TeilnehmerInnen verbessert.

Aber auch die Betriebe waren offensichtlich mit dem Projektablauf sehr zufrieden und berichten von einer Steigerung der Sozialkompetenzen der TeilnehmerInnen:

„Die Auszubildenden haben an Reife und Selbstständigkeit gewonnen. Des Weiteren seien sie offener für neue Aufgabengebiete und Arbeitstechniken und brächten neue Ideen ein. Eine Steigerung der interkulturellen Kompetenzen ist ebenso bemerkbar. Besonders erwähnenswert sei der Motivations-schub, der sich auf die Leistungen in der Ausbildung positiv auswirke. Ein Auslandsaufenthalt ist somit sicherlich eine geeignete Personalentwicklungsmaßnahme, um leistungsstarke Auszubildende zu fördern und dadurch frühzeitig die Fach- und Führungskräfte von morgen zu entwickeln. Einen weiteren

Pluspunkt für die Unternehmen stellt die Attraktivitätssteigerung der dualen Ausbildung durch die Auslandsaufenthalte dar.“ (Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (2014), S. 20)

Alle Projektbeteiligten kommen zum Schluss, dass der Projektnutzen den Projektaufwand eindeutig übersteigt. Insbesondere die Möglichkeit einer gleichzeitigen Förderung verschiedener Kompetenzen innerhalb eines kurzen, intensiven Lern- und Arbeitszeitraums wird als ein Pluspunkt von Auslandsaufenthalten – etwa gegenüber von betrieblichen Aus- und Weiterbildungstrainings – genannt. Zu bedenken ist auch, dass der Aufwand von Auslandsmobilitäten bei einer regelmäßigen Durchführung nur noch einen geringen Teil des Aufwands der erstmaligen Abwicklung ausmacht. Insbesondere bspw. die administrativ und zeitlich sehr anspruchsvolle Suche nach Partnern entfällt teilweise komplett. Auch die Beantragung von Fördermitteln oder die Festlegung der Ausbildungsinhalte wird durch die gewonnene Routine bei der Abwicklung von Mobilitäten erleichtert.

Berufsschulzentrum Westerberg

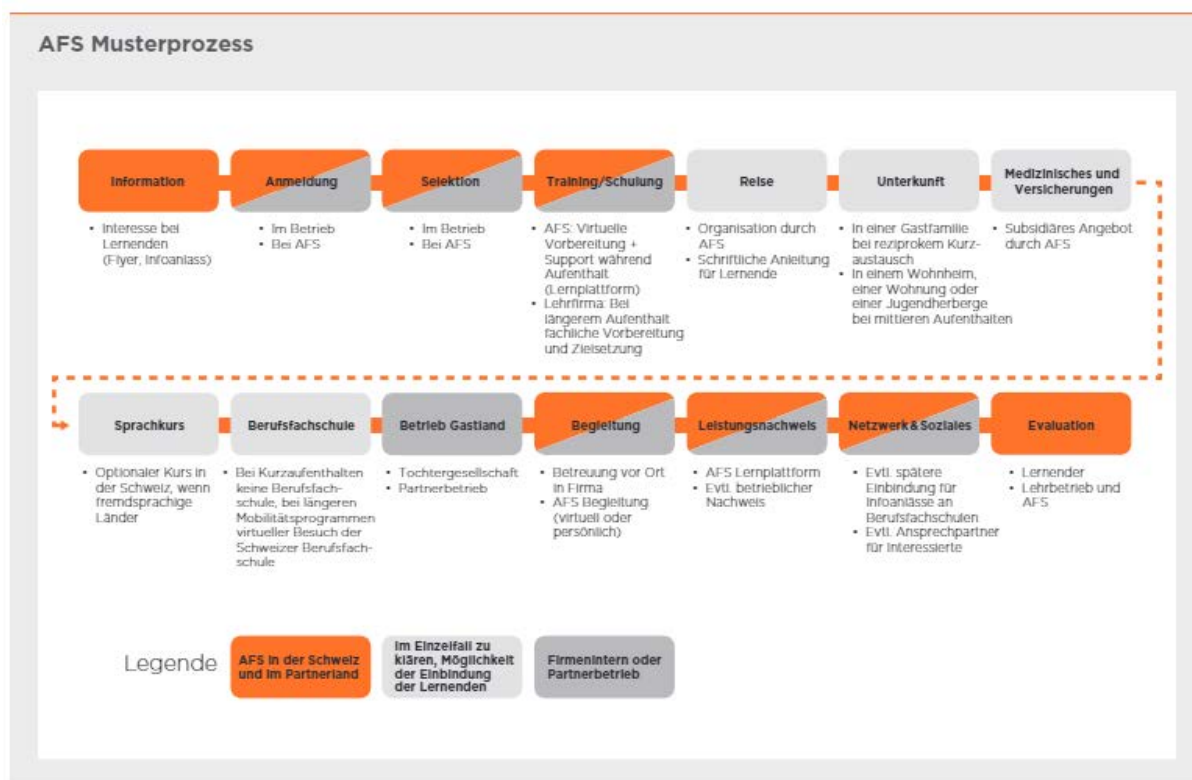
Diese Berufsschule in Osnabrück im Bundesland Niedersachsen ist besonders um die Förderung der Internationalisierung von Ausbildungen bemüht.⁸⁶ Dies umfasst nicht nur Auslandsaufenthalte von SchülerInnen, sondern auch des Lehrpersonals, das sowohl in den ausländischen Unternehmen als auch den Bildungseinrichtungen Erfahrungen und Eindrücke sammeln kann. Anschließend werden die neu erworbenen Kompetenzen sowohl von den Jugendlichen als auch den LehrerInnen als Lernergebnisse aufgezeichnet. Gestaltet wird dieser Dokumentationsprozess auf Grundlage des Europäischen Leistungspunktesystems (ECVET).

Als Anerkennung für die Durchführung hochwertiger Mobilitätsprojekte wurde der Schule für den Zeitraum 2019-2020 von Seiten der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung die Erasmus+ Mobilitätscharta verliehen.

Schweiz: Organisatorischer Modellprozess

Der eidgenössische Verein „AFS Interkulturelle Programme Schweiz“ ist die größte und älteste Non-Profit-Organisation für interkulturellen SchülerInnenaustausch in der Schweiz. In dem Bericht, „Die Berufslehre wird mobil“ stellt AFS neben Erfolgskriterien für Mobilitätsprogramme exemplarisch einen Musterprozess für die erfolgreiche Organisation und Durchführung von Auslandsmobilitäten dar. Dieser wird in der nachfolgenden Darstellung wiedergegeben.

⁸⁶ <https://www.na-bibb.de/erasmus-bis-2020/erasmus-berufsbildung-bis-2020/mobilitaet/good-practice/eine-berufsschule-aus-niedersachsen-zeigt-qualitaet>

Darstellung 3-3: AFS Musterprozess

Quelle: AFS (2013, S/25)

3.3 Forschungsstand

Entgegen der hohen programmatischen Bedeutung, den Auslandsmobilität in der Lehre seitens nationaler Stakeholder und EU-Institutionen beigemessen wird, ist das Themenfeld selbst lediglich rudimentär empirisch beforscht. In der Literatur finden sich einige rezente Erhebungen zum Thema; diese erlauben es, den Blickwinkel dabei auf jeweils einen der drei beteiligten AkteurInnen (Betrieb, Berufsschule, Lehrlinge) zu legen und die Gründe näher zu beleuchten, weswegen Mobilität stattfindet oder eben nicht.

3.3.1 Ausbildungsbetriebe

Die nachfolgende **Tabelle 3-7** zeigt anhand der Daten einer deutschen Erhebung aus dem Jahr 2010 die Gründe, weswegen Unternehmen ihre Lehrlinge nicht zu einem Praktikum ins Ausland verschicken. Befragt wurden bei dieser repräsentativen Studie insgesamt 785 Ausbildungsbetriebe in Deutschland mit rund 37.000 Lehrlingen. Deutlich an erster Stelle der Hinderungsgründe steht dabei die Tatsache, dass die Betriebe keine entsprechenden Angebote erhalten haben – und offensichtlich auch nicht eigeninitiativ nach solchen Angeboten gesucht haben. Zu den wichtigsten betriebsinternen Hindernissen für die Beteiligung an Auslandsmobilität zählt der monetäre Aspekt: Ein Auslandspraktikum stellt für rund zwei Drittel der Ausbildungsbetriebe schlicht eine zu große finanzielle Hürde dar. Aber auch die durch Auslandsaufenthalte entfallende Ausbildungszeit im Unternehmen spielt für mehr als die Hälfte der BefragungsteilnehmerInnen eine wichtige Rolle bei der Entscheidung gegen ein Auslandspraktikum.

Der prinzipielle Nutzen von Auslandsaufenthalten für die Lehrlinge wird dabei nicht grundsätzlich in Frage gestellt: Lediglich 16 % der Ausbildungsbetriebe gab an, dass solche Auslandsaufenthalte keine positiven Auswirkungen auf die TeilnehmerInnen hätten.

Tabelle 3-7: Gründe, warum Betriebe Auszubildende nicht ins Ausland entsenden, in % (Mehrfachantworten möglich; n=785)

| Hemmende Faktoren | Trifft voll zu | 2 | 3 | 4 | Trifft nicht zu | Kategorien 1 + 2 (Rangreihung) |
|---|----------------|----|----|----|-----------------|--------------------------------|
| Kein Angebot erhalten | 80 | 2 | 4 | 2 | 12 | 82 |
| Ist für das Unternehmen zu teuer | 45 | 15 | 25 | 6 | 9 | 60 |
| Berufsschule kümmert sich nicht um die Organisation von Mobilität | 48 | 9 | 17 | 10 | 16 | 57 |
| Es geht zu viel Zeit für die Ausbildung im Betrieb verloren | 43 | 9 | 18 | 9 | 21 | 52 |
| Auslandsaufenthalte bringen uns nicht viel | 43 | 7 | 16 | 12 | 22 | 50 |
| Auszubildende fehlen in der Berufsschule | 43 | 7 | 23 | 4 | 23 | 50 |
| Kammer, Innung kümmert sich nicht um Organisation von Mobilität | 41 | 8 | 25 | 8 | 18 | 49 |
| Kein Interesse daran, dass Auszubildende an Auslandsaufenthalten teilnehmen | 39 | 6 | 19 | 8 | 28 | 45 |
| Auslandsaufenthalte haben keinen positiven Einfluss auf die Auszubildenden | 13 | 3 | 22 | 15 | 47 | 16 |

Quelle: Friedrich/Körbel (2011); eigene Darstellung

In der hier dargestellten Studie sind auch gesondert insgesamt 189 mobilitätsaktive Betriebe nach deren Motiven für diese Aktivitäten befragt worden (siehe [Tabelle 3-8](#)). Eine „Erhöhung der Selbständigkeit der Auszubildenden“ ist dabei mit Abstand der am häufigsten genannte Grund. Die Verbesserung der Sprachkenntnisse zählt interessanterweise nicht zu den zentralen Ursachen für die Entsendung der Jugendlichen ins Ausland. Für immerhin ein Zehntel der mobilitätsaktiven Unternehmen stellen Auslandspraktika einen integralen Bestandteil der Ausbildungen im Betrieb dar.

Tabelle 3-8: Betriebliche Gründe für die Beteiligung an Auslandspraktika, in % (n=189)

| Gründe für Auslandspraktika | Angaben in % |
|--|--------------|
| Erhöhung der Selbständigkeit der Auszubildenden | 94 |
| Stärkeres Engagement der Auszubildenden | 74 |
| Belohnung besonders motivierter Auszubildender | 73 |
| Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse | 45 |
| Kennenlernen der Denkweisen ausländischer Kundschaft | 20 |
| Bestandteil der Ausbildung | 10 |
| Kennenlernen der Exportmärkte | 5 |

Quelle: Friedrich/Körbel (2011)

3.3.2 Lehrlinge

Die Begründungen für eine Mobilitätsabstinenz aus Sicht der Lehrlinge können anhand einer Erhebung der Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung aus dem Jahr 2017 näher untersucht werden. Wie die [Tabelle 3-9](#) zeigt, findet die Aussage „Ich bin auch ohne Auslandsaufenthalt sehr gut qualifiziert“ die höchste diesbezügliche Zustimmung. Es wird von diesen Jugendlichen demnach kein Grund gesehen, „zusätzlich“ zur regulären beruflichen Ausbildung auch noch ein Auslandspraktikum zu absolvieren. Auch die Vereinbarung eines Auslandsaufenthalts mit der alltäglichen Lebensstruktur wird offensichtlich von vielen Lehrlingen als schwierig erachtet.

Bereits an der zweiten Stelle der Hinderungsgründe findet sich der finanzielle Aspekt von Auslandsaufenthalten. Dies kann entweder als Hinweis auf ausbaufähige Förderstrukturen gewertet werden oder ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass viele Jugendliche nicht ausreichend über die bestehenden finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten Bescheid wissen. Ebenfalls häufig erwähnte Gründe für einen Verzicht auf Auslandsaufenthalte ist die fehlende Unterstützung bzw. das Desinteresse der Ausbildungsbetriebe und/oder der Berufsschulen.

Eine Furcht vor allzu großen und plötzlichen Veränderungen im Zuge eines Auslandsaufenthalts rangiert erst an unterer Stelle der Hinderungsgründe; auch der grundsätzliche Nutzen bzw. das Verhältnis zwischen Aufwand und Nutzen von Auslandspraktika wird von den befragten Jugendlichen tendenziell weniger stark als Ursache für Mobilitätsabstinenz wahrgenommen.

Tabelle 3-9: Wichtigste Gründe für nicht realisierte Auslandsmobilität von Lehrlingen, Ergebnisse einer Lehrlingsbefragung

| Hemmende Faktoren | Mittelwert* |
|---|-------------|
| Ich bin auch ohne Auslandsaufenthalt sehr gut qualifiziert | 2,5 |
| Ein Auslandsaufenthalt ist (mir) zu teuer | 2,6 |
| Es ist schwierig, einen Auslandsaufenthalt in die normale Lebensstruktur einzubinden | 2,7 |
| Mein Betrieb/meine Berufsschule hat kein Interesse daran, dass ich ins Ausland gehe | 2,7 |
| Mir fehlt Unterstützung | 2,9 |
| Ein Auslandsaufenthalt würde die Planung meiner Ausbildung zu stark durcheinanderbringen | 2,9 |
| Der zeitliche Aufwand ist (mir) zu groß | 3,0 |
| Die Vorteile, die ein Auslandsaufenthalt mit sich bringt, kann ich auch ohne Auslandsaufenthalt erreichen | 3,0 |
| Ich hatte das Gefühl, dass meine Fremdsprachenkenntnisse für einen Auslandsaufenthalt nicht ausreichen | 3,0 |
| Ich wollte nicht von meiner Familie und meinen Freunden/innen getrennt leben | 3,0 |
| Es gibt keine hochwertigen Zertifikate oder Zeugnisse, die durch Auslandsaufenthalte zusätzlich erworbene Kompetenzen sichtbar machen | 3,1 |
| Ich war selbst zu träge, um mich um einen Auslandsaufenthalt zu bemühen | 3,2 |
| Ich wusste nicht, dass es die Möglichkeit eines Auslandsaufenthaltes gibt | 3,3 |
| Es ist (mir) unangenehm, wenn sich so viel auf einmal um mich herum ändert | 3,3 |
| Das Verhältnis zwischen Aufwand und Nutzen lohnt sich nicht | 3,4 |

* Fragestellung: „Uns interessiert zudem, welche Gründe Sie sehen/hatten, keinen Auslandsaufenthalt zu realisieren. Bitte geben Sie an, inwiefern die folgenden Aussagen zutreffen.“; niedrige Werte (1 und 2) entsprechen einer (hohen) Zustimmung

Quelle: NA beim BIBB (2018b)

Was bringt nun eine Auslandsmobilität? Auch hierzu liefert die NA beim BiBB empirische Befunde (vgl. Tabelle 3-10). Aus Selbstsicht von Lehrlingen, die ein Auslandspraktikum absolvierten, wurde ganz wesentlich die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit im Sinne eines gesteigerten Selbstbewusstseins und einer erhöhten Selbstsicherheit (nicht zuletzt durch den Kontakt und der Kommunikation mit anderen Menschen sowie den neuen Herausforderungen) gefördert. Auch wurde die Ausbildung politischer Werte sowie eines sozialen Engagements – wenngleich offenbar in einem geringeren Ausmaß – gestärkt.

Tabelle 3-10: Im Zuge von Auslandsaufenthalten erworbene Kompetenzen aus Sicht der TeilnehmerInnen, Mittelwerte (Skala von 1 „Stimme voll zu“ bis 5 „Stimme nicht zu“)

| Erworbene Kompetenzen: „Durch meinen Aufenthalt ...“ | Mittelwert |
|--|------------|
| stehe ich neuen Herausforderungen offener und neugieriger gegenüber | 1,7 |
| bin ich selbstsicherer und überzeugter von meinen Fähigkeiten | 1,7 |
| kann ich mit Menschen aus anderen Kulturen und mit anderem Hintergrund besser zusammenarbeiten | 1,8 |
| habe ich meine technischen/beruflichen Fertigkeiten/Kompetenzen verbessert | 2,0 |
| kann ich besser Entscheidungen treffen | 2,2 |
| habe ich mehr Interesse am täglichen Weltgeschehen | 2,3 |
| will ich mich am sozialen und politischen Leben in meinem Umfeld mehr beteiligen | 2,4 |
| haben soziale und politische Ideale wie Demokratie, Gerechtigkeit, Gleichheit, Bürgerschaft und Bürgerrechte mehr Bedeutung für mich | 2,5 |
| fühle ich mich mehr als Europäer(in) | 2,5 |
| Erworbene Kompetenzen: „Aufgrund meines Auslandsaufenthalts bin ich besser in der Lage ...“ | |
| andere Kulturen wertzuschätzen | 1,5 |
| in Teams zu arbeiten | 1,7 |
| logisch zu denken und Schlüsse zu ziehen (analytische Fähigkeiten) | 2,4 |
| in meiner Muttersprache zu kommunizieren und mich auszudrücken | 2,9 |

Quelle: NA beim BiBB (2019)

3.3.3 Berufsschule

Die Ergebnisse einer Erhebung aus der Schweiz, an der insgesamt 115 Berufsfachschulen⁸⁷ partizipiert haben, zeigt, dass für die schulischen Institutionen die mangelnden finanziellen Ressourcen verantwortlich dafür sind, nicht aktiv an Mobilitätsprogrammen teilzunehmen (siehe [Tabelle 3-11](#)). Auch der administrative Aspekt der Koordination zwischen Berufsfachschule, Betrieb und den überbetrieblichen Kursen⁸⁸ stellt für die Berufsfachschulen offensichtlich einen hinderlichen Faktor in Bezug auf

⁸⁷ Die eidgenössischen Berufsfachschulen entsprechen den heimischen Berufsschulen und vermitteln den theoretischen Unterricht im Rahmen der dualen beruflichen Grundbildung (Berufslehre genannt).

⁸⁸ Die duale Berufsbildung in der Schweiz ist genaugenommen eine „triale“: Diese erfolgt in Betrieb, Berufsfachschule und in überbetrieblichen Kursen. Letztere vermitteln grundlegende praktische Fertigkeiten und finden häufig in brancheneigenen Zentren statt.

Mobilitätsaktivitäten dar. An dritter Stelle rangiert ein externer Hinderungsgrund in Form von mangelndem Interesse von Seiten der Ausbildungsbetriebe.

Tabelle 3-11: Hemmende Faktoren in der Lernendenmobilität aus Sicht der schweizerischen Berufsfachschulen*, in % (n=115)

| Hemmende Faktoren | Angaben in % |
|--|--------------|
| Fehlende finanzielle Ressourcen | 16 |
| Koordination Berufsfachschule/Betrieb/ÜK | 13 |
| Betriebe haben kein Interesse | 11 |
| Lernende haben kein Interesse | 9 |
| Zu wenig Information und Wissen um Möglichkeiten | 9 |
| Zu viel Organisationsaufwand | 8 |
| Lernende verpassen wichtigen Schulstoff | 8 |
| Keine passenden Angebote | 7 |
| Eltern möchten Lernende nicht gehen lassen | 7 |
| Aufwand für Berufsfachschulen ist zu groß | 6 |
| Zu wenig Beratungs- und Begleitungsangebote | 3 |
| Weiß nicht | 3 |

* Fragestellung: „Was sind in Ihren Augen die größten Hindernisse und Herausforderungen für Lernendenaustausch?“

Quelle: Helfenstein (2016); eigene Darstellung

Als ein erstes Fazit aus der Forschungsliteratur lässt sich nachstehend folgender Überblick über hemmende und fördernde Faktoren für Auslandsmobilitäten in der Lehre zeichnen. Differenziert wird dabei zwischen den Akteuren (Ausbildungsbetrieb, Berufsschule, Lehrling) sowie Projektphasen.

Übersicht 4-1: Hemmende und fördernde Faktoren in Bezug auf Auslandsmobilität nach AkteurInnen und Projektphasen

| | Hemmende Faktoren | Fördernde Faktoren | | | |
|----------------------------------|--|---|--|--|---|
| | | Planung | Durchführung | Nachbearbeitung | Allgemeine Aspekte |
| Ausbildungs- betriebe | <ul style="list-style-type: none"> – Finanzielle Ressourcen – Personelle Ressourcen – Dauer des Aufenthalts – Zu wenig Informationen, keine Angebote – Fehlzeiten der Lehrlinge | <ul style="list-style-type: none"> – Kenntnis über und Nutzung von externen Informations- und Unterstützungsangeboten – Best Practice Beispiele – Zielvereinbarungen | <ul style="list-style-type: none"> – Präzise Anforderungen an Auslandsaufenthalte (z.B. Lehrinhalte) – Verlässlicher Partnerbetrieb | <ul style="list-style-type: none"> – Zertifikate/Zeugnisse, die durch Auslandsaufenthalte zusätzlich erworbene Kompetenzen sichtbar machen – Nachbereitung nach dem Auslandsaufenthalt (Transfer in beruflichen Alltag) | <ul style="list-style-type: none"> – Überzeugung vom Mehrwert für das Unternehmen (kurz- und langfristig) – Aufnahme von Auslandsaufenthalten in Ausbildungsordnung |
| Berufsschule | <ul style="list-style-type: none"> – Finanzielle Ressourcen – Koordination zwischen Berufsschule und Betrieb, Organisationsaufwand – Zu wenig Informationen, keine Angebote – Jugendliche verpassen wichtigen Schulstoff | <ul style="list-style-type: none"> – Kenntnis über und Nutzung von externen Informations- und Unterstützungsangeboten – Flexibilität (wichtige Lerninhalte bspw. nicht vor Beginn der Sommerferien) – Schulinterne Koordinationsstelle/AnsprechpartnerIn | <ul style="list-style-type: none"> – Präzise Anforderungen an Auslandsaufenthalte (z.B. Lehrinhalte) – Verfügbarkeit möglichst viel Lernstoffs auf Lernplattformen | <ul style="list-style-type: none"> – Erfahrung der TeilnehmerInnen in Schulbetrieb integrieren (z.B. Vorträge für MitschülerInnen) – Zertifikate/Zeugnisse, die durch Auslandsaufenthalte zusätzlich erworbene Kompetenzen sichtbar machen | <ul style="list-style-type: none"> – Größere Selbständigkeit der auslandsmobilen Jugendlichen – Aufnahme von Auslandsaufenthalten in Rahmenlehrplan – Kontakte mit ausländischen Partnerinstitutionen |
| Lehrlinge | <ul style="list-style-type: none"> – Auslandsaufenthalt als Risiko („Schritt ins Unbekannte“); Alleinverantwortlichkeit – Dauer des Aufenthalts (Lernrückstände) – Finanzielle Ressourcen – Widerstand der Eltern | <ul style="list-style-type: none"> – Kenntnis über und Nutzung von externen Informations- und Unterstützungsangeboten – Einbindung in die Planung – Vorbereitung (Sprache, interkulturelle Trainings) – Zielvereinbarungen; Rechte und Pflichten – Zeitpunkt des Auslandsaufenthalts (berufsschulfreie Zeit) – Kenntnis von anderen Auslandserfahrungen | <ul style="list-style-type: none"> – Betreuungs- und Unterstützungsstruktur vor Ort (Mentoring) – Fixe, pädagogisch geschulte AnsprechpartnerInnen – Begleitung durch AusbilderInnen zu Beginn und/oder später zur Zwischenevaluation | <ul style="list-style-type: none"> – Nachbereitung nach dem Auslandsaufenthalt (Transfer in beruflichen Alltag) – Zertifikate/Zeugnisse, die durch Auslandsaufenthalte zusätzlich erworbene Kompetenzen sichtbar machen | <ul style="list-style-type: none"> – Wunsch nach Selbständigkeit – Auslandserfahrungen (beruflich und privat) – „Mobilitätskultur“ im Betrieb – Eltern, familiäres Umfeld – Dauer des Aufenthalts – Auslandspraktika als Anreiz für gute Leistungen in Schule und/oder im Betrieb |

Quelle: eigene Zusammenstellung

4 Befragung Berufsschulen

Im Rahmen der Studie wurden ExpertInnen (LehrerInnen, DirektorInnen) von insgesamt sechs Berufsschulstandorten unterschiedlicher fachlicher Ausrichtung (Bau, Handel, Friseur etc.) zu ihren Erfahrungen mit der Organisation und Umsetzung von Auslandsmobilitäten befragt; in vier Fällen lag diesbezüglich bereits praktisches Erfahrungswissen vor. Bei den Standorten handelt es sich um zwei Berufsschulen in Wien, zwei Einrichtungen in Salzburg, eine Berufsschule in Kärnten sowie eine in Niederösterreich. Das vorliegende Kapitel basiert auf den Ergebnissen dieser im Zeitraum Mitte April bis Mitte Mai 2021 durchgeführten gesprächsleitfadengestützten Interviews⁸⁹ und gibt die Erfahrungen und Einschätzungen der BefragungsteilnehmerInnen wieder.

Grundsätzliche Probleme und Herausforderungen

Wie sich anhand der Interviews gezeigt hat, liegt aus Perspektive der Berufsschulen das **Hauptproblem** bei der Umsetzung von Auslandsaufenthalten im **bürokratisch-administrativen Vorlaufbereich**. Dieser Aufwand wird grundsätzlich als überaus groß bewertet; selbst wenn von außen Unterstützung erfolgt (etwa durch spezialisierte Vereine bei Anmeldeprozessen oder Förderbeantragungen), so verbleibt dennoch ein beträchtlicher Teil der Organisation und Verantwortung bei den LehrerInnen bzw. den Berufsschulen.

Die Beteiligten erwähnen insgesamt eine **große Unsicherheit** bzw. **intransparente Strukturen** in Bezug auf die Planung und Umsetzung von Auslandsmobilitäten; es ist oftmals nicht klar, an welche Stelle oder Ansprechperson man sich mit Fragen wenden kann. Vielen Dienststellen an den Berufsschulen fehlen diesbezügliche Erfahrung und Kenntnisse über die bestehenden Möglichkeiten. Von den InterviewpartnerInnen wird daher die Idee einer **zentralen Anlaufstelle** für interessierte AkteurInnen genannt, die bspw. beim OeAD angesiedelt sein könnte. Eine solche Informationsstelle könnte nicht nur über Erasmus plus oder andere Förderprogramme und Partnerinstitutionen informieren, sondern bspw. auch darüber, wie die Berufsbildungssysteme in den übrigen europäischen Ländern organisiert sind und wie eine Kooperation sinnvoll gestaltet werden kann.

Ein solcher Ankerpunkt ist auch deswegen von Bedeutung, da die zeitlichen und finanziellen Ressourcen der LehrerInnen bzw. der Berufsschulen naturgemäß begrenzt sind. Neben einer regulären Lehrverpflichtung werden vom Lehrkörper oftmals auch zusätzliche Verwaltungsaufgaben oder andere Verpflichtungen übernommen. So hat eine der Interviewpartnerinnen die organisatorischen Aspekte der Auslandsmobilität an ihrer Schule zusätzlich zu ihrer vollen Lehrverpflichtung sowie ihrer Tätigkeit als Beratungslehrerin übernommen. Außerdem ist die Organisation von Auslandsmobilitäten zumeist nicht oder nur geringfügig vergütet. In diesem Zusammenhang wird in allen Gesprächen die **wesentliche Rolle von engagierten Lehrkräften bzw. Schulleitungen** bei der Umsetzung von Auslandsaufenthalten genannt: „Damit steht und fällt das Ganze.“ Ohne externe Unterstützungs- und Anlaufstelle wird jedoch auch ein noch so großer persönlicher Einsatz letztlich kaum ausreichend sein, zumal dieses weitreichende Engagement nicht als selbstverständlich vorausgesetzt werden kann.

Dies zeigt sich etwa bei der **Planungssicherheit**. Häufig müssen Auslandspraktika bzw. die damit zusammenhängenden Aktivitäten (Anreise, Flüge, Unterkunft etc.) bereits ein Jahr vor Antritt der Reise geplant werden. Während dieses Zeitraums bestehen viele Unwägbarkeiten, die Situation kann sich ändern, Jugendliche oder Betriebe fallen weg, die Schule muss die bereits angefallenen Kosten trotzdem übernehmen etc. So wird bspw. in einem konkreten Fall einer lehrgangsmäßig organisierten Berufsschule von der Planung eines Auslandsaufenthalts in Brüssel berichtet. Werden die Flüge erst

⁸⁹ Der Gesprächsleitfaden für diese Interviews ist im Anhang 0 wiedergegeben. Dort sind auch die Berufsschulen und Personen angeführt, mit denen wir dankenswerterweise die Interviews führen durften.

kurzfristig vor Antritt der Reise gebucht, so sind sie recht teuer. Wird bereits im September für den Juni des kommenden Jahres gebucht, sind die Flüge zwar deutlich günstiger; es ist jedoch nicht klar, wer von den SchülerInnen/Betrieben dann auch tatsächlich am Auslandspraktikum teilnimmt.

Auch das Herstellen von **Kontakten im Ausland** (Partnerschulen und Praktikumsbetriebe) ist – ohne Unterstützung – alles andere als trivial und stellt eine große Hürde bei der Organisation von Mobilitätsprogrammen dar. Wenn hier von Seiten der Belegschaft der Berufsschulen nicht bereits Beziehungen/Kontakte bestehen, ist es schwierig, „aus dem Nichts“ solche Kontaktinstitutionen zu identifizieren und dann auch tatsächlich eine funktionierende Partnerschaft auf die Beine zu stellen. Laut ExpertInnen wäre es daher bspw. interessant, zunächst LehrerInnen ein Auslandspraktikum zu ermöglichen, bevor Jugendliche ins Ausland versendet werden. Auf diese Weise könnten besagte Kontakte geknüpft werden, die Situation vor Ort aus eigener Erfahrung kennen gelernt werden etc. Letzteres macht auch aufgrund der unterschiedlichen beruflichen Bildungssysteme in den europäischen Ländern Sinn.

Eine zusätzliche Herausforderung in organisatorischer Hinsicht kann aus Sicht der Befragten das **Austarieren der Praktikumszeiten** zwischen **Berufsschule, Lehrlingen und Betrieben** sein: In einem der Interviews wird berichtet, dass bei einem dreiwöchigen Auslandsaufenthalt in der Vergangenheit die TeilnehmerInnen jeweils eine Woche von der Berufsschule freigestellt wurden, eine Woche haben die Jugendlichen „übernommen“ und für die dritte Woche erfolgte eine Freistellung durch den Lehrbetrieb. Kommen auch noch sprachliche und/oder kulturelle Vorbereitungsmaßnahmen hinzu, so zeigt sich, wie aufwendig Organisation und „Aushandlung“ selbst bei relativ kurzer Praktikumsdauer sein kann.

Die unterschiedlichen nationalen Bildungsstrukturen sind ein Aspekt, der in der Diskussion der Umsetzung von Auslandsmobilitäten manchmal in den Hintergrund rückt. Sind die dualen Ausbildungen in Österreich, Deutschland und der Schweiz sehr ähnlich, so ist ein Zusammenarbeiten etwa mit PartnerInnen aus dem angelsächsischen Raum oder Skandinavien – insbesondere für erstmalig aktive Berufsschulen – aufgrund der deutlich anders strukturierten Berufsbildungssysteme mit größeren Herausforderungen verbunden.

Ein weiteres organisatorisch-administratives Problem können die unterschiedlichen Organisationsformen der angebotenen Lehrberufe an einer Berufsschule sein: in einigen Lehrberufen gibt es bspw. Jahresunterricht, in anderen Lehrgangunterricht oder Blockunterricht. Schulintern ist hier zwar „viele organisatorisch machbar“; schwierig wird es jedoch dann, wenn etwa das Einverständnis durch die Bildungsdirektion notwendig wird.

Alle bislang genannten Unsicherheiten und Problemfelder bei der Organisation von Auslandsaufenthalten spielen erwartungsgemäß bei den **berufsschulischen Institutionen**, die über **keinerlei Erfahrungswerte** verfügen, eine deutlich größere Rolle. Für diese AkteurInnen wirken solche Hürden und mangelnde Informationen oftmals unüberwindlich und frustrierend bzw. können mit den zur Verfügung stehenden zeitlichen sowie finanziellen Ressourcen trotz großen Engagements nicht bewältigt werden. Um diesen Problemen zu begegnen, ist ein Angebot von vorbereiteten „**Paketlösungen**“ für diese Schulen angeregt worden, die sämtliche relevanten Umsetzungsdetails (Anmeldung, Fördermöglichkeiten, Anreise, Unterkunft etc.) enthalten. Dies könnte Konzepte für Kurzaufenthalte, aber auch mittel- und längerfristige Auslandsaufenthalte umfassen. Für Berufsschulen würde sich dadurch der personale und administrative Ressourcenaufwand verringern. Solche Paketlösungen wären sowohl für Auslandsaufenthalte von SchülerInnen als auch von BerufsschullehrerInnen denkbar. Als positives Beispiel wurde ein Auslandswettbewerb genannt, an dem Berufsschulen aus drei Ländern teilgenommen haben. In diesem Fall waren alle organisatorischen und administrativen Aspekte bereits von Seiten der Innung vorbereitet; auch die Finanzierung war gesichert. Aufgabe der Berufsschule bzw. der LehrerInnen war es hier lediglich, die Jugendlichen für eine Teilnahme zu motivieren, was sehr gut funktioniert hat.

Interesse und Engagement der Berufsschulen

Trotz all der genannten Schwierigkeiten ist das **Interesse der Berufsschulen bzw. des Lehrpersonals** an der Umsetzung von Auslandsmobilitäten sowohl für SchülerInnen als auch für das Lehrpersonal **durchaus groß**; die Vorteile von Auslandsaufenthalten für die Jugendlichen, aber auch für die Betriebe und die Berufsschulen (Stichwort: Jobshadowing) selbst werden klar erkannt und in den Gesprächen auch immer wieder betont. Auch werden Programme zur Auslandsmobilität an Schulen zumeist durch (besonders engagierte) LehrerInnen initiiert. Im übergeordneten administrativen Rahmen des berufsschulischen Bereichs scheint das Thema der Auslandspraktika jedoch aus Sicht der InterviewpartnerInnen noch nicht in dem Ausmaß verankert bzw. angekommen zu sein wie dies in anderen schulischen Kontexten (wie etwa den AHS oder BMHS) der Fall ist: „*In der AHS [Oberstufe] gehört es fast zum guten Ton, eine Auslandswoche zu machen*“. Diese mangelnde Mobilitätskultur kann ebenfalls zu Problemen bei der Organisation führen. Aus diesem Grund wurde in den Interviews größeres Engagement bzw. eine stärkere Einbindung übergeordneter Instanzen wie bspw. der Bildungsdirektion für den Berufsschulbereich angeregt.

Für BerufsschullehrerInnen im Fach Englisch sind Auslandsmobilitäten im Curriculum fix verankert und werden als überaus positiv bewertet. Zum einen sind diese Aufenthalte für die LehrerInnen in ihrer fachlichen Entwicklung wichtig; gleichzeitig motivieren diese Praktika die Lehrkräfte, auch ihre SchülerInnen für solche Auslandsaufenthalte zu interessieren. Auch die Erfahrungen organisatorischer Natur sind für das Lehrpersonal in Bezug auf die Umsetzung von Lehrlingsmobilitäten bedeutsam.

Was immer wieder Probleme bei möglichen Auslandsaufenthalten des Lehrpersonals verursacht, sind **dienstrechtliche Aspekte**; die vielen diesbezüglichen offenen Fragen hindern sowohl die LehrerInnen als auch die Direktionen an der Umsetzung. An einer der an der Befragung teilnehmenden Berufsschule bspw. ist aufgrund der erwähnten Probleme das aktuelle Interesse der Lehrerschaft an Auslandsmobilitäten eher gering: von rund 60 KollegInnen sind es fünf oder sechs Personen, die sich immer wieder über entsprechende Angebote informieren. Es besteht von Seiten der Lehrerschaft bspw. die Befürchtung, dass durch die Teilnahme in irgendeiner Art und Weise in ihren bestehenden Lehrvertrag eingegriffen wird, bspw. betreffend die Entlohnung während des Auslandsaufenthalts. Würden dienstrechtlich **transparente und klare Rahmenbedingungen** geschaffen, so könnte die Teilnahmebereitschaft der LehrerInnen auf jeden Fall gefördert werden.

Auch die **Unterrichtsorganisation** der Berufsschulen kann eine Teilnahme des Lehrpersonals an Mobilitätsprogrammen erschweren: werden etwa jeweils zehnwöchige Lehrgänge für die SchülerInnen angeboten, so gibt es viermal im Jahr einen „Schulanfang“ bzw. ein „Schulende“. Innerhalb einer solch dichten Organisationsform ist es für den Lehrkörper praktisch unmöglich, Auslandsaufenthalte sinnvoll in Ihren beruflichen Alltag zu integrieren (wer suppliert etc.).

Für die Absolvierung von Auslandsaufenthalten des Lehrpersonals sind oftmals auch **Kooperationen** zwischen verschiedenen Berufsschulen notwendig, da eine einzelne Schule kaum mehrere Lehrkräfte gleichzeitig entbehren kann: „*wenn ich das nur für meine Schule mache, ist das fast unmöglich, weil dann muss ich die Schule zusperren*“. Für die Herstellung von Kooperationsmöglichkeiten mit ausländischen Partnerinstitutionen wären in diesem Zusammenhang wiederum europäische Kontaktseminare für interessierte Berufsschulen hilfreich, die laut Angaben eines Interviewpartners in der Vergangenheit bereits durchgeführt worden sind („*so eine Art Börse, wo man sich trifft*“). Aus diesem Austausch sind dann auch oftmals Austauschprojekte hervorgegangen. Ob diese Seminare aktuell auch noch angeboten werden, konnte nicht gesagt werden.

Situation bei den Lehrbetrieben

Das **Bewusstsein über die Vorteile** von Auslandsmobilitäten scheint laut Selbsteinschätzung der Befragten bei den Berufsschulen deutlich stärker ausgebildet zu sein als in den **Lehrbetrieben**; in den Gesprächen wurde einige Male eine fehlende Unterstützungskultur von Seiten der Unternehmen genannt (lediglich größere Unternehmen sind – erwartungsgemäß – stärker an Austauschprogrammen interessiert und initiieren diese von sich aus). Fairerweise muss in diesem Zusammenhang jedoch erwähnt werden, dass ein Lehrling für einen Betrieb nicht nur ein Auszubildender ist, sondern auch eine Arbeitskraft; letzteres trifft insbesondere ab dem zweiten oder dritten Lehrjahr zu, einem Zeitpunkt, an dem die Auslandsaufenthalte üblicherweise stattfinden. Hier zeigen sich daher zwangsläufig **Betriebsgrößeneffekte**: da die Jugendlichen bereits Zeit in der Berufsschule verbringen sowie über Urlaubsanspruch verfügen, ist insbesondere für Kleinbetriebe eine zusätzliche Freistellung ihrer Lehrlinge schwer machbar. Denkbar wären reziproke Austauschprogramme, bei denen eigene Lehrlinge ins Ausland gehen und gleichzeitig ausländische Lehrlinge in den Betrieb kommen.⁹⁰

Die Unterstützung beziehungsweise Akzeptanz von Seiten der Lehrbetriebe ist jedoch wesentlich; selbst wenn ein Lehrling weiß, dass die rechtliche Möglichkeit eines Auslandsaufenthalts für ihn besteht, wird ein solches Praktikum bei Widerständen innerhalb des Unternehmens für ihn nicht umsetzbar sein. Das **Engagement der Lehrbetriebe** ist eine Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung von Auslandsaufenthalten; liegt ein solches nicht vor, können solche Programme aus Sicht der Befragten nicht wirklich funktionieren. Deshalb muss den Betrieben verstärkt vermittelt werden, dass Auslandsaufenthalte von Lehrlingen auch dem Unternehmen einen Mehrwert bieten. Auch deshalb wird die weiter oben erwähnte „Paketlösung“ von Auslandsmobilitäten als sehr praktikabel genannt: Unternehmen können beispielsweise mit einem kleinen Paket von ein bis zwei Wochen starten, Erfahrungen sammeln und auf diese Art den Benefit für ihren Betrieb erkennen.

Als ein weiterer Erfolgsfaktor bei der Umsetzung von Auslandspraktika wird die **Kommunikation** zwischen der **Schulleitung/Direktion** und den **Lehrbetrieben** thematisiert. Dies ist aus Sicht der Befragten auch deshalb wichtig, da viele Betriebe immer noch wenig bis gar nicht darüber informiert sind, welche Möglichkeiten es für Jugendliche gibt, an einem Auslandspraktikum teilzunehmen. Im Gegensatz zur Lehre mit Matura, die bei vielen Unternehmen inzwischen gut angekommen ist, sind Auslandspraktika noch immer so etwas wie ein blinder Fleck („*was man nicht kennt, kann man auch nicht annehmen*“).

Die Kommunikation zwischen Direktion und Betrieb ist auch in Bezug auf den **zeitlichen Ablauf der Planung** relevant: derartige Praktika müssen in den Unternehmen bereits im ersten Lehrjahr angesprochen werden, damit die Auslandsaufenthalte dann im dritten Lehrjahr organisiert werden können. Auch die Ernsthaftigkeit der Praktika muss vielen Lehrbetrieben noch vermittelt werden („*nicht bloß Larifari*“). Hier wären **Informationsmaterialien** hilfreich, die speziell auf die Bedürfnisse der Wirtschaft bzw. der Lehrbetriebe zugeschnitten sind und den Benefit für den Betrieb aufzeigen. Last but not least sollten Auslandsmobilitäten für Lehrbetriebe auch finanziell niederschwellig und nicht mit zusätzlichen Kosten verbunden sein.

Informationsstand und Interesse bei den Jugendlichen

Das **Interesse der Jugendlichen** an Auslandsaufenthalten ist – sobald sie über Informationen verfügen – durchaus **vorhanden** (wenn auch nicht so stark ausgeprägt wie beispielsweise an den mittleren und

⁹⁰ Laut Auskunft von IFA-ExpertInnen wurde dies zwar schon öfters versucht, es ist aber nur selten gelungen. Die Fallstricke liegen im Detail, sei es aufgrund unterschiedlicher Organisationsmodi der Berufsschulen zwischen Ländern oder auch weil österreichische Unternehmen sehr wenig an Auszubildenden aus Ländern ohne dualer Ausbildung interessiert sind (und die meisten Berufsbildungssysteme weltweit sind eben nicht-dual). Oftmals scheitert es auch an den unterschiedlichen zeitlichen Möglichkeiten für reziproke Austausche.

höheren berufsbildenden Schulen). Die Aufklärungsarbeit kann auf jeden Fall verbessert werden: Aus Sicht der Befragten werden weder von den Erziehungsberechtigten noch den Betrieben ausreichend solcher Informationen weitergegeben („*die Angebote gibt es, aber sie werden nicht an die Schüler weitertransportiert*“). Eine wichtige Rolle spielen daher engagierte LehrerInnen sowie die Direktion; aber auch unterstützende Beratung an den Schulen durch Externe wäre wünschenswert.

Es zeigen sich auch gewisse Brancheneffekte, die die Entsendung von Jugendlichen ins Ausland beeinflussen bzw. erschweren: So sind bspw. die Arbeitsbestimmungen für Lehrlinge auf Baustellen (z.B. Maurer) international doch immer wieder unterschiedlich ausgestaltet, Stichwort: „*was darf der unter 18-jährige in welchem Land tun, wenn er einen Ausbildungsvertrag hat?*“.

Für die SchülerInnen selbst ist in erster Linie die **Niederschwelligkeit** in Bezug auf den **Anmeldungsprozess**, aber auch die **anfallenden Kosten** ausschlaggebend. Laufen die Einreichungen, die notwendig sind, etwa über einen Verein oder mittels Unterstützung durch die Lehrkräfte, so ist eine Teilnahme der Jugendlichen – bei Einwilligung des Lehrbetriebs – zumeist kein Problem. In einer Klasse mit fünfzehn SchülerInnen kann man davon ausgehen, dass in etwa drei bis vier Jugendliche von entsprechenden Angeboten Gebrauch machen. Wie gesagt ist jedoch die Unterstützung durch den Betrieb ausschlaggebend, denn sonst nützt alle Information nichts: „*da hält man den Jugendlichen eine Karotte vor die Nase und zieht sie Ihnen dann wieder weg*“.

Idealerweise könnten die jeweiligen Lehrpersonen die Jugendlichen bei ihren Auslandsaufenthalten begleiten und unterstützen. Viele der SchülerInnen verfügen noch nicht über Reise- bzw. Auslandserfahrungen; die Unterstützung durch erwachsene Begleitpersonen, zu denen bereits eine persönliche Beziehung besteht, wäre ein weiterer Faktor bei der erfolgreichen Umsetzung solcher Projekte.

Die Wirtschaftskammer könnte zudem bereits beim ersten Abschluss des Lehrvertrages sowohl die Ausbildungsbetriebe als auch die Jugendlichen darüber informieren, dass die Möglichkeit von Auslandsaufenthalten besteht und auf die Vorteile hinweisen. Generell kann eine verstärkte Information über die Option von Auslandsmobilitäten die Attraktivität von Lehrberufen steigern. Auch auf Berufsinformationsmessen könnte man die Thematik der Auslandsaufenthalte stärker in die Beratung einfließen lassen. Dies könnte Lehrberufe auch für MaturantInnen oder StudienabbrecherInnen interessanter machen. Schließlich wurde auch die Idee von MultiplikatorInnen/Testimonials erwähnt: Lehrlinge, die bereits im Ausland waren, könnten in Betriebe gehen und dort von ihren Erfahrungen berichten, ein Konzept, das auf europäischer Ebene über das Programm „Euroapprentices“ bereits angewandt wird. Um das Interesse der Auszubildenden zu steigern, wurde in den Interviews bspw. auch die Möglichkeit angeregt, TeilnehmerInnen von Auslandspraktika diese in die LAP ein- oder anzurechnen; offen bleibt dabei jedoch die Frage der konkreten formalen bzw. rechtlichen Ausgestaltung einer solchen Anrechnung.

Abschließende Einschätzungen

Erfolgreiche Auslandsmobilitäten von Lehrlingen werden insgesamt als **Win-Win-Situation** eingeschätzt. Alle beteiligten Parteien – Jugendlichen, Betriebe und Berufsschulen – profitieren bei einer gelungenen Umsetzung. In einem Interview wird in diesem Zusammenhang daher auch der Verlust der früher selbstverständlichen „Walz“ im handwerklichen Bereich beklagt. Neben dem **zusätzlichen Fachwissen** (Stichwort: internationaler Vergleich des eigenen Berufsbildes), das sich die TeilnehmerInnen aneignen, werden vor allem der **sprachliche Aspekt**, die Erweiterung des persönlichen und kulturellen Horizonts, Flexibilität und die Bereitschaft, Veränderungen anzunehmen sowie eine **größere Selbständigkeit** der Jugendlichen nach Absolvierung eines Auslandspraktikums erwähnt. Insbesondere die Selbständigkeit und damit einhergehend ein stärkeres Selbstbewusstsein werden auch für die Betriebe und die schulischen Institutionen als deutlicher Benefit betrachtet. Um dies zu erreichen, werden als weitere relevante Erfolgsfaktoren bei der Umsetzung von Mobilitätsprogrammen

auch die Vor- und Nachbereitung der Auslandsaufenthalte sowie die Betreuung und Unterstützung der Jugendlichen vor Ort genannt.

Als ein wesentlicher Sukkus der Berufsschulbefragungen kann das Thema der **Niederschwelligkeit** abgeleitet werden: Trotz des in den Gesprächen immer wieder deutlich gewordenen bestehenden Engagements der AkteurInnen in den Berufsschulen ist es aufgrund von begrenzten zeitlichen, personalen sowie finanziellen Ressourcen notwendig, dass Organisation und Umsetzung von Auslandsmobilitäten mit möglichst geringem zusätzlichem Aufwand verbunden ist. Schulexterne Hilfestellung und Unterstützung wird daher praktisch in allen Interviews als wünschenswert und für eine erfolgreiche Umsetzung sowie Ausweitung von Mobilitätsprogrammen notwendig formuliert.

5 Befragung von Ausbilderinnen und Ausbildern

Erstmalig für Österreich wurden anhand einer breit angelegten quantitativen Befragung von AusbilderInnen grundlegende empirische Befunde zum Thema Auslandsmobilität in der Lehre erhoben.

In diesem Kapitel werden die Hauptergebnisse präsentiert und analysiert. Subkapitel 5.1 skizziert, in wie weit die Befragungsergebnisse als repräsentativ angesehen bzw. interpretiert werden können und dürfen. Kapitel 5.2 liefert Befunde zum Informationsstand der befragten AusbilderInnen über Möglichkeiten, Unterstützungsoptionen und Förderinstrumente zur Auslandsmobilität. Das Kapitel 5.3 liefert Befunde zur Situation in Lehrbetrieben, in denen Lehrlinge während der letzten drei Jahre ein Auslandspraktikum durchführten, hier insbesondere zum Zusammenhang zwischen Informationsstand über Unterstützungs-/Förderinstrumente und deren Inanspruchnahme sowie zu den wichtigen Impulsgebern für eine Auslandsmobilität. Wichtige Einblicke in Motivlage und Gründe dafür, dass der Lehrbetrieb über keine Auslandsmobilitätserfahrungen verfügt (dass also während der letzten drei Jahre kein einziger Lehrling ein Auslandspraktikum durchführte) liefert Kapitel 5.4. Die beiden nachfolgenden Kapitel analysieren, welche Interessen und Anreize/(zusätzliche) Unterstützungsleistungen ausschlaggebend sind bzw. sein könnten für eine Teilnahme an Auslandsmobilitäten – Kapitel 5.4 aus Perspektive der Lehrbetriebe, Kapitel 5.5 aus Sicht der Lehrlinge. Abschließend wird noch kurz auf die Erfahrungen und Interessenslage zu Auslandsmobilitäten bei den AusbilderInnen selbst eingegangen.

5.1 Repräsentativität der Befragung

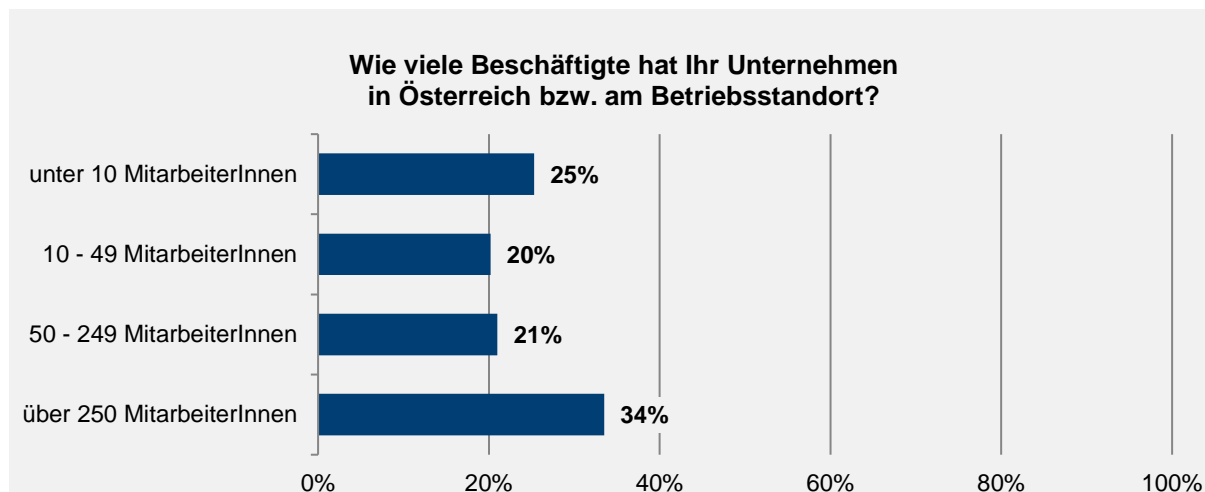
Die Online-Befragung wurde im Zeitraum Jänner bis März 2021 österreichweit durchgeführt und richtete sich an AusbilderInnen bzw. UnternehmerInnen aus allen Sparten. Die Einladung zum Onlinefragebogen wurde an 4.965 Kontakte versandt, wobei sich 646 Einladungen als nicht zustellbar erwiesen. Von den verbleibenden 4.319 Kontakten haben 626 die Befragung gestartet und 372 den Fragebogen bis zum Ende ausgefüllt. 396 Fragebögen konnten ausgewertet werden. Bezogen auf alle adressierten (zustellbaren) Lehrbetriebe beträgt die Rücklaufquote damit 9,2 %.

Rund ein Drittel der RespondentInnen gab an, aus einem Unternehmen mit einer MitarbeiterInnenanzahl von über 250 Personen zu kommen, während sich der Rest zu beinahe gleichen Teilen auf Kleinst-, Klein- und mittlere Unternehmen verteilte (vgl. [Grafik 5-1](#)).⁹¹ Dies entspricht grob der Verteilung der Lehrbetriebe in Österreich⁹², wobei Kleinbetriebe in unserer Studie mit 25 % (vs. 15 % österreichweit) überdurchschnittlich stark vertreten waren.

Die Stichprobe entspricht in ihrer Verteilung nach Bundesländern und Sparten in etwa dem Österreichschnitt. Überdurchschnittlich im Vergleich war die Teilnahme von Industrieunternehmen (14,6 % in der Stichprobe vs. 4,2 % lt. *Lehrlingsstatistik 2020*) sowie Lehrbetrieben, die in Oberösterreich angesiedelt sind (23,2 % in der Stichprobe vs. 19 % lt. *Lehrlingsstatistik 2020*) – vgl. dazu auch die näheren Ausführungen im Anhang 7.1.

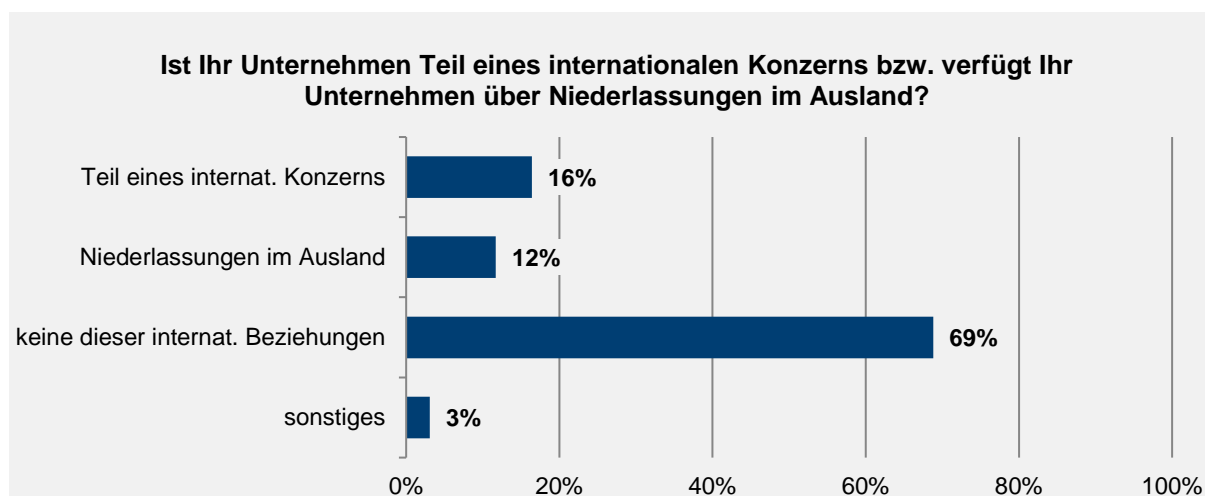
⁹¹ Rund ein Drittel der RespondentInnen (139 Personen) hat leider keine verwertbaren Angaben zur Unternehmensgröße gemacht. Dennoch konnte der Großteil der Betriebe, anhand anderer Informationen aus der Befragung (bspw. Anzahl Lehrlinge, Branchenzugehörigkeit), den 4 Kategorien (Kleinst-, Klein-, Mittel- und Großunternehmen) zugeordnet werden.

⁹² Vgl. dazu Dornmayr und Nowak (2020).

Grafik 5-1: Betriebsgröße nach MitarbeiterInnenanzahl

Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (n = 396)

28% der teilnehmenden Unternehmen⁹³ verfügen über Niederlassungen im Ausland oder sind Teil eines internationalen Konzerns. 69 % verfügen über keinerlei dieser internationalen Beziehungen, sind somit bezüglich Unternehmens-/Betriebsstandort/en ausschließlich in Österreich verankert⁹⁴. Die restlichen Unternehmen (3 %) machten keine Angabe oder fielen in die Kategorie „Sonstiges“ (vgl. [Grafik 5-2](#)).

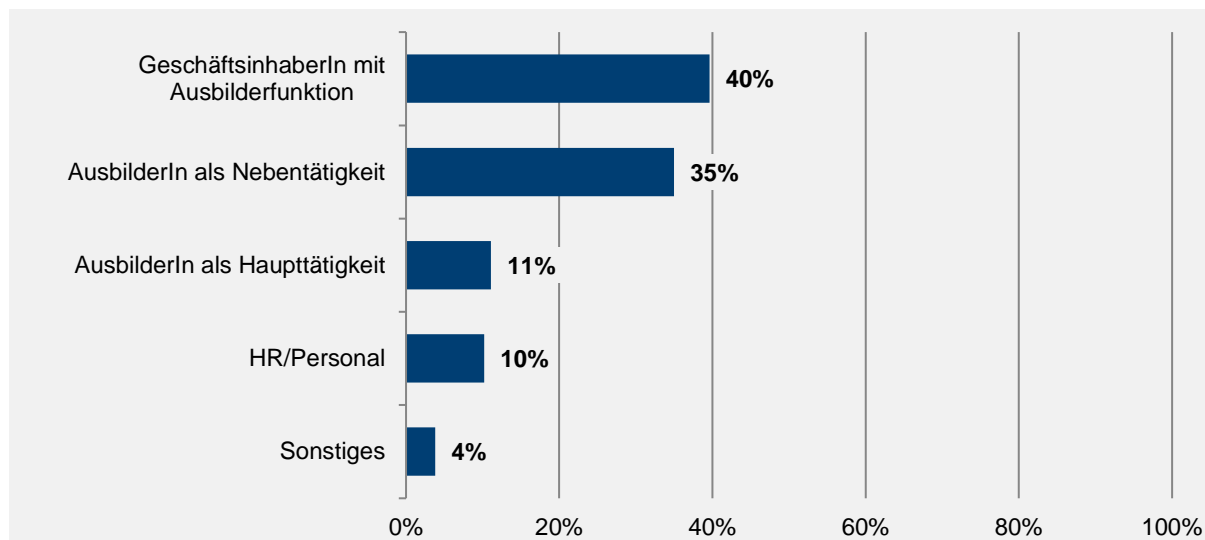
Grafik 5-2: Überblick über internationale Beziehungen des Unternehmens

Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (n = 385)

Gegliedert nach der Funktion im Unternehmen zeigt sich, dass mehr als drei Viertel der Befragten ihre AusbilderInnenfunktion nicht als Haupttätigkeit ausführen (vgl. [Grafik 5-3](#)). Jeweils ein Viertel der befragten Personen ist erst sehr kurz (maximal drei Jahre) oder schon sehr lange (mehr als 20 Jahre) in der Ausbildung tätig.

⁹³ Streng genommen handelt es sich um eine Befragung von AusbilderInnen. Man kann jedoch davon ausgehen, dass ein/e AusbilderIn für einen Lehrbetrieb „steht“, da auch in den meisten größeren Lehrbetrieben (also in jenen mit mehreren AusbilderInnen) vermutlich nur ein/e AusbilderIn an der Befragung teilgenommen hat. Deshalb werden im Text AusbilderIn und Unternehmen synonym verwendet.

⁹⁴ Dies schließt natürlich nicht aus, dass die unternehmerische Wertschöpfungskette durchaus auch stark international ausgerichtet sein kann (bspw. hinsichtlich Zuliefer- und/oder KundInnenstrukturen).

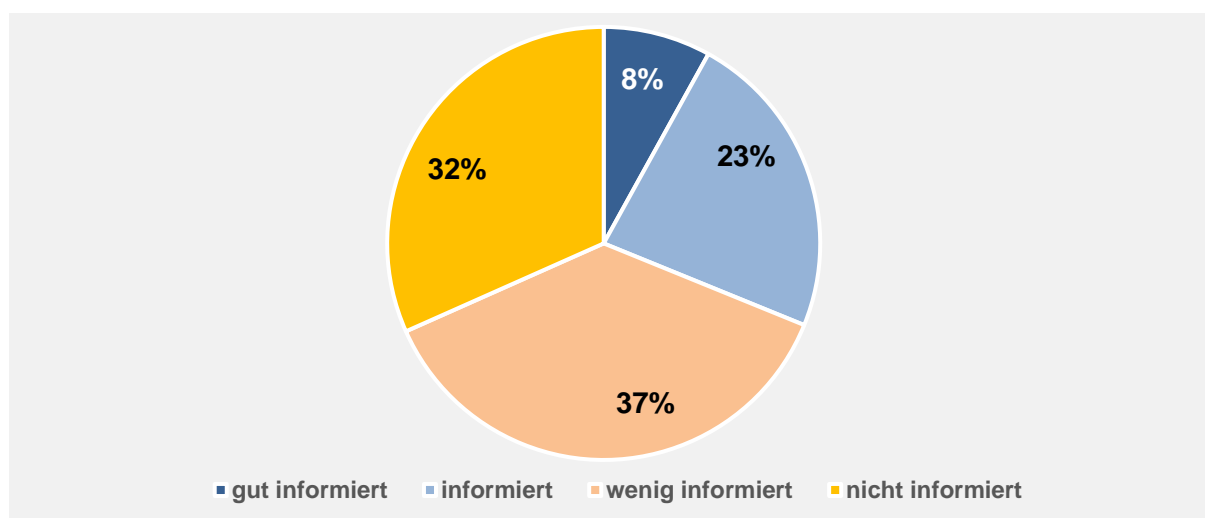
Grafik 5-3: Befragte differenziert nach der Funktion im Unternehmen

Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (n = 394)

Als **Fazit** lässt sich somit sagen, dass die **ibw-AusbilderInnen-Befragung grosso modo** gut die Struktur der AusbilderInnen nach den Dimensionen, Regionalität, Lehrbetriebsgröße, Spartenzugehörigkeit sowie auch Ausbilderfunktion abbildet und somit durchaus als **repräsentativ** angesehen werden kann.

5.2 Informationsstand der Betriebe

Basierend auf den Antworten zu Fragen nach dem Informationsstand der teilnehmenden Betriebe zu diversen Fördermöglichkeiten (siehe [Grafik 5-4](#)) lässt sich eine überblicksartige Abschätzung treffen, wie weit-/tiefgehend der Informations- und Kenntnisstand der Betriebe zur Auslandsmobilität von Lehrlingen ist. Die Grafik verdeutlicht, dass **sehr viele, nämlich zwei Drittel (69 %) der befragten AusbilderInnen über wenig bis gar keine** diesbezüglichen **Informationen** verfügen.

Grafik 5-4: Informationsstand zur Auslandsmobilität von Lehrlingen⁹⁵

Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (n=383-391)

⁹⁵ Für diese Grafik wurde in einem ersten Schritt für jede/n AusbilderIn ein Durchschnittswert laut Frage 9 des Fragebogens ermittelt. Die Verteilung dieser Werte über alle Befragte ergibt dann die Grafik.

Nur rund ein Drittel der befragten Unternehmen gab dezidiert an, zu wissen, dass es für Lehrlinge die Möglichkeit gibt, ein Auslandspraktikum durchzuführen. Ein weiteres Drittel hat offenbar diesbezüglich einen gewissen, wenngleich keinesfalls profunden Informationsstand („trifft eher zu“). Somit ist in etwa 61 % der befragten Unternehmen ein grundlegender Informationsstand zur Möglichkeit einer Auslandsmobilität von Lehrlingen vorhanden. Dem stehen rund 40 % an AusbilderInnen gegenüber, die darüber offenbar keine (oder bestenfalls rudimentäre) Kenntnis haben; vgl. dazu [Grafik 5-5](#).

Etwa die Hälfte der Befragten weiß grundsätzlich, dass es für Auslandspraktika auch Unterstützungs- und Förderangebote gibt. Eine genauere Nachfrage nach den diversen Unterstützungs-/Förderoptionen fördert jedoch zutage, dass über zwei Drittel der Befragten wenig bis gar kein Wissen darüber haben, dass es finanzielle Förderinstrumente gibt, die teilweise die Reisekosten, die Kosten für Sprachkurse und die Lehrlingsentschädigungen ersetzen bzw. Lehrlinge mit einem Taggeld unterstützen. Nur rund einem Drittel der Betriebe ist bewusst, dass Förderinitiativen bei der Vorbereitung und Durchführung von Auslandspraktika unterstützen und auch die Abwicklung von Förderanträgen übernehmen.

Grafik 5-5: Genereller Informationsstand bei den AusbilderInnen („Betrieben“) zum Thema Auslandsmobilität



Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (n=383-391)

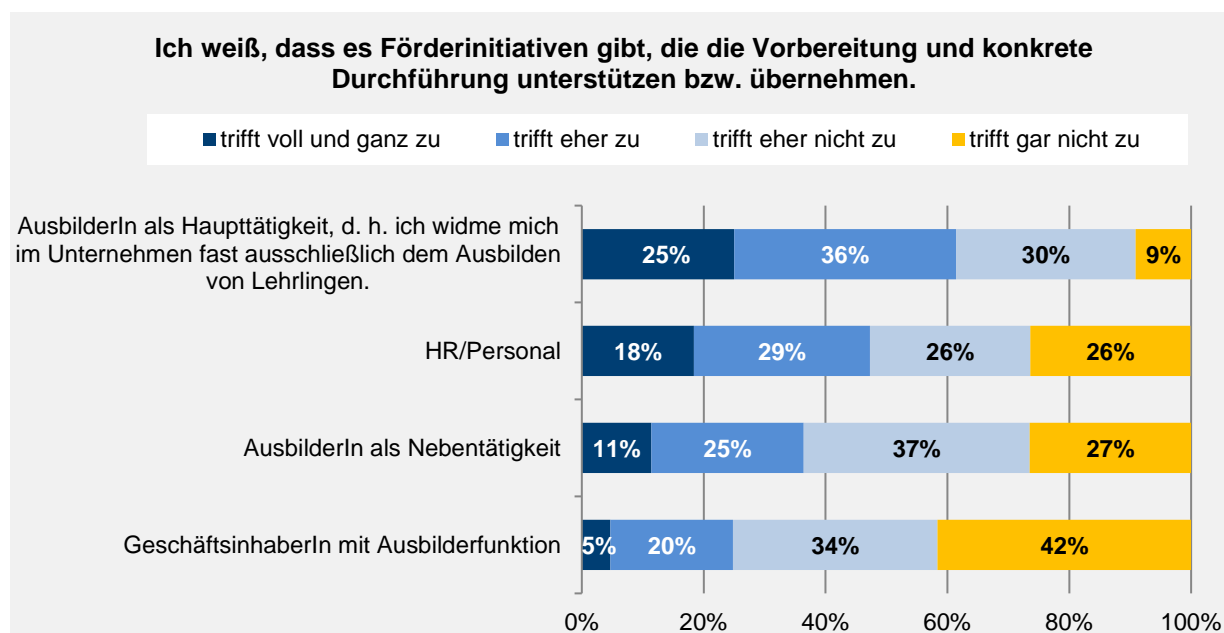
Je detaillierter man nach diversen Unterstützungs- und finanziellen Fördermöglichkeiten nachfragt, desto kleiner wird der Anteil an AusbilderInnen, die sich dazu als (sehr) informiert einstufen (vgl. dazu ebenfalls [Grafik 5-5](#)): So sind bspw. lediglich 11 % offenbar wirklich gut (und weitere 20 % „eher“) darüber informiert, dass ihr Unternehmen das Lehrlingseinkommen während des Auslandsaufenthalts des Lehrlings ersetzt bekommen können. Und anteilmäßig noch weniger Befragte haben offenbar einen guten Kenntnisstand zur Förderoptionen von Sprachkursen sowie für den Lehrling selbst (Prämie/ Taggeld).

Selbst bei RespondentInnen, die sich grundsätzlich als sehr gut informiert einschätzen, zeigte sich aber, dass es durchaus noch Informationslücken gibt (diese sind thematisch sehr breit gestreut und betreffen alle Aspekte der Unterstützung bzw. Förderung); vgl. dazu zu Detailauswertung [Grafik 7-1](#) im Anhang.

In der Befragung wurden sowohl **AusbilderInnen mit und ohne Erfahrungen zur Auslandsmobilität von Lehrlingen** befragt. Von Interesse ist daher der differentielle Blick auf diese beiden Gruppen (vgl. [Grafik 5-7](#)). Erwartungsgemäß sollten AusbilderInnen mit Mobilitätserfahrung besser informiert sein als jene ohne – der Vergleich dieser beiden Gruppen bestätigt dies eindrucksvoll, wie aus der Abbildung klar ersichtlich wird. Dennoch lassen sich auch bei AusbilderInnen, deren Lehrlinge in den letzten drei Jahren eine Auslandsmobilität durchgeführt haben, durchaus Informationslücken feststellen. In vielen Bereichen stufte sich nur ein Drittel dieser Personen als sehr gut informiert ein – bei jenen ohne Erfahrung in der Auslandsmobilität von Lehrlingen lag der Prozentsatz der sehr gut informierten deutlich niedriger: lediglich im einstelligen Bereich.

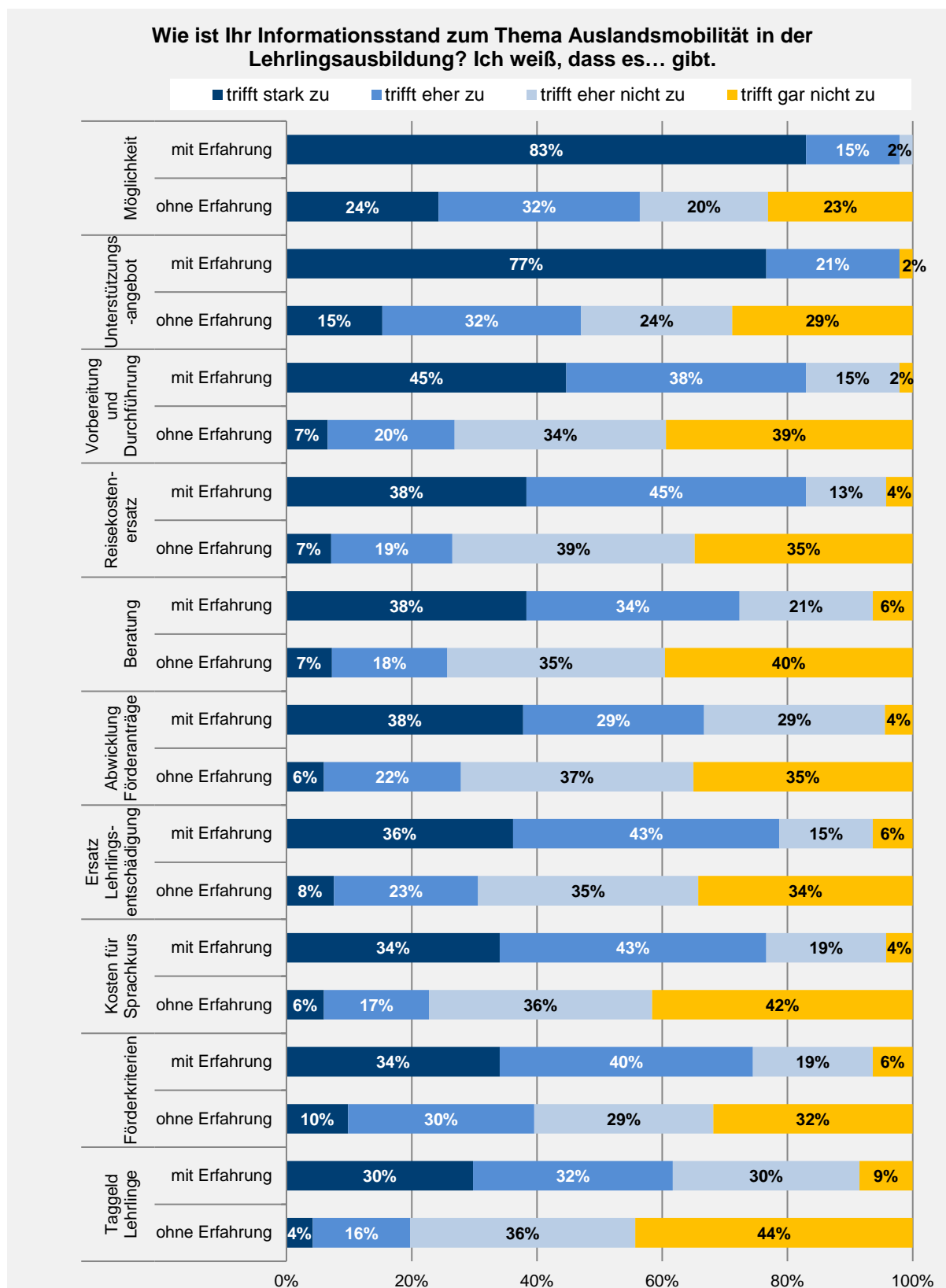
Am besten informiert über Förderinitiativen sind Personen, die sich im Unternehmen hauptberuflich der Ausbildung von Lehrlingen widmen, gefolgt von MitarbeiterInnen, die im Personalbereich arbeiten. Am wenigsten gut informiert stufen sich GeschäftsinhaberInnen mit Ausbilderfunktion ein (vgl. [Grafik 5-6](#)). Dieser Befund dürfte stark mit Lehrbetriebsgrößeneffekten zusammenhängen: Einerseits was eine professionelle HR (im Sinn eines eigenen HR-Personals) betrifft – andererseits aber auch infolge einer höheren Wahrscheinlichkeit, dass größere Betriebe Lehrlingen eine Auslandsmobilität ermöglichen (können), sei dass sie dafür geeignete und interessierte Lehrlinge finden/haben, sei es, dass sie deren Produktionsausfall während des Auslandsaufenthaltes leichter kompensieren können.

Grafik 5-6: Informationsstand nach Tätigkeitsbereich im Unternehmen



Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (n=383-391)

Grafik 5-7: Genereller Informationsstand bei den AusbilderInnen zum Thema Auslandsmobilität: Vergleich AusbilderInnen („Betriebe“) mit und ohne Erfahrung



Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (n=383-391)

Zu beachten sind die stark unterschiedlichen Fallzahlen der jeweiligen Kategorien. 45-47 Personen in der Kategorie „Unternehmen mit Erfahrung“ stehen 330-342 Personen in der Kategorie „Unternehmen ohne Erfahrung“ gegenüber.

Die bisherigen Ergebnisse zum Informationsstand der AusbilderInnen legen folgende Schlüsse nahe:

- Bei AusbilderInnen ohne Auslandsmobilitätserfahrung ist der Kenntnisstand darüber, dass es für ihre/n Lehrling/e die grundsätzliche Möglichkeit gäbe, ein Auslandspraktikum zu machen, oftmals nicht vorhanden: Lediglich jede/r vierte AusbilderIn stuft sich als dezidiert darüber informiert ein. Noch geringer ist der Informationsstand zu diversen Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten.
- AusbilderInnen mit Auslandsmobilitätserfahrung sind erwartungsgemäß viel besser informiert (selbstredend zur grundsätzlichen Möglichkeit von Auslandsaufenthalten). Dennoch gibt es auch bei dieser Gruppe durchaus noch Informationsbedarfe, diese betreffen insbesondere finanzielle Förderoptionen.
- Es gibt auch etliche AusbilderInnen, die sich zwar als grundsätzlich sehr gut informiert einstufen, die aber offenbar dennoch Informationslücken über und -bedarf zu Unterstützungsmöglichkeiten sowie finanziellen Förderoptionen haben.
- Informationsbedarfe sind insbesondere auch bei GeschäftsinhaberInnen mit Ausbilderfunktion und AusbilderInnen, die Lehrlinge als Nebentätigkeit ausbilden zu verorten. Dieser Befund korrespondiert eng mit der Lehrbetriebsgröße⁹⁶.

Aufgrund der unterschiedlichen Informationslage empfiehlt sich eine differenzierte Vorgangsweise in der Ansprechpolitik:

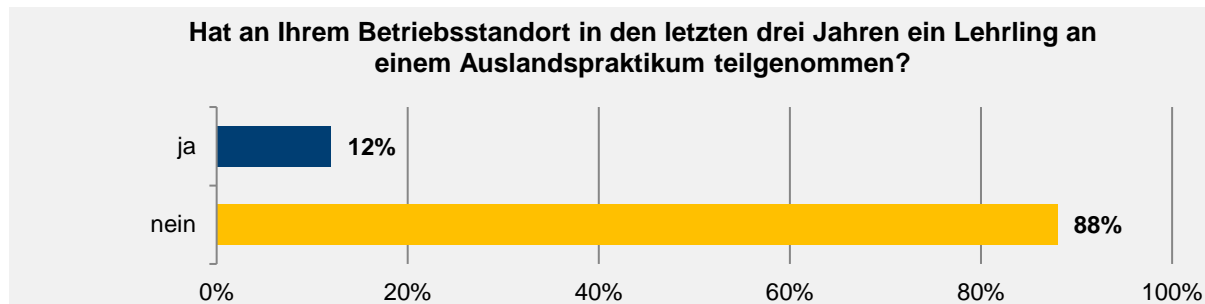
- In großen Unternehmen können viele Lehrlinge über Personalverantwortliche und AusbilderInnen erreicht werden, die sich gänzlich der Ausbildung widmen. Diese wissen oftmals schon über die Möglichkeit eines Auslandspraktikums Bescheid. Nichtsdestotrotz benötigen viele von ihnen noch fundiertere Informationen.
- In den kleineren Betrieben (in Österreich rund 60 %) liegt vermutlich beträchtliches Potenzial brach, weil die Verantwortlichen für die Ausbildung nicht oder lediglich rudimentär über die Möglichkeit eines Auslandspraktikums Bescheid wissen. Hier müsste durch Information zuerst das Interesse geweckt werden, bevor detaillierte Inhalte (zu Unterstützungs-/Fördermöglichkeiten) folgen.

5.3 Betriebe mit Erfahrung in der Auslandsmobilität von Lehrlingen

In 12 % aller befragten Unternehmen hat in den letzten drei Jahren ein Lehrling an einem Auslandspraktikum teilgenommen (vgl. [Grafik 5-8](#)). Sind diese in eine internationale Konzernstruktur eingebettet, beträgt der Anteil 30 %. Bei Unternehmen mit Niederlassungen im Ausland beläuft sich der Anteil auf 20 %. Unternehmen, die weder zu einem internationalen Konzern gehören noch Niederlassungen im Ausland haben, gaben in 6,8 % der Fälle an, dass in den letzten drei Jahren ein Lehrling an einem Auslandspraktikum teilgenommen hatte. Internationale Verflechtungen, insbesondere auch im Sinne von Niederlassungen/Standorten im Ausland, sowie die Unternehmensgröße korrespondieren offenbar mit der Wahrscheinlichkeit, dass es betriebliche Erfahrungen mit Auslandsmobilität von Lehrlingen gibt.

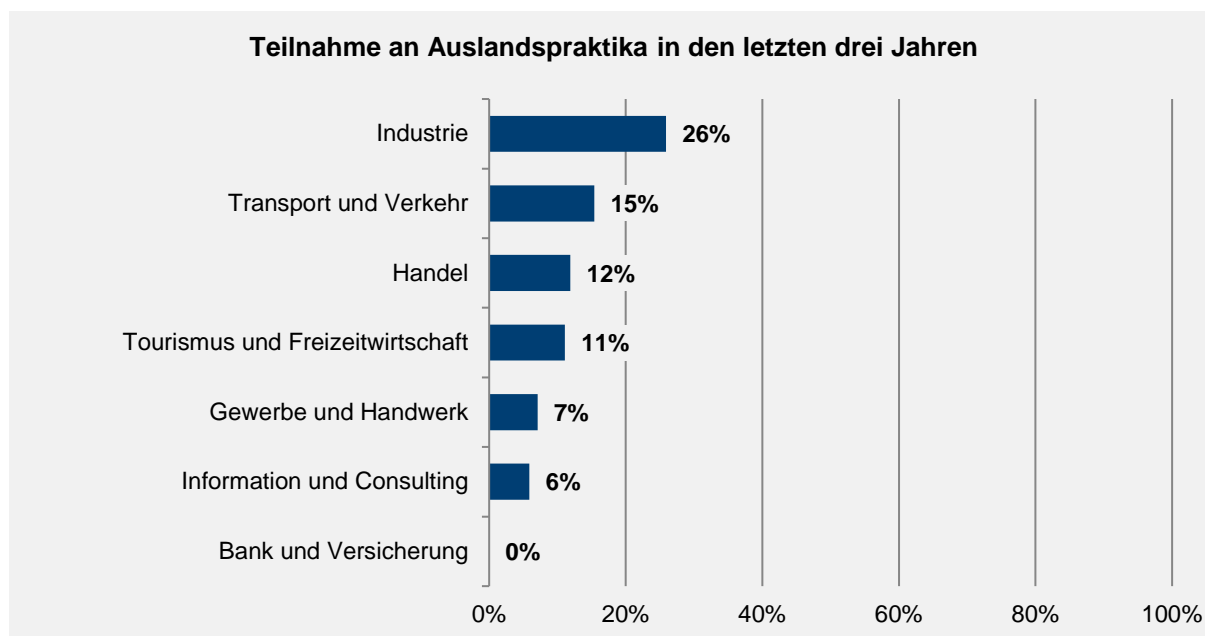
ACHTUNG: Der Anteil von 12 % an Betrieben mit Auslandsmobilitätserfahrung ist der Wert laut ibw-Befragung. Er stellt jedoch keinen empirisch repräsentativen Wert dar! Es ist nämlich davon auszugehen, dass an der Befragung eher Lehrbetriebe teilgenommen haben, die entweder grundsätzlich an einer Auslandsmobilität ihrer Lehrlinge interessiert sind oder auch schon konkret Auslandsaufenthalte durchführten. Dies resultiert in einer Überschätzung des wahren Anteilswertes!

⁹⁶ So sind drei Viertel aller GeschäftsinhaberInnen mit Ausbilderfunktion Lehrbetrieben mit maximal 49 Beschäftigten zuzuordnen. Drei Viertel aller AusbilderInnen in Haupttätigkeit sind demgegenüber in Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten tätig.

Grafik 5-8: Teilnahme an einem Auslandspraktikum

Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021: (n=393)

Nach Sparten gegliedert (vgl. [Grafik 5-9](#)) zeigt sich, dass die Teilnahmewahrscheinlichkeit an einer Lehrlingsmobilität in den Industriebetrieben am größten ist (rund ein Viertel unserer befragten AusbilderInnen aus Industrieunternehmen gaben an, Erfahrung mit Auslandsmobilität ihrer Lehrlinge zu haben). Dies hängt vermutlich, wie schon öfter erwähnt, mit der Betriebsgröße sowie mit einer oftmals internationalen Konzernstruktur zusammen. Aufgrund der relativ geringen Fallzahlen der Befragung (insb. in den Sparten Handel, Information und Consulting, Banken und Versicherungen) sind die angeführten Anteilswerte in der Grafik aber nur als Indikatoren für branchen-/spartenspezifische Teilnahmequoten zu interpretieren!

Grafik 5-9: Teilnahme an Auslandspraktika nach Spartenzuordnung

Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021: (n=389)

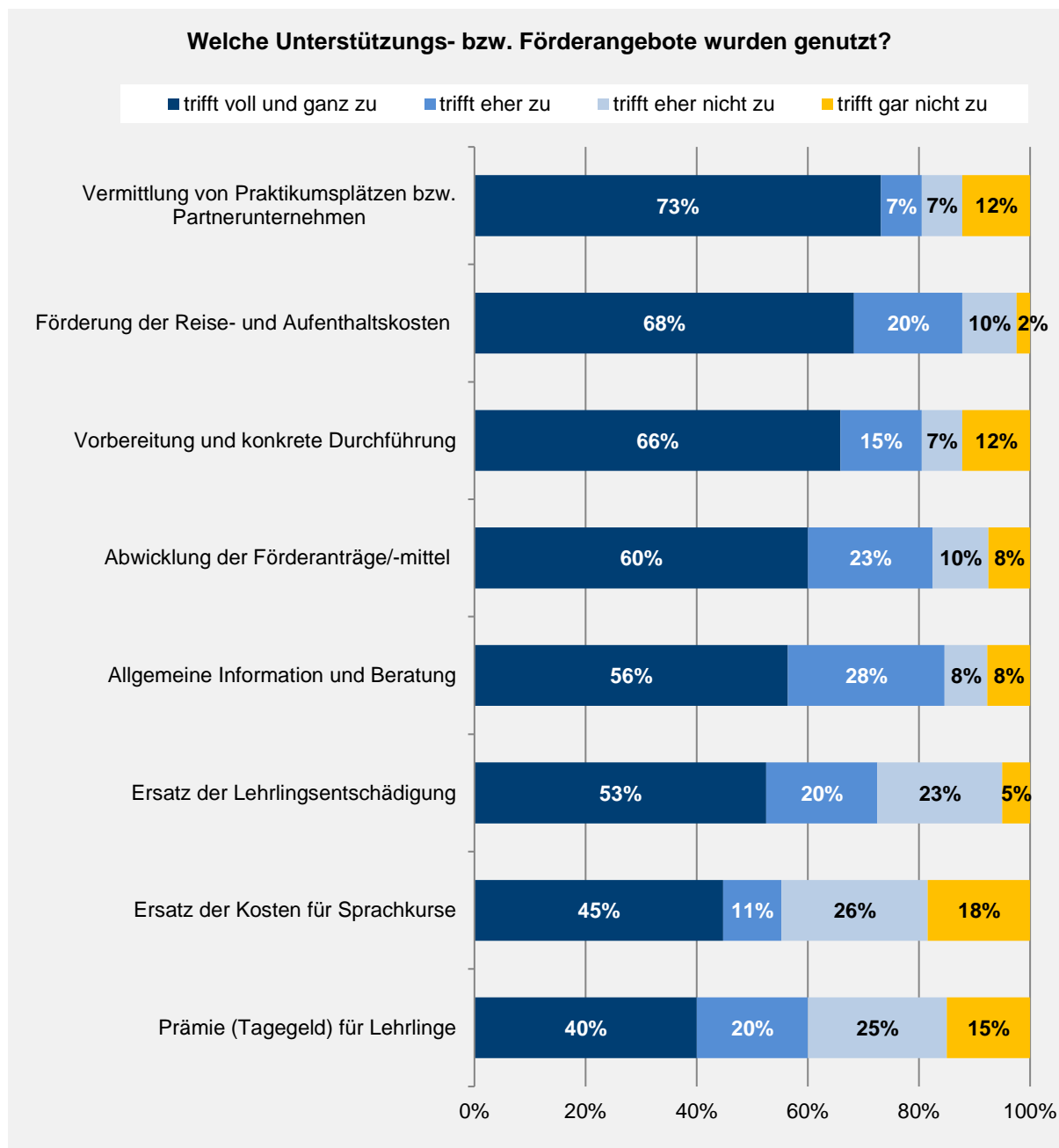
Die Sonderauswertungen in diesem Unterkapitel zu den AusbilderInnen in Betrieben mit Auslandsmobilitätserfahrung basieren auf einem kleinen Sample von 47 Befragten. Insofern sind die Ergebnisse als Indikatoren/Hinweise zu interpretieren und nicht als empirisch abgesicherte (Anteils-) Werte!

Auf die generelle Frage nach der **Nutzung von Förderangeboten** seitens AusbilderInnen/Betrieben mit Auslandsmobilitätserfahrung gaben **90 % der Betriebe** an, diese in Anspruch genommen zu haben.

Somit nutzten praktisch all diese Betriebe bestehende Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten: in irgendeiner Form zumindest ein, die meisten aber mehrere.⁹⁷

Differenziert nach konkreten Unterstützungs- sowie Fördermöglichkeiten (vgl. Grafik 5-10) zeigt sich, dass am meisten die Vermittlung von Praktikumsplätzen genutzt wurde: drei Viertel der AusbilderInnen in Betrieben mit Auslandsmobilitäten der Lehrlinge nahm diese Unterstützung in Anspruch, weitere 7 % nutzten diese offenbar zumindest teilweise. Auch die Förderung der Reise- und Aufenthaltskosten wurde sehr oft genutzt.

Grafik 5-10: Nutzung von Förderangeboten



Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021: (n=38-41)

⁹⁷ Nachdem 90 % der Betriebe Unterstützungsleistungen in Anspruch genommen haben, war die Fallzahl der Betriebe, die dies nicht taten, sehr gering (n=5). Eine Auswertung der möglichen Gründe ist daher in einem statistischen Sinn nicht sinnvoll.

Beobachtbar ist zudem, dass es nach wie vor etliche AusbilderInnen/Lehrbetriebe gibt, die zwar Auslandsmobilitäten ihrer Lehrlinge durchführten, denen aber nicht wirklich bewusst/bekannt ist, dass es und welche Unterstützungs-/Fördermöglichkeiten es dafür gäbe. Beispielsweise haben nur etwa die Hälfte der Lehrbetriebe die finanzielle Förderoption des Taggeldes für Lehrlinge tatsächlich genutzt.

Es fällt auch auf, dass (abgesehen von der Nutzung der finanziellen Förderung der Reise-/Aufenthaltskosten) nicht-monetäre Unterstützungsmöglichkeiten (Vermittlung von Praktikumsplätzen, organisatorische Vorbereitung/Durchführung, Abwicklung Förderanträge, allgemeine Information und Beratung) stärker/häufiger genutzt wurden als finanziellen Förderungen (Ersatz des Lehrlingseinkommens, Kurskosten, Prämie/Taggeld für Lehrlinge).

Grundsätzlich besteht ein **enger Zusammenhang zwischen dem Informationsstand über eine Unterstützungs-/Fördermöglichkeit und ihrer tatsächlichen Inanspruchnahme**: Die bivariaten Korrelationen sind zumeist hoch signifikant (einzige Ausnahme ist die Abwicklung der Förderanträge); wie **Tabelle 5-1** verdeutlicht: Je besser AusbilderInnen/Lehrbetriebe also über eine Unterstützungs-/Fördermöglichkeit informiert sind, desto größer ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass diese genutzt wird. Zumindest ein Teil der Nicht-Inanspruchnahme an Unterstützungs-/Fördermöglichkeiten ist somit offenbar dem zu geringen Informationsstand darüber geschuldet.

Tabelle 5-1: Bivariate Korrelation zwischen Informationsstand über eine Unterstützungs-/Fördermöglichkeit und ihre tatsächliche Inanspruchnahme, Rangreihung

| Unterstützungs-/Fördermöglichkeit | bivariate Korrelation | Signifikanz |
|--|-----------------------|-------------|
| Abwicklung der Förderanträge/-mittel | ,197 | n.s |
| Förderung der Reise- und Aufenthaltskosten | ,442 | ** |
| Vorbereitung und konkrete Durchführung | ,491 | ** |
| Prämie (Tagegeld) für Lehrlinge | ,533 | ** |
| Ersatz der Kosten für Sprachkurse | ,552 | ** |
| Ersatz der Lehrlingsentschädigung | ,585 | ** |

Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (Subsample der AusbilderInnen mit Auslandsmobilitätserfahrungen ihrer Lehrlinge, n=47)

77 % der Unternehmen gaben an, von Förderinitiativen wie z.B. IFA, Let's Walz, xchange etc. unterstützt worden zu sein und 44 % nahmen die Unterstützung der Berufsschule in Anspruch.

Auslandsmobilitäten von Lehrligen dürften in vielen Fällen anlassbezogen sein, d.h. stark von der Eigeninitiative des Lehrlings abhängen. Dies lässt sich aus den Antworten zur Frage, wer die **ImpulsgeberInnen für die Teilnahme** an einem Auslandspraktikum waren, interpretieren: Demnach sagen über 80 % der RespondentInnen, dass das Interesse vorwiegend vom **Lehrling** ausging (vgl. **Grafik 5-11**)⁹⁸.

Zum anderen ist aber sicher auch die **grundsätzliche betriebliche Ausbildungskultur** relevant: So stimmten 60 % der AusbilderInnen (22 % stark + 39 % eher stark) der Aussage zu, dass in ihrem

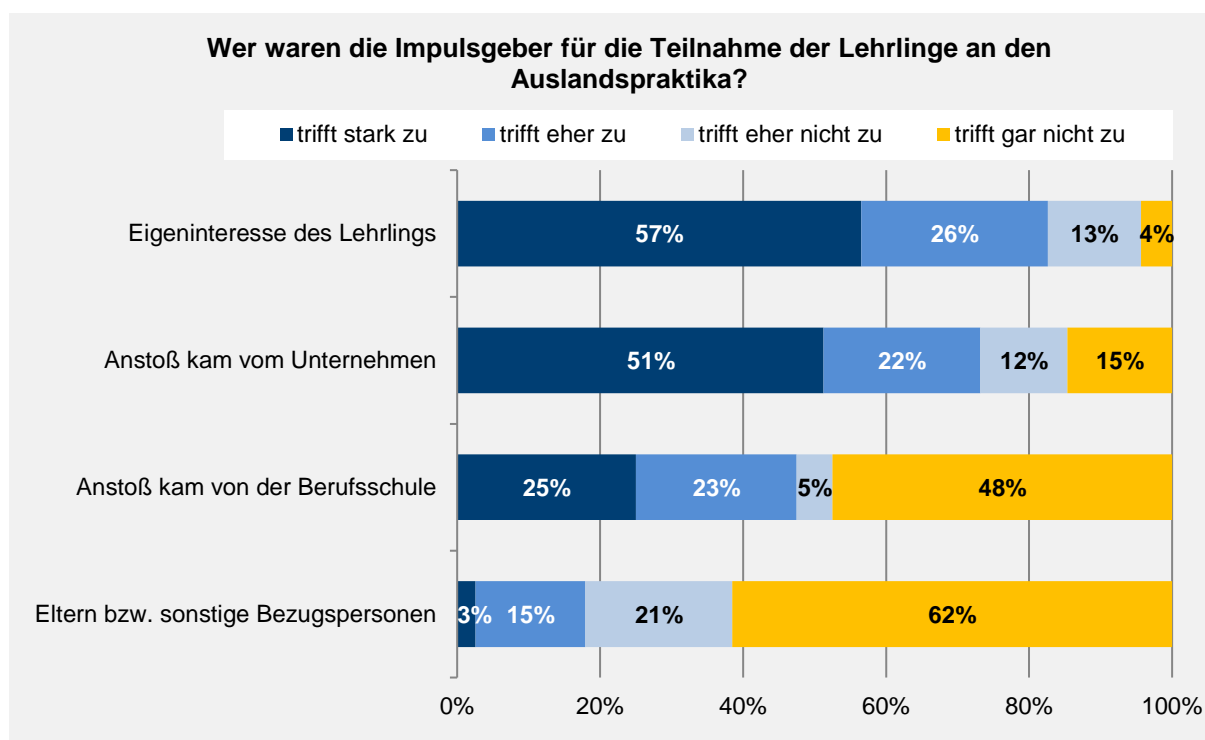
⁹⁸ Für zukünftige, weitere Forschungen im Themenfeld wäre es sicherlich interessant, hier nachzustoßen: Woher haben die Lehrlinge die Information über die Möglichkeit ein Auslandspraktikum zu machen (von der Berufsschule, durch regelmäßige Förderung von Auslandsmobilitäten seitens des Unternehmens, von den Eltern, vom Jugendvertrauensrat, von FreundInnen, aus dem/n Internet/Medien oder sonstige ImpulsgeberInnen)? Diese Frage konnte in unserer Studie nicht eruiert werden, da diese ja auf den Aussagen und Einschätzungen der AusbilderInnen basiert (und diese nicht wissen, auf welchen Wegen Lehrlinge über die Möglichkeit eines Auslandspraktikums informiert wurden).

Lehrbetrieb Lehrlinge regelmäßig an Auslandspraktika teilnehmen. In etwa einem Drittel der Lehrbetriebe (mit Auslandsmobilitätserfahrungen) gibt es zudem eine eigene Anlaufstelle für das Auslandspraktikum von Lehrlingen (vgl. [Grafik 5-12](#))⁹⁹. Und 60 % der Unternehmen, die in den letzten drei Jahren eine Auslandsmobilität durchgeführt haben, gaben an, dass allen Lehrlingen diese Möglichkeit angeboten wird. 40 % wählen die Lehrlinge vor allem nach der Leistung im Betrieb und der Berufsschule aus.

Aber auch die Berufsschule (kann) eine nicht unwesentliche Rolle spielen. Bei rund der Hälfte war sie offenbar der +/- maßgebliche Impulsgeber. Eltern/sonstige Bezugspersonen wie Peers spielten eine vernachlässigbare Rolle¹⁰⁰.

Das Ergebnis dieser Frage verdeutlicht wiederum die komplexe Akteurskonstellation, die bestimmend für die Realisierung von Auslandsmobilitäten in der Lehre ist: Sowohl der Lehrling als auch der Lehrbetrieb und oftmals auch die Berufsschule sind wichtige AktantInnen, hier thematisiert unter dem Aspekt der Impulsgeber.

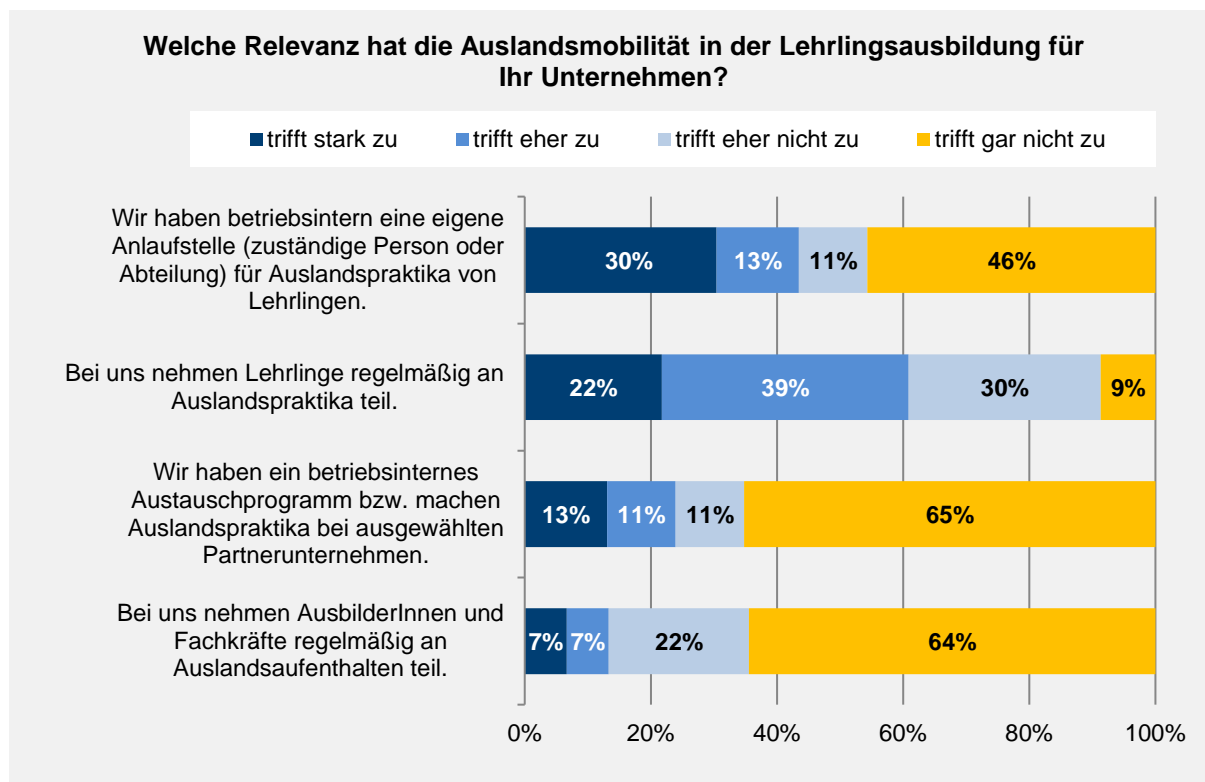
Grafik 5-11: Impulsgeber für die Auslandsmobilität



Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (n=39-46)

⁹⁹ Austauschprogramme mit Partnerfirmen und/oder Auslandsmobilitäten von Fachkräften/AusbilderInnen sind dagegen nur in einer Minderheit der Lehrbetriebe etabliert. Deren Anteile liegt dennoch bei immerhin 10 - 20 %.

¹⁰⁰ Dies bedeutet nicht, dass sie zukünftig keine Rolle spielen könn(t)en: Gerade Peers (bspw. als Testimonials) könnten wichtige Impulsgeber sein (vgl. dazu auch die Ausführungen im Schlusskapitel zu den Handlungsoptionen).

Grafik 5-12: Organisation der Lehrlingsmobilität im Unternehmen

Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (n=38-41)

Auf die Frage, welche Relevanz Auslandsaufenthalte von AusbilderInnen und Fachkräften im Unternehmen haben, erhielten wir nur 6 Antworten. Daher ist eine statistische Auswertung der Frage nicht möglich.

Um die Erfahrung der AusbilderInnen/Betriebe zu nützen, gab es eine offene Frage zu Wünschen und Verbesserungsvorschlägen, welche die Organisation und Durchführung eines Auslandspraktikums für Unternehmen erleichtern könnten. Folgende Aspekte wurden dabei genannt:

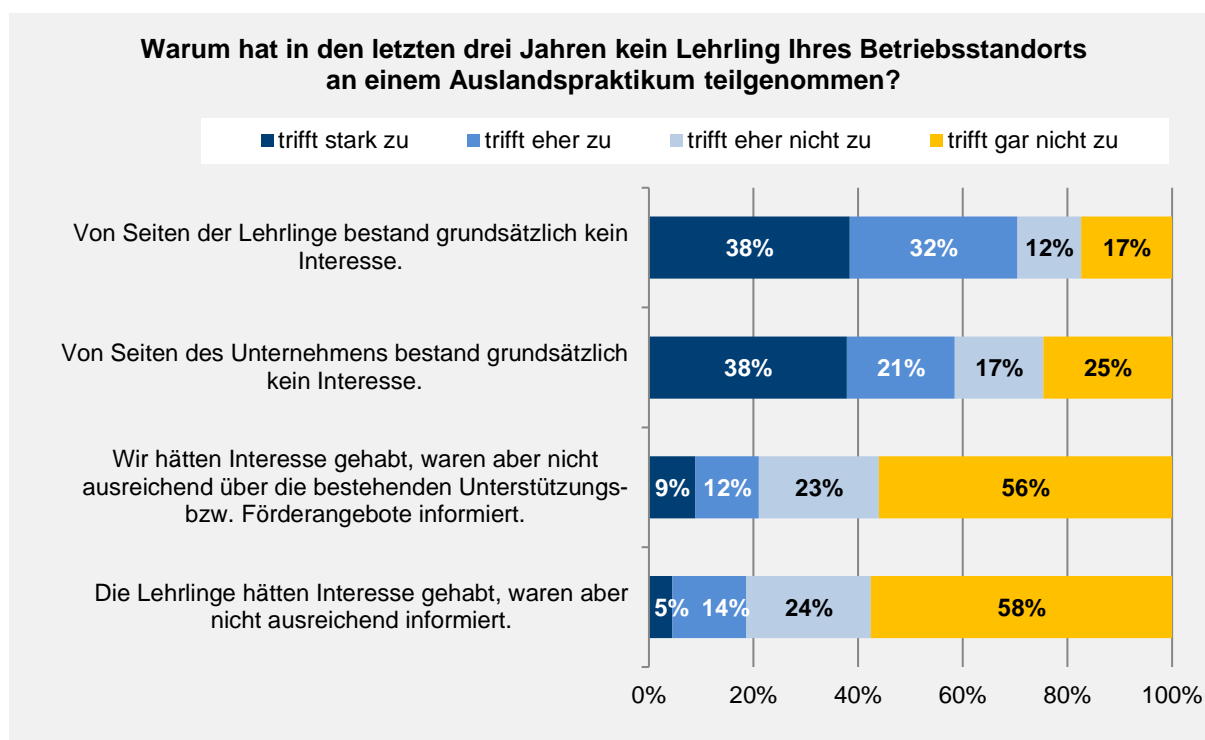
- **Sprache:** Eine befragte AusbilderIn berichtet darüber, dass die Sprache des Ziellandes nicht in der Schule unterrichtet wird und daher eine Hürde darstellt. Eine weitere Person wünscht sich den Ausbau von Praktikumsplätzen in englischsprachigen Ländern.
- **Zeitpunkt:** Ein/e AusbilderIn spricht an, dass die Zielgruppe der Lehrlinge relativ jung ist und schlägt vor, die Auslandsmobilität im dritten Lehrjahr nach der Berufsschule durchzuführen. Zu diesem Zeitpunkt besteht allerdings das Problem, dass sich die Lehrlinge bereits auf die Lehrabschlussprüfung vorbereiten und den Führerschein machen. Aus diesem Grund wäre ein Auslandspraktikum zwischen LAP und Bundesheer/Zivildienst denkbar. Dies könnte auch als „Belohnung“ für den erfolgreichen Abschluss der LAP gesehen werden.
- **Information:** Das Thema „Information“ wurde mehrfach genannt. Konkret wünschen sich die RespondentInnen die Namen von AnsprechpartnerInnen und Informationen über Fördermöglichkeiten.
- **Organisation:** Ein/e AusbilderIn berichtet, dass vor allem die rechtzeitige Information von Bedeutung ist, während sich eine andere Person mehrere Durchführungstermine wünscht, aus denen die Betriebe und Lehrlinge wählen können. Kritik übt ein/e RespondentIn aus Westösterreich, der/die nicht versteht, warum man für Besprechungen nach Wien anreisen muss und die Flüge ebenfalls von Wien aus gebucht werden. Die gleiche Person gab an, dass Förderungen gekürzt wurden, weil das Budget zu gering war. Besonders der letzte Punkt wurde auch von Berufsschulen unter dem Aspekt der Planungsunsicherheit genannt und scheint sowohl für Unternehmen als auch Berufsschulen ein Hemmnis in der Mobilitätsförderung darzustellen.

5.4 Betriebe ohne Erfahrung in der Auslandsmobilität

In 88 % der befragten Betriebe hat in den letzten drei Jahren kein Lehrling an einem Auslandspraktikum teilgenommen¹⁰¹.

Als Hauptgründe dafür nennen die RespondentInnen mangelndes Interesse von Seiten der Lehrlinge sowie der Unternehmen (vgl. [Grafik 5-13](#)). Dennoch ist hervorzuheben, dass rund 20 % der Lehrlinge sowie der Unternehmen Interesse an einer Auslandsmobilität gehabt hätten, es allerdings an der mangelnden Information gescheitert ist. Diese Gruppen könnten wahrscheinlich relativ einfach zur Teilnahme an einem Auslandspraktikum bewegt werden. Ebenfalls als Zielgruppe nicht vernachlässigbar sind jene 29 % der Lehrlinge und 42 % der Unternehmen, die ein moderates bis hohes Interesse haben.

Grafik 5-13: Gründe für die Nicht-Teilnahme an einer Auslandsmobilität in den letzten drei Jahren



Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (n=311-328)

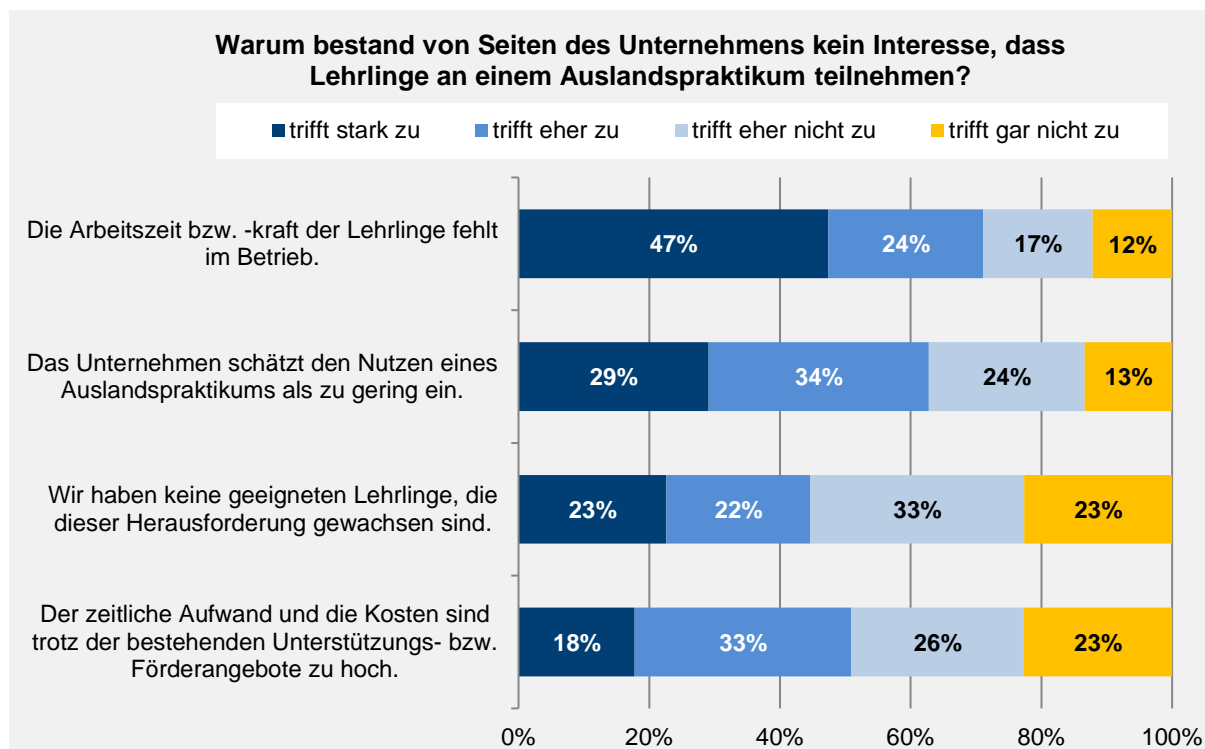
Jene AusbilderInnen, die angaben, dass von Seiten des Unternehmens kein Interesse bestand Lehrlinge einen Auslandsaufenthalt zu ermöglichen, wurden nach den dafür vorliegenden Gründen befragt. Hier zeigt sich sehr deutlich, dass die fehlende Arbeitskraft im Unternehmen das Hauptproblem darstellt (vgl. [Grafik 5-14](#)). Es lässt sich eine gewisse Tendenz beobachten, dass der Ausfall der produktiven Arbeitsleistung des Lehrlings stärker bei kleineren Lehrbetrieben eine Rolle spielt als bei mittleren und größeren Firmen. Aber auch bei letzteren ist es oftmals ein wichtiger Hinderungsgrund dafür, dass Lehrbetriebe kein bzw. lediglich ein geringes Interesse an einer Auslandsmobilität ihrer Lehrlinge haben.

Zusätzlich schätzen über 60 % der Unternehmen den Mehrwert eines Auslandspraktikums als gering ein. Das geht damit einher, dass fast die Hälfte der RespondentInnen den zeitlichen Aufwand und die

¹⁰¹ ACHTUNG: Dieser Anteil an Betrieben ohne Auslandsmobilitätserfahrung ist der Wert laut ibw-Befragung. Er stellt, wie jener zu den Lehrbetrieben mit Auslandsmobilitätserfahrung, keinen empirisch repräsentativen Wert dar (siehe dazu die Ausführungen auf Seite 58).

Kosten eines Auslandspraktikums als zu hoch empfinden. 18 % der RespondentInnen gaben an, dass der zeitliche Aufwand und die Kosten trotz der bestehenden Unterstützungsmaßnahmen zu hoch sind. Dies verdeutlicht, dass viele Unternehmen ein Auslandspraktikum sehr wohl als Investition sehen, bei manchen aber die Diskrepanz zwischen Kosten und erwartetem Nutzen zu groß ist bzw. das Unternehmen auf Investitionsgrenzen stößt und daher nicht in der Lage ist, ein Auslandspraktikum zu finanzieren.

Grafik 5-14: Aus Sicht der AusbilderInnen: Warum besteht seitens der Lehrbetriebe kein Interesse an einem Auslandspraktikum?



Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (n=163-173)

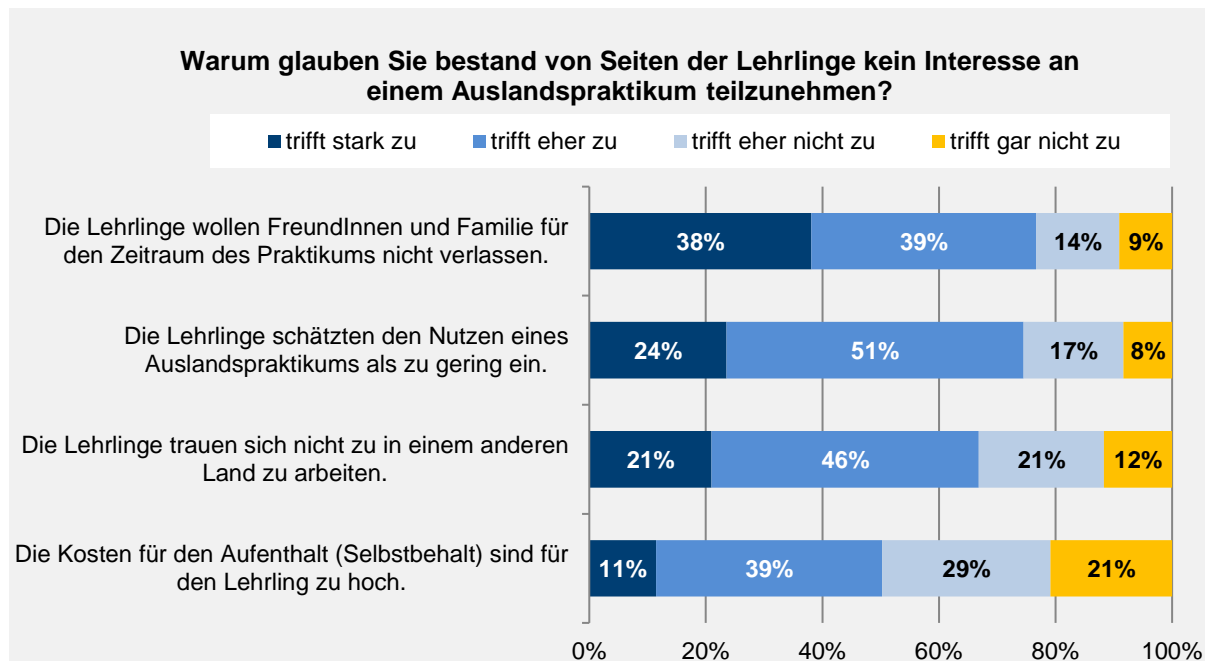
Viele AusbilderInnen trauen aber schlichtweg ihren Lehrlingen nicht zu, den Herausforderungen eines Auslandsaufenthaltes gewachsen zu sein. Ein Viertel der AusbilderInnen vertritt dezidiert diese Ansicht, ein weiteres Viertel stimmt dieser Aussage „eher zu“. Diese Einschätzung korrespondiert stark mit jener, dass viele AusbilderInnen die Ansicht vertreten, dass Lehrlinge sich nicht trauen, in einem anderen Land zu arbeiten (vgl. [Grafik 5-15](#)).¹⁰² Beide Meinungen korrelieren miteinander (bivariater hoch signifikanter Korrelationskoeffizient von 0,372). Wichtigere Hemmfaktoren der Lehrlinge für das Interesse an einer Auslandsmobilität sind aus AusbilderInnen-Sicht jedoch, dass sehr viele ihre FreundInnen und Familie nicht gerne für den Zeitraum des Praktikums verlassen würden. Genauso wichtig scheint es, dass der Nutzen eines Auslandspraktikums seitens der Lehrlinge unterschätzt wird. Würde dieser nicht unterschätzt werden, wäre vielleicht auch die Bereitschaft höher, FreundInnen und Familie für einen kurzen Zeitraum zu verlassen.¹⁰³

¹⁰² Hier wäre in einer Folgestudie noch nachzuhaken: Warum wird den Lehrlingen ein Auslandspraktikum nicht zugetraut? Liegt es an fehlenden Sprachkenntnissen, dem jugendlichen Alter oder anderen Faktoren?

¹⁰³ Hier wäre es interessant zu untersuchen, ob sich Jugendliche, die zum geblockten Berufsschulunterricht ihr Zuhause verlassen müssen, eher zutrauen, in einem anderen Land zu arbeiten als jene, die regelmäßig die Berufsschule vom Wohnort aus besuchen.

Nur 11 % der Befragten meinten, dass das mangelnde Interesse der Lehrlinge dadurch entsteht, dass die Kosten für den Auslandsaufenthalt zu hoch seien. 39 % vermuten allerdings einen gewissen Zusammenhang zwischen den Kosten und dem mangelnden Interesse¹⁰⁴.

Grafik 5-15: Aus Sicht der AusbilderInnen: Warum besteht seitens der Lehrlinge kein Interesse an einem Auslandspraktikum?



Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (n=201-210)

Nachdem die AusbilderInnen ihre Einschätzung zu den genannten Gründen abgegeben hatten, bestand noch die Möglichkeit in offenen Antworten weitere Hemmnisse zu nennen:

Einige RespondentInnen meinten, dass die Lehrzeit ohnehin schon sehr kurz sei und neben Berufsschule, Urlaub und Krankenstand **keine Zeit für ein weiteres Praktikum** bleibe.

Manche Betriebe sahen den Mehrwert nicht, weil sie **keine Niederlassungen im Ausland** haben: „Als Werkstätte für Nutzfahrzeuge sehen wir keinen Sinn darin, die Lehrlinge auswärts auf ein Praktikum zu senden. Diese benötigen innerbetrieblich ihre Lehrzeit, um ihr fachliches Können zu erlernen“, bzw.: „Wir brauchen Lehrlinge in Wien und haben keinen Auslandsstandort.“

Einige Betriebe nannten auch die **unterschiedlichen Standards und Gesetzeslagen im Ausland** als Argument gegen ein Auslandspraktikum.

Die Planung im Unternehmen betrifft nicht nur das Finden eines Praktikumsplatzes, sondern stellt die Betriebe vor weitere Herausforderungen:

- **Alter der Lehrlinge** (15-18 Jahre, da Lehrantritt nach Pflichtschulzeit)
- **Zustimmung der Erziehungsberechtigten** (Aufsichtspflicht, Versicherung, Krankheitsfall)
- **Sprachbarriere**
- **Fehlende Information über Zuteilung** (in unserem Fall Ansuchen um Praktikum in UK (London), Zuweisung CZE (Prag))

¹⁰⁴ Vergleicht man die Einschätzungen der AusbilderInnen zum Kosten-/Nutzen-Verhältnis – einerseits für die Lehrbetriebe und andererseits für die Lehrlinge – so zeigt sich eine hohe Übereinstimmung: Etwa die Hälfte der AusbilderInnen sieht eine ungünstige Kosten-Nutzen-Relation als wichtigen Hemmfaktor für das Interesse an Auslandsmobilität an, und dies sowohl aus Perspektive der Lehrbetriebe als auch der Lehrlinge. Der Korrelationskoeffizient für beide Aspekte liegt bei 0,456 und ist hoch signifikant: AusbilderInnen, die also auf Seiten der Lehrbetriebe eine ungünstige Kosten-Nutzen-Relation orten, vertreten tendenziell auch die Ansicht, dass dies für Lehrlinge ebenfalls zutrifft.

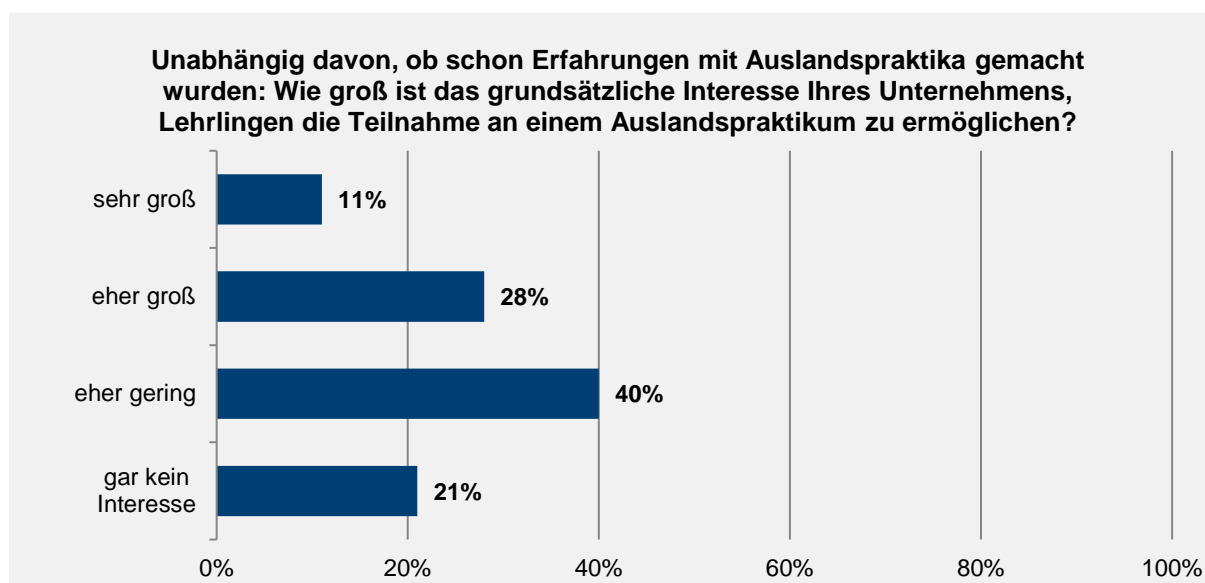
- **Zu geringes Angebot** für unsere Branche (Berufsfotografen)
- Abstimmung mit **Berufsschulbesuchszeiten**
- Viele RespondentInnen schrieben, dass weder sie noch die Lehrlinge über die **Möglichkeit eines Auslandspraktikums** Bescheid wussten.

In vielen Betrieben war ein erster Versuch geplant, konnte aber aufgrund der Covid 19-**Pandemie** nicht verfolgt werden.

5.5 Interesse seitens der Lehrbetriebe und Relevanz an (zusätzlichen) Unterstützungsleistungen/Anreizen für Unternehmen

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse der Studie zum generellen Interesse, den Motiven und benötigten Unterstützungsleistungen aus Sicht der AusbilderInnen/Unternehmen dargelegt. Hier wurde zunächst einmal nicht unterschieden, ob die Unternehmen vorher angegeben hatten, ob sie Erfahrung mit Auslandsmobilität haben oder nicht.

Grafik 5-16: Grundsätzliches Interesse, Lehrlingen ein Auslandspraktikum zu ermöglichen

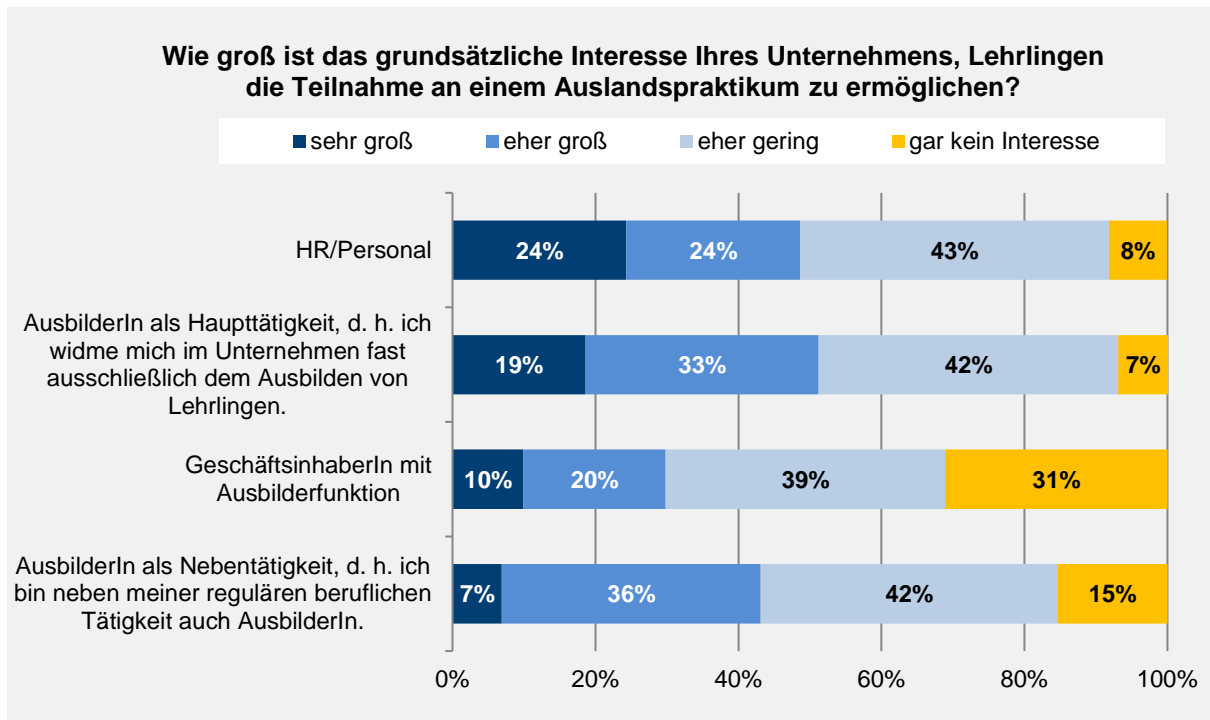


Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (n=377)

Grafik 5-16 zeigt, dass grundsätzlich bei 39 % der Befragten eher großes bis sehr großes **Interesse** besteht, ihre Lehrlinge an einem Auslandspraktikum teilnehmen zu lassen. Lediglich 21 % der RespondentInnen haben gar kein Interesse. Differenziert nach der Unternehmensgröße, zeigt sich kein großer Unterschied im Interesse der Befragten. Lediglich bei Betrieben mit einer Größe von 10 – 49 MitarbeiterInnen war das Interesse etwas geringer.

Mit 31 % zeigen GeschäftsinhaberInnen mit AusbilderInnenfunktion das höchste Desinteresse (vgl. **Grafik 5-17**). Dennoch ist hervorzuheben, dass bei einem beinahe genauso großen Anteil dieser Personen das Interesse eher groß bis sehr groß ist. Am stärksten ausgeprägt ist das Interesse bei Personen, die im HR-Bereich arbeiten oder Ihre AusbilderInnenfunktion als Haupttätigkeit ausführen.

Grafik 5-17: Grundsätzliches Interesse der AusbilderInnen, Lehrlingen ein Auslandspraktikum zu ermöglichen

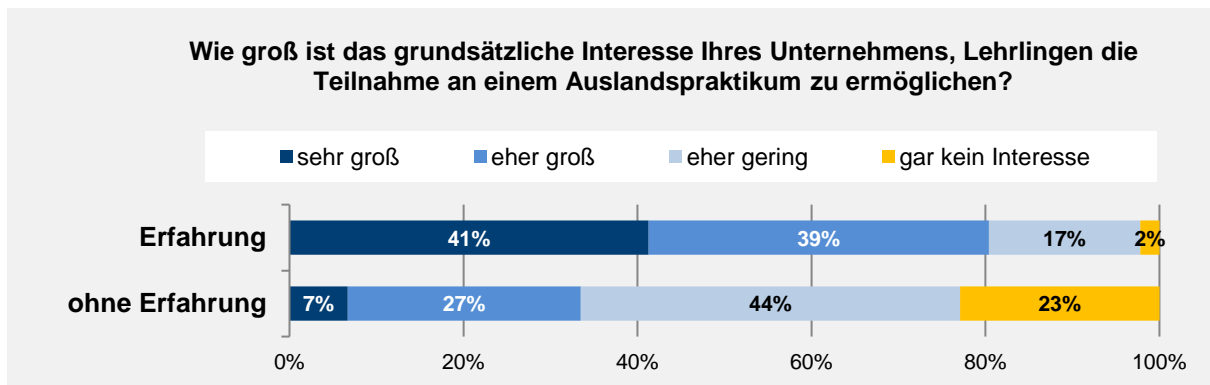


Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021

Zu beachten sind die stark unterschiedlichen Fallzahlen der jeweiligen Kategorien. 43 Personen in der Kategorie „AusbilderIn als Haupttätigkeit“ und 37 im HR-Bereich stehen 151 Personen in der Kategorie „GeschäftsführerIn mit AusbilderInnenfunktion“ und 130 „AusbilderInnen als Nebentätigkeit“ gegenüber.

Unternehmen, die ihren Lehrlingen bereits ein Auslandspraktikum ermöglicht haben, scheinen mit dem Resultat sehr zufrieden gewesen zu sein. Bei 80 % der RespondentInnen ist das Interesse eher groß bis sehr groß, ihren Lehrlingen dies weiterhin zu ermöglichen. Im Vergleich dazu sagen nur 34 % der RespondentInnen ohne Erfahrung, dass sie Interesse an einem Auslandspraktikum ihrer Lehrlinge hätten (vgl. Grafik 5-18). **Positive Erfahrungen mit der Auslandsmobilität sind somit offenbar ein sehr starker Trigger für Unternehmen** auch weiterhin daran ein Interesse zu haben.

Grafik 5-18: Interesse der Unternehmen an einem Auslandspraktikum: Vergleich Unternehmen mit Erfahrung und ohne Erfahrung

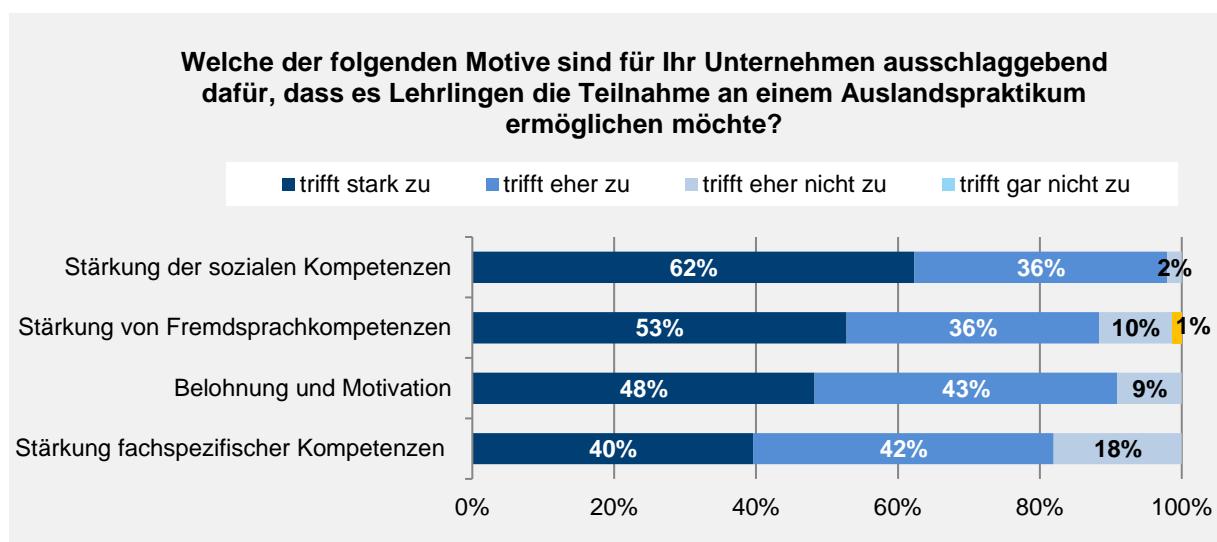


Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021

Zu beachten sind die stark unterschiedlichen Fallzahlen der jeweiligen Kategorien. 46 RespondentInnen mit Erfahrung stehen 328 Personen gegenüber, die noch keine Erfahrung mit einer Auslandsmobilität ihrer Lehrlinge haben.

Auf die Frage, welche **Motive** ausschlaggebend dafür wären, damit die Unternehmen ihren Lehrlingen ein Auslandspraktikum ermöglichen, erzielte die Stärkung der sozialen Kompetenzen den höchsten Wert. Sehr hohe Erwartungen werden auch an einem Zuwachs an Fremdsprachenkompetenzen gestellt. Für viele AusbilderInnen sind Auslandspraktika offenbar ein Instrument zur Förderung der Motivation und schlussendlich einer Belohnung. Die Stärkung fachspezifischer Kompetenzen steht zwar für die RespondentInnen nicht im Vordergrund, deren Relevanz zeigt sich aber mit einer Zustimmung von 82 % ebenfalls als sehr hoch. Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass an Auslandsmobilitäten durchaus hohe Erwartungen geknüpft sind (vgl. [Grafik 5-19](#)).

Grafik 5-19: Motive seitens der Unternehmen

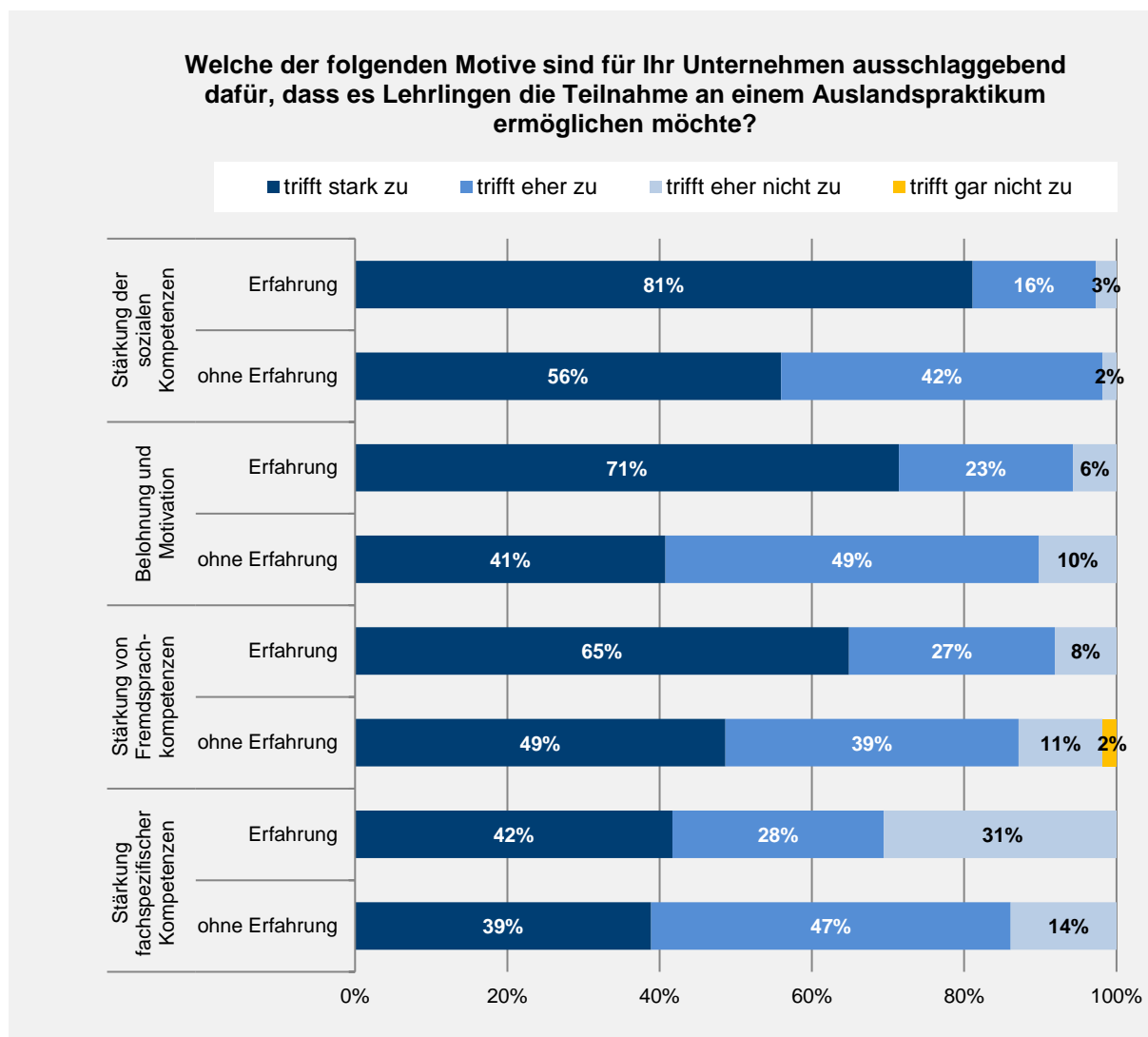


Quelle: [ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 \(n=143-146\)](#)

Die RespondentInnen konnten in Form einer offenen Antwort weitere Motive nennen. Hier wurde neben der Stärkung der Selbstständigkeit und des Selbstbewusstseins sehr oft das Sammeln internationaler Erfahrung genannt. Die Förderung der Bereitschaft zur Mobilität stellt ebenso ein Motiv dar wie die Vernetzung mit internationalen KollegInnen und Lehrlingen. Durch das Kennenlernen anderer Firmenstrukturen und Ideen erwarten sich die RespondentInnen auch neue Inputs für das eigene Unternehmen.

Spannend ist auch eine differentielle Auswertung der Motivfragen in Abhängigkeit davon, ob es im Unternehmen schon Erfahrungen mit Auslandsmobilität gibt oder nicht: Die Gegenüberstellung verdeutlicht (vgl. [Grafik 5-20](#)), dass Unternehmen ohne Erfahrung ihre Motive etwas vorsichtiger ausdrücken und weniger oft „stark“ zustimmen. Insgesamt lässt sich aber sagen, dass sowohl **Unternehmen mit als auch ohne Erfahrung nur geringfügig unterschiedliche Erwartungen haben**. Lediglich die Stärkung der fachspezifischen Kompetenzen scheint bei Unternehmen ohne Erfahrung ein etwas stärkeres Motiv zu sein und könnte von diesen auch überschätzt werden.

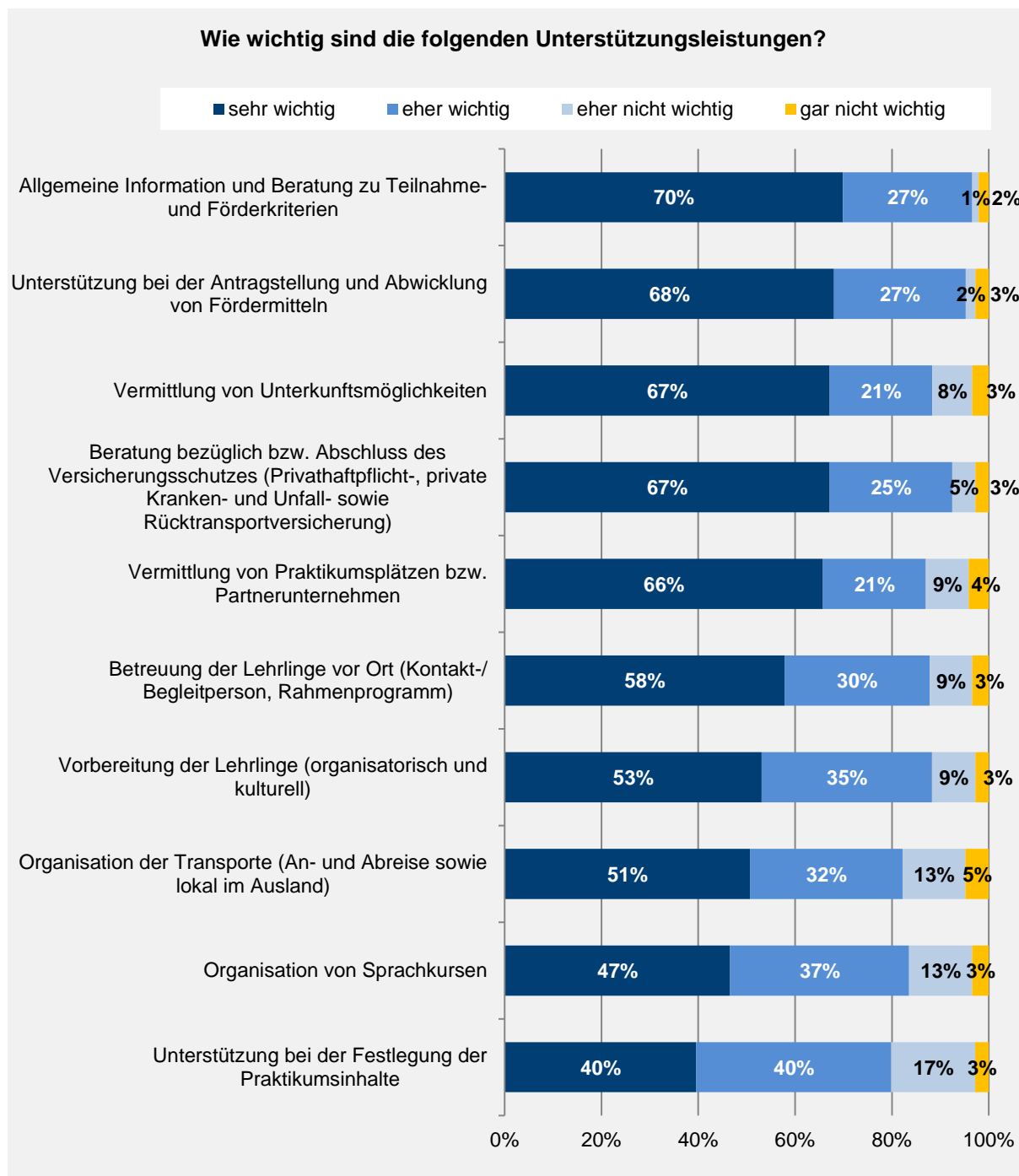
Grafik 5-20: Motive seitens der Unternehmen: Vergleich Unternehmen mit Erfahrung und ohne Erfahrung



Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021

Zu beachten sind die stark unterschiedlichen Fallzahlen der jeweiligen Kategorien. 35-37 RespondentInnen mit Erfahrung stehen 108-109 Personen gegenüber, die noch keine Erfahrung mit einer Auslandsmobilität ihrer Lehrlinge haben.

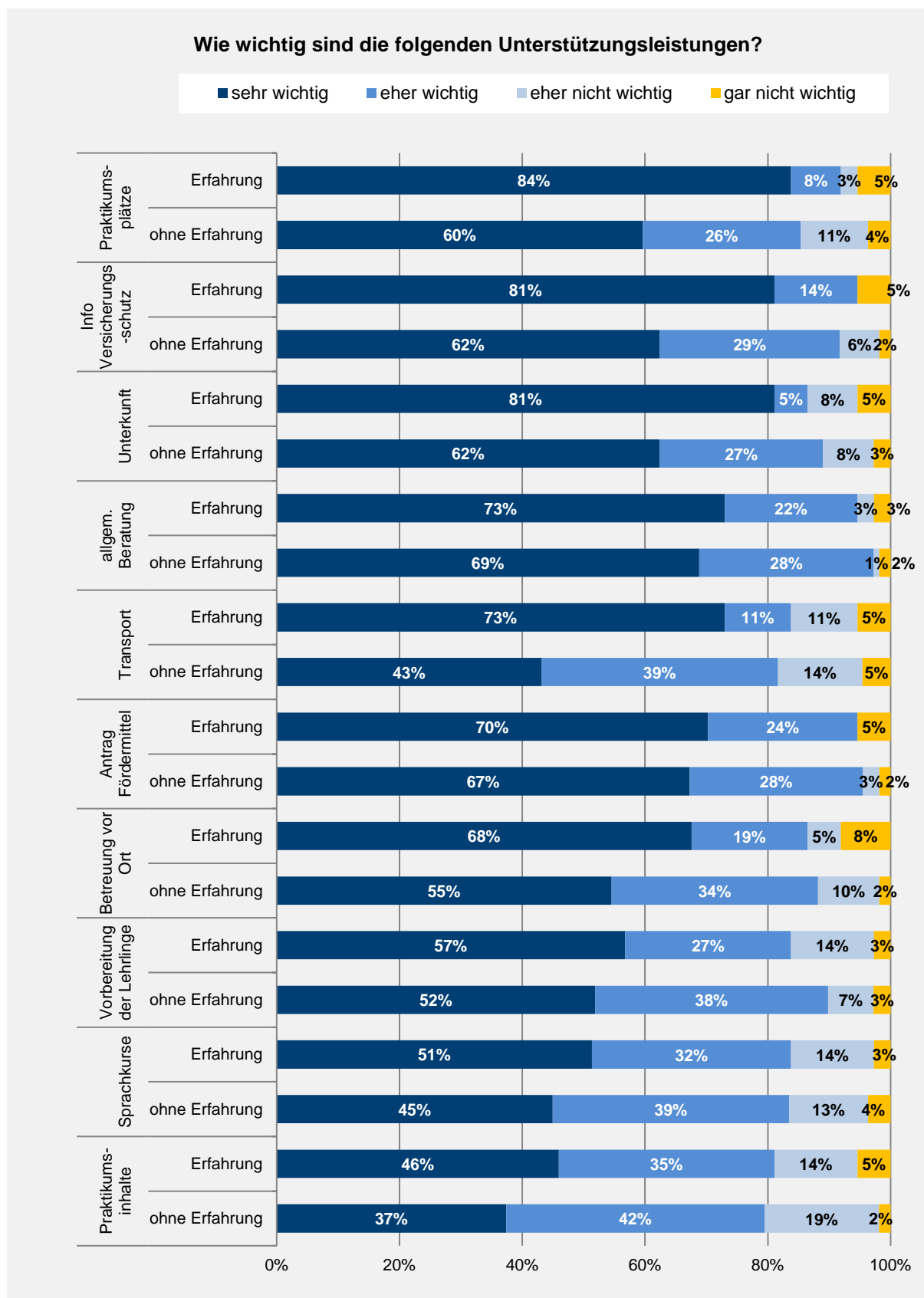
Wie wichtig die vielfältigen **Unterstützungsleistungen für die Lehrbetriebe** sind, verdeutlicht [Grafik 5-21](#). Demnach benötigen die Lehrbetriebe besonders in der vorbereitenden Organisation der Auslandspraktika Unterstützung. Beinahe jedes Unternehmen sagt, dass die Unterstützung im Zusammenhang mit den Teilnahme- und Förderkriterien inklusive der Antragstellung wichtig ist. Etwas einfacher für die entsendenden Betriebe scheint die Organisation von Transporten und Sprachkursen zu sein. Alle genannten Unterstützungsleistungen werden von mindestens 80 % der Befragten als wichtig empfunden.

Grafik 5-21: In welchen Bereichen benötigen Unternehmen Unterstützung?

Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (n=146-147)

Einen spannenden Befund liefert der Vergleich der Einschätzungen der AusbilderInnen zur Bedeutung der diversen Unterstützungsangebote, wenn man die Befragten nach den beiden Gruppen mit und ohne Mobilitätserfahrung ihrer Lehrlinge gegenüberstellt (vgl. [Grafik 5-22](#)): Einerseits attestieren beide Gruppen den **Unterstützungsleistungen eine durchwegs hohe Relevanz**. Andererseits fällt auf, dass **AusbilderInnen ohne Auslandsmobilitätserfahrung** offenbar die Bedeutung und den Beitrag den Unterstützungsangebote leisten können, **unterschätzen**. Sie stufen nämlich durchwegs diese Leistungen als weniger wichtig ein als AusbilderInnen mit Auslandsmobilitätserfahrung.

Grafik 5-22: In welchen Bereichen benötigen Unternehmen Unterstützung? Vergleich Unternehmen mit Erfahrung und ohne Erfahrung



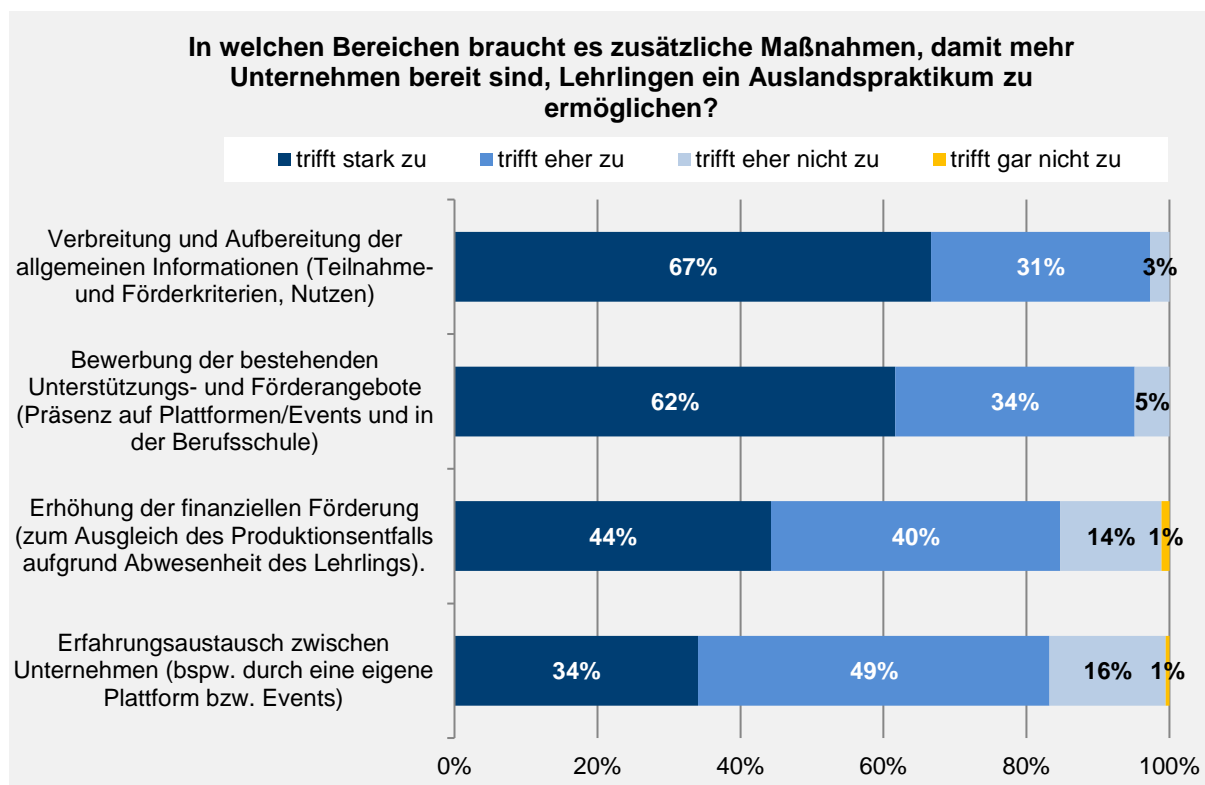
Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (Unternehmen mit Erfahrung n=37, Unternehmen ohne Erfahrung n= 107-110)

Reichen die derzeitigen Unterstützungsmaßnahmen aus? Aus Sicht der befragten AusbilderInnen **offenbar nicht** (vgl. [Grafik 5-23](#)): Mehr als die Hälfte der befragten Personen meint nämlich, dass mehr Maßnahmen benötigt werden, um das Interesse der Unternehmen an einem Auslandspraktikum ihrer Lehrlinge zu steigern. Potenzial sehen die RespondentInnen in allen Bereichen, vor allem aber bedarf es der **generellen Verbreitung der Informationen zu Auslandspraktika sowie zu deren Fördermöglichkeiten**. Desgleichen sollte man **die Bewerbung der bereits bestehenden Unterstützungs- und Förderangebote forcieren**.

44 % der befragten AusbilderInnen sagen, dass die fehlende Arbeitskraft der Lehrlinge während eines Auslandsaufenthaltes durch die Erhöhung der finanziellen Förderung ausgeglichen werden könnte. Man könnte jetzt schlussfolgern, dass man damit jene 47 % der befragten Unternehmen motivieren könnte, die angeben haben, dass ihre Lehrlinge in den letzten drei Jahren aufgrund der fehlenden Arbeitskraft während eines Auslandsaufenthaltes nicht an einem Praktikum teilnehmen konnten (vgl. dazu [Grafik 5-14](#)). Leider ist dies nicht so einfach, da beiden Aspekte zwar hoch signifikant, aber lediglich eher schwach korrelieren ($R = ,275$). Eine höhere finanzielle Förderung hätte somit vermutlich ein gewisses Potenzial die Teilnahmen an Auslandsmobilitäten zu erhöhen, dem Hemmfaktor Produktionsausfall des Lehrlings während seines/ihrer Auslandsaufenthaltes würde aber dennoch für die meisten Firmen (die dies als relevanten Hemmfaktor angaben) dadurch nicht entsprochen werden können: Diesen Lehrbetrieben fehlt schlichtweg der produktive Beitrag des Lehrlings im Produktionsprozess, den sie nicht entbehren bzw. durch Personalumschichtungen ausgleichen können. Zudem wäre es sehr schwierig, eine Zielgenauigkeit der finanziellen Förderung zu erreichen: Eine simple Aufstockung der finanziellen Mittel würde beträchtliche Mitnahmeeffekte generieren – der Versuch, die Zielgenauigkeit zu erhöhen, vermutlich einen administrativen (und potentiell wiederum kontraproduktiv auf die Teilnahmebereitschaft wirkenden) Overload.

Wichtig und die Teilnahmebereitschaft befördern würden aus Sicht vieler befragter AusbilderInnen auch **Erfahrungsaustausche** (bspw. durch eigene Plattformen und/oder Events).

Grafik 5-23: Weitere Unterstützungsmaßnahmen für Unternehmen



Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (n=183-185)

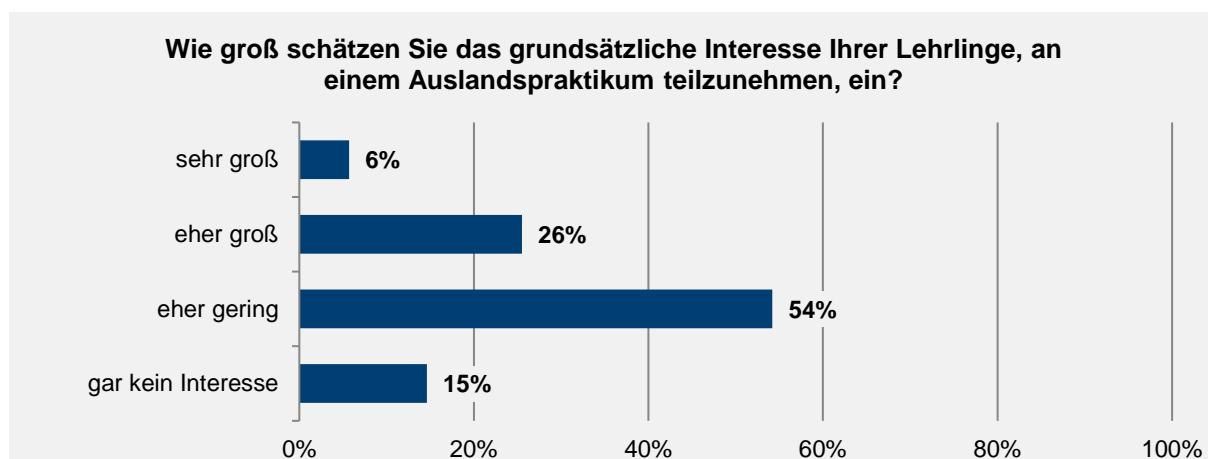
Wie schon mehrmals in der Studie, wurde auch zu diesem Fragekomplex ein Vergleich der Einschätzungen zwischen den beiden Gruppen von AusbilderInnen, jenen mit und jenen ohne Auslandsmobilitätserfahrung ihrer Lehrlinge, durchgeführt. Es zeigen sich keine auffälligen Unterschiede (vgl. dazu die **Grafik 7-2** im Anhang).

Auf die **offene Frage nach sonstigen Maßnahmen**, um das Interesse bei den Unternehmen zu steigern, haben RespondentInnen die Ansprache durch die Innung und die Berufsschule genannt. Eine Synchronisierung mit dem Berufsschulunterricht (zeitlich und inhaltlich) wird angeregt. Neben den Unternehmen ist es notwendig, die Jugendlichen über die Möglichkeit zu informieren und die Vorteile eines Auslandspraktikums darzulegen.

5.6 Interessen seitens der Lehrlinge und potentielle Maßnahme zur Erhöhung der Teilnahmebereitschaft

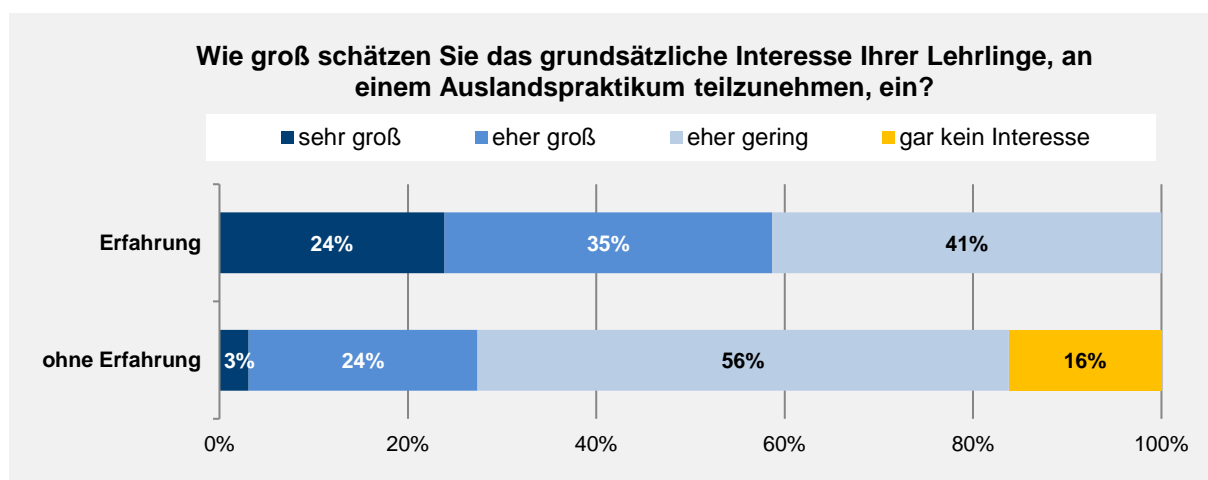
Aus Sicht der AusbilderInnen zeigt sich ein **ernüchterndes Bild** bezüglich des **Interesses ihrer Lehrlinge** an einer Auslandsmobilität: 69 % glauben, dass die Lehrlinge wenig bis gar kein Interesse haben:

Grafik 5-24: Interesse der Lehrlinge aus Sicht der AusbilderInnen



Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (n=369)

Grafik 5-25: Interesse der Lehrlinge aus Sicht der AusbilderInnen: Vergleich Unternehmen mit Erfahrung und ohne Erfahrung



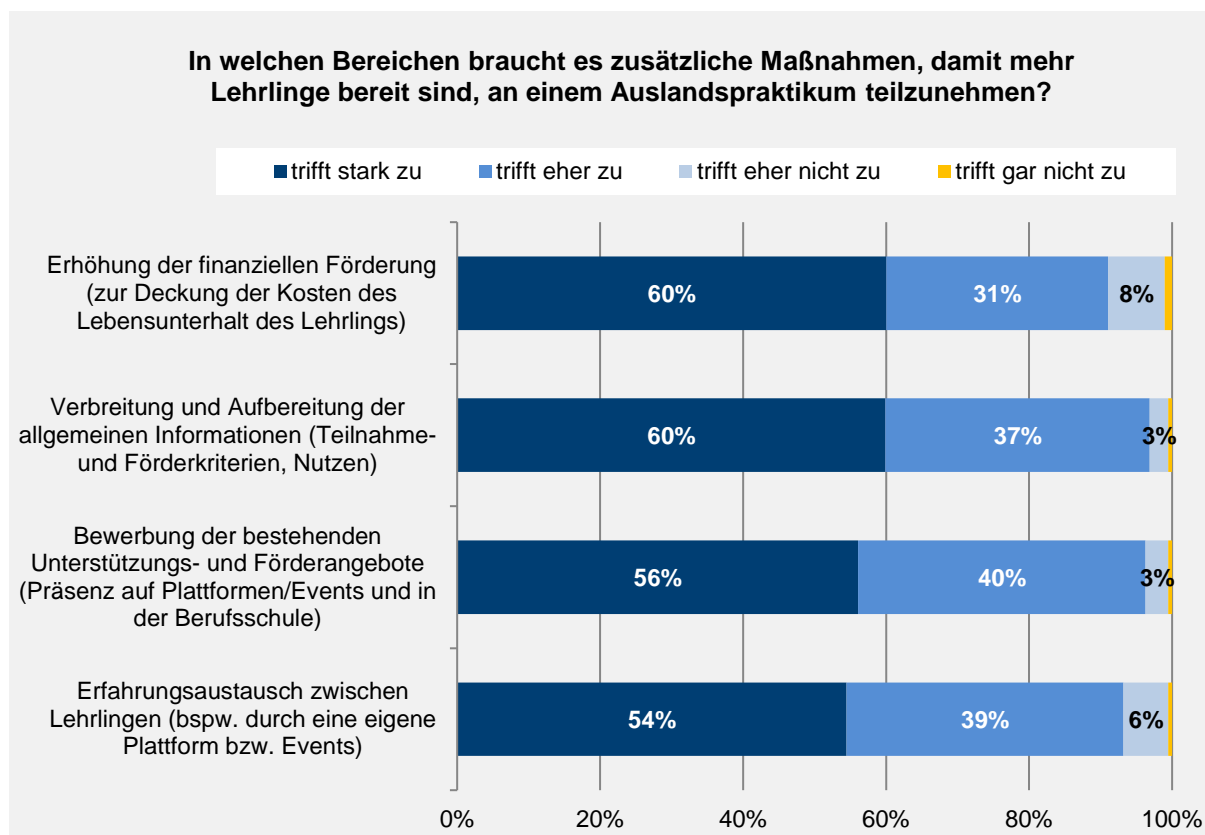
Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (Unternehmen mit Erfahrung n=46, Unternehmen ohne Erfahrung n= 321)

Zwar schätzen AusbilderInnen, in deren Lehrbetrieb es bereits Auslandspraktika gegeben hat, das Interesse ihrer Lehrlinge um ein Vielfaches höher ein, dennoch sind auch in Unternehmen mit Erfahrung 41 % der Befragten der Meinung, dass das Interesse der Lehrlinge eher gering sei. 72 % der Befragten aus Unternehmen, die angaben, keine Erfahrung mit einer Auslandsmobilität zu haben, sind der Meinung, dass ihre Lehrlinge wenig bis gar kein Interesse an einem Auslandspraktikum haben (vgl. [Grafik 5-25](#)).

Allerdings glauben gleichzeitig **mehr als 90 % der befragten Personen, dass die Maßnahmen verstärkt werden sollten/müssten**, um das Interesse bei den Lehrlingen zu wecken. Zum einen verdeutlicht dies, dass hier aus Sicht der AusbilderInnen deutlicher Handlungsbedarf besteht – zum anderen kann man dies auch als Hinweis interpretieren, dass die AusbilderInnen ihre Lehrlinge, unter der Voraussetzung geeigneter Maßnahmen/Aktivitäten als durchaus ansprechbar und motivierbar für die Teilnahme an einer Auslandsmobilität einstufen, zumindest mehr Lehrlinge als sich bislang interessiert zeigen.

Wie sehr eine Verstärkung der Maßnahmen gefragt ist, zeigt die folgende [Grafik 5-26](#). Über 90 % der AusbilderInnen sind der Ansicht, dass eine Erhöhung der finanziellen Förderung für Lehrlinge – zur besseren Deckung ihrer Lebensunterhaltskosten – ein wesentlicher Attraktivierungsfaktor ist. Auch die anderen angeführten Optionen finden eine ähnlich hohe Zustimmung: Demnach sollten/müssten sowohl die allgemeinen Informationen (inkl. des Nutzens einer Teilnahme) und die bestehenden Unterstützungs- und Förderangebote stärker beworben werden – wozu sich der Austausch unter Lehrlingen zu diesem Thema sehr gut anbieten würde.

Grafik 5-26: Maßnahmen zur Stärkung des Interesses von Lehrlingen



Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (n=189-192)

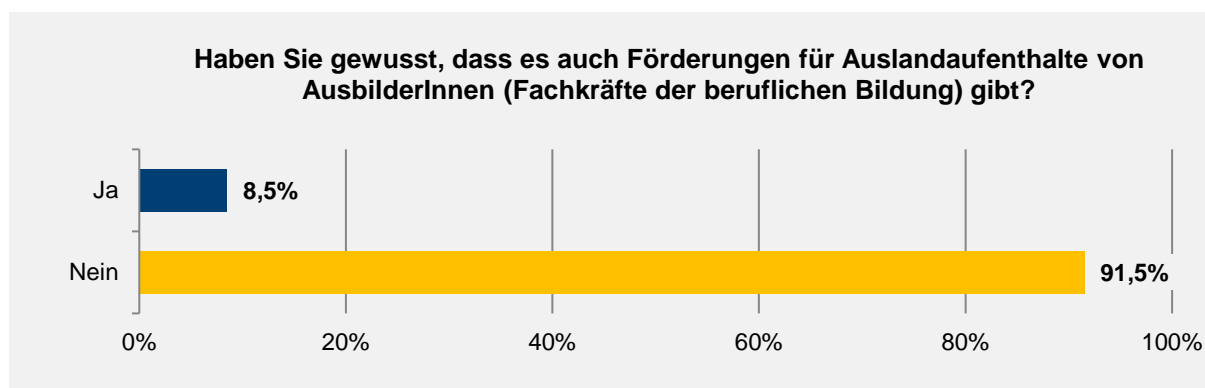
Die Einschätzungen zu diesen als notwendig/förderlich erachteten Aktivitäten/Maßnahmen unterschieden sich lediglich geringfügig zwischen AusbilderInnen mit und ohne Auslandsmobilitätserfahrungen. AusbilderInnen von Lehrbetrieben, in denen Auslandspraktika erfolgten, plädieren etwas stärker für eine/n Ausbau/Forcierung derartigen Maßnahme als die Gruppe der AusbilderInnen ohne Mobilitätserfahrung (vgl. [Grafik 7-3](#) im Anhang). Erstere legen ein etwas stärkeres Gewicht auf den Ausbau von Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch unter den Lehrlingen selbst.

5.7 AusbilderInnen: Interesse und Nutzen einer Auslandsmobilität

Ein Themenfeld, das bislang wenig im Bewusstsein der Akteure verankert und das bislang gänzlich „unerforscht“ ist, ist jene zur Auslandsmobilität der AusbilderInnen selbst. In der Online-Erhebung wurden deshalb abschließend auch einige diesbezügliche Fragen gestellt.

Neben der Förderung für Auslandsaufenthalte von Lehrlingen besteht auch die **Möglichkeit, eine Förderung für die Auslandsmobilität von AusbilderInnen** in Anspruch zu nehmen. Darüber **wissen** aber mehr als **90 % der befragten AusbilderInnen nicht Bescheid** (vgl. [Grafik 5-27](#)).

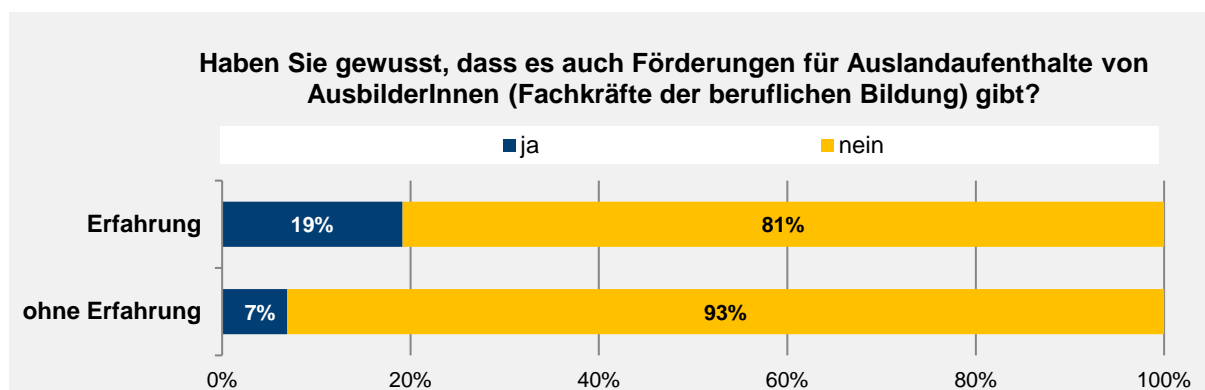
Grafik 5-27: Wissensstand über Förderungen für AusbilderInnen



Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (n=366)

Unternehmen, die bereits Erfahrung mit Auslandspraktika von Lehrlingen haben, wissen tendenziell etwas besser über die Fördermöglichkeiten der AusbilderInnen Bescheid. Allerdings bleibt auch hier der Anteil unter 20 % (vgl. [Grafik 5-28](#)).

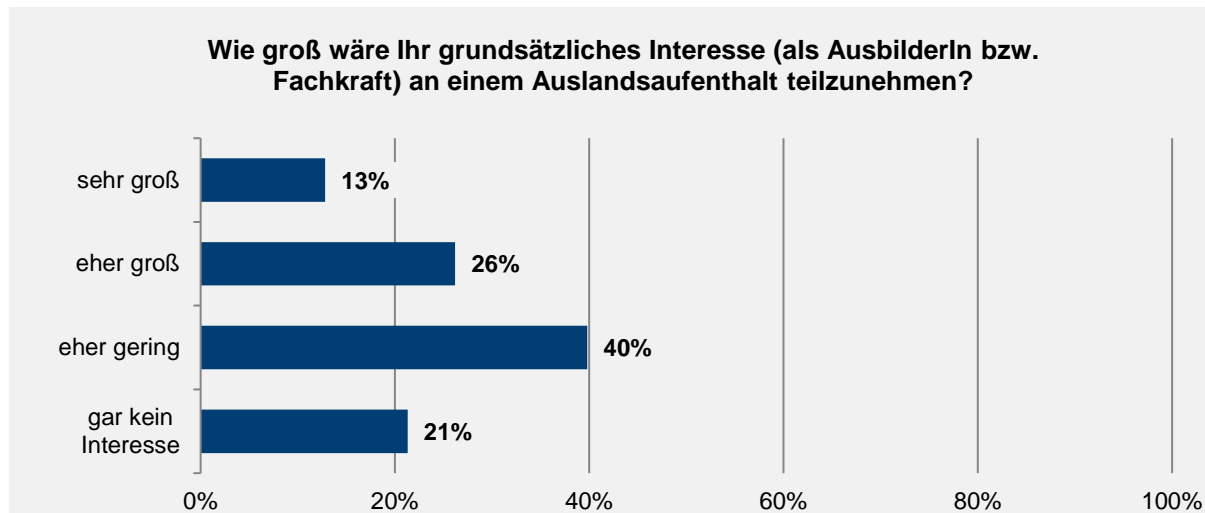
Grafik 5-28: Wissensstand über Förderungen für AusbilderInnen: Vergleich Unternehmen mit Erfahrung und ohne Erfahrung in der Auslandsmobilität von Lehrlingen



Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (Unternehmen mit Erfahrung n=47, Unternehmen ohne Erfahrung n= 318)

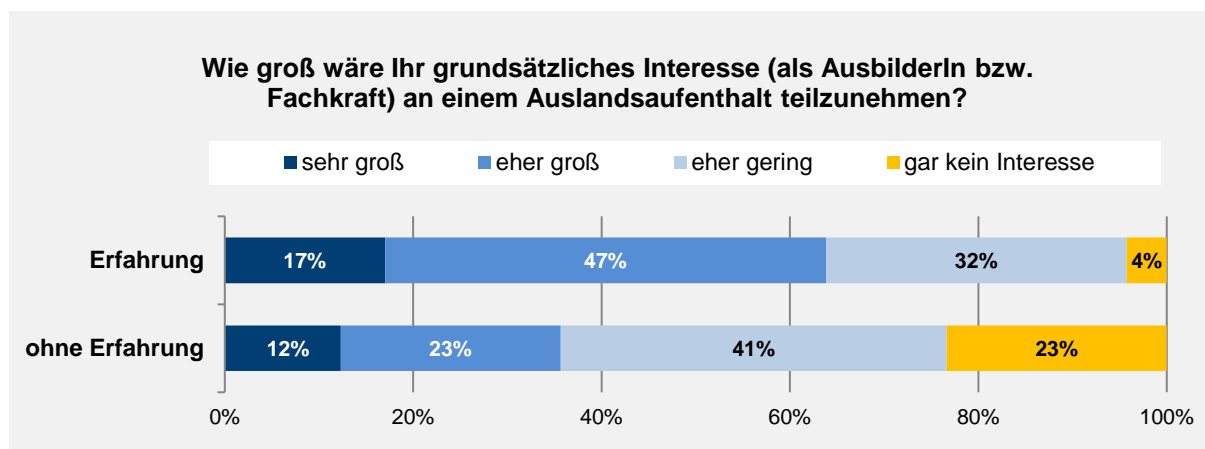
10 % der AusbilderInnen haben bereits selbst (als AusbilderIn oder Fachkraft) an einem Auslandsaufenthalt teilgenommen und 39 % der Befragten interessieren sich dafür. Haben die RespondentInnen angegeben, dass in den letzten drei Jahren ein Lehrling ihres Betriebes ein Auslandspraktikum absolviert hatte, so stieg der Prozentsatz der grundsätzlich Interessierten auf 64 % (siehe [Grafik 5-30](#)).

Grafik 5-29: Interesse der AusbilderInnen an einem Auslandspraktikum



Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (n=367)

Grafik 5-30: Interesse an einer Auslandsmobilität für AusbilderInnen: Vergleich Unternehmen mit Erfahrung und ohne Erfahrung in der Auslandsmobilität von Lehrlingen



Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (Unternehmen mit Erfahrung n=47, Unternehmen ohne Erfahrung n= 318)

AusbilderInnen, deren Interesse an einem eigenen Auslandsaufenthalt eher gering bis gar nicht ausgeprägt ist, wurden nach ihren Gründen befragt¹⁰⁵. Besonders häufig wurde der Zeitmangel aufgrund familiärer Verpflichtungen genannt. Die Position im Unternehmen und entsprechende Verantwortung sprechen ebenfalls bei vielen Befragten gegen eine Teilnahme. Rechtliche und berufsspezifische Unterschiede im Ausland sowie die eigene gute Ausbildung im Inland werden ebenso als Grund gegen eine Auslandsmobilität angeführt. Personen, die bereits internationale berufliche Erfahrung gesammelt haben, meinten, keinen Mehrwert durch einen weiteren Aufenthalt zu erlangen. Die Sprachbarriere stellt für manche Personen ebenfalls ein Problem dar.

¹⁰⁵ Die Frage wurde als offene Frage gestellt.

In der letzten Fragebatterie der Erhebung wurden die AusbilderInnen gebeten, den **Nutzen von Auslandsmobilitäten in der Lehrlingsausbildung aus einer gesamthaften Perspektive** zu bewerten (vgl. **Grafik 5-31**).

Den größten Nutzen sehen die AusbilderInnen in der persönlichen Entwicklung ihrer Lehrlinge. 91 % der Befragten denken, dass es durch eine Auslandsmobilität zu einer Verbesserung der Selbstständigkeit sowie der sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen ihrer Lehrlinge kommt. Viele Befragte sehen Auslandsmobilität auch als geeignetes Instrument an um Motivation bei den Lehrlingen zu steigern bzw. ein entsprechendes Engagement und Leistung zu belohnen.

Positive Effekte werden auch hinsichtlich des Images und der Reputation geortet, sowohl für das eigene Unternehmen als auch für die Lehrlingsausbildung generell. Potenzieller Nutzen liegt auch im Aufbau unternehmerischer Kontakte auf internationaler Ebene.

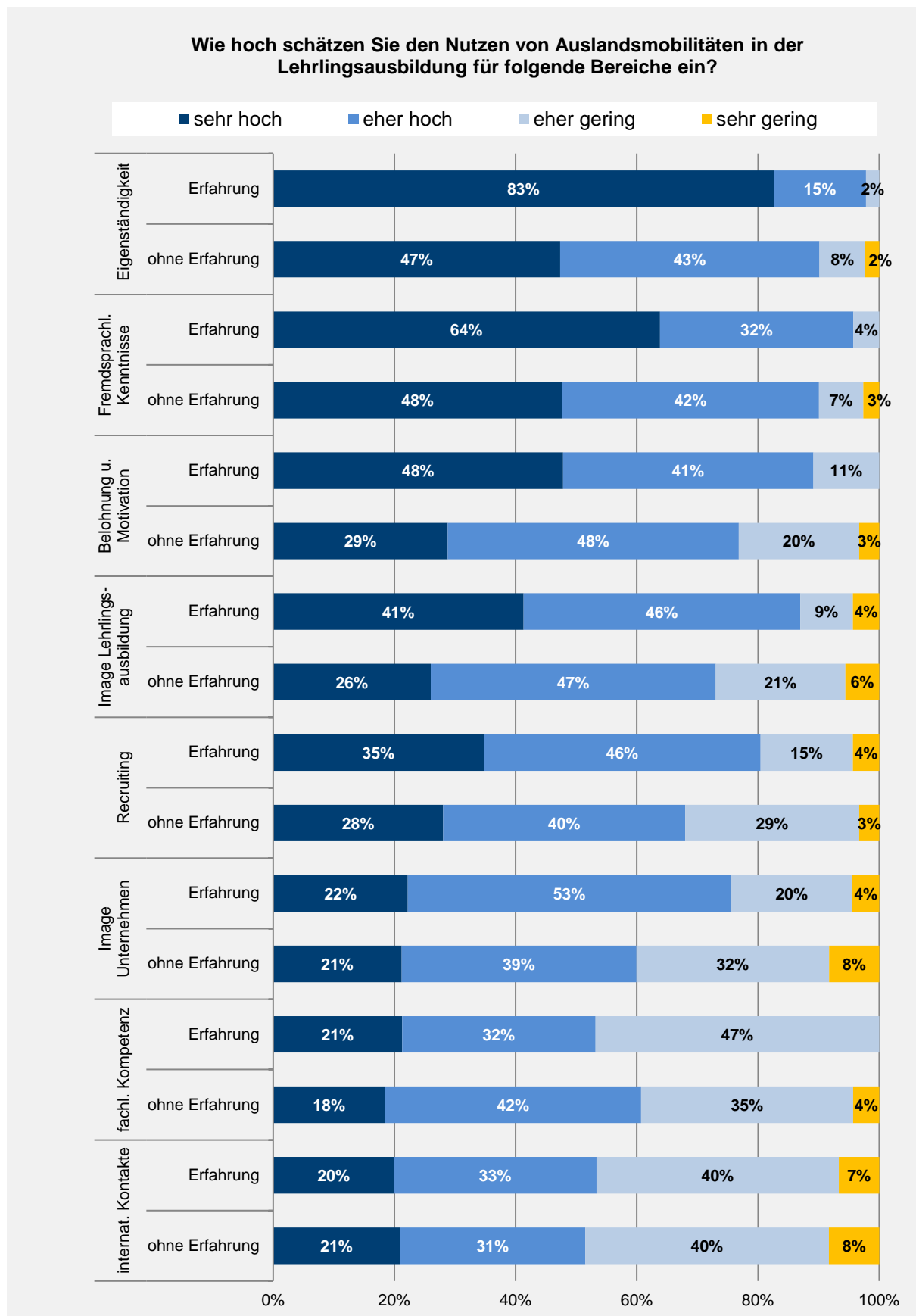
Auffallend ist, dass in diesem Nutzen-Ranking der Auslandsmobilität in der Lehre eine Verbesserung der fachlichen Kompetenzen der Lehrlinge an letzter Stelle rangiert. Dennoch ist auch hierzu DIE Erwartungshaltung der AusbilderInnen überwiegend positiv.

Grafik 5-31: Nutzen einer Auslandsmobilität nach Einschätzung der AusbilderInnen



Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (n=349-352)

Grafik 5-32: Nutzen einer Auslandsmobilität nach Einschätzung der AusbilderInnen: Vergleich AusbilderInnen mit und ohne Erfahrung



Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (Unternehmen mit Erfahrung n=45-47, Unternehmen ohne Erfahrung n= 301-304)

Die abschließende [Grafik 5-32](#) verdeutlicht wiederum prägnant, dass sich die Einschätzungen und Bewertungen der AusbilderInnen oftmals doch deutlich unterscheiden, was insbesondere auf ihren vorhandenen oder fehlenden Erfahrungen mit Auslandsmobilitäten zurückzuführen ist. Ganz besonders ausgeprägt ist dies bei der Einschätzung des Zuwachses an Eigenständigkeit der Lehrlinge, der durch einen Auslandsaufenthalt „bewirkt“ wird. Dieser wird von AusbilderInnen mit Erfahrung wesentlich höher eingeschätzt als von jenen ohne Erfahrung. Auch bezüglich der Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse zeigen sich ähnliche (wenngleich nicht so ausgeprägte) Unterschiede in der Einschätzung des Nutzens. Seitens der AusbilderInnen dürften auch die positiven Auswirkungen auf die Motivation der Lehrlinge sowie auf das Image der Lehrlingsausbildung unterschätzt werden. Zu den restlichen Aspekten/ Nutzenkomponenten zeigen sich durchwegs sehr ähnliche Einstufungen. Potenziell etwas überschätzt wird von AusbilderInnen ohne Erfahrungen mit Auslandsmobilitäten der potenziell positive Einfluss hinsichtlich des Zuwachses an fachlichen Kompetenzen der Lehrlinge.

6 Highlights, Fazit, Schlussfolgerungen und Handlungsoptionen

In diesem die Studie abschließenden Kapitel wird ein gerafftes Fazit der Befunde und Ergebnisse der diversen Analysen gezogen. Darauf aufbauend werden Handlungsoptionen abgeleitet und skizziert, die das Potenzial haben sollten/könnten, die Teilnahmen an Auslandsmobilität (zumindest mittelfristig) zu steigern.

6.1 Highlights und Fazit der Studie

Dass Lehrlinge ein Auslandspraktikum machen können, ist **rechtlich im Berufsausbildungsgesetz** verankert. Grundlegend ist, dass die Auslandsmobilität auf **Freiwilligkeit** (und Zustimmung) aller daran beteiligter Akteure (insbesondere Lehrling und Lehrbetrieb, ggf. auch der Berufsschule¹⁰⁶) basiert, **während der Lehrzeit** (inkl. Behaltefrist) erfolgt und **hinsichtlich der Dauer begrenzt** ist (höchstens sechs Monate pro Lehrjahr). Dies ermöglicht bzw. bedingt, dass die grundlegenden Systemelemente der Lehre (Lehrlingseinkommen, sozialversicherungs- und arbeits(schutz)rechtliche Bestimmungen etc.) weiter gelten und dass die Ausbildungszeiten des Auslandspraktikums anerkannt/gleichgehalten werden.

In Österreich gibt es eine Reihe von **Förderinitiativen** mit informierenden, beratenden, unterstützenden und konkret (mit)organisierenden Aufgabenportfolios. Der IFA-Verein (Internationaler Fachkräfteaustausch) ist die einzige grundsätzlich bundesweit agierende Initiative, alle anderen haben einen regionalen Fokus.

Finanzielle Förderoptionen/-instrumente sind einerseits anhand von Verordnungen geregelt (dies gilt insbesondere für die nationalen Förderungen) oder in den Bestimmungen/Kriterien von Erasmus+ festgelegt. Demnach erhält der Lehrbetrieb die Bruttolehrlingsentschädigung für jenen Zeitraum ersetzt, in dem der/die Auszubildende einen Sprachkurs und/oder ein berufsbezogenes Auslandspraktikum absolviert und daher nicht im Betrieb anwesend ist. Die tatsächlichen Kosten für den Sprachkurs werden (ungedeckelt) gefördert. Für Aufenthalts- sowie Reisekosten werden Pauschalen und Tagsätze angewandt. Der Lehrling erhält eine Prämie in Form des Tagsatzes von 15,- EUR während der Aufenthaltsdauer im Ausland. Somit sind **wesentliche, aber nicht alle Ausgaben-/Investitionskomponenten für einen Auslandsaufenthalt abdeckbar**¹⁰⁷. Aus Perspektive des Lehrbetriebs verbleibt als Investitionskomponente bei einem Auslandspraktikum der Entfall der produktiven Leistung des Lehrlings im Produktionsprozess während seiner Abwesenheit. Aus Sicht des Lehrlings ergibt sich ebenfalls eine Investitionskomponente in Form eines Selbstbehaltes, da meistens die Summe aus Praktikumsprämie und geförderten Aufenthalts- und Reisekosten nicht seine/ihre tatsächlichen Ausgaben für Aufenthalt und Reise deckt.

Insofern sind nicht nur die **Erwartungen zum Nutzen des Aufenthalts** für beide Seiten (Lehrlinge und Lehrbetriebe/AusbilderInnen) entscheidend dafür, ob eine Auslandsmobilität auf Interesse stößt und schlussendlich auch realisiert wird. Auch der **Informationsstand über diese Fördermöglichkeiten** (sowie die möglichen **Unterstützungsleistungen durch die Förderinitiativen**) hat großen Einfluss darauf. Dies sind somit auch die zentralen Aspekte, die in der Studie empirisch anhand einer Online-AusbilderInnen-Befragung beforscht wurden. Zudem wurden auch die Perspektive und die Situation der Berufsschulen beleuchtet (anhand qualitativer Interviews mit Berufsschulleitungen).

¹⁰⁶ Falls die Auslandsmobilität (auch) in die Berufsschulzeit fällt.

¹⁰⁷ Abdeckbar insofern, als ein Lehrbetrieb/Lehrling ja nicht gezwungen ist, finanzielle Förderung/en in Anspruch zu nehmen.

Bevor die Studienergebnisse zu diesen Aspekten / Einflussfaktoren näher dargestellt werden, muss auf grundlegende **strukturelle Bedingtheiten** hingewiesen werden, die Einfluss auf eine Teilnahme an einer Auslandsmobilität in der Lehre haben:

➤ **Jugendliches Alter der Lehrlinge**

Die meisten Lehrlinge sind während der Lehrzeit zwischen 15 und 18 Jahren alt. Dieses jugendliche Alter führt sowohl bei den Eltern als auch bei den Jugendlichen zu Befürchtungen und Vorbehalten. Für viele Jugendliche wäre es oftmals die erste Auslandsreise, die sie alleine antreten. Die Befürchtung, im Ausland nicht zurecht zu kommen und dazu auch noch die Peergroup für einen gewissen Zeitraum verlassen zu müssen, lässt Jugendliche mitunter vor einem Auslandspraktikum zurückscheuen. Für minderjährige Lehrlinge sind Auflagen/Beschränkungen für die Reise und für den Aufenthalt möglich. Aus all diesen Gründen finden die meisten Auslandsaufenthalte daher im zweiten und dritten Lehrjahr statt.

➤ **Komplexe Akteurskonstellation**

Damit eine Auslandsmobilität zu Stande kommt, bedarf es der Zustimmung des Lehrlings (und der Eltern, sollten sie noch Erziehungsberechtigte sein), sowie des Lehrbetriebs und auch der Berufsschule (wenn das Praktikum in den Zeitraum des Berufsschulunterrichts fällt). Sollte ein Akteur nicht zustimmen, kommt kein Auslandspraktikum zustande.

➤ **Zeitliche Grenzen**

Im Rahmen der Lehrzeit von 2-4 Jahren (je nach Lehrberuf) müssen den Lehrlingen alle Ausbildungsinhalte laut Berufsbild vermittelt werden. AusbilderInnen weisen darauf hin, dass die Zeit, die ein Lehrling im Betrieb verbringt, kurz ist, wenn man Urlaube, Krankenstand und den Aufenthalt in der Berufsschule bedenkt. Zusätzlich müssen sich die Lehrlinge im dritten Lehrjahr bereits auf die Lehrabschlussprüfung vorbereiten.

➤ **Produktionsausfall für den Lehrbetrieb**

7 von 10 befragten AusbilderInnen sagen, dass die Arbeitskraft des Lehrlings im Unternehmen fehlt, wenn sich diese/r auf einem Auslandspraktikum befindet. Da die meisten Aufenthalte im zweiten/dritten Lehrjahr stattfinden, ist der produktive Beitrag des Lehrlings in der Leistungserstellung des Unternehmens nicht zu unterschätzen¹⁰⁸ und jedenfalls ein relevanter Entscheidungsfaktor für den Lehrbetrieb. Je später ein Auslandsaufenthalt stattfindet, umso relevanter wirkt der potenzielle Produktionsausfall als Hemmfaktor für eine Teilnahme an einem Auslandspraktikum.¹⁰⁹ Wie die ibw-Befragung ebenfalls zeigte, sind kleine und mittelgroße Betriebe davon tendenziell stärker betroffen als größere Unternehmen.

➤ **Heterogene Unterstützungs- und Beratungslandschaft**

Für Lehrbetriebe und Lehrlinge ist es nicht auf den ersten Blick ersichtlich, an wen sie sich wenden können, wenn sie eine Förderung für ein Auslandspraktikum in Anspruch nehmen möchten. Neben bundesweit agierenden Einrichtungen (wie bspw. IFA und OeAD) bestehen auch in einigen Bundesländern Förderinitiativen, die in unterschiedlichem Ausmaß unterstützend wirken. Die Bandbreite an Unterstützungsleistungen reicht von der Beratung bis hin zur kompletten Antragstellung inklusive Begleitung der Lehrlinge im Ausland. Insbesondere für Lehrbetriebe und Lehrlinge ohne Vorerfahrungen von Auslandspraktika kann daher eine gewisse Intransparenz und Unklarheit (hinsichtlich der Zuständigkeiten) konstatieren, da es auch keine offizielle

➤ **Komplexität der finanziellen Förderschienen/-instrumente**

Die finanziellen Fördermöglichkeiten sind insbesondere für Erstinteressierte an einem Auslandsaufenthalt nicht einfach zu überblicken: Zum einen existieren zwei Fördertöpfe (national sowie Erasmus+).

¹⁰⁸ Laut Schlögl und Mayerl (2016, S/58) beträgt der durchschnittliche Leistungsgrad eines Lehrlings (im Vergleich zu einer Fachkraft) im 2. Lehrjahr bei 43 % und im 3. Lehrjahr schon bei 63 % (im 4. Lehrjahr sogar bei 73 %).

¹⁰⁹ Zum Für und Wider einer höher dotierten Förderung für Lehrbetriebe, um diesen Produktionsausfall finanziell abzufedern, vgl. die Ausführungen auf Seite 73.

Zum anderen ist es oftmals sehr schwierig herauszufinden, was (Lehrlingseinkommen, Sprachkurse, Reise-/Aufenthaltskosten, Unterhaltskosten), wer (Lehrbetrieb oder Lehrling bzw. letzterer via Abrechnungsmodi des Lehrbetriebs) und in welchem Ausmaß (gänzlich [bspw. beim Lehrlingseinkommen] oder lediglich teilweise [bspw. die Pauschalen für die Reise-/Aufenthaltskosten]) gefördert wird.

➤ **Intransparenz zu Unterstützungs- und Förderungsoptionen aufgrund fehlender „zentraler Kommunikationsplattform“**

Die heterogene Unterstützungs- und Beratungslandschaft in Kombination mit der Komplexität der finanziellen Förderschienen/-instrumente führt oftmals zu einer – insbesondere für Lehrbetriebe und Lehrlinge ohne Vorerfahrungen von Auslandspraktika, – gewissen Intransparenz und Unklarheit hinsichtlich der Unterstützungsumfänge und Zuständigkeiten dieser Einrichtungen. Das Fehlen einer offiziell ausgewiesenen, zentralen Kommunikationsplattform/Website/„Anlaufstelle“ wirkt hier sicherlich negativ.

➤ **Begrenzte Zielländeroptionen**

Bis vor kurzem gab es begrenzte Zielländeroptionen (für die Erasmus+ Förderschiene), in denen Lehrlinge ein Auslandspraktikum absolvieren konnten. Im neuen Förderprogramm sollte dies keine relevante Rolle mehr spielen, da der Bezugskreis auf Aufenthalte in Partnerländern ausgedehnt wurde und somit mittlerweile sehr weit gefasst ist.

➤ **Unsicherheiten bei der Anrechnung bei langen Auslandsaufenthalten**

Bei längerdauernden Auslandspraktika (bspw. von über 2 Monaten) ist der Lernfortschritt seitens der Berufsschule zu „überprüfen“. Hierzu gibt es jedoch keine transparente Kompetenzfeststellungsmethodik, geschweige denn -verfahren. Die daraus resultierende Planungssicherheit (sowohl für Lehrbetrieb als auch Lehrlinge) ist ein weiterer Hemmfaktor für Mobilitäten. Dies betrifft jedoch nur die wenigen Fälle von längerdauernden Aufenthalten.

Diese **strukturellen Rahmenbedingungen** bilden den **Kontext**, vor dem die aktuellen Teilnahmequoten an Auslandsmobilitäten in der Lehre sowie allfällige bildungspolitische Zielsetzungen einer **Erhöhung der Teilnahmen** für die mittelbare Zukunft (wie bspw. in Richtung des EU-Benchmarks¹¹⁰ von 6 %) **realistischerweise zu diskutieren** sind.

Neben diesen strukturellen Bedingtheiten sind es vor allem **grundlegende Informationsdefizite** und eine **weitverbreitete Unterschätzung des Nutzens** einer Auslandsmobilität, die sich laut Studienergebnis als wesentliche Hemmfaktoren für Teilnahmen herauskristallisiert haben: Demnach ist ein **hoher Prozentsatz der befragten AusbilderInnen schlecht bis gar nicht über die Fördermöglichkeiten von Auslandspraktika für Lehrlinge informiert**:

- AusbilderInnen ohne Auslandsmobilitätserfahrung wissen oft gar nicht, dass es für ihre/n Lehrling/e die grundsätzliche Möglichkeit gibt/gäbe, ein Auslandspraktikum zu absolvieren: Lediglich jede/r vierte AusbilderIn stuft sich als dezidiert darüber informiert ein. Noch geringer ist der Informationsstand zu diversen Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten.
- AusbilderInnen mit Auslandsmobilitätserfahrung sind erwartungsgemäß viel besser informiert (selbstredend zur grundsätzlichen Möglichkeit von Auslandsaufenthalten). Dennoch gibt es auch bei dieser Gruppe durchaus noch Informationsbedarfe, diese betreffen insbesondere finanzielle Förderoptionen.
- Es gibt auch etliche AusbilderInnen, die sich zwar als grundsätzlich sehr gut informiert einstufen, die aber offenbar dennoch Informationslücken über und -bedarf zu Unterstützungsmöglichkeiten sowie finanziellen Förderoptionen haben.

¹¹⁰ Laut „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“ (ET 2020) sollen „*mindestens 6 % der 18- bis 34-Jährigen [...] mit abgeschlossener beruflicher Erstausbildung eine mit der Berufsausbildung zusammenhängende Ausbildungsphase (einschließlich Praktika) von mindestens zwei Wochen oder, sofern im „Europass“ verzeichnet, auch von kürzerer Dauer im Ausland absolviert haben.*“

- Informationsbedarfe sind insbesondere auch bei GeschäftsinhaberInnen mit Ausbilderfunktion und AusbilderInnen, die Lehrlinge als Nebentätigkeit ausbilden zu verorten.¹¹¹ Dieser Befund korrespondiert eng mit der Lehrbetriebsgröße.

Zusätzlich zur fehlenden Information über die Möglichkeiten von Auslandsmobilitäten (und den allfälligen Unterstützungsangeboten und finanziellen Förderoptionen) **unterschätzen viele AusbilderInnen auch den Nutzen für die Lehrlinge und das Unternehmen**. Während 80 % der Unternehmen, in denen in den letzten drei Jahren ein Lehrling ein Auslandspraktikum absolviert hatte, sagen, dass sie großes bis sehr großes Interesse haben, dies den Lehrlingen zu ermöglichen, beschränkt sich dieses Interesse bei Unternehmen ohne Erfahrung auf 34 %. Von diesen besonders unterschätzt werden die positiven Auswirkungen auf die Eigenständigkeit und Motivation der Lehrlinge sowie auf deren Fremdsprachenkenntnisse und die generelle Imageaufwertung der Lehre.

Auch **bei den Lehrlingen** selbst dürften Informationsdefizite und Unterschätzung des Nutzens eines Auslandsaufenthaltes für die eigene persönliche und berufliche Entwicklung weit verbreitet sein. Dies lässt sich aus den Einschätzungen der AusbilderInnen über ihre Lehrlinge ableiten¹¹². Viele AusbilderInnen trauen ihren Lehrlingen schlichtweg aber auch nicht zu, den Herausforderung eines Auslandsaufenthaltes gewachsen zu sein (sie meinen, „dass Lehrlinge sich nicht trauen in einem anderen Land zu arbeiten“ und dass „... viele ihre FreundInnen und Familie nicht gerne für den Zeitraum des Praktikums verlassen würden“). Nur jeder zehnte/r AusbilderIn sieht Kostenargumente auf Seiten der Lehrlinge als ausschlaggebenden Hemmfaktor, 40 % vermuten aber doch einen gewissen negativen Einfluss (der de facto Selbstbehalte bei Auslandsaufenthalten für Lehrlinge).

Diese Einschätzungen zu den potenziellen Hemmfaktoren für eine Teilnahme kulminieren im **Meta-befund**, dass rund drei von vier AusbilderInnen die Ursache für bislang nicht erfolgte Teilnahmen an Auslandspraktika im „mangelnden Interesse seitens der Lehrlinge“ verorten¹¹³. Gleichzeitig gaben aber 59 % der AusbilderInnen auch an, dass sie selbst (also der Lehrbetrieb) kein Interesse hatte.¹¹⁴ In Fällen, wo beide Konstellationen zusammentreffen (also mangelndes Interesse sowohl seitens der Lehrlinge als auch der Lehrbetriebe) dürfte es ausgesprochen schwierig und herausfordernd sein, Meinungsänderungen zu initiieren.

Dem stehen zwei **(Ziel-)Gruppen** gegenüber, die vermutlich leichter adressierbar sind: Laut AusbilderInnen-Befragung hätten rund 20 % der Lehrlinge sowie der Unternehmen Interesse an einer Auslandsmobilität gehabt, angesichts der mangelnden Information (für die jeweilige Seite) kam es aber zu keinen Teilnahmen. Diese Gruppen könnten wahrscheinlich relativ einfach zur Teilnahme an einem Auslandspraktikum bewegt werden. Ebenfalls als Zielgruppe nicht vernachlässigbar sind jene 29 % der Lehrlinge und 42 % der Unternehmen, die laut AusbilderInnen ein grundsätzlich moderates bis hohes Interesse bekundet haben. Aber auch die Berufsschule (kann) eine nicht unwesentliche Rolle spielen. Bei rund der Hälfte war sie offenbar der (teilweise sogar maßgebliche) Impulsgeber. Eltern/sonstige Bezugspersonen wie Peers spielten demgegenüber eine vernachlässigbare Rolle¹¹⁵.

¹¹¹ 42 % der GeschäftsinhaberInnen mit Ausbilderfunktion wussten nicht, dass es Förderinitiativen gibt, die eine Antragstellung und Durchführung unterstützen. Rund 70 % der RespondentInnen hatten wenige bis gar keine Information darüber, dass es finanzielle Förderinstrumente gibt, die zum Beispiel die Reiskosten und einen Sprachkurs übernehmen. Ein hohes Potential liegt in den 20 % der Unternehmen, die angaben, starkes bis sehr starkes Interesse an einem Praktikum zu haben, aber denen bisher die Information dazu gefehlt hatte.

¹¹² In vorliegender Studie konnten Lehrlinge lediglich durch die Brille ihrer AusbilderInnen „betrachtet“ werden. Die Durchführung weiterer, auf direkten Befragungen von Lehrlingen fußenden Studien sind hier sicherlich sinnvoll.

¹¹³ 38 % der AusbilderInnen stimmte dieser Aussage „stark zu“, weitere 32 % „eher zu“.

¹¹⁴ 38 % der AusbilderInnen stimmte dieser Aussage „stark zu“, weitere 21 % „eher zu“.

¹¹⁵ Dies bedeutet nicht, dass sie zukünftig keine Rolle spielen könn(t)en: Gerade Peers (bspw. als Testimonials) könnten wichtige ImpulsgeberInnen sein (vgl. dazu auch die Ausführungen im Schlusskapitel zu den Handlungsoptionen).

Die Befragung verdeutlicht zudem, dass sicherlich auch die **betriebliche Ausbildungskultur** Einfluss darauf nimmt, ob ein Interesse an Auslandsmobilitäten besteht und aktiv gefördert wird: Dies lässt sich aus den Einschätzungen jener AusbilderInnen ableiten, in deren Lehrbetriebe es bereits Erfahrungen mit Teilnahmen ihrer Lehrlinge an Auslandspraktika gibt. Etliche Lehrbetriebe ermöglichen dabei insbesondere jenen Lehrlingen eine Teilnahme, die sich durch entsprechende Leistungen im Betrieb und der Berufsschule auszeichnen.

Zusammenfassend lässt sich als **Kurzfasit** somit festhalten: Die **Teilnahme an Auslandspraktika** von Lehrlingen **unterliegt einerseits gewissen strukturellen Grenzen** aufgrund ...

- ... der konkreten Ausgestaltung der Lehrlingsausbildung in Österreich (insb. dem jugendlichen Alter der Lehrlinge und den damit zusammenhängenden, oftmals eine Teilnahme hemmenden Effekten)
- ... der Akteurskonstellation, die für eine Teilnahme „notwendige“ Übereinstimmung von Interessenslagen und Bereitschaft zumindest seitens der Lehrbetriebe und der Lehrlinge erfordert
- ... einer grundsätzlich zwar vorhandenen Unterstützungs-/Beratungslandschaft und einem im Kern adäquaten finanziellen Förderregime. Beiden wohnt aber auch eine gewisse Komplexität und Intransparenz inne.

Dennoch besteht Potenzial für eine Steigerung der Teilnahmen. Dies lässt sich daraus schlussfolgern als...

- ... es weitverbreitete Informationsdefizite gibt, sowohl seitens der AusbilderInnen/Lehrbetriebe als auch bei den Lehrlingen selbst. Diese Defizite betreffen oftmals ein fehlendes oder lediglich rudimentäres grundsätzliches Wissen darüber, dass im Rahmen der Lehre ein Auslandspraktikum gemacht werden kann. Vielen Akteuren fehlt (auch) die (detaillierte) Kenntnis darüber, dass es Unterstützungs-/und Beratungsmöglichkeiten sowie finanziellen Förderoptionen gibt.
- ... der „primäre Nutzen“ einer Auslandsmobilität (Stichwort persönliche Entwicklung des Lehrlings, der Selbstständigkeit und Motivation) sowohl bei Lehrbetrieben/AusbilderInnen als auch bei Lehrlingen selbst (und vermutlich auch deren Eltern) unterschätzt wird.

Hier sind somit auch die beiden prinzipiellen Ansatzpunkte für Handlungsoptionen zu verorten, an denen aus Sicht der StudienautorInnen anzusetzen wäre, um mittelfristig eine gewisse Steigerung der Teilnahmen von Lehrlingen an Auslandspraktika zu erreichen.

6.2 Schlussfolgerungen und Handlungsoptionen zur Steigerung der Teilnahmen von Auslandsmobilität in der Lehre

Aus den Befragungsergebnissen lässt sich eindeutig die Relevanz und Sinnhaftigkeit ableiten, verstärkt Bemühungen im Bereich der Information zu setzen. Die Herausforderungen bestehen dabei inhaltlich nicht nur darin, dass Lehrbetriebe und AusbilderInnen (aber auch Lehrlinge) grundlegende Informationen und Beratung zu den Teilnahme- und Förderbedingungen benötigen, denn dies ist quasi lediglich der erste Schritt in einer **Wirkungskette** bis zur konkreten Absolvierung eines Auslandspraktikums. Sie brauchen zudem schon relativ früh in ihrem **Entscheidungsprozess** fundierte Informationen über die weiteren vielfältigen Unterstützungsmöglichkeiten: Dies betrifft die Hilfestellung bei der Antragstellung und Abwicklung von Fördermitteln, bei der Vermittlung von Unterkunftsmöglichkeiten sowie Praktikumsplätzen bzw. Partnerunternehmen, die Unterstützung bei der Organisation der Transporte (An- und Abreise sowie lokal im Ausland) sowie die Betreuung der Lehrlinge vor Ort (Kontakt-/Begleitperson, Rahmenprogramm) und die Organisation von Sprachkursen. Zudem benötigen sie oftmals Beratung bezüglich bzw. Abschluss des Versicherungsschutzes (Privathaftpflicht-, private Kranken- und Unfall- sowie Rücktransportversicherung). Auch sollten Lehrbetriebe und AusbilderInnen Informationen erhal-

ten, wie ihre Lehrlinge organisatorisch und kulturell auf den Auslandsaufenthalt vorbereiten werden können und welche Praktikumsinhalte/-ziele festzulegen sind.

Laut AusbilderInnen-Befragung wird hierzu deutlich mehr an Input erwartet und benötigt: Mehr als die Hälfte der befragten AusbilderInnen meint nämlich, dass mehr Maßnahmen erforderlich wären, um das Interesse der Unternehmen an einem Auslandspraktikum ihrer Lehrlinge zu steigern. Potenzial sehen die RespondentInnen in allen Bereichen, vor allem aber bedarf es der **generellen Verbreitung von Informationen zu Auslandspraktika sowie zu deren Fördermöglichkeiten**. Desgleichen sollte man die **Bewerbung der bereits bestehenden Unterstützungs- und Förderangebote forcieren**.

Zusätzlich und über das bestehende Unterstützungsangebot hinausgehend wurden **Maßnahmen** mit zwei Stoßrichtungen als ausgesprochen wichtig eingestuft: Zum einen sollte es (mehr) Möglichkeiten des **Erfahrungsaustausches** (sowohl für die Lehrbetriebe als auch für die Lehrlinge) geben. Geeignete Formate könnten eigene Plattformen, Events, Testimonials etc. sein. Zum zweiten wurde von vielen Befragten auch eine **Erhöhung der finanziellen Förderungen** angeregt. Für Lehrbetriebe würde dies eine Abgeltung des Produktionsentfalls aufgrund der Abwesenheit des Lehrlings betreffen, für Lehrlinge eine Erhöhung der Prämie (und somit eine Reduktion des de facto Selbstbehalts bis hin zu einer vollständigen Deckung der Lebensunterhaltskosten während des Aufenthalts).

Aus Sicht der StudienautorInnen dürfte jedoch eine Förderschiene, die den Produktionsausfall des Lehrlings während seines/ihrer Auslandsaufenthaltes „finanziell abdeckt“, vergleichsweise wenig Potenzial haben die Teilnahmen an Auslandspraktika deutlich zu befördern. Den „betroffenen“ Lehrbetrieben geht es nämlich nicht um einen Kostenersatz, als vielmehr darum, dass der Lehrling im konkreten Produktionsprozess fehlt und sein/ihr Arbeitseinsatz nicht entbehrbar ist bzw. durch Personalumschichtungen nicht ausgeglichen werden kann.¹¹⁶ Eine finanzielle Förderung würde somit nicht die gewünschte Wirkung entfalten, da sie schlichtweg nicht das adäquate Instrument ist, um der betrieblichen Situation zu entsprechen. Eine Erhöhung des Taggeldes / der Prämie für Lehrlinge könnte demgegenüber grundsätzlich ein adäquates Förderinstrument sein, insbesondere in den Fällen, in denen der (de facto zu erwartende) Selbstbehalt des Lehrlings kontraproduktiv auf seine/ihre Teilnahmeentscheidung wirkt. Ausgestaltungsmodi im Spannungsfeld von Zielgenauigkeit und administrativem Aufwand wären hier ebenfalls noch zu reflektieren. Auf Basis der vorliegenden Informationen können beide, seitens der Befragten angeregten finanziellen neuen/zusätzlichen Förderoptionen lediglich argumentativ-logisch bewertet werden. Tiefergehende empirische Forschung wäre hierzu notwendig, um eine bessere, evidenzbasiert Abschätzung und Bewertung treffen zu können.

Aufgrund des hohen Informationsbedarfs, der schon angeführten heterogenen Unterstützungs- und Förderlandschaft, der durchaus komplexen finanziellen Förderoptionen sowie der weitverbreiteten Unterschätzung des Nutzens von Auslandspraktika lässt sich folgende Handlungsoption I ableiten:

Handlungsoption I: Nationale Gesamtstrategie

Erarbeitung einer nationalen Gesamtstrategie. Eine derartige Strategie sollte drei in sich konsistente und miteinander verbunden Ziele/Agenden haben bzw. verfolgen:

Agenda I: Abstimmung aller relevanten Akteure – sowohl seitens der Ministerien und ihrer „nachgelagerten“ Institutionen (BMDW, BMBWF, OeAD), der Sozialpartner und Interessensvertreter und ihrer Einrichtungen (insb. WKO inkl. Lehrlingsstellen, IV, AK, ÖGB) als auch der unterstützenden Förderinitiativen (IFA, xchange, Let's Walz! etc.) – mit dem Ziel eines untereinander **abgestimmten Aufgaben-, Tätigkeits- und Zuständigkeitsportfolios**.

¹¹⁶ Näheres dazu sowie zu allfälligen Mitnahmeeffekten und Aspekten der Zielgenauigkeit siehe Seite 73.

- ⇒ Erwartbare Effekte: Erhöhung der Transparenz über die Unterstützungs- und Beratungslandschaft und zu finanziellen Förderoptionen

Agenda II: Konzertierter Außenauftritt und Entwicklung einer gemeinsamen Kampagne und entsprechender Aktivitäten mit den Zielen:

- Verbreitung **grundlegender Informationen zu den Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten**, konkret...
 - ... zu/r Möglichkeit, Rahmenbedingungen und Kriterien von Auslandsaufenthalten in der Lehre
 - ... zu den Möglichkeiten an Unterstützungs- und Beratungsleistungen/r bei der Durchführung von Auslandsaufenthalten
 - ... zu den finanziellen Förderungen bei der Durchführung von Auslandsaufenthalten

⇒ Erwartbare Effekte: Erhöhung der Transparenz und des Informationsstandes zu den Unterstützungs- und Beratungsangeboten und zu finanziellen Förderoptionen
- **Bewusstmachen der Vorteile und des Nutzens von Auslandspraktika**, und dies **zielgruppenspezifisch** (Lehrbetriebe/AusbilderInnen¹¹⁷, Lehrlinge, Eltern, Berufsschulen). **Herausstreichen des „primären“ Nutzens, also der persönlichen Entwicklung des Lehrlings** (Selbst-/Eigenständigkeit, Selbstsicherheit, Motivation) mit entsprechenden positiven Effekten auf Motivation und Selbstständigkeit auch für die betriebliche Ausbildung und für die Berufsschule. Zudem auch Darstellen des Zuwachses an Fremdsprachenkompetenz [insb. der Kommunikation] und Einblick in andere berufliche „Realitäten“ (Produktionsabläufe/ betriebliche Organisation etc.).¹¹⁸

⇒ Erwartbare Effekte: Sichtbarmachen/Verdeutlichen des Nutzens von Auslandsmobilitäten, für alle Akteure (Lehrbetrieb, Lehrling, Berufsschule)
- Aktives **Ansprechen/Thematisieren allfälliger Befürchtungen/Vorbehalte**, wiederum zielgruppenspezifisch (bspw. Auslandspraktikum als erstmalig „alleiniger“ Auslandsaufenthalt des Lehrlings, Unsicherheit seitens Lehrbetriebe, ob sich Nutzen auch für Firma „realisiert“)

⇒ Erwartbare Effekte: Verminderung von Unsicherheiten, Befürchtungen, Vorbehalte

Agenda III: Flankierende Aktivitäten:

Wesentlich zur Erhöhung der Glaubwürdigkeit ist, dass diese Aktivitäten (der Agenda II) auf zwei Säulen beruhen: Einerseits einer **starken Involvierung von Testimonials**¹¹⁹ (Lehrlinge, Lehrbetriebe, Berufsschulen, Eltern mit entsprechend positiven Erfahrungen über Auslandsmobilitäten), andererseits sind insbesondere die Aktivitäten zur Informationsstreuung/-verbreitung auch in einem „aktivierenden“ Sinne

¹¹⁷ Da die Unternehmen entsprechend ihrer Größe die Ausbildung unterschiedlich organisieren, sollte dies bei der Ansprache auch berücksichtigt werden. Da die meisten Lehrbetriebe in Österreich KMUs sind, muss jede generelle Informations-/PR-Strategie deren spezifischen Herausforderungen mitberücksichtigen.

¹¹⁸ Verdeutlichen, dass es ggf. auch zu einer gewissen Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen kommen kann, dieser Zuwachs aber vergleichsweise gering ausfällt und stark von der Dauer des Auslandspraktikums abhängt.

¹¹⁹ Testimonials sind ein Ansatz, der in vielen Settings eingesetzt werden könnte: Um die **Lehrlinge** zu erreichen, könnte bspw. die Informationsvermittlung direkt über die Berufsschule erfolgen. Testimonials, also in etwa gleichaltrige Lehrlinge, die ein Auslandspraktika absolviert haben, könnten darüber berichten. Vor allem die Thematisierung von Vorbehalten und Befürchtungen könnte dadurch erreicht werden, da Testimonials vor ihrem Auslandspraktikum mit ähnlichen Themen beschäftigt waren und daher authentisch von ihren Erfahrungen erzählen können. Aber auch **AusbilderInnen/UnternehmensvertreterInnen** können als Testimonials fungieren, und zwar sowohl in Berufsschulen als auch schwerpunktmäßig bei Lehrbetrieben ohne Auslandsmobilitätserfahrungen. Sie könnten authentisch berichten über realistische Erwartungshaltungen zum Nutzen, über Herausforderungen Lehrlinge zu motivieren bzw. auszuwählen u.v.m. Gerade für KMUs wäre es spannend und hilfreich, auf den Erfahrungen anderen KMUs zurückgreifen zu können.

zu konzipieren. Also einem **ausgeprägt aktiven (d.h. aufsuchend**, im Sinn von auf die jeweiligen Zielgruppen zugehend) und weniger reaktiven (d.h. abwartend, der Nachfrage folgend) Ansatz folgend. Auf bestehende Kontakte, Beziehungen und Informationskanäle zu Zielgruppen (bspw. Lehrlingsstelle zu AusbilderInnen/Lehrbetriebe, BMBWF zu Berufsschulen) könnten dabei aufgesetzt werden. Wesentlich ist auch, dass diese PR-/Informationsaktivitäten in medialen Formaten (Stichwort Videos, Trailers, YouTube etc.) gestaltet sind, die die jeweilige Zielgruppe ansprechen, kurz und prägnant sind sowie in den von den Zielgruppen primär genutzten Zugangskanälen bereitgestellt werden.

Dem Grundsatz des konzertierten, untereinander abgestimmten Außenauftritts geschuldet, wären diese Formate und Aktivitäten zwar federführend von der jeweiligen Einrichtung/Institution zu etablieren/organisieren – inhaltlich und hinsichtlich einer allfälligen zeitlichen Abstimmung jedenfalls aber auch mit den Aktivitäten der anderen Einrichtungen abzuklären.

Beispielhafte Aktivitäten könnten sein: Im Wirtschaftskammerbereich (Lehrlingsstelle, Landeskammern, Sparten...) könnten eigens geschulte AuslandsmobilitätsberaterInnen Lehrbetriebe und AusbilderInnen kontaktieren und über die vielfältigen Aspekte (generelle Möglichkeit, Nutzen) eines Auslandspraktikums grundlegend informieren und auch gleich auf Unterstützungs-/Beratungseinrichtungen (IFA etc.) verweisen¹²⁰. Berufsschulen könnten in ihre Agenda „verpflichtende“ Aktivitäten aufnehmen, ihre SchülerInnen über Möglichkeiten und den Nutzen eines Auslandspraktikums zu informieren (bspw. im Unterricht oder durch Events wie Elternabende), mit ihnen auch allfällige Erwartungen und Befürchtungen/Vorbehalte diskutieren etc. Auch in Berufsschulen könnte es – in Analogie zur Arbeitgeberseite – AuslandsmobilitätsberaterInnen geben, also LehrerInnen, die sich entsprechend für dieses Thema „qualifizieren“ (entsprechende Weiterbildungsangebote wären zu etablieren). Events zum Erfahrungsaustausch (ERFA's) könnten bspw. für die Lehrbetriebe durch die WKO/Landeskammern/Lehrlingsstellen/Sparten organisiert werden, für die Berufsschulen von den Bildungsdirektionen. Kontaktseminare zwischen den Akteuren (AusbilderInnen, Berufsschulen) wären bspw. durch die WKO und Bildungsdirektionen zu organisieren. Einige „best practise“-Ansätze und Initiativen (aus Deutschland, der Schweiz) sind auch in Kapitel 3.2.3 angeführt und können als Ideenfundus herangezogen werden (bspw. auslandserfahrene Jugendliche als MultiplikatorInnen – EuroApprentices, BerufsschülerInnen Möglichkeit des Erwerbs einer Zusatzqualifikation "Internationale berufliche Mobilität" für BerufsschülerInnen, spezielle Weiterbildungsmodule/-angebote für BerufsschullehrerInnen).

Handlungsoption I („Nationale Gesamtstrategie“) ist im Kern eine breit angelegte Kommunikationsstrategie, die zudem auch einen zielgruppenspezifischen Ansatz verfolgt. Grundlegend hierbei ist, dass...

- ... alle relevanten Akteure eingebunden sind, sowohl inhaltlich als auch hinsichtlich der Zuständigkeiten (wer macht was und ist wofür federführend zuständig/verantwortlich). Dies erfordert einen Vorab-Abstimmungsprozess.
- ... ein **gemeinsamer „zentraler“ Außenauftritt** konzipiert wird, bspw. in Form einer offiziell-ausgewiesenen, zentralen Kommunikationsplattform/Website/„Anlaufstelle“.

¹²⁰ Die Sinnhaftigkeit eines differenzierten, auf Zielgruppen abstellenden Vorgehens lässt sich anhand des folgenden Beispiels für Aktivitäten im Unternehmensbereich verdeutlichen: In großen Unternehmen können viele Lehrlinge über Personalverantwortliche und AusbilderInnen erreicht werden, die sich gänzlich der Ausbildung widmen. Diese wissen oftmals schon über die Möglichkeit eines Auslandspraktikums Bescheid. Nichtsdestotrotz benötigen viele von ihnen noch fundiertere Informationen (wie die ibw-AusbilderInnen-Befragung gezeigt hat). In den kleineren Betrieben liegt vermutlich beträchtliches Potenzial brach, weil die Verantwortlichen für die Ausbildung nicht oder lediglich rudimentär über die Möglichkeit eines Auslandspraktikums Bescheid wissen. Hier müsste durch Information zuerst das Interesse geweckt werden, bevor detaillierte Inhalte (zu Unterstützungs-/Fördermöglichkeiten) folgen.

... die von den jeweiligen Akteuren gesetzten, organisierten und durchgeführten Aktivitäten sowohl inhaltlich als auch hinsichtlich des Timings untereinander abgestimmt sind.

⇒ Erwartbare Effekte: Prägnante Positionierung und Wahrnehmung des Themas in der breiten Öffentlichkeit; Aktivitäten getaktet entlang inhaltlicher, zeitlicher und zielgruppenorientierter Logik.

All dies erfordert einen **Vorab-Abstimmungsprozess**, in den möglichst alle Akteure einzubinden sind. So würde die bestehende Expertise und das Engagement der Institutionen/Einrichtungen erhalten und genutzt sowie durch die Bündelung der Aktivitäten ein deutlich prägnanterer Außenauftritt und somit eine erhöhte öffentliche Wahrnehmung des Themas erreicht werden.

Aufgrund des in der Studie gezeigten ausgesprochen hohen Informations-, Beratungs- und Unterstützungsbedarfs muss jede Strategie, die auf eine deutliche Erhöhung der Teilnahmen an Auslandspraktika in der Lehre abzielt – und somit auch eine allfällige nationale Gesamtstrategie – mit einer entsprechenden finanziellen Dotierung (d.h. Erhöhung) für ebendiese flankierende Maßnahmen/Einrichtungen einhergehen. Viele dieser Aufgabenfelder sind ausgesprochen personal- und zeitintensiv und nicht nur auf Basis einer simplen Bereitstellung von Informationsmedien (Broschüren, Flyer, Website etc.) abzudecken.

Handlungsoption II: „Katalog möglicher ‚Einzelmaßnahmen‘“

In diesem Subkapitel werden einige weitere Handlungsoptionen skizziert/angerissen. Diese verstehen sich als Überlegungen zu „Einzelmaßnahmen“. Selbstredend könnte/sollten sie aber auch Element/e einer nationalen Gesamtstrategie sein.

Einige Optionen zielen darauf ab, Auslandsmobilitäten zu befördern, indem sie in einen organisatorischen Rahmen eingebettet/angeboten werden: **Sektorale Ansätze** (bspw. in saisonalen Branchen wie dem Tourismus oder dem Baugewerbe) bieten die Möglichkeit, Auslandsmobilitäten während eines zeitlichen Fensters anzubieten, entweder in Form **reziproker Austausch** (also zwischen zwei „Partnerfirmen“) oder in Form von **sektoralen Mobilitätsallianzen** (an denen mehrere Unternehmen im In- und Ausland beteiligt sind). So könnten mehrere österreichische Lehrbetriebe zur Organisierung der Auslandsmobilität (einiger) ihrer Lehrlinge eine Kooperation eingehen (bspw. durch poolen der Partnerbetriebe im Ausland, durch Rotations-Optionen im Inland während der Auslandsmobilität von Lehrlingen etc.). Zu den Schwierigkeiten der Realisierung von reziproken Austauschen siehe Fußnote 90. Sektorale Mobilitätsallianzen könnten einige dieser Schwierigkeiten (bspw. Übereinstimmung der möglichen Zeitfenster für Austausche) adressieren, sie haben aber sicherlich einen höheren Abstimmungs- und Organisationsaufwand. Hier könnten bspw. Sparten-/Branchenvertretungen der Arbeitgeberseite unterstützende Funktionen übernehmen. Auch ein/e Kombination/Zugriff auf eine zu etablierende **Datenbank mit potenziell an Auslandsmobilität interessierten in- und ausländischen Partnerunternehmen** wäre eine mögliche flankierende Maßnahme.

Ein ähnlicher Ansatz wäre es, weniger auf sektoraler Ebene, sondern regional anzusetzen, bspw. zur Förderung **regionaler grenznaher-/überschreitender Auslandsmobilitäten**. Die Nähe zum Wohn-/Heimatort (und somit auch zu Eltern und Peers) könnte gewisse Befürchtungen/Vorbehalte abfedern, die manche Jugendliche im Fall weiter entfernter Mobilitäten haben/hätten.¹²¹ Diese Mobilitäten könnten entweder „en block“ (mehrwöchig) organisiert werden oder tageweise erfolgen – also an 1-2 Tagen pro Woche, dafür aber über einen Zeitraum von (mehreren) Monaten. Für die „Tages-Variante“ müsste aber eine neue zusätzliche Förderschiene etabliert werden.

¹²¹ Regionale Mobilitäten sind aber nicht für alle Lehrlinge interessant, bei etlichen ist sicherlich auch die Entfernung eine der Attraktivitätsaspekte der Mobilität. Im Sinne eines breiten Angebotsportfolios könnten aber regionale/grenzüberschreitende Mobilitäten das Interessensspektrum ergänzen.

Drei Optionen zielen auf eine **bessere/prägnantere Sichtbarkeit von Auslandsmobilitäten** und zugleich auf die Funktion von Auslandsmobilität als Attraktivitätsfaktor für den Lehrbetrieb, den Lehrling bzw. die Lehre generell ab. Eine Möglichkeit wäre es, die Absolvierung einer Auslandsmobilität **im Lehrabschlusszeugnis** zu berücksichtigen/auszuschildern. Eine zweite Option besteht in der **Auszeichnung von Lehrbetrieben**: Diese Möglichkeit besteht bereits, das BMDW zeichnet gemeinsam mit IFA Lehrbetriebe aus, die besonderes Engagement und hohe Qualität in der Mobilität ihrer Lehrlinge zeigen.¹²² Im Rahmen einer nationalen Gesamtstrategie wären entsprechende Anstrengungen zu unternehmen, den Bekanntheitsgrad dieser Auszeichnung zu steigern. Eine dritte Option bestünde in der **Auslobung eines Staatspreises** für Auslandsmobilität.

Seitens BerufsschulvertreterInnen wurde die Idee lanciert, **Auslandsmobilität als integralen Bestandteil des Curriculums, als Wahlfach**, zu etablieren. Hierzu bestehen aber etliche offene Fragen, insbesondere als Auslandsmobilität in ihrer derzeitigen Ausgestaltung eine Option ist: Alle Akteure (Lehrbetrieb, Lehrling und ggf. Berufsschule) müssen zustimmen, ansonsten kommt es zu keiner Mobilität. Eher umsetzbar wäre, die **während der Auslandsmobilität erworbenen (berufsfachlichen) Kompetenzen** auch in einem Portfolio-Ansatz (inklusive digitaler Tools wie digitale Arbeiterprobung, digitale Dokumentation des ausländischen Arbeitssettings/-einsatzes) **zu validieren**. Eine derartige „Dokumentation erworbener Kompetenzen“ könnte dazu beitragen, die die derzeitigen Unsicherheiten bei der Anrechnung langer Auslandsaufenthalte auszuräumen.

Die meisten Auslandspraktika finden im zweiten und dritten Lehrjahr statt. **Mobilitäten** sind aber auch **während der Behaltefrist (also nach der LAP)** möglich. Diese Option würde einerseits den Arbeits-/Lerndruck nehmen, der für Mobilitäten im Lehrjahr vor der LAP charakteristisch ist. Mobilität während der Behaltefrist könnte somit für den Lehrling eine interessantere Option sein. Lehrlinge wären zu diesem Zeitpunkt schon volljährig, wodurch auch Vorbehalte der Eltern vermutlich geringer wären. Aus Perspektive des Lehrbetriebes könnte damit stärker der Belohnungsaspekt von Mobilitäten betont werden.

Ein Maßnahmenpaket, das weniger auf Lehrlinge (bzw. Lehrbetriebe, Berufsschulen) sondern vielmehr auf das Ausbildungspersonal selbst abzielt, wäre Strategien zu entwickeln, um die Auslandsmobilität von betrieblichen AusbilderInnen (und BerufsschullehrerInnen) zu forcieren. Gerade sie haben oftmals, wie die ibw-Befragungen zeigten, geringe Kenntnis darüber, dass auch für sie Auslandspraktika möglich sind (und gefördert werden). Hier wäre am Informationsstand und auch den Nutzenerwartungen zu arbeiten und entsprechende Informations- und Überzeugungsarbeit zu leisten. Personen, die selbst Auslandspraktika absolviert haben, sind entsprechend „bessere“ und motiviertere Multiplikatoren.

Abschließend sollen zwei Aspekte nicht unerwähnt bleiben, zum einen das Monitoring von Auslandsmobilitäten, zum zweiten der Forschungsstand über Auslandsmobilität:

Es muss eine unbefriedigende Datenlage konstatiert werden, was das **Monitoring der Auslandsmobilitäten** betrifft: Es lässt sich derzeit nicht exakt feststellen, wie viele Lehrlinge ein Auslandspraktikum pro Jahr absolvieren, da diese über verschiedene Förderschienen unterstützt und erfasst werden. Zumeist liegen nur jährliche Eckdaten zu fördergenehmigten Teilnahmen (differenziert nach Zielländern) vor. Zusätzlich absolvieren Lehrlinge aber auch Auslandspraktika, die gar nicht erfasst werden, weil Unternehmen das Praktikum selbst organisieren und keine Fördermittel in Anspruch nehmen. Ebenfalls unbefriedigend erfasst sind Auslandsmobilitäten von Lehrlingen, die durch Berufsschulen organisiert werden. Es wäre somit ein Dokumentations-/Monitoring-Prozedere zu etablieren, das die Datenlage aus

¹²² Die Kriterien für die Verleihung dieses Qualitätslabels werden im Rahmen des ProjektsEQAMOB, das vom europaweiten Netzwerk EuroApprenticeship durchgeführt wird, erstellt. Sie beinhalten unter anderem Aspekte zu Organisation und Vorbereitung der Auslandspraktika, zur Betreuung während des Aufenthalts sowie zur Anerkennung der Praktika als Teil der Lehrlingsausbildung (zitiert nach <https://docplayer.org/107788648-Den-antrag-fuer-die-auszeichnung-koennen-sie-bei-ifa-internationaler-fachkraefteaustausch-stellen.html>).

unterschiedlichen Informationsquellen zusammenführt und auch standardisiert. Eine Möglichkeit bestünde darin, dass Auslandsmobilitäten bei den Lehrlingsstellen „zu melden“ wären¹²³.

Grundsätzlich ist in Österreich die **empirische Forschungslage** zur Auslandsmobilität in der Lehre **unbefriedigend**. Die vorliegende Studie ist die erste ihrer Art für Österreich. Sie versuchte empirische Evidenz zu wesentlichen Themenfeldern und Aspekten, die für das Interesse und die Teilnahme an Auslandsmobilitäten relevant sind (bspw. Informationsstand zur Möglichkeit von Auslandsmobilitäten sowie zu den Unterstützungs- und Förderoptionen, Motiv- und Interessenslagen und Erwartungen der diversen beteiligten Akteursgruppen etc.) zu generieren. Viele Themenfelder/Aspekte konnten lediglich angerissen werden und verdeutlichen die Relevanz weiterer tiefergehender Analysen. Dies betrifft bspw. die zu befragenden Akteure (insbesondere die Lehrlinge selbst¹²⁴), andererseits auch Themenfelder wie bspw. Nutzeinschätzungen zu absolvierten Auslandsmobilitäten/-praktika (aus Sicht der Lehrbetriebe, der Berufsschulen und der Lehrlinge). Bisher gibt es dazu lediglich anekdotische Evidenz und Expertenwissen in den, die Mobilitäten unterstützenden, (Förder-) Einrichtungen/Institutionen. Wie die vorliegende Studie hoffentlich auch verdeutlichen konnte, sind Forschungsbefunde relevant, nicht zuletzt, um evidenzbasierte Hinweise und Schlussfolgerungen zu Handlungsoptionen ableiten zu können, die das Potenzial haben, die Auslandsmobilität in der Lehre (insbesondere von Lehrlingen, aber auch von AusbilderInnen, BerufsschullehrerInnen) zu steigern.

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden AusbilderInnen befragt, weil man davon ausgeht, dass diese einen guten Überblick über die Abläufe in den Unternehmen haben sowie auch die Lehrlinge gut kennen. Im nächsten Schritt wäre es sinnvoll, die Lehrlinge direkt zu befragen, um herauszufinden, welche Hindernisse sie auf dem Weg zu einer Auslandsmobilität sehen, welche Unterstützung sie benötigen und wodurch eine Auslandsmobilität für sie an Attraktivität gewinnen würde.

¹²³ Bspw. sowohl seitens des Lehrbetriebs als auch der Berufsschule. Zusätzlich könnten in diese Datenbasis dann auch Informationen zu den geförderten Teilnahmen/Zusagen seitens des OeAD einfließen.

¹²⁴ Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden AusbilderInnen befragt, weil man davon ausgeht, dass diese einen guten Überblick über die Abläufe in den Unternehmen haben sowie auch die Lehrlinge gut kennen. Im nächsten Schritt wäre es sinnvoll, die Lehrlinge direkt zu befragen, um herauszufinden, welche Hindernisse sie auf dem Weg zu einer Auslandsmobilität sehen, welche Unterstützung sie benötigen und wodurch eine Auslandsmobilität für sie an Attraktivität gewinnen würde.

7 Anhang

7.1 AusbilderInnen-Befragung: Beschreibung der Stichprobe

In der ibw-Befragung wurden AusbilderInnen befragt. Unter der Annahme, dass ein/e AusbilderIn einem Lehrbetrieb entspricht (d.h. auch bei größeren Lehrbetrieben nur eine AusbilderIn an der Befragung teilgenommen hat), kann näherungsweise die Repräsentativität der Befragung anhand eines Vergleichs mit der Verteilung der Lehrbetriebe geschätzt werden.

gelb bedeutet überdurchschnittlich hoch, **rot** bedeutet weniger TN in Studie als im Ö-Vergleich

Demnach sollte die Verteilung der teilnehmenden Betriebe an der Studie großteils jener der generellen Verteilung der Betriebe nach Bundesländern in Ö It. „Lehrlingsausbildung im Überblick 2020“ entsprechen. Es zeigen sich lediglich folgende geringfügige Unterschiede:

- überdurchschnittlich viele Unternehmen aus Oberösterreich und Wien haben an der Studie teilgenommen
- unterdurchschnittlich wenige Unternehmen aus Kärnten und Salzburg haben an der Studie teilgenommen

Tabelle 7-1: Stichprobe/Befragung versus Grundgesamtheit nach Bundesland: Verteilung der AusbilderInnen (ibw-Befragung) versus Lehrbetriebe (Grundgesamtheit laut WK Lehrlingsstatistik)

| Sparte | Stichprobe / Befragung | | Grundgesamtheit ¹ | |
|--------------------|------------------------|--------------|------------------------------|--------------|
| | absolut | in % | absolut | in % |
| Burgenland | 10 | 2,5 | 807 | 2,8 |
| Kärnten | 14 | 3,6 | 2.294 | 7,9 |
| Niederösterreich | 58 | 14,8 | 4.586 | 15,8 |
| Oberösterreich | 92 | 23,4 | 5.645 | 19,4 |
| Salzburg | 22 | 5,6 | 2.737 | 9,4 |
| Steiermark | 56 | 14,2 | 4.036 | 13,9 |
| Tirol | 50 | 12,7 | 3.520 | 12,1 |
| Vorarlberg | 22 | 5,6 | 1.902 | 6,6 |
| Wien | 69 | 17,6 | 3.507 | 12,1 |
| Gesamtsumme | 393 | 100,0 | 29.034 | 100,0 |

Quellen: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (n=391), „Lehrlingsausbildung im Überblick 2020“ (Dornmayr H., Nowak S. 2020)

Analog zum Bundesländervergleich kann auch die Repräsentativität der Spartenzugehörigkeit der Lehrbetriebe geschätzt werden. Im Österreich-Vergleich haben demnach unterdurchschnittlich wenige Betriebe aus Gewerbe/Handwerk und Handel teilgenommen. Überdurchschnittlich viele Unternehmen haben aus Industrie und Transport/Verkehr teilgenommen:

Tabelle 7-2: Stichprobe/Befragung versus Grundgesamtheit nach Sparten: Verteilung der AusbilderInnen (ibw-Befragung) versus Lehrbetriebe (Grundgesamtheit laut WK Lehrlingsstatistik)

| Sparte | Stichprobe / Befragung | | Grundgesamtheit ¹ | |
|----------------------------------|------------------------|-------------|------------------------------|------|
| | absolut | in % | absolut | in % |
| Gewerbe und Handwerk | 170 | 43,5 | 16.337 | 56,9 |
| Industrie | 58 | 14,8 | 1.208 | 4,2 |
| Handel | 43 | 11,0 | 3.729 | 13,0 |
| Bank und Versicherung | 6 | 1,5 | 260 | 0,9 |
| Transport und Verkehr | 13 | 3,3 | 412 | 1,4 |
| Tourismus und Freizeitwirtschaft | 45 | 11,5 | 2.925 | 10,2 |

| | | | | |
|---|------------|--------------|---------------|--------------|
| Information und Consulting | 17 | 4,3 | 1.323 | 4,6 |
| Sonstige Lehrberechtigte ²⁾ | | | 2.431 | 8,5 |
| Bildung ⁴⁾ | 12 | 3,1 | | |
| Öffentlicher Dienst ⁴⁾ | 15 | 3,8 | | |
| Sonstige ⁴⁾ | 12 | 3,1 | | |
| Summe in Ausbildungsbetrieben | 391 | 100,0 | 28.625 | 99,7 |
| Überbetriebliche Lehrausbildung ³⁾ | | | 86 | 0,3 |
| INSGESAMT | | | 28.711 | 100,0 |

1) In dieser Aufsummierung der Lehrbetriebe nach Sparten ((laut WKO Lehrlingsstatistik) ergibt sich aufgrund der Mehrfachmitgliedschaften ein höherer Wert als bei einer Zählung nach Kammermitgliedschaften (27.540 - dies entspricht einer Einmalzählung des Mitglieds pro Bundesland). Zu beachten ist allerdings, dass ein Kammermitglied mit Standorten in mehreren Bundesländern bis zu neun Mal in dieser Summe enthalten sein kann.

2) Nicht der Kammer der gewerblichen Wirtschaft zugehörige Betriebe (zB Rechtsanwälte, Magistrate, usw). Der Bereich "Sonstige Lehrberechtigte" wurde bis zum Jahr 2012 als "Nichtkammer" bezeichnet.

3) Ausbildungseinrichtungen nach dem Berufsausbildungsgesetz (zB Überbetriebliche Lehrausbildungen im Auftrag des AMS, selbstständige Ausbildungseinrichtungen).

4) Die Bereiche „Bildung“, „öffentlicher Dienst“ und „Sonstige“ wurden im Fragebogen unter dem Begriff „Sonstige“ geführt und konnten in einer offenen Antwort noch spezifiziert werden. Aufgrund einer Tendenz zu „Bildung“ und „öffentlicher Dienst“ wurden diese in der Auswertung als eigene Kategorie berücksichtigt.

Rundungsdifferenzen wurden nicht ausgeglichen.

Quellen: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (n=391), LEHRLINGSSTATISTIK 2020, Wirtschaftskammern Österreichs

Rund ein Drittel der Respondenten gab an, aus einem Unternehmen mit einer MitarbeiterInnenanzahl von über 250 Personen zu kommen, während sich der Rest zu beinahe gleichen Teilen auf Kleinst-, Klein- und mittlere Unternehmen verteilte. 139 RespondentInnen haben diesbezüglich keine Angabe gemacht. Im Vergleich zur Grundgesamtheit haben überdurchschnittlich viele AusbilderInnen aus kleinen Lehrbetrieben (mit weniger als 10 Beschäftigten) und etwas unterdurchschnittlich jene aus Betrieben zwischen 10 und 49 Beschäftigten sowie aus Großunternehmen (ab 250 Beschäftigte) teilgenommen.

Tabelle 7-3: Verteilung RespondentInnen nach Unternehmensgröße (ibw-Befragung) versus Lehrbetriebe (Grundgesamtheit laut WK Lehrlingsstatistik)

| Unternehmensgröße | Stichprobe / Befragung | | Grundgesamtheit |
|---------------------------------------|------------------------|--------------|----------------------|
| | absolut | in % | Lehrbetriebe in % |
| unter 10 Beschäftigte | 65 | 25,3 | 14,7 |
| 10 – 49 Beschäftigte | 52 | 20,2 | 26,9 |
| 50 – 249 Beschäftigte | 54 | 21,0 | 20,2 |
| über 250 Beschäftigte | 86 | 33,5 | 38,3 |
| Gesamtsumme | 257 | 100,0 | 100,0 |
| Fehlend (k.a.. zur Unternehmensgröße) | 139 | | |

Quellen: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (n=257)), „Lehrlingsausbildung im Überblick 2020“ (Dornmayr H., Nowak S. 2020)

Für die restlichen Strukturmerkmale der AusbilderInnen-Befragung gibt es keine Information über die Grundgesamtheit.

Rund 28 % der teilnehmenden Unternehmen verfügen über Niederlassungen im Ausland oder sind Teil eines internationalen Konzerns. 69 % verfügen über keinerlei dieser internationalen Beziehungen. Die restlichen Unternehmen machten keine Angabe oder fielen in die Kategorie „Sonstiges“.

Tabelle 7-4: Internationale Beziehungen der RespondentInnen

| | | Häufigkeit | % | Gültige % | Kum. % |
|-------------|------------------------------------|------------|-------|-----------|--------|
| Gültig | Teil eines internat. Konzerns | 63 | 15,9 | 16,4 | 16,4 |
| | Niederlassungen im Ausland | 45 | 11,4 | 11,7 | 28,1 |
| | keine dieser internat. Beziehungen | 265 | 66,9 | 68,8 | 96,9 |
| | sonstiges | 12 | 3,0 | 3,1 | 100,0 |
| | Gesamtsumme | 385 | 97,2 | 100,0 | |
| Fehlend | System | 11 | 2,8 | | |
| Gesamtsumme | | 396 | 100,0 | | |

Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (n=385)

Tabelle 7-5: Ausbildungserfahrung des Unternehmens in Jahren

| | | Häufigkeit | % | Gültige % | Kum. % |
|-------------|-------------|------------|-------|-----------|--------|
| Gültig | 1 - 5 | 40 | 10,1 | 10,7 | 10,7 |
| | 6 - 10 | 33 | 8,3 | 8,8 | 19,5 |
| | 11 - 20 | 77 | 19,4 | 20,5 | 40,0 |
| | >20 | 225 | 56,8 | 60,0 | 100,0 |
| | Gesamtsumme | 375 | 94,7 | 100,0 | |
| Fehlend | System | 21 | 5,3 | | |
| Gesamtsumme | | 396 | 100,0 | | |

Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (n=375)

Tabelle 7-6: Ausbildungserfahrung der RespondentInnen in Jahren

| | | Häufigkeit | % | Gültige % | Kum. % |
|-------------|-------------|------------|-------|-----------|--------|
| Gültig | 0-3 | 91 | 23,0 | 23,5 | 23,5 |
| | 3,1-10 | 126 | 31,8 | 32,6 | 56,1 |
| | 10,1-20 | 73 | 18,4 | 18,9 | 74,9 |
| | >20 | 97 | 24,5 | 25,1 | 100,0 |
| | Gesamtsumme | 387 | 97,7 | 100,0 | |
| Fehlend | System | 9 | 2,3 | | |
| Gesamtsumme | | 396 | 100,0 | | |

Quelle: ibw-AusbilderInnen-Befragung März 2021 (n=387)

7.2 Fragebogen AusbilderInnen-Befragung

ROLLE/FUNKTION IM UNTERNEHMEN

1. In welcher Funktion sind Sie in Ihrem Unternehmen für die Lehrlingsausbildung verantwortlich?

- Geschäftsinhaber/in mit Ausbilderfunktion
- Ausbilder/in als Haupttätigkeit, d. h. ich widme mich im Unternehmen fast ausschließlich dem Ausbilden von Lehrlingen.
- Ausbilder/in als Nebentätigkeit, d. h. ich bin neben meiner regulären beruflichen Tätigkeit auch Ausbilder/in.
- Sonstiges, und zwar:

2. Wie viele Jahre sind Sie bereits als Ausbilder/in tätig?

ca. Jahr/e

ALLGEMEINE ANGABEN ZUM BETRIEBSSTANDORT UND UNTERNEHMEN

3. In welchem Bundesland befindet sich Ihr Betriebsstandort?

- Burgenland Kärnten Niederösterreich
- Oberösterreich Salzburg Steiermark
- Tirol Vorarlberg Wien

4. Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen in Österreich bzw. am Betriebsstandort?

Beschäftigte inkl. Lehrlinge, Teilzeitbeschäftigte und freie Dienstnehmer/innen (aber ohne geringfügig Beschäftigte)

| | Beschäftigte | davon Lehrlinge |
|-----------------------------|--------------|-----------------|
| Unternehmen (in Österreich) | | |
| Betriebsstandort | | |

5. Ist Ihr Unternehmen Teil eines internationalen Konzerns bzw. verfügt Ihr Unternehmen über Niederlassungen im Ausland?

- Teil eines internationalen Konzerns
- Niederlassung im Ausland
- Keine dieser internationalen Beziehungen
- Sonstiges, und zwar:

6. Seit wann werden an Ihrem Betriebsstandort Lehrlinge ausgebildet?

ca. Jahr/e

7. Welcher Branche (WK-Sparte) lässt sich Ihr Unternehmen zuordnen?

- Gewerbe und Handwerk
- Industrie
- Handel
- Bank und Versicherung
- Transport und Verkehr
- Tourismus und Freizeitwirtschaft
- Information und Consulting
- Sonstige Branchen, und zwar:

8. In welchen Berufsgruppen (BIS-Berufssystematik des AMS) bildet Ihr Betriebsstandort hauptsächlich Lehrlinge aus?

- Bau, Baunebengewerbe, Holz, Gebäudetechnik
- Bergbau, Rohstoffe, Glas, Keramik, Stein
- Büro, Marketing, Finanz, Recht, Sicherheit
- Chemie, Biotechnologie, Lebensmittel, Kunststoffe
- Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation, IT
- Handel, Logistik, Verkehr
- Landwirtschaft, Gartenbau, Forstwirtschaft
- Maschinenbau, Kfz, Metall
- Medien, Grafik, Design, Druck, Kunst, Kunsthandwerk
- Reinigung, Hausbetreuung, Anlern- und Hilfsberufe
- Soziales, Gesundheit, Schönheitspflege
- Textil- und Bekleidungsindustrie, Mode, Leder
- Tourismus, Gastgewerbe, Freizeit
- Umwelt
- Wissenschaft, Bildung, Forschung und Entwicklung
- Sonstige Berufe, und zwar:

EINLEITUNG UND INFORMATIONSSTAND AUSBILDERINNEN

Trotz zahlreicher beratender und unterstützender **Förderinitiativen** (bspw. [IFA](#), [Let's Walz](#), [xchange](#), [TirolerInnen auf der Walz](#), [EUMOST](#), [SCET-NET](#), [Auxilium](#), [Young Styrians GO Europe!](#), [ALE](#)) sowie finanzieller **Förderinstrumente** (bspw. [Mobilitätsprojekte in der Berufsbildung über Erasmus+](#), [Förderung für Praktika und vorbereitende Sprachkurse über die WKO](#)) absolviert derzeit nur ein verhältnismäßig kleiner Teil von Lehrlingen ein Auslandspraktikum.

Ziel dieser zwei- bis sechswöchigen Auslandsaufenthalte ist, neben dem Erwerb fachspezifischer Kompetenzen, vor allem die Stärkung des Selbstbewusstseins, die Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse sowie die Möglichkeit andere Kulturen und Arbeitssettings kennenzulernen.

9. Wie ist Ihr Informationsstand zum Thema Auslandsmobilität in der Lehrlingsausbildung?

Ich weiß, dass es...

| | trifft stark zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft gar nicht zu |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| ... für Lehrlinge (laut BAG §13 Abs.2) die Möglichkeit gibt an einem Auslandspraktikum teilzunehmen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ... für Auslandspraktika von Lehrlingen verschiedene Unterstützungs- bzw. Förderangebote gibt. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ... Teilnahme- und Förderkriterien für Förderangebote gibt und bin darüber ausreichend informiert. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ... Förderinitiativen gibt, die allgemeine Information und Beratung anbieten. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ... Förderinitiativen gibt, die die Vorbereitung und konkrete Durchführung unterstützen bzw. übernehmen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ... Förderinitiativen gibt, die die Abwicklung der Förderanträge/-mittel unterstützen bzw. übernehmen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ... finanzielle Förderinstrumente gibt, die einen Teil der Reise- und Aufenthaltskosten ersetzen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ... finanzielle Förderinstrumente gibt, die die Lehrlingsentschädigung ersetzen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ... finanzielle Förderinstrumente gibt, die die Kosten für Sprachkurse, die im Ausland zur Vorbereitung auf ein Auslandspraktikum absolviert werden, ersetzen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ... finanzielle Förderinstrumente gibt, die die Lehrlinge mit einer Prämie (Tagegeld) unterstützen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

10. Hat an Ihrem Betriebsstandort in den letzten 3 Jahren ein Lehrling an einem Auslandspraktikum teilgenommen? Sollen wir die Farbe lassen?

Ja (11-24, ab 26)

Nein (25)

BESCHREIBUNG LEHRBETRIEBE MIT ERFAHRUNG

11. Um wie viele Lehrlinge handelt es sich insgesamt?

..... Lehrling/e hat/haben in den letzten 3 Jahren an einem Auslandspraktikum teilgenommen

12. Wurden Unterstützungs- bzw. Förderangebote in Anspruch genommen?

Ja (13-14) Nein (15-16)

13. Welche Unterstützungs- bzw. Förderangebote wurden genutzt?

| | trifft stark zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft gar nicht zu |
|---|-----------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------|
| Allgemeine Information und Beratung | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vermittlung von Praktikumsplätzen bzw. Partnerunternehmen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vorbereitung und konkrete Durchführung | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Abwicklung der Förderanträge/-mittel | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Förderung der Reise- und Aufenthaltskosten | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ersatz der Lehrlingsentschädigung | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ersatz der Kosten für Sprachkurse | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Prämie (Tagegeld) für Lehrlinge | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

14. Wer hat das Unternehmen bei der Organisation unterstützt bzw. diese übernommen?

| | trifft stark zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft gar nicht zu |
|---|-----------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------|
| Förderinitiative (bspw. IFA, Let's Walz, xchange usw.) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Berufsschule | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

15. Warum wurden keine Unterstützungs- bzw. Förderangebote genutzt?

| | trifft stark zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft gar nicht zu |
|--|-----------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------|
| Wegen der fehlenden Voraussetzungen bzw. nicht passender Teilnahmekriterien | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Wegen des großen Aufwands im Zusammenhang mit der Abwicklung bzw. den Formalitäten | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Der Fokus liegt auf den betriebsinternen Bedürfnissen, man möchte flexibel bleiben | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

16. Bitte erläutern Sie kurz die konkreten Gründe bzw. Faktoren warum keine Unterstützungs- bzw. Förderangebote genutzt wurden:

.....

17. Welche Relevanz hat die Auslandsmobilität in der Lehrlingsausbildung für Ihr Unternehmen?

| | trifft stark zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft gar nicht zu |
|---|----------------------------|----------------------------|-------------------------|------------------------|
| Bei uns nehmen Lehrlinge regelmäßig an Auslandspraktika teil. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Bei uns nehmen AusbilderInnen und Fachkräfte regelmäßig an Auslandsaufenthalten teil. | <input type="radio"/> (18) | <input type="radio"/> (18) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Wir haben betriebsintern eine eigene Anlaufstelle (zuständige Person oder Abteilung) für Auslandspraktika von Lehrlingen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Wir haben ein betriebsinternes Austauschprogramm bzw. machen Auslandspraktika bei ausgewählten Partnerunternehmen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

18. Welche Relevanz haben die Auslandsaufenthalte von AusbilderInnen und Fachkräften?

| | trifft stark zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft gar nicht zu |
|--|-----------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------|
| Sie dienen primär zur Unterstützung der Lehrlinge beim Auslandspraktikum vor Ort. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sie bilden einen zentralen Bestandteil zum Aufbau der betriebsinternen Expertise und setzen somit nachhaltige Impulse zur Förderung des Interesses bei den Lehrlingen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

19. Wer waren die Impulsgeber für die Teilnahme der Lehrlinge an den Auslandspraktika?

| | trifft stark zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft gar nicht zu |
|-------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------|
| Eigeninteresse des Lehrlings | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eltern bzw. sonstige Bezugspersonen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Anstoß kam vom Unternehmen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Anstoß kam von der Berufsschule | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

20. Sonstige Impulsgeber für Auslandspraktika:

.....

21. Wie wurden die Lehrlinge für die Auslandspraktika ausgewählt?

- Alle unsere Lehrlinge haben die Möglichkeit an einem Auslandspraktikum teilzunehmen.
- Die Lehrlinge wurden nach bestimmten Kriterien ausgewählt. (22, 0)
- Sonstiges, und zwar:

22. Nach welchen Kriterien wurden die Lehrlinge für die Teilnahme ausgewählt?

| | trifft stark zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft gar nicht zu |
|---|-----------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------|
| Motivation bzw. Engagement im Betrieb | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Leistung bzw. Noten in der Berufsschule | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Soziale bzw. sprachliche Kompetenzen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

23. Sonstige Kriterien für die Auswahl der Lehrlinge: Abstand

.....

24. Haben Sie konkrete Wünsche oder Verbesserungsvorschläge, um die Organisation eines Auslandspraktikums für Unternehmen zu erleichtern?

.....

BESCHREIBUNG LEHRBETRIEBE OHNE ERFAHRUNG**25. Warum hat in den letzten 3 Jahren kein Lehrling Ihres Betriebsstandorts an einem Auslandspraktikum teilgenommen?**

| | trifft stark zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft gar nicht zu |
|--|------------------------------|------------------------------|-------------------------|------------------------|
| Wir hätten Interesse gehabt, waren aber nicht ausreichend über die bestehenden Unterstützungs- bzw. Förderangebote informiert. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Von Seiten des Unternehmens bestand grundsätzlich kein Interesse. | <input type="radio"/> (25.1) | <input type="radio"/> (25.1) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Die Lehrlinge hätten Interesse gehabt, waren aber nicht ausreichend informiert. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Von Seiten der Lehrlinge bestand grundsätzlich kein Interesse. | <input type="radio"/> (25.2) | <input type="radio"/> (25.2) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

25.1. Warum bestand von Seiten des Unternehmens kein Interesse, dass Lehrlinge an einem Auslandspraktikum teilnehmen?

| | trifft stark zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft gar nicht zu |
|--|-----------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------|
| Der zeitliche Aufwand und die Kosten sind trotz der bestehenden Unterstützungs- bzw. Förderangebote zu hoch. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Die Arbeitszeit bzw. -kraft der Lehrlinge fehlt im Betrieb. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Wir haben keine geeigneten Lehrlinge, die dieser Herausforderung gewachsen sind. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Das Unternehmen schätzt den Nutzen eines Auslandspraktikums als zu gering ein.

25.2. Warum glauben Sie bestand von Seiten der Lehrlinge kein Interesse an einem Auslandspraktikum teilzunehmen?

| | trifft stark zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft gar nicht zu |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Die Kosten für den Aufenthalt (Selbstbehalt) sind für den Lehrling zu hoch. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Die Lehrlinge wollen Freunde und Familie für den Zeitraum des Praktikums nicht verlassen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Die Lehrlinge trauen sich nicht zu in einem anderen Land zu arbeiten. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Die Lehrlinge schätzten den Nutzen eines Auslandspraktikums als zu gering ein. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

25.3. Welche sonstigen Gründe sind ausschlaggebend dafür, dass in den letzten 3 Jahren keiner Ihrer Lehrlinge an einem Auslandspraktikum teilgenommen hat?

.....

INTERESSE UND ANREIZE UNTERNEHMEN

26. Unabhängig davon ob schon Erfahrungen mit Auslandspraktika gemacht wurden: Wie groß ist das grundsätzliche Interesse Ihres Unternehmens, Lehrlingen die Teilnahme an einem Auslandspraktikum zu ermöglichen?

sehr groß (26.1) eher groß (26.1) eher gering gar kein Interesse

26.1. Welche der folgenden Motive sind für Ihr Unternehmen ausschlaggebend dafür, dass es Lehrlingen die Teilnahme an einem Auslandspraktikum ermöglichen möchte?

| | trifft stark zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft gar nicht zu |
|---------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Belohnung und Motivation | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Stärkung fachspezifischer Kompetenzen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Stärkung von Fremdsprachkompetenzen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Stärkung der sozialen Kompetenzen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

27. Sonstige Motive des Unternehmens für die Teilnahme an Auslandspraktika:

.....

28. Wie wichtig sind die folgenden Unterstützungsleistungen?

| | sehr wichtig | eher wichtig | eher nicht wichtig | gar nicht wichtig |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Allgemeine Information und Beratung zu Teilnahme- und Förderkriterien | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vermittlung von Praktikumsplätzen bzw. Partnerunternehmen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vermittlung von Unterkunftsmöglichkeiten | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Unterstützung bei der Festlegung der Praktikumsinhalte | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vorbereitung der Lehrlinge (organisatorisch und kulturell) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Organisation von Sprachkursen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Organisation der Transporte (An- und Abreise sowie lokal im Ausland) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Betreuung der Lehrlinge vor Ort (Kontakt-/Begleitperson, Rahmenprogramm) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Beratung bezüglich bzw. Abschluss des Versicherungsschutzes (Privathaftpflicht-, private Kranken- und Unfall- sowie Rücktransportversicherung) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Unterstützung bei der Antragstellung und Abwicklung von Fördermitteln | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

29. Sonstige Bereiche, in denen Unterstützungsleistungen wichtig sind:

.....

30. Sollten mehr Maßnahmen gesetzt werden, um das Interesse von Unternehmen seinen Lehrlingen ein Auslandspraktikum zu ermöglichen zu steigern?

trifft stark zu (30.1) trifft eher zu (30.1) trifft eher nicht zu trifft gar nicht zu

30.1. In welchen Bereichen braucht es zusätzliche Maßnahmen, damit mehr Unternehmen bereit sind Lehrlingen ein Auslandspraktikum zu ermöglichen?

| | trifft stark zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft gar nicht zu |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Verbreitung und Aufbereitung der allgemeinen Informationen (Teilnahme- und Förderkriterien, Nutzen) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Bewerbung der bestehenden Unterstützungs- und Förderangebote (Präsenz auf Plattformen/Events und in der Berufsschule) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Erfahrungsaustausch zwischen Unternehmen (bspw. durch eine eigene Plattform bzw. Events) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Erhöhung der finanziellen Förderung (zum Ausgleich des Produktionsentfalls aufgrund Abwesenheit des Lehrlings).

31. Sonstige Maßnahmen, um das Interesse bei Unternehmen zu steigern:

.....

INTERESSE UND ANREIZE LEHRLINGE

32. Wie groß schätzen Sie das grundsätzliche Interesse Ihrer Lehrlinge an einem Auslandspraktikum teilzunehmen ein?

sehr groß eher groß eher gering gar kein Interesse

33. Sollten mehr Maßnahmen gesetzt werden, um das Interesse von Lehrlingen an einem Auslandspraktikum teilzunehmen zu steigern?

trifft stark zu (33.1) trifft eher zu (33.1) trifft eher nicht zu trifft gar nicht zu

33.1. In welchen Bereichen braucht es zusätzliche Maßnahmen, damit mehr Lehrlinge bereit sind an einem Auslandspraktikum teilzunehmen?

| | trifft stark zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft gar nicht zu |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Verbreitung und Aufbereitung der allgemeinen Informationen (Teilnahme- und Förderkriterien, Nutzen) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Bewerbung der bestehenden Unterstützungs- und Förderangebote (Präsenz auf Plattformen/Events und in der Berufsschule) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Erfahrungsaustausch zwischen Lehrlingen (bspw. durch eine eigene Plattform bzw. Events) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Erhöhung der finanziellen Förderung (zur Deckung der Kosten des Lebensunterhalts des Lehrlings) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

33.2. Sonstige Maßnahmen, um das Interesse bei Lehrlingen zu steigern:

.....

INTERESSE AUSBILDERINNEN UND NUTZEN

34. Neben Lehrlingen können auch AusbilderInnen an den Auslandsaufenthalten teilnehmen. Haben Sie gewusst, dass es hierfür ebenfalls Förderungen (Auslandsaufenthalte für Fachkräfte der beruflichen Bildung) gibt?

Ja Nein

35. Haben Sie schon selbst (als AusbilderIn bzw. Fachkraft) an einem Auslandsaufenthalt teilgenommen?

- Ja Nein

36. Wie groß wäre Ihr grundsätzliches Interesse (als AusbilderIn bzw. Fachkraft) an einem Auslandsaufenthalt teilzunehmen?

- sehr groß eher groß eher gering (36.1) gar kein Interesse (36.1)

36.1. Warum haben Sie ein geringes bzw. kein Interesse an einem Erfahrungsaustausch im Rahmen eines Auslandsaufenthaltes teilzunehmen?

.....

37. Wie hoch schätzen Sie den Nutzen von Auslandsmobilitäten in der Lehrlingsausbildung für folgende Bereiche ein?

| | sehr hoch | eher hoch | eher gering | sehr gering |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Belohnung und Motivation der Lehrlinge | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Verbesserung der Eigenständigkeit und persönliche Entwicklung (Soft Skills) der Lehrlinge | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Verbesserung der fachlichen Kompetenzen der Lehrlinge | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Verbesserung der fremdsprachlichen und interkulturellen Kompetenzen der Lehrlinge | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vorteile in der Rekrutierung von besonders motivierten und engagierten Lehrlingen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ausbau von Kontakten bzw. Kooperationen mit internationalen Unternehmen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Image- bzw. Reputationssteigerung des Unternehmens | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Image- bzw. Reputationssteigerung für die gesamte Lehrlingsausbildung | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

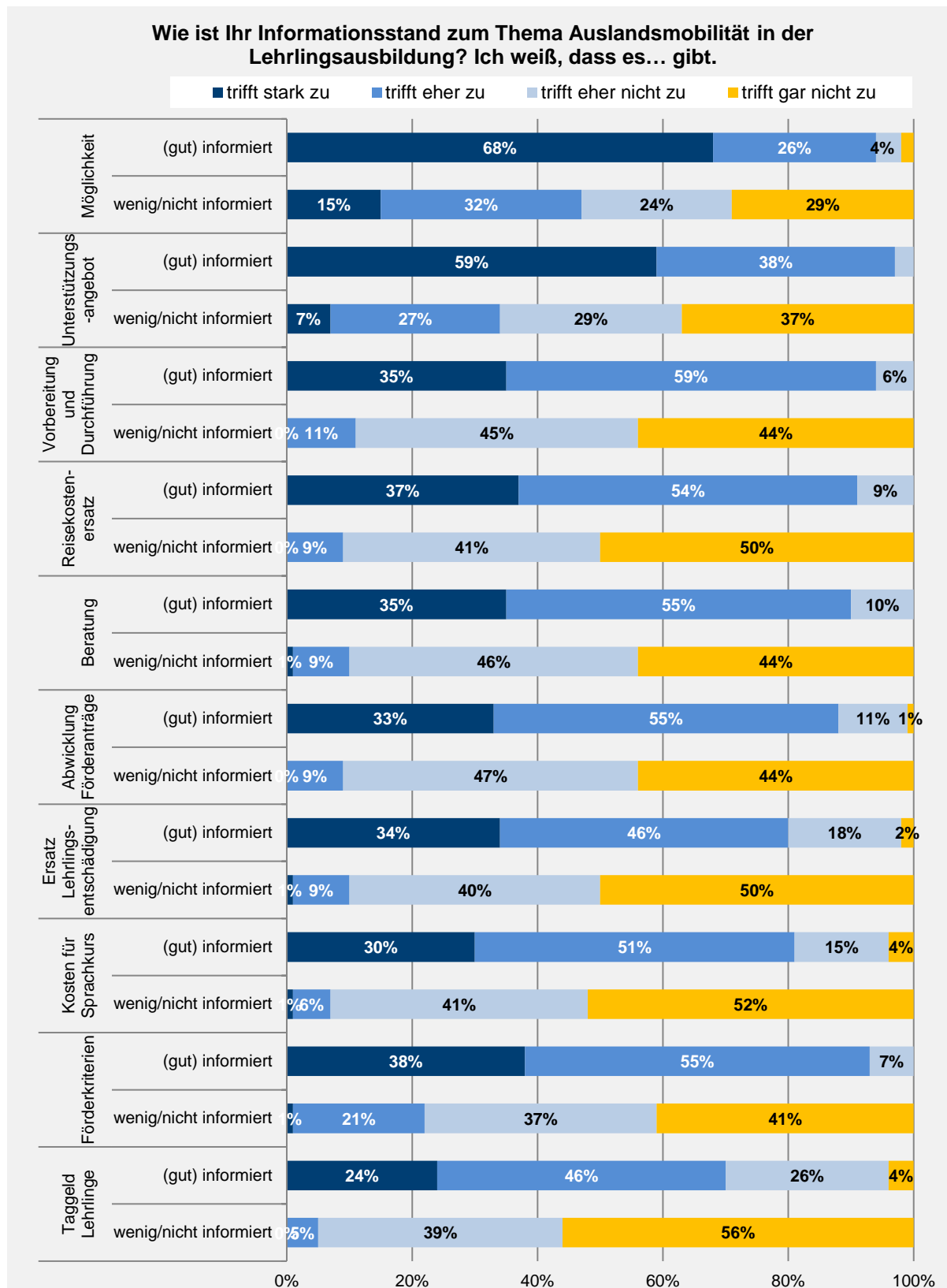
INTERESSE AUSBILDERINNEN UND NUTZEN

38. Möchten Sie über die Ergebnisse der Studie informiert werden?

Ja, ich ersuche um direkte Informationen an folgende E-Mail-Adresse:

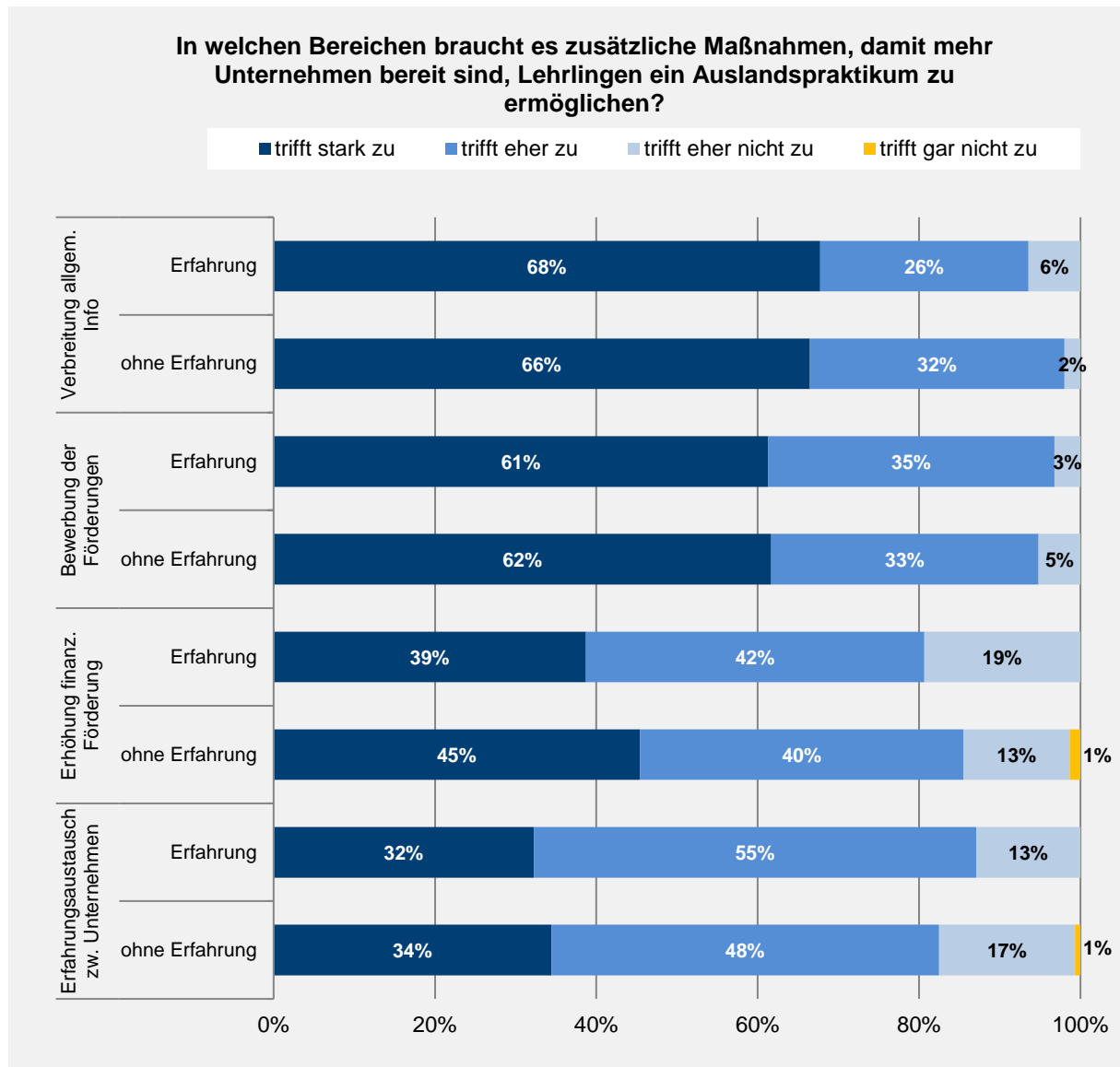
7.3 AusbilderInnen-Befragung: Sonder-/Detailauswertungen

Grafik 7-1: Genereller Informationsstand bei AusbilderInnen zum Thema Auslandsmobilität: Vergleich AusbilderInnen die sich (gut) informiert sehen versus jenen, mit wenig/keiner Information



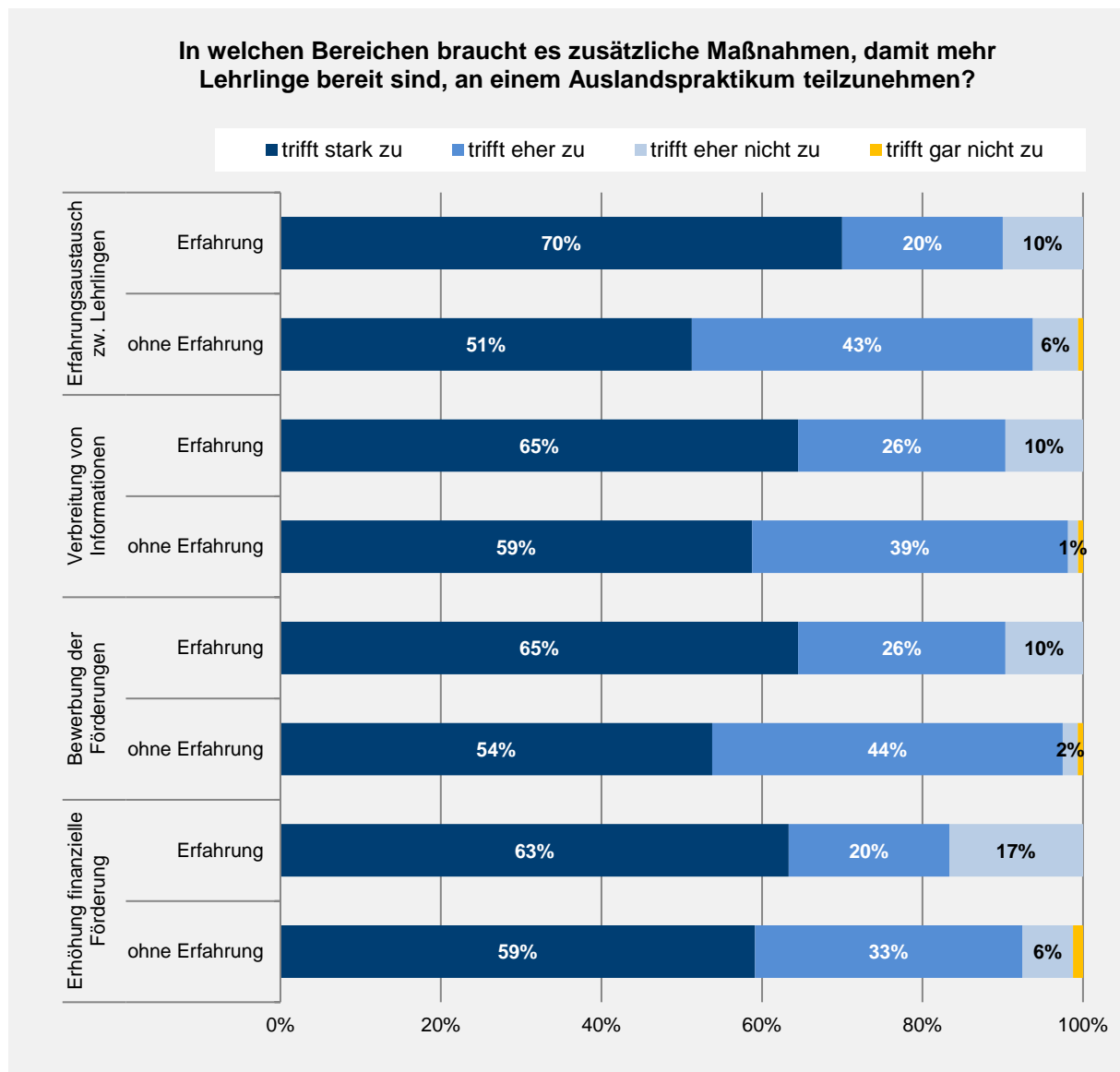
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung März 2021 (n=383-391)

Grafik 7-2: Weitere Unterstützungsmaßnahmen für Unternehmen: Vergleich Unternehmen mit Erfahrung und ohne Erfahrung



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung März 2021 (Unternehmen mit Erfahrung n=31, Unternehmen ohne Erfahrung n= 152-154)

Grafik 7-3: Maßnahmen zur Stärkung des Interesses von Lehrlingen aus Sicht der AusbilderInnen (Vergleich Unternehmen mit Erfahrung und ohne Erfahrung)



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung März 2021 (Unternehmen mit Erfahrung n=30-31, Unternehmen ohne Erfahrung n= 158-160)

7.4 Interviewleitfaden Berufsschulen

Auslandsmobilität in der Lehrlingsausbildung

Auslandsmobilitäten in der Lehrlingsausbildung basieren auf einer komplexen Interaktion zwischen Lehrlingen, Lehrbetrieben und Berufsschulen. Die Interessenslagen, Informationsstände und Erwartungen dieser Akteure sind dabei wichtig für das Zustandekommen eines Auslandsaufenthaltes.

Ziel der Studie ist die Beantwortung folgender zentraler Fragestellungen:

- In welchem Ausmaß sind Informationen bezüglich Auslandspraktika vorhanden?
 - Wie groß ist das grundsätzliche Interesse bzw. die Akzeptanz an Auslandspraktika teilzunehmen?
 - Welche Erwartungen sprechen für bzw. gegen die Teilnahme an einem Auslandspraktikum?
 - Wer sind die Impulsgeber bzw. Akteure, die eine Teilnahme initiieren bzw. möglich machen?
 - Welche Anreize können gesetzt werden, um bestehende Mobilitätshemmnisse abzubauen?
- Schlussendlich sollen relevante Aspekte und Handlungsfelder identifiziert werden, die für langfristige Förderung der Auslandsmobilität in der Lehrlingsausbildung von zentraler Bedeutung sind.

Gesprächsleitfaden für die Befragung von Berufsschulen

Berufsschule:

Berufsbereiche:

Name:

Funktion:

Kontaktdaten:

Berufsschule

1. Welche Erfahrungen haben Sie bzw. Ihr Berufsschulstandort mit Auslandspraktika?
2. Wie groß ist das grundsätzliche Interesse bzw. die Akzeptanz der Berufsschule?
3. Welche Erwartungen bzw. Motivlagen bestehen bei der Berufsschule?
4. Welche Herausforderungen bzw. Barrieren hemmen eine Teilnahme der Berufsschule?
5. Welche Anreize können gesetzt werden, um die Teilnahme von Berufsschulen zu fördern?

Lehrlinge und Bezugspersonen

6. Wie ist der Informationsstand der Lehrlinge bzw. Bezugspersonen bezüglich Auslandspraktika?
7. Wie groß ist das grundsätzliche Interesse bzw. die Akzeptanz der Lehrlinge?
8. Welche Erwartungen bzw. Motivlagen bestehen bei den Lehrlingen?
9. Welche Herausforderungen bzw. Barrieren hemmen eine Teilnahme der Lehrlinge?
10. Welche Anreize können gesetzt werden, um die Teilnahme von Lehrlingen zu fördern?

Lehrbetriebe und Ausbilder

11. Wie ist der Informationsstand der Lehrbetriebe bzw. der Ausbilder bezüglich Auslandspraktika?
12. Wie groß ist das grundsätzliche Interesse bzw. die Akzeptanz der Lehrbetriebe?
13. Welche Erwartungen bzw. Motivlagen bestehen bei den Lehrbetrieben?
14. Welche Herausforderungen bzw. Barrieren hemmen eine Teilnahme der Lehrbetriebe?
15. Welche Anreize können gesetzt werden, um die Teilnahme von Betrieben zu fördern?

Akteursübergreifende Perspektive

16. Welche Initiativen, die die Mobilität in der Lehrlingsausbildung fördern, kennen Sie?
17. Wer sind zumeist die zentralen Impulsgeber, die eine Teilnahme initiieren?
18. Welche Faktoren sind ausschlaggebend für eine erfolgreiche Umsetzung?
19. Woran lässt sich der Erfolg bzw. Impact der Mobilität am besten zeigen bzw. belegen?
20. Welche Maßnahmen sollten gesetzt werden, um das Interesse an Auslandspraktika zu fördern?
- 21.

InterviewpartnerInnen an den Berufsschulen

| Berufsschulstandort | InterviewpartnerIn | Funktion |
|--|---|--|
| Berufsschule für Handel und Reisen (W) | Günter Moser | Direktor |
| Berufsschule für Baugewerbe (W) | Thomas Prigl | Stv. Berufsschulleiter |
| Fachberufsschule Villach 1 (Ktn) | Walter Werner | Direktor |
| Landesberufsschule St. Pölten (NÖ) | Susanne Zuser Helmut Eder Peter Schwarzenpoller | Direktorin Berufsschuldirektor-Stv. Lehrer betriebswirt. Fächer |
| Landesberufsschule Tamsweg (SzbG) | Christine Lassacher | Beratungslehrerin |
| Landesberufsschule Salzburg 3 (SzbG) | Gabriele Pacher | IBA Koordination für die LBS 3; Erasmus+ Koordinatorin für das Bundesland Salzburg |

7.5 Literatur

AFS (2013): Die Berufslehre wird mobil. Ein Bericht von AFS Interkulturelle Programme Schweiz (Im Internet: <https://docplayer.org/94357-Die-berufslehre-wird-mobil-ein-bericht-von-afs-interkulturelle-programme-schweiz.html>)

Berufsbildung ohne Grenzen: Auslandsaufenthalte zu Lernzwecken während der Ausbildung. Informationen für Ausbildungsbetriebe und Auszubildende, Stand 10/2016. (Im Internet: https://www.berufsbildung-ohne-grenzen.de/fileadmin/redaktion/Dateien/Leervorlage_Informationen_zu_Auslandsaufenthalten_waehrend_der_Ausbildung.pdf)

Bichsel, Bettina; Seiler, Peter; Barmettler, Christa (2012): Stossrichtungen zur Förderung der Mobilitätsaktivitäten und des schulischen Fremdspracherwerbs in der Berufsbildung, Bern, 15.

Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort: Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz, Stand 1. Juli 2021. (Im Internet: <https://www.wko.at/service/bildungslehre/richtlinie-9c-abs-1-z8-bag.pdf>)

Deutscher Bundestag: Das deutsche Berufsbildungssystem – Versicherung gegen Jugendarbeitslosigkeit und Fachkräftemangel, Bundestagsdrucksache 17/10986, Berlin, 2012. (Im Internet: <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/109/1710986.pdf>)

Dornmayr, Helmut; Nowak, Sabine (2020): Lehrlingsausbildung im Überblick 2020, ibw-Forschungsbericht Nr. 203, Wien.

Europäische Kommission: Erasmus+ Leitfaden, Version 3 (2020): 25.08.2020. (Im Internet: https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/erasmusplus2/files/erasmus-plus-programme-guide2_de.pdf)

Faedi, Jovita (2014): Auslandserfahrung in der Lehre. Befragung zur Mobilität in der beruflichen Grundbildung, Masterarbeit im Rahmen des Master of Advanced Studies ZFH in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Bern.

Friedrich, Werner; Körbel, Markus (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, Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.

Helfenstein, Noemi (2016): Interkultureller Austausch in der Berufslehre – So klappt's! Leitfaden zur Förderung von Lernendenmobilität. Bern.

Klimmer, Susanne (2009): Was bringen Auslandspraktika von Lehrlingen den Unternehmen? Ergebnisse einer Befragung von österreichischen Unternehmen, die Lehrlinge entsendet haben, Verein zur Förderung des Internationalen Austausches von Lehrlingen, jungen Fachkräften und Ausbildern der Wirtschaft (IFA – Internationaler Fachkräfteaustausch), Wien (Im Internet: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Nutzen-von-Auslandspraktika_Endbericht_mit_Anhang.pdf)

Koordinierungsstelle „Berufsbildung ohne Grenzen“ (Hrsg.): Berufsbildung ohne Grenzen. Das Handbuch, Berlin, 2017.

Movetia – Austausch und Mobilität (Hrsg.): Statistik 2019, Solothurn, Mai 2020. (Im Internet: https://www.movetia.ch/fileadmin/user_upload/Dokumente/Bereich_4/Medienmitteilungen/200514_MM_Jahresbericht/Movetia_Statistik_2019_DE.pdf)

Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) (Hrsg.): Jahresbericht 2019, Bonn, April 2020. (Im Internet: https://www.na-bibb.de/fileadmin/user_upload/na-bibb.de/Dokumente/06_Metavigation/02_Service/Publikationen_Warenkorb/Jahresberichte/Jahresbericht_NABIBB-Web19.pdf)

Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) (Hrsg.): Daten und Fakten zu Auslandsaufenthalten von Lernenden und Berufsbildungspersonal 2016-2018. Mobil in Europa mit Erasmus+ Bonn, November 2019.

Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) (Hrsg.): Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung 2017. Mobilitätsstudie, Bonn, Juli 2018a.

Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) (Hrsg.): Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung 2017. Mobilitätsstudie, Langfassung, Bonn, Jänner 2018b.

Petanovitsch Alexander; Fibi Benjamin (2021): Initiativen zur Förderung der Auslandsmobilität von Lehrlingen. Initiativenkatalog und Synopse. ibw-Studie, Wien.

Schlögl, Peter; Mayerl, Martin (2016): Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß §19c BAG)“, öibf, Wien (Im Internet: [file:///D:/Schmid.IBW/Downloads/endbericht_betriebsbefragung_oeibf%20\(1\).pdf](file:///D:/Schmid.IBW/Downloads/endbericht_betriebsbefragung_oeibf%20(1).pdf))

Schweizerische Eidgenossenschaft: Schweizerische Strategie Austausch und Mobilität von Bund und Kantonen, 2. November 2017. (Im Internet: https://www.regionalkonferenzen.ch/sites/default/files/2019-02/AM_Strategie_20171102_d.pdf)

WKO Lehrlingsstatistik: Lehrbetriebe und Lehrlinge nach Sparten 2002-2020 (Im Internet: <https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik.html>)