

Mobil in Ausbildung und Berufsbildung

- Handlungshilfe -

Die Europäisierung der Berufsausbildung
Auslandsabschnitte in der beruflichen Erstausbildung

Impressum

Herausgeber:

Deutscher Gewerkschaftsbund,
Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Tel.: 030 / 240 60-0

Verantwortlich:

Ingrid Sehrbrock

Autor: Burkhard Rexin

Mitarbeit: Jörg Birkel, Matthias Dohmen

Fotos:

photocase.com

Layout:

einblick-Verlagsgesellschaft mbH

Homepage:

<http://www.dgb.de>

Dieses Themenheft wird nur für den persönlichen Gebrauch und nur online abgegeben. Es kann kostenfrei heruntergeladen sowie in der Bildungsarbeit verwendet werden.

Alle darüber hinausgehenden Nutzungsarten bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung des Herausgebers.



Inhalt

1. Auf nach Europa	5
Auszubildende und Lehrlinge werden mobil - Große Koalitionen für mehr Auslandserfahrung - Das neue Berufsbildungsgesetz - Fragen der Sozialversicherung	
2. Motivation - Gute Gründe, ins Ausland zu gehen	8
Praktika jenseits der Grenzen bringen Vorteile für Auszubildende und Unternehmen - Warum Auszubildende ein Auslandspraktikum machen sollten - Auslandspraktika aus Sicht einer Jugend- und Auszubildendenvertretung	
3. Wege ins Ausland	12
Organisationsformen - Beispiel Volkswagen Coaching	
4. Leitfaden für die Planung	16
Partnersuche - Auswahl der Teilnehmer - Terminierung - Dauer - Ausbildungsplan - Praktikumsvertrag - Vorbereitung - Berufsschule - Euro-Pass Mobilität - Checklisten für Ausbilder/Betriebe und Azubis	
5. Finanzielle Förderung	20
Die EU-Programme Leonardo da Vinci und Comenius - Binationale Förderung für die Niederlande, Norwegen und Großbritannien - Frankreich: Zwei nationale Programme für Praktika - Polen und Tschechien - Regionale Programme für Italien, Österreich und die Schweiz - Austauschprogramme - Außereuropäische Ziele: USA und Japan	
6. Organisatorische Helfer - Informationsstellen	28
Die IBS bei InWEnt - Der Euroservice der Bundesagentur für Arbeit - Arbeit und Leben, DGB-Bildungswerke - IHKs und Handwerkskammern	
7. Projektbeispiele- Aus der betrieblichen Praxis	30
Mit BMW als „Euro-Azubi“ für neun Monate nach England - Ausbildungsverbund Südthüringen schickt Azubis nach Norwegen - Individuelle Praktika mit „Xchange“ in Österreich, Italien oder der Schweiz - Sechs Wochen Ausland für die besten Telekom-Azubis - Drei Monate Englisch lernen beim Arbeiten in Finnland - Bahn-Azubis lernen in Frankreich dazu - In Polen ist auch die Kleiderordnung anders - ver.di unterstützt grenzenlose Ausbildung in Dresden und Prag - DGB Oldenburg fördert Azubi-Austausch im Einzelhandel	
8. Komplette duale Ausbildung im Ausland	38
Möglichkeiten in Frankreich, England, Spanien, Portugal - ein Erfahrungsbericht aus Paris	
9. Nach der Erstausbildung: Weiterbildung im Ausland	40
Europäischer Praktikantenaustausch mit Arbeit und Leben - Weiterbildung außerhalb Europas	
10. Links und Literatur	

Europäische Union: Grenzüberschreitend Lernen und Arbeiten



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

In der Praxis ist das trotz aller Bemühungen aber meist gar nicht so einfach. Die Ausbildungssysteme haben sich lange Zeiten unabhängig voneinander entwickelt. Jedes Land weist Besonderheiten auf, die das grenzüberschreitende Lernen und Arbeiten behindern. In Deutschland absolvieren etwa zwei Drittel der Schulabgänger eine duale berufliche Ausbildung. Und sie hat hierzulande immer noch einen guten Ruf. In den meisten anderen Ländern der Welt und auch Europa ist das System der betrieblichen Ausbildung mit Berufsschulbesuch dagegen unbekannt.

Vor allem durch die duale berufliche Erstausbildung hat Deutschland im Vergleich mit den meisten anderen Ländern einen relativ geregelten Übergang vom Schulsystem in den ersten Arbeitsmarkt. Die Jugendarbeitslosigkeit ist trotzdem auch in Deutschland hoch, liegt etwa auf demselben Niveau wie die aller Erwerbstätigen. Doch auch Dank des dualen Ausbildungssystems ist sie damit nur halb so hoch wie im Durchschnitt aller 25 EU-Staaten.

Für Deutschland spielt die berufliche Bildung eine zentrale Rolle, um den Fachkräftebedarf zu decken und damit auch die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft zu sichern. Die Bildungspolitik muss sich deshalb ständig neuen Herausforderungen stellen. Das gilt auch für die Berufsbildung.

Wir müssen deshalb unsere Anstrengungen in der Aus- und Weiterbildung verstärken. In Zeiten der Globalisierung sind interkulturelles Wissen, Fremdsprachenkenntnisse und Auslandserfahrung Schlüsselqualifikationen geworden. Diese sich anzueignen, damit sollte man schon in der Ausbildung anfangen. Die Ausbildung muss zunehmend international ausgerichtet werden.

Mit dem neuen Berufsbildungsgesetz, das seit April 2005 gilt, öffnen sich hierfür neue Möglichkeiten. Dass Auszubildende seitdem bis zu einem Viertel der Ausbildungszeit im Ausland absolvieren können, ist ein klares und von den Gewerkschaften sehr begrüßtes Signal. Dieser Leitfaden soll dazu beitragen, diese Chancen auch zu nutzen.


Ingrid Sehrbrock

1. Auf nach Europa

Auszubildende werden mobil

Einst zogen junge Gesellen wie selbstverständlich quer durch Europa. Heute geht nur noch jeder hundertste deutsche Auszubildende für einen Teil seiner Berufsausbildung ins Ausland. Dabei ist Auslandserfahrung heute wichtiger denn je. Viele Firmen haben internationale Geschäftskontakte, nicht nur große Unternehmen, auch mittlere und kleine nutzen zunehmend die Chancen des europäischen Wirtschaftsraumes und der so genannten Globalisierung der Märkte. Europa wächst wirtschaftlich immer schneller zusammen. Die Erweiterung der Europäischen Union (EU) auf jetzt 25 Mitgliedsländer ist dafür ein wichtiger Impuls.

Europaweite Kontakte gehören für immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Arbeitsalltag. Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenz – das Wissen über andere Mentalitäten und Arbeitsweisen – sind für Arbeitnehmer und Unternehmen Schlüsselqualifikationen geworden. Mobilität ist nicht nur national, sondern auch international gefragt, wenn der Arbeitsmarkt kein nationaler mehr ist, sondern ganz Europa oder zumindest die Staaten der Europäischen Union umfasst. Auch die duale Berufsausbildung muss auf die Veränderungen reagieren. Die berufliche Erstausbildung darf nicht länger nur auf Qualifikationen ausgerichtet sein, die der jeweilige Ausbildungsbetrieb gerade braucht.

Aus- und Weiterbildung müssen die fachliche Mobilität erhöhen und berufliche Tätigkeiten auch über den erlernten Beruf hinaus ermöglichen. Die duale Berufsausbildung muss junge ArbeitnehmerInnen vor allem in die Lage versetzen, auch in anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union arbeiten zu können. Auslandspraktika bereits in der beruflichen Erstausbildung sind ein Weg dahin.

Viele Austauschprogramme ebnen den Weg zu Ausbildungsabschnitten und Berufspraktika in ganz Europa. Aber auch in andere Kontinente kann es gehen. Ein Auslands-

aufenthalt ist fast immer ein Meilenstein in der persönlichen und beruflichen Entwicklung. Dieses Themenheft will helfen, die Hürden zu überwinden. Es soll allen, die einen Auslandsaufenthalt in der Berufsausbildung planen, mit Beispielen und Tipps eine erste Orientierung geben und möglichst viele Informationslücken schließen.

1.2 Große Koalitionen für mehr

Auslandserfahrung

In der europäischen Zusammenarbeit haben Bildung und Berufsbildung seit dem EU-Gipfel von Lissabon im März 2000 erheblich an Bedeutung gewonnen. Dort wurde das Ziel formuliert, die Europäische Union bis 2010 zum „wettbewerbsfähigsten und



dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt“ zu entwickeln. In der Folge wurden gemeinsame Ziele für die Weiterentwicklung der Bildungssysteme formuliert. Berufliche Qualifikationen sollen transparent beschrieben und in allen EU-Staaten anerkannt werden.

Mit dem EU-Haushalt für die Jahre 2007 bis 2013 soll die Zahl der Teilnehmer an Auslandsprogrammen der beruflichen Bildung um das Zweieinhalbfache steigen. Das neue Ziel heißt „lebenslanges Lernen“. Mit dem EU-Programm Leonardo da Vinci fördert die EU bisher jährlich rund 5.000 Auslandsaufenthalte von Auszubildenden aus Deutschland in 30 Staaten Europas. Rund die Hälfte der Projekte wird von Berufsschulen organisiert, ein Drittel von Bildungsträgern, nur etwa jedes sechste Projekt

MOBIL WERDEN

direkt von einem ausbildenden Betrieb oder Unternehmen.

Mit dem neuen Berufsbildungsgesetz hat die Politik in Deutschland die Tür geöffnet für mehr und längere Auslandsabschnitte in der beruflichen Erstausbildung. Bis zu einem Viertel der regulären Ausbildungszeit dürfen seit 1. April 2005 in einem anderen Land absolviert werden – weltweit, nicht nur in Europa. Zum ersten Mal ist es damit gelungen, Auslandspraktika in die duale Berufsausbildung rechtlich zu integrieren. Auch die Arbeitgeberverbände unterstützen das Ziel. In ihrem Grundsatzprogramm „Bildung schafft Zukunft“ vom April 2005 fordern sie, den Anteil der Auszubildenden mit Auslandserfahrung bis zum Jahr 2010 auf fünf Prozent und bis 2015 auf zehn Prozent zu steigern. Das würde bedeuten, dass statt heute jährlich 6.000 dann 30.000 oder 2015 sogar bis zu 60.000 Auszubildende einen Auslandsaufenthalt in der Ausbil-

dung bekommen. Jetzt geht es darum, diese Möglichkeiten auszuschöpfen.

„Damit mehr Auszubildende auf diesem Wege ihre internationalen Kompetenzen stärken können, sind auch die Unternehmen gefragt, ihre Möglichkeiten für einen Auslandsaufenthalt ihrer Auszubildenden zu prüfen“, heißt es in einer Handreichung der Arbeitgeberverbände über Auslandsaufenthalte für Auszubildende.

Konzerne wie BMW (Beispiel Kapitel 7.1) und die Deutsche Telekom (siehe Beispiele Kapitel 7.4 und 7.5) machen vor, wie Auslandsaufenthalte in die Ausbildung integriert werden können und schicken jetzt schon pro Jahr überdurchschnittlich viele Auszubildende ins Ausland. Aber auch engagierte kleinere Firmen ermöglichen ihren Auszubildenden Auslandsstationen, meist mit Unterstützung der örtlichen Industrie- und Handelskammern oder der Handwerkskammern.

1.3 Das neue Berufsbildungsgesetz

Seit 1. April 2005 gilt ein neues Berufsbildungsgesetz (BBiG). Damit ist es rechtlich jetzt ganz einfach, Teile der betrieblichen Ausbildung im Ausland zu absolvieren. Erlaubt ist bis zu einem Viertel der Ausbildungszeit. Einzige Voraussetzung ist, dass der Auslandsaufenthalt dem Ausbildungsziel dient. Damit gibt es keine Unsicherheit mehr, ob Auslandspraktika als ordentliche Ausbildungszeit anerkannt werden.

Bei einer dreijährigen Ausbildung ist ein bis zu neunmonatiger Auslandsaufenthalt möglich, bei einer dreieinhalbjährigen Ausbildung sind es sogar zehneinhalb Monate. Auch wenn die reguläre Ausbildungszeit aufgrund von Vorkenntnissen oder guter Leistungen nach Paragraph 7 oder 8 Berufsbildungsgesetz verkürzt wird, schmälert das die mögliche Zeit im Ausland nicht. Der Auslandsteil der Ausbildung muss nicht an einem Stück erfolgen. Auch mehrere Auslandspraktika an unterschiedlichen Orten sind möglich. Paragraph 2 BBiG fordert nur, dass der Auslandsaufenthalt dem Ausbildungsziel dient. Das ist, so steht es in der Begründung des Gesetzentwurfs, „immer dann der Fall, wenn die im Ausland

vermittelten Ausbildungsinhalte im Wesentlichen dem entsprechen, was Gegenstand der heimischen Ausbildung ist“, wenn Sprachkenntnisse vermittelt oder „sonstige zusätzliche Kompetenzen“ erworben werden.

Dauert ein Ausbildungsteil im Ausland nicht mehr als vier Wochen, reicht eine formlose Anzeige bei der Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer oder einer eventuell anderen zuständigen Kammer. Bei mehr als vier Wochen muss der zuständigen Kammer ein Ausbildungsplan vorgelegt werden. Damit soll es den Kammern ermöglicht werden, ihre gesetzliche Pflicht zur Überwachung und Förderung der Ausbildung auch im Ausland zu erfüllen.

Berufsbildungsgesetz (BBiG) § 2, Abs. 2:
„Teile der Berufsausbildung können im Ausland durchgeführt werden, wenn dies dem Ausbildungsziel dient. Ihre Gesamtdauer soll ein Viertel der in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer nicht überschreiten.“

Der Begriff „Plan“ ist vom Gesetzgeber bewusst offen formuliert worden und gibt den Kammern Spielraum für flexible Regelungen. In der Regel sollte eine schriftliche Vereinbarung mit dem ausländischen Betrieb über die Aufnahme des Praktikanten, Zeitraum und Ausbildungsinhalte ausrei-

chen. Handelt es sich um einen mit EU- oder anderen öffentlichen Mitteln geförderten Auslandsaufenthalt, kann der dafür erstellte Plan auch bei der Kammer verwendet werden. Zur Überwachung der Ausbildung im Ausland dienen der Kammer Berichte der Praktikanten.

Berufsbildungsgesetz (BBiG) § 76, Absatz 3:

„Die Durchführung von Auslandsaufenthalten nach § 2 Abs. 2 überwacht und fördert die zuständige Stelle in geeigneter Weise. Beträgt die Dauer eines Ausbildungsabschnitts im Ausland mehr als vier Wochen, ist hierfür ein mit der zuständigen Stelle abgestimmter Plan erforderlich.“

Zuständige Stellen sind nach § 71 BBiG:

- (1) die Industrie- und Handelskammern für gewerblich-technische Berufsausbildungen
- (2) die Handwerkskammern für die Berufe der Handwerksordnung
- (3) die Landwirtschaftskammern für die Berufe der Land- und der ländlichen Hauswirtschaft
- (4) Anwalts- und Notarkammern für die Berufe im Bereich der Rechtspflege
- (5) Wirtschaftsprüfer- und Steuerberaterkammern für die Berufsbildung der Fachangestellten im Bereich der Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung
- (6) Ärzte-, Zahnärzte-, Tierärzte- und Apothekerkammern für die Gesundheitsdienstberufe

1.4 Fragen der Sozialversicherung

Voller Versicherungsschutz auch im Auslandspraktikum

Durch das neue Berufsbildungsgesetz gehört auch ein längeres Auslandspraktikum zur regulären Ausbildung. Es ist Bestandteil der Ausbildung und unterbricht das Ausbildungsverhältnis nicht. Deshalb muss die Ausbildungsvergütung weiter gezahlt werden, alle Sozialversicherungen laufen weiter. Während des Auslandsaufenthaltes besteht voller Versicherungsschutz wie in Deutschland.

Das betrifft nicht nur die Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, sondern auch die Unfallversicherung. Arbeitsunfälle im Ausland müssen über den heimischen Ausbildungsbetrieb unverzüglich der zuständigen Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse mitgeteilt werden. Sie erstattet alle im Ausland anfallenden Kosten. Dass der Versicherungsschutz weiter gilt, liegt an der EU-Verordnung über Wanderarbeiter. Auslandspraktika fallen darunter. Sie gelten bis zu einem Jahr als kurzzeitige Entsendung.

Vor Vereinbarungen über eine Freistellung oder Beurlaubung für Auslandspraktika kann nur gewarnt werden, denn dann besteht kein Versicherungsschutz. Für den Krankenversicherungsschutz reicht die Mitnahme der Europäischen Versichertenkarte, die das früher übliche Formular E 111 ersetzt. In der Regel werden aber auch Zusatzversicherungen abgeschlossen, auch für den Krankenrücktransport. Empfehlenswert ist eine Privathaftpflichtversicherung.

Für EU-Länder ist keine Arbeits- oder Aufenthaltserlaubnis erforderlich. Die Auszubildenden müssen sich im Ausland am Arbeitsort aber bei den jeweiligen Einwohnermeldebehörden anmelden, aufgrund der geltenden Meldegesetze meist innerhalb von 10 Tagen. Für die Schweiz ist eine Aufenthalts- oder Arbeitsgenehmigung erforderlich. Dabei helfen die dortigen Berufsausbildungsämter.

MOBIL WERDEN

2. Motivation - Gute Gründe, ins Ausland zu gehen

2.1 Praktika jenseits der Grenzen bringen Vorteile

Für Alexander Farrenkopf, den Vorsitzenden der Jugend- und Auszubildendenvertretung der BMW AG in München, ist es klar, warum sein Arbeitgeber Azubis ins Ausland schickt: „Wir sind ein internationales Unternehmen. Wir müssen uns mit den Kolleginnen und Kollegen der ausländischen Werke verständigen können.“ Auch für die Auszubildenden lohnte sich das Ausland: „Dann hat man mehr Chancen, auf eine gute Stelle übernommen zu werden.“ Gerhard Riebe, der die BMW-Programme für die Auslandseinsätze der Azubis leitet, sieht das genauso: „Der berühmte Blick über den Tellerrand macht die jungen Leute zu begehrten Mitarbeitern und erhöht ihre Beschäftigungsfähigkeit nicht nur bei BMW.“ International agierende Konzerne wie BMW haben erkannt, dass Auslandserfahrung schon in der Ausbildung wichtig ist. Bei der Deutschen Telekom AG steht die „Förderung der internationalen Handlungskompetenz“ sogar im Ausbildungskonzept. „Wir brauchen flexible junge Menschen, die andere Kulturen kennen, um unsere internationale Wettbewerbsfähigkeit zu sichern“, sagt Gisela Krämer-Pastuszek, die die Auslandseinsätze für Telekom-Azubis koordiniert. Im Mittelpunkt eines Auslandsaufenthalts steht immer der Erwerb interkultureller Kompetenzen. Auch kleinere und mittlere Firmen profitieren davon, wenn ihre Auszubildenden lernen, was es heißt, in der

Kultur eines anderen Landes zu arbeiten und zu leben. Nicht nur die Arbeitsbedingungen, auch die Einstellung zur Arbeit, das Betriebsklima und der Umgang der Kolleginnen und Kollegen miteinander sind häufig anders. Manches am Arbeitsplatz in Deutschland weiß man dann erst richtig zu schätzen. Auf jeden Fall sind Auslandspraktika eine gute Werbung, wenn es darum geht, leistungsstarke Jugendliche als Auszubildende zu gewinnen.

Kleineren Firmen fällt es oft schwerer, auf die Arbeitsleistung der Azubis im zweiten oder dritten Lehrjahr zu verzichten. „Wenn eine kleine Spedition mit drei Auszubildenden jemanden ins Ausland lässt, dann tut sie eigentlich viel mehr als ein Konzern, der 10 oder 15 von 100 schickt“, meint Berufsschullehrer Andreas Eilers aus Emden. Dass sich die Investition in Auslandspraktika gerade auch für kleine und mittlere Firmen rechnet, dafür können Ausbildungsberater der Industrie- und Handelskammern viele Beispiele nennen. Nicht selten seien Auslandspraktika der Azubis sogar Ansätze für Geschäftskontakte.

„Auch kleinere Betriebe müssen sich fit für Europa machen. Um die Chancen nutzen zu können, sollten schon die Auszubildenden entsprechend qualifiziert werden“, sagt Anita Urfell von der Handwerkskammer Münster. „Viele Ideen kommen aus dem Ausland. Wer sie als erster umsetzt, hat einen Vorteil.“ Sie

MOTIVATION

Betriebe, die Auszubildenden ein Auslandspraktikum ermöglichen,

- bekommen Mitarbeiter mit internationaler Erfahrung.
- legen damit die Basis für flexibel einsetzbare Fachkräfte.
- bauen Auslandskontakte auf und aus.
- erhalten Einblicke in ausländische Unternehmen.
- erhalten neue Geschäftsideen.
- verbessern ihr Image als innovativer Betrieb.
- bieten eine attraktivere Ausbildung.
- finden leichter leistungsstarke Bewerber.
- steigern die Motivation ihrer Azubis.
- sichern sich Wettbewerbsvorteile.
- investieren in die Zukunft.

berichtet von einer Friseurmeisterin, die ihre Lehrlinge nach Italien schickt: „Die lernen da heute schon, was nächstes Jahr bei uns Mode ist.“ Und von einem Sanitär- und Heizungsbauer, der nach einen Lehrlingsaustausch jetzt auf Aufträge aus England hoffe. Das passiere öfters. Mehrere Zimmereien, die Häuser in Holzständerbau-

weise errichten, arbeiteten bereits auf Baustellen dort und in Irland. Die deutschen Handwerker seien den britischen Firmen einige Jahre voraus – zum Beispiel bei Fragen des energiesparenden Bauens. Offenbar sind nicht nur polnische, sondern auch deutsche Handwerker international konkurrenzfähig.

2.2 Warum Auszubildende ein Auslandspraktikum machen sollten

Die Motive der Jugendlichen für einen Auslandsaufenthalt in der Ausbildung sind vielfältig. Manche wollen einfach nur mal raus, andere gezielt ihre Fremdsprachenkenntnisse verbessern oder denken an die berufliche Karriere. Dagegen steht oft die Angst, Stoff in der Berufsschule zu versäumen und das Ausbildungsziel nicht zu erreichen. Viele Jugendliche bleiben am liebsten in ihrer Region, müssen ebenso wie ihre Chefs oder Vorgesetzten regelrecht überredet werden.

Dabei liegen die Vorteile eines Auslandspraktikums auch für die Jugendlichen klar auf der Hand. Für Auszubildende ist der

Auslandsaufenthalt fast immer ein großer persönlicher und fachlicher Gewinn. Den Jugendlichen eröffnen sich neue Lebenswelten, die nicht von zu Hause bestimmt sind. Sie lernen, dass sie aus eigener Perspektive und Kraft mitgestalten können.

Auch weniger leistungsstarke Jugendliche können von einem Auslandsaufenthalt profitieren. Sie haben dort die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten auszuprobieren und so zu erfahren, dass sie bereits etwas können. Auch sie kehren in der Regel in ihrer Persönlichkeit gestärkt, selbstbewusster und motivierter zurück.

Azubis, die ein Auslandspraktikum machen,

- lernen neue Techniken und Arbeitsmethoden kennen.
- haben neue berufliche Fähigkeiten erworben.
- können sich besser in einer Fremdsprache ausdrücken.
- lernen ein anderes Land und eine andere Mentalität kennen.
- beweisen Selbständigkeit und Eigeninitiative.
- zeigen, dass sie engagiert, lernbereit, mobil und flexibel sind.
- haben ein selbstsichereres Auftreten.
- bekommen ein besseres Verständnis für andere Menschen.
- interessieren sich mehr für ihre Ausbildung als vorher.
- haben davon einen Nutzen für die gesamte weitere Ausbildung.
- können sich vorstellen, in einem anderen Land zu arbeiten.
- haben den Grundstein für lebenslange Weiterbildung gelegt.
- bekommen oft Lust, danach zu studieren.

MOTIVATION

2.3 Auslandspraktika aus Sicht der Jugendvertretung

„Eigentlich geht es immer um die Finanzierung“

Interview mit dem Vorsitzenden der Gesamt-JAV der BMW AG

Alexander Farrenkopf ist Vorsitzender der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) der BMW AG. Der 24-jährige Fertigungsmechaniker vertritt die Interessen von rund 4.000 Auszubildenden in der Münchner Zentrale und den sechs inländischen Werken. Er ist stolz darauf, dass BMW vier verschiedene Programme hat, mit denen Azubis wenige Tage, mehrere Wochen oder sogar bis zu neun Monate ins Ausland gehen können (siehe Kapitel 7.1). Wir sprachen mit dem IG-Metaller über die Möglichkeiten der Jugend- und Auszubildendenvertretungen, dabei mitzuwirken.

Wie wählt BMW die Azubis aus, die ins Ausland gehen?

Dafür haben wir Spielregeln vereinbart. Für unser Top-Programm Euro-Azubi wählen wir sehr stark nach den Berufsschulnoten aus. Man braucht also schon ein sehr gutes Zeugnis, um in dieses Programm zu kommen. Das ist Voraussetzung, weil die Euro-Azubis ja lange im Ausland sind und alle Tests und Klausuren trotzdem schreiben müssen. Und dann sollen die ja auch noch den englischen Abschluss dazu machen. Weitere Kriterien sind Selbständigkeit und Initiative. Für Sprachkenntnisse gibt es einen Test.

Wie wurden die Auswahlregeln konkret aufgestellt? Wer wählt aus?

Die Auswahl erfolgt hauptsächlich durch die Ausbilder. Die Kriterien haben wir in der GJAV besprochen, damit die Azubis an allen Standorten die gleichen Chancen haben. Auch über die Ausbildungsinhalte reden wir. Uns ist wichtig, dass der Auslandseinsatz

Vorteile für die weitere Berufslaufbahn bringt, inhaltlich und persönlich. Es ist wichtig, sich mit Kolleginnen und Kollegen im Ausland verständigen zu können. Die anderen Arbeitskulturen muss man einfach mal miterlebt haben.

Gibt es Probleme, dass Meister ihre Azubis nicht ins Ausland gehen lassen?

Mir sind keine bekannt. Dafür haben wir ja die Spielregeln für die Auswahl der Teilnehmer. Und falls doch, wird sich am Standort mit den Beteiligten zusammengesetzt. Wir haben einen riesigen Vorteil bei BMW: Unsere Unternehmenskultur legt sehr viel Wert auf Flexibilität. Das wollen wir in der Berufsausbildung mit den Auslandseinsätzen unterstützen. Wir sind stolz darauf, dass unsere Azubis so offen sind für Einsätze in anderen Werken. Und das, wie man sieht, nicht nur im Inland.



Wie viele Azubis schickt BMW ins Ausland?

Von unseren 800 in München sind es jedes Jahr 30 bis 40, an den anderen Standorten nicht ganz so viele. Wir sind uns mit der Personalabteilung einig, dass Auslandsaufenthalte in Zukunft noch stärker gefördert werden und dass das auch Anerkennung finden muss, sich für die Azubis auszahlt. Wir wollen Azubis mit Auslandserfahrung nicht verlieren. Denn wir brauchen sie als Kolleginnen und Kollegen im Unternehmen.

Die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände hat das Ziel ausgegeben, bis 2015 jedem zehnten Auszubildenden einen Auslandseinsatz zu ermöglichen. Was ist ihr Ziel?

Ein quantitatives Ziel haben wir nicht vereinbart. Wir führen aber ständig Gespräche mit der Ausbildungsleitung und suchen nach neuen Möglichkeiten.



Wie argumentieren Sie?

Wir fordern nicht nur, sondern diskutieren konstruktiv miteinander. Eigentlich geht es immer um die Finanzierung. Das Argument für mehr Auslandseinsätze ist ganz einfach: Wir sind ein internationales Unternehmen und das erfordert Aktivität und Flexibilität und freiwillige Fort- und Weiterbildung. Wir können einfach die Argumente unseres Vorstands übernehmen. Die passen alle auch auf mehr Auslandseinsätze. Für die Azubis ist es eine Chance, später mal leichter eine Beschäftigung zu finden. Nicht nur bei BMW, sondern eventuell auch woanders.

Haben Sie Erfolg?

Da kommt es natürlich immer auf die aktuelle wirtschaftliche Lage des Unternehmens an. Auslandseinsätze kosten einen Haufen Geld. Wir sind froh, dass wir intern nicht die einzigen sind, die fordern, dass mehr Azubis ins Ausland gehen. Oder auch in andere inländische Werke. Wer in der Ausbildung an mehreren Orten gelernt hat, kann später auch flexibler eingesetzt werden. Das sind auch Forderungen der Ausbildungsleitung. Da stoßen wir überall auf offene Ohren. Was bleibt, ist das Problem der Finanzierung. Letztes Jahr haben wir sehr aufs Geld achten müssen. Da war es dann ein bisschen schwieriger. In diesem Fall bringt es aber auch nichts, um ein oder zwei Azubis mehr oder weniger zu streiten.

Wie häufig befasst sich die JAV mit dem Thema Auslandseinsätze?

Wir sprechen fast alle zwei Monate darüber. Häufig geht es um die Übernahme. Wer während der Ausbildung im Ausland war, hat gute Chancen auch für drei bis fünf Jahre im BMW-Werk in Oxford, wo der Mini produziert wird. Für die Übernahme ist ein Auslandsaufenthalt immer gut. Den größten Vorteil

haben die Euro-Azubis. Die bekommen meist Stellen, wo viel mit ausländischen Werken und Niederlassungen kommuniziert wird. Die haben die Übernahme sozusagen sicher.

Wie ist die Unterstützung durch den Betriebsrat?

Als Vorsitzender der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung bin ich bei allen Gesprächen über Jugend- und Ausbildungsthemen dabei. Im Gesamtbetriebsrat befasst sich eine Kollegin fast nur mit diesen Themen. Mit ihr arbeite ich sehr eng zusammen. Wir liegen mit dem Gesamtbetriebsrat auf einer Wellenlänge.

Kümmern sich die GJAV oder die örtlichen Jugendvertretungen um die Qualität der Ausbildung im Ausland?

Bisher füllen die Beteiligten die allgemeinen Beurteilungsbögen aus. Die sind aber nicht sehr aussagekräftig. Wir sind gerade dabei, eine komplett neue Ausbildungsstandkontrolle in Verbindung mit einem Feedback- und Coachingsystem einzuführen. Das wichtigste für uns ist: Wir suchen den Kontakt zu Azubis, die im Ausland waren, um zu überprüfen, ob die vereinbarten Tätigkeiten auch durchgeführt wurden. Wir kennen auch die meisten Ausbildungsorte im Ausland. Außerdem haben wir zusammen mit der Ausbildungsleitung einen Feedbackbogen für Auslandseinsätze entwickelt, den wir von Zeit zu Zeit auswerten. Insgesamt sind die Rückmeldungen sehr positiv.

Gibt es Kontakt mit Jugendvertretungen anderer Unternehmen über Auslandsaufenthalte von Azubis? Gibt es einen Erfahrungsaustausch?

Ja, wir sprechen darüber auch auf den regelmäßigen Treffen der GJAVen der Automobilindustrie. Das ist immer sehr interessant, wie andere Unternehmen solche Sachen regeln.

Vielen Dank für das Gespräch.

3. Wege ins Ausland

3.1 Organisationsformen

Auslandsaufenthalte für Auszubildende können vielfältige Formen haben, für einzelne oder mehrere Auszubildende individuell oder für Gruppen geplant werden. Sie können von jedem Betrieb selbst organisiert werden, von mehreren Betrieben zusammen, von Bildungsträgern, Kammern oder Berufsschulen. Kleine und mittelständische Betriebe sollten auch erwägen, die Organisation in fachkundige Hände zu legen. Die Kosten für Beratung und Organisation von vielleicht 500 bis 800 Euro pro Auszubildendem rechnen sich schnell, wenn man den dafür ersparten betrieblichen Aufwand bedenkt. So kann man in der Regel auch in schon laufende Projekte einsteigen und zum Beispiel von schon beantragten EU-Zuschüssen profitieren. Form oder Art des Auslandsaufenthaltes und die Fördermöglichkeiten sollten immer zusammen betrachtet und geprüft werden.

Einzelpraktika

Der einfachste Weg ins Ausland sind individuell vereinbarte Betriebspraktika in einem ausländischen Partnerbetrieb. Dann geht es in der Regel in eigene Tochterunternehmen oder in Betriebe von Geschäftspartnern. Ort, Zeit und Inhalt des Ausbildungsabschnittes sind frei wählbar. Die Kosten trägt der Betrieb allein, weil er generell die Kosten der Ausbildung – auch bei Auslandsaufenthalten – zu tragen hat. Auszubildende müssen allerdings eventuell mit Mehrkosten bei der Lebenshaltung rechnen, auch für die Fahrten von der Unterkunft zum Lernort im Ausland.

Gruppenaustausch

Die meisten Programme mit finanzieller Förderung beruhen auf dem Prinzip des Austauschs von Auszubildenden. Sie werden in der Regel für Gruppen organisiert, können zeitgleich stattfinden, aber auch zeitversetzt. Das bedeutet dann für den Ausbildungsbetrieb, dass er für eine gewisse

Zeit entweder keinen oder zwei Auszubildende auf einem Platz hat. Findet der Ausgleich zeitgleich statt, hat er sozusagen einen Ersatzauszubildenden. Ein Gruppenaustausch – die Höchstzahl beträgt meist 15 Teilnehmer – kann von größeren Unternehmen, die mehrere Auszubildende gleichzeitig ins Ausland schicken möchten, allein organisiert werden, aber auch von mehreren kleinen und mittleren Betrieben gemeinsam. Die von Kammern, Bildungswerken und Berufsschulen organisierten Auslandsaufenthalte sind in der Regel Gruppenaustausche. Die Auszubildenden, die aus mehreren Betrieben und eventuell sogar verschiedenen Branchen kommen, sollten auch im Ausland fürs Praktikum in passende Betriebe kommen.

Grenzüberschreitende

Verbundausbildung

Eine relativ neue Form der Organisation von Auslandsaufenthalten für Auszubildende ist die „Grenzüberschreitende Verbundausbildung“ (GVA). Angestrebt wird eine Zusammenarbeit von Ausbildungsbetrieben und Bildungseinrichtungen, die über die Dauer des reinen Aufenthalts im Ausland hinausgeht. Die Aufenthalte der einzelnen Auszubildenden im Ausland – die so genannten Mobilitätsphasen – sollen dabei vier bis neun Monate dauern.

Die Idee ist noch relativ jung. Der erste Workshop fand Anfang 2004 in Bonn statt. Pate stand die deutsche Verbundausbildung. Doch geht es nicht darum, Betriebe ausbildungsfähig zu machen, sondern darum, die Qualität der Auslandsaufenthalte und den Nutzen für die beteiligten Betriebe und Berufsschulen zu steigern. Auslandspraktika sollen nicht länger nur auf eine Ausbildung draufgesattelt oder drangehängt werden. In- und ausländischer Betrieb sollen gemeinsam Verantwortung übernehmen für die gesamte Ausbildungszeit, etwa durch gemeinsame Entwicklung von Ausbildungsplänen.

Dafür Partner zu finden, ist nicht einfach, denn in vielen anderen Ländern fühlen sich die Betriebe für die Ausbildung nicht zuständig. Ein erster Versuch ist die Zusammenarbeit von VW mit einem Ausbildungszentrum deutscher Firmen in Portugal (siehe Interview mit VW-Ausbilder Volker Löbe unten). Herauskommen soll dabei kein europäischer Ausbildungsgang. Eher geht es darum, eine gemeinsame Schnittmenge zu suchen und zu finden, durch die Verknüpfung nationaler Qualifikationen neue internationale Qualifikationen zu schaffen. Die internationale Verbundausbildung zielt auch auf die Entwicklung eines neuen Typus grenzüberschreitender Mobilität. Für Grenzregionen könnte das zu zusätzlichen Ausbildungsplätzen führen.

Mehr Qualität gibt es nicht zum Nulltarif. Die langfristige Zusammenarbeit stellt neue Anforderungen an Betriebe und Ausbilder.

3.2 Beispiel Volkswagen Coaching

Hannoveraner VW-Azubis lernen in Portugal

Der Volkswagen-Konzern will künftig mehr Auszubildenden die Chance zu einem Auslandspraktikum bieten. Bisher sammeln Azubis aus den deutschen VW-Werken vor allem in der Slowakei und Ungarn Auslandserfahrung. Ziele sind das Skoda-Werk des Konzerns in Bratislava und eine Technische Oberschule in Budapest. Künftig sollen VW-Azubis ins polnische Werk Poznan (Posen) gehen. Geplant sind außerdem Austauschprojekte mit den Niederlanden, Großbritannien und Norwegen. Mitte 2005 schickte VW die ersten Azubis nach Portugal. Das Projekt „Europäische Verbundausbildung“ startete mit sechs Industriemechanikern im zweiten Ausbildungsjahr. Wir sprachen darüber mit Ausbilder Volker Löbe von der Volkswagen Coaching GmbH. Die Konzerntochter ist für die Erstausbildung in den VW-Werken Wolfsburg, Hannover, Kassel, Emden, Braunschweig und Salzgitter zuständig, bietet seine Dienste als Qualifizierer aber auch außerhalb des VW-Konzerns an.

Auszubildende müssen für längere Auslandsabschnitte motiviert werden. Die gemeinsame Betreuung der gesamten Ausbildung setzt eine kontinuierliche Zusammenarbeit der in- und ausländischen Ausbilder voraus. Auch müssen sie sprachlich darauf vorbereitet werden. Notwendig sind eine permanente Kommunikation und die Bereitschaft, Fehler gemeinsam zu korrigieren.

Rund 250 Auszubildende und 30 Ausbilder haben 2004 und 2005 an den ersten 11 Projekten der grenzüberschreitenden Verbundausbildung teilgenommen. Über InWEnt flossen dafür aus EU-Mitteln gut 500.000 Euro. Zielländer waren Großbritannien, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Spanien und Tschechien. Gefördert werden in diesem Zusammenhang auch Auslandsaufenthalte von Ausbildern zur Vorbereitung und zur pädagogisch-didaktischen oder fachlichen Weiterbildung.

Herr Löbe, mit wem arbeiten Sie in Portugal zusammen?

Mit der Atec Academy in der Nähe von Lissabon. Das ist ein Berufsbildungszentrum für technisch gewerbliche Berufe. Neben dem Staat sind deutsche Firmen wie Siemens und Bosch daran beteiligt. Auch VW Portugal lässt hier ausbilden. Die deutschen Azubis bleiben vier Monate bei Atec.

Wie haben Sie diesen Partner gefunden? Wie entstand der Kontakt?

Das war eine Empfehlung eines Kollegen. Wir hatten zunächst nur die Idee, mal einen länger dauernden Austausch anzubieten. Bei einem Erfahrungsaustausch über ein ganz anderes Projekt – noch dazu in Polen – kam der erste Kontakt zustande.

Wie haben Sie das Projekt intern durchgesetzt? Das kostet doch einiges?
Ja, im Prinzip darf so ein Auslandsaufenthalt nichts extra kosten. Das heißt, Unterkunft und Reise müssen mit Mitteln aus einem

EU-Leonardo-Programm gedeckt werden. Teilnehmer und Trainer verzichten auf Auslandsablässe, alle Kosten für Freizeitaktivitäten werden selbst bezahlt. Trotzdem ist es nicht leicht, die Azubis für vier Monate loszueisen. Die sollen hier ja schließlich auch eine Arbeitsleistung erbringen. Da helfen nur betriebswirtschaftliche Argumente. Mit der Einstellung, dass doch jeder weiß, dass Auslandserfahrung wichtig ist, kommt man da nicht automatisch weiter. Da fehlt uns noch einiges.

in der Ausbildung wirkt. Außerdem dürfen längere Auslandssteile – und vier Monate sind ja schon ziemlich lang – nicht in die so genannte Leistungsphase fallen, also nicht in die Zeit, in der die Auszubildenden überwiegend im eigenen Betrieb eingesetzt werden. Der optimale Zeitpunkt liegt für uns daher zwischen dem 9. bis 15. Ausbildungsmonat.

Und wie lief die Auswahl dann konkret? Gab es genügend Bewerber?

Ja. Wir haben das Projekt wie üblich über Intranet und Aushänge bekannt gemacht. Wir haben dann die besten genommen, nach ihren schulischen und betrieblichen Leistungen. Wichtig ist auch überdurchschnittlicher persönlicher Einsatz. Den sollten die Azubis schon zeigen. Das gilt im Übrigen auch für uns Ausbilder, sonst kann man das Projekt vergessen.

Wie lief die konkrete Vorbereitung der Teilnehmer?

Die Geschäftssprache für den Ausbildungsalltag in Portugal sollte Englisch sein. Da geht es nicht nur um die Umgangssprache, sondern um Fachausdrücke. Wir haben das in einem Zweiwochenkurs mit dem Goethe-Gymnasium geübt. Das Projekt hieß „Weiterentwicklung und Bau eines Fledermausdetektors“. Zehn unserer Azubis und zehn Gymnasiasten der 11. Klasse arbeiteten gemeinsam daran. Portugiesisch wurde erst in Portugal gelernt.

Wie gut war denn das Englisch der Azubis?

Nicht so schlecht, wie wir dachten. Wir Ausbilder müssen einiges tun, um auch so gut zu werden. Auch für Lehrer ist der Unterricht von Fachenglisch nicht einfach.

Was war sonst an Vorbereitung notwendig?

Wir mussten uns irgendetwas einfallen lassen, um unsere Lehrwerkstatt zu ersetzen. Die Lösung war ein mobiles Ausbildungssystem für Mechatroniker, Automatisierungstechniker und Industriemechaniker. Wir haben das „Mechatronikbox“ genannt. Dieser mobile, in Kisten transportierbare Trainingsplatz für bis zu sechs Azubis erwies

Gab es Unterstützung vom Betriebsrat und der JAV?

Mit beiden Gremien wurde das Projekt vorbesprochen. Die Unterstützung durch Betriebsräte und Jugendvertreter ist uns wichtig, gerade auch in Zeiten, wo wir solche Projekte praktisch Monat für Monat gegen die Finanzcontroller verteidigen müssen.

Wie haben Sie die Portugal-Gruppe ausgewählt?

Zwei Dinge galt es zu beachten: Der Auslandsaufenthalt sollte möglichst früh in der Ausbildung liegen, damit er nachhaltig noch

WEGE INS AUSLAND



sich auch als Kommunikationsinstrument. Was macht ihr denn da, fragten die Portugiesen.

Wie sind die Azubis in Portugal untergebracht?

Die erste Gruppe wohnte in zwei Dreier-Wohngemeinschaften direkt am Strand, dafür aber 35 Kilometer von der Atec-Schule entfernt. Und das ohne öffentliche Transportmittel. Ein Auto musste organisiert werden. Ansonsten hatten die Azubis in den Wohngemeinschaften viel Zeit, sich mit sich selbst und mit dem Lernen zu beschäftigen. Wir hatten damit gerechnet, dass sie nach vier Monaten einiges nachzuholen haben in Deutschland. Das war aber nicht der Fall. Die Azubis entwickelten ein anderes Verhältnis zum Lernen. Zwei aus der ersten Gruppe wollen jetzt sogar einen Fachhochschulabschluss machen.

Wie klappte die Zusammenarbeit mit der deutschen Berufsschule?

Unsere nach Portugal gehenden Azubis besuchen alle die Berufsschule Neustadt am Rübenberge. Mit über 4.000 Schülern ist sie die größte in Niedersachsen. Die Schule hat Erfahrung mit internationalen Partnerschaften. Die Beurlaubung für unsere Azubis lief problemlos. Als engagierter Ausbildungsbetrieb haben wir guten Zugang zur Schulleitung und zu einzelnen Lehrern. Ein Lehrgang in den Herbstferien zur Schulung der Auszubildenden nach Portugal. Außerdem war in dem ersten Pilot austausch immer ein VW-Ausbilder mit in Portugal. Die Kollegen wechselten alle vier Wochen.

Und wie lief die praktische Ausbildung in Portugal?

Die Ausbildungssystematik unterscheidet

sich deutlich. Außerdem reichte das Englisch der Trainer für einen gemeinsamen Unterricht nicht aus. Unsere deutschen Azubis konnten also nicht in den regulären Schulbetrieb integriert werden. Aber wir hatten ja einen eigenen Ausbilder vor Ort und unsere Mechatronikbox. Die Ausbildung der deutschen Azubis lief deshalb getrennt von den Portugiesen. Das kann natürlich nicht so bleiben.

Was ist da zu tun?

Wir müssen die Sprachkompetenz der Trainer erhöhen und die Ausbildungssystematik angleichen. Das klingt einfach, ist aber eine große Aufgabe. Wir müssen die geänderten Kompetenzen, die die Azubis entwickeln sollten, zum Beispiel schriftlich fixieren. Und dann die Ausbildungsgänge unter Berücksichtigung von EU-tauglichen Kompetenzbeschreibungen gemeinsam weiterentwickeln. Auch die Ausbilder müssen gemeinsam weiterqualifiziert werden. Und schließlich werden wir vielleicht mit dem Atec-Zentrum zusammen unser mobiles Ausbildungssystem Mechatronikbox weiterentwickeln.

Was hat der Austausch VW und den Azubis gebracht?

Ein wichtiges Ziel für das Unternehmen ist die frühe Identifizierung von Potenzialträgern. Das haben wir erreicht. Wir können dann auch den weiteren Ausbildungsverlauf danach ausrichten, also auch verändern. Außerdem testen wir die Europatauglichkeit unseres Ausbildungssystems. Da müssen wir, wie wir sehen, noch einiges tun. Ein erster Beitrag dazu sind sechs neue Ausbildungsmodulare, die in dem Portugal-Projekt entstanden sind. Die Azubis, die in Portugal waren, können jetzt direkt im Anschluss Junior-Trainer werden. Sie sind fit für andere Projekte im In- und Ausland während der weiteren Ausbildung.

Vielen Dank für das Gespräch!

4. Leitfaden für die Planung

Ein Auslandsabschnitt in der Ausbildung will gut vorbereitet sein. In der Regel ist mit bis zu einem Jahr Vorbereitungszeit zu rechnen, insbesondere wenn finanzielle Förderung aus EU-Mitteln (siehe Kapitel 5) dazu kommen soll. Ein Auslandspraktikum ist also nichts für Kurzentschlossene. Der nachfolgende Leitfaden soll bei der konkreten Planung helfen.

4.1 Partnersuche

Der entscheidende Punkt für jeden Austausch ist die Suche nach einem geeigneten Partner im Ausland. Dabei geht es um Betriebe, die Auszubildende aufnehmen, aber auch um schulische Ausbildungseinrichtungen. Diese werden oft als Projektpartner gebraucht, um finanzielle Förderung zu erhalten. Und sie sind auch praktisch unverzichtbar, um für größere und kleinere Gruppen von Auszubildenden genügend fachlich passende Praktikantenplätze in Betrieben zu finden. Dabei muss man auch bedenken, dass es eine duale Berufsausbildung, wie wir sie in Deutschland kennen, in den meisten anderen europäischen Ländern nicht gibt und betriebliche Ausbildung dort hauptsächlich zum Anlernen für wenig qualifizierte Tätigkeiten genutzt wird.

Der erste Ansatzpunkt bei der Suche nach einem Betrieb oder Partner im Ausland sind bestehende Geschäftskontakte. Aber auch persönliche und familiäre Kontakte sollten genutzt werden. Wenn sich dabei nicht gleich ein passender Betrieb oder eine Einrichtung findet, erhält man darüber in der Regel Tipps für die Suche. Weitere Möglichkeiten, Partner im betrieblichen oder im Berufsschulbereich zu finden, sind Kontakte im Rahmen von Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen von Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und Innungen.

Rat und Hilfe leisten auch die Organisationen, die Auslandsaufenthalte für Auszubildende finanziell fördern. Sie bieten Workshops für Ausbilder und Hospitationen im Ausland an, bei denen auch Kontakte geknüpft und Tipps gegeben werden.

Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Datenbanken zur Partnersuche im Internet, darunter eine der Europäischen Union in den Sprachen Englisch, Französisch und Deutsch (<http://leonardo.cec.eu.int/psd>). Firmen für Einzelpraktika findet man auch in den gängigen Jobbörsen im Internet.

4.2 Auswahl der Teilnehmer

Bei der Auswahl der Auszubildenden ist grundsätzlich zu berücksichtigen, dass ein Auslandsaufenthalt freiwillig ist. Bevorzugt werden meist leistungsstarke Jugendliche, insbesondere wenn es um längere Auslandsaufenthalte geht. Die Praxis hat allerdings gezeigt, dass auch vermeintlich schwächere Auszubildende das parallele Mitlernen des deutschen Berufsschulstoffs ebenso bewältigen wie bessere Schüler. Voraussetzung in jedem Fall: Ausreichende Sprachkenntnisse, wobei in kleineren Ländern die Praktikumsprache im Betrieb meist Englisch ist.

Geht der Wunsch, ins Ausland zu gehen, vom Auszubildenden aus, sollte zuerst das Gespräch mit den Verantwortlichen im eigenen Betrieb gesucht werden. Denn ohne den Arbeitgeber ist alle Mühe umsonst. Ausbilder und Personalchef entscheiden, ob und wer ins Ausland gehen darf. Azubis stecken in einem Dilemma: Sie können zwar die treibende Kraft für ein Auslandspraktikum sein, müssen dafür aber oft dicke Bretter bohren. Auszubildende haben aufgrund des Ausbildungsvertrages keine Handlungsfreiheit. Sei sind auch meist nicht antragsberechtigt, wenn es um die staatliche finanzielle Förderung des Auslandsaufenthalts geht. Das läuft über ihre Ausbildungsbetriebe.

4.3 Terminierung

Unstrittig ist unter Ausbildern, dass der beste Zeitpunkt für den Beginn eines Auslandsaufenthalts in der Ausbildung am Anfang des zweiten Lehrjahres liegt. Dann sind die Auszubildenden fachlich schon so weit, dass sie auch in fremder Umgebung gut dazu lernen und Vergleiche ziehen können. Je nach Termin der Zwischenprüfung oder des ersten Teils der Abschlussprüfung bleibt

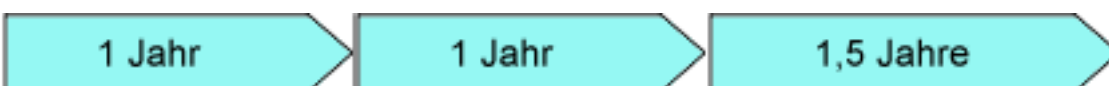
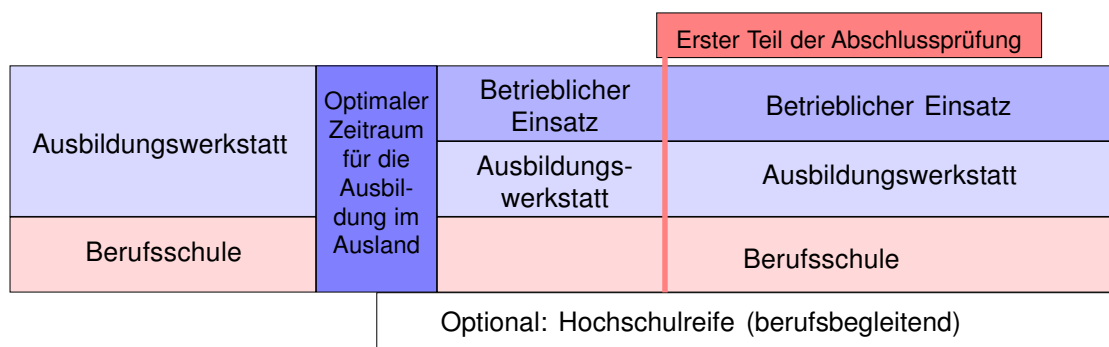


ihnen selbst bei einem halben Jahr im Ausland noch genügend Zeit für die Vorbereitung auf die Prüfung. Direkt nach der Zwischenprüfung ist im Prinzip auch ein guter Termin. Doch da wird von ihnen meist schon eine größere Arbeitsleistung im Betrieb erwartet, so dass die Freistellung für ein Auslandspraktikum für den Betrieb nicht unproblematisch ist.

Wie ein Auslandsaufenthalt zeitlich in die Ausbildung integriert werden kann, zeigt untenstehende Grafik für die dreieinhalbjährige Ausbildung zum Mechatroniker. Hier bietet sich die Zeit vom 10. bis 15. Ausbildungsmonat an. Bei Ausbildungsbeginn am 1. August fällt das Auslandspraktikum in den Zeitraum Mai bis Oktober des folgenden Jahres.

darauf an, wie stark sich die Ausbildungsinhalte im Gastland von denen zuhause unterscheiden. Spediteure zum Beispiel arbeiten in der EU überall mit ähnlichen Formularen, so dass sich Auszubildende auch in einem ausländischen Betrieb schnell zurecht finden. In anderen Berufen kann das länger dauern. Daran sollte man denken. Geht es im Wesentlichen um die Verbesserung der Fremdsprache und den Erwerb interkultureller Fähigkeiten, sollten mindestens sechs Wochen, besser aber drei bis fünf Monate geplant werden. In der Praxis hängen Dauer und auch Zeitpunkt des Praktikums aber nicht zuletzt von dem Programm oder Projekt ab, mit dem der Austausch vorgenommen wird.

Einbettung des Auslandsteils in das Ausbildungskonzept



PLANUNG

Betrieblicher Einsatz	50% = 1,75 Jahre
Berufsschule + Ausbildungswerkstatt	50% = 1,75 Jahre

4.4 Dauer

Über die optimale Dauer eines Auslandspraktikums streiten sich die Experten. Unter drei Wochen wird generell als kritisch gesehen, weil dann mindestens die Hälfte der Zeit für die Eingewöhnung am neuen Lernort verloren geht. Außerdem kommt es

4.5 Ausbildungsplan

Wenn ein passender Betrieb und der Zeitplan festliegen, ist für jeden Auslandspraktikanten ein genauer Arbeits- oder Ausbildungsplan zu erstellen. Die Ziele und Inhalte sollten klar beschrieben und mit dem aufnehmenden Betrieb abgesprochen werden,

zuständigen Stelle abzusprechen. Da diese Regelung relativ neu ist, hat sich dafür noch kein Standard herausgebildet.

4.6 Praktikumsvertrag

Jedes Auslandspraktikum sollte vertraglich zwischen den Betrieben, der oder dem Auszubildenden und eventuell eingeschalteten Organisatoren geregelt werden. Bei minderjährigen Auszubildenden müssen auch die Eltern zustimmen. Das kann eine Ergänzung des Ausbildungsvertrages sein oder eine gesonderte Vereinbarung. Darin sollten neben Ort und Zeitpunkt des Praktikums oder Austausches auch die Verpflichtungen des aufnehmenden Betriebes beschrieben werden sowie eventuelle zusätzliche Versicherungen, die Fragen der Reisekosten und der Unterkunft im Gastland geregelt sein. Seriöse Arbeitgeber werden von sich aus auch ausdrücklich bestätigen, dass es sich um ein Praktikum im Rahmen der Ausbildung handelt, das Ausbildungsverhältnis also nicht unterbrochen und die Ausbildungsvergütung weiter gezahlt wird und auch alle Sozialversicherungsbeiträge weiter abgeführt werden.

4.7 Vorbereitung

Je nach Größe der Praktikantengruppe, die ins Ausland geht, ist frühzeitig mit der Organisation der Unterkunft zu beginnen. Azubis wohnen entweder in Gastfamilien oder Ferienwohnungen, gelegentlich auch in Jugendherbergen oder Wohnheimen. Der aufnehmende Betrieb vermittelt diese oder ist zumindest bei der Suche behilflich. Das gilt natürlich auch umgekehrt, wenn es sich um einen Austausch handelt und macht manchmal mehr Mühe als das Vorbereiten der eigenen Azubis auf die Abreise. Ein kritischer Punkt, der oft vergessen wird, ist der Weg von der Unterkunft zum Arbeitsplatz im Ausland.

Wann mit der sprachlichen Vorbereitung zu beginnen ist, hängt von den Vorkenntnissen und den Erfordernissen ab. Eine Sprachvorbereitung und eine kulturelle Einführung in das Gastland sollten aber unbedingt erfolgen. Gedacht werden muss auch an die regelmäßige Kommunikation mit dem heimi-

schen Betrieb. Auch dafür sollten Regeln, feste Zeiten und Inhalte schriftlich vereinbart werden.

4.8 Berufsschule

Auszubildende sind bis zum Ende ihrer Ausbildungszeit berufsschulpflichtig, falls sie nicht bei Beginn der Ausbildung schon 21 Jahre alt waren. Deshalb müssen sie sich für die Dauer des Auslandspraktikums von der Berufsschule befreien lassen, falls das Praktikum nicht ganz in die Ferien fällt. Nach einer Vereinbarung der Kultusminister aller Bundesländer von 1999 kann man sich bis zu neun Monate befreien lassen, wenn die im Ausland verbrachten Ausbildungsabschnitte auf die Berufsausbildung angerechnet werden. Dafür eröffnet das neue Berufsbildungsgesetz von 2005 jetzt ein weites Spektrum. Im Ausland muss keine Berufsschule oder entsprechende Einrichtung besucht werden.

4.9 Euro-Pass Mobilität

Zur Dokumentation des Auslandspraktikums und der dabei erworbenen Kompetenzen dient der "Euro-Pass Mobilität". Das europaweit einheitliche Dokument ersetzt seit Mitte 2005 den "Euro-Pass Berufsbildung". Darin werden alle Lernabschnitte im Ausland wie in einem Zeugnis bestätigt. Der Euro-Pass Mobilität muss vor Beginn des Auslandspraktikums bei der nationalen Ausgabestelle - für Deutschland ist das InWEnt in Bonn - beantragt werden. Es ist den Auszubildenden mitzugeben, damit der aufnehmende Betrieb das Praktikum nach Art und Leistung bescheinigen kann. Antragsteller ist der heimische Betrieb, die Berufsschule oder die Institution, die den Auslandsaufenthalt organisiert. Künftig soll dies alles online geschehen. Dann wird der Euro-Pass nur noch digital erstellt und in einer nationalen Datenbank gespeichert. Digitale Signaturen ersetzen Firmenstempel und Unterschriften. Der Euro-Pass kann ein Leben lang genutzt werden für weitere Eintragungen von anerkannten Fortbildungen im Ausland. Er ist dreisprachig und soll Zeugnisse europaweit einfach vergleichbar machen.

Ausbilder-Checkliste für die Planung

Grundsätzliche Klärungen zu Beginn:

- Art, Größe, Produkte und Dienstleistungen des Partnerunternehmens
- Welche Ausbildungsschwerpunkte bieten sich für das Auslandpraktikum an
- Wechsel oder fixer Ausbildungs-/Arbeitsplatz in der Firma
- Einsatzort und Termin
- Schriftliche Fixierung der wichtigsten Punkte
- Schriftliche Praktikumsvereinbarung mit Unterschriften beider Betriebe, der/des Auszubildenden und eventuell der Eltern

Organisatorische Klärungen:

- Zeitpunkt der An- und Abreise
- Beförderungsmittel
- Unterbringung
- Weg von der Unterkunft zum Arbeitsort
- Behördliche Anmeldung im Ausland
- Schriftliche Bestätigung der Zeit und der Schwerpunkte des Austausches

Azubi-Checkliste fürs Auslandspraktikum

Vor der Abreise:

- Rechtzeitig vor Beginn des Austausches Kontakt mit dem Austauschbetrieb aufnehmen
- Unterkunft und Anreise klären
- Fachliteratur, aber auch einen Reiseführer und ein Wörterbuch mitnehmen
- Adresse regionaler Kontaktstellen besorgen und mitnehmen, an die man sich bei Schwierigkeiten vor Ort wenden kann

Am Ende des Aufenthaltes:

- Dauer, wichtigste Tätigkeiten und Ausbildungsschwerpunkte vom Gastbetrieb schriftlich bestätigen lassen
- Aufenthalt in den „Euro-Pass Mobilität“ eintragen lassen.

5. Finanzielle Förderung und Beratung

Die wichtigste Anlaufstelle für die finanzielle Förderung von Auslandsaufenthalten innerhalb der beruflichen Erstausbildung ist die Gesellschaft für Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH (InWEnt) in Bonn. Hier sind die Anträge für Zuschüsse aus den EU-Programmen Leonardo da Vinci und Comenius zu stellen. InWEnt ist auch zuständig für die drei binationalen Austauschprogramme mit den Niederlanden, Großbritannien und Norwegen, das USA-Programm und das Sonderprogramm „Frühe Förderung“ für Erzieherinnen und Erzieher.

Die Informations- und Beratungsstelle (IBS – siehe Kapitel 6.1) bei InWEnt berät im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung in allen Fragen der beruflichen Weiterbildung im Ausland und weist darüber hinaus den Weg zu anderen Förderpöfpen. Zu den großen Geldgebern für Auslandspraktika gehören auch das Deutsch-französische und das Deutsch-polnische Jugendwerk. Außerdem gibt es mehrere regionale Programme, die zum Teil auch aus EU-Mitteln gefördert werden. Gute Ansprechpartner für die Projektförderung sind auch die Industrie- und Handelskammern und die Handwerkskammern. Teilweise haben sie auf Auslandspraktika spezialisierte Ausbildungsberater. Über viel Erfahrung verfügen eine Reihe von Berufsschullehrern. Sie sind es, die die meisten Auslandspraktika organisieren.

Berufsschulen organisiert und beantragt, ein Drittel von privaten oder anderen öffentlichen Bildungsträgern und der Rest von Betrieben. Projektanträge können in der Regel nur einmal im Jahr gestellt werden, und zwar meist bis Februar. Die ersten Auszubildenden können dann ab 1. Juni ins Ausland gehen, weitere in den folgenden 24 Monaten.

Beispiel: Betrieb X beantragt im Januar 2005 ein Leonardo-Projekt für Auslandsaufenthalte von 20 Auszubildenden in Norwegen. Partner ist ein norwegisches Berufsbildungszentrum. Die erste Gruppe von Azubis geht am 1. Juni 2005 nach Norwegen, die letzte muss Ende Mai 2007 wieder zurück in Deutschland sein. Die Namen der Auszubildenden müssen bei Projektbeantragung noch nicht festgelegt werden.

Die Höhe des Leonardo-Zuschusses richtet sich nach der Dauer des Auslandsaufenthaltes der Projektteilnehmer. Neben einem Zuschuss zu den Reisekosten gibt es für die ersten drei Wochen pro Teilnehmer 400 Euro Zuschuss für Unterkunft und Verpflegung, für jede weitere Woche 50 Euro. Dazu kommen einmalig 50 Euro für die sprachliche und landeskundliche Vorbereitung sowie 50 Euro für Verwaltungskosten. Bei Auslandsaufenthalten von mehr als drei Monaten sind die Zuschüsse für Unterkunft und Verpflegung doppelt so hoch.

Das Leonardo-Sonderprogramm „Frühe Förderung“ ermöglicht seit 2005 Erzieherinnen und Erziehern aus Deutschland, einen Teil ihrer Ausbildung in anderen europäischen Ländern zu absolvieren oder sich dort weiterzubilden. Schwerpunkte sind vor allem die frühkindliche und individuelle Förderung sowie die Förderung von Kindern mit Migrationshintergrund. 2006 steht für das Programm eine Million Euro zur Verfügung, davon zwei Drittel für Auslandspraktika während der Ausbildung.

Ab 2007 sollen die Leonardo-Finanzmittel für die berufliche Bildung im Rahmen des Aktionsprogramms der EU-Kommission zur

PRAXIS

5.1 Die EU-Programme Leonardo da Vinci und Comenius

Mit dem EU-Programm Leonardo da Vinci gehen jedes Jahr rund 5.000 Auszubildende in andere EU-Länder sowie nach Bulgarien, Island, Liechtenstein, Norwegen, Rumänien und in die Türkei. Gefördert werden Aufenthalte zwischen drei Wochen und neun Monaten sowohl in Betrieben als auch in schulischen Berufsbildungseinrichtungen.

Leonardo fördert nicht den Einzelaustausch, sondern jedes Jahr rund 300 Projekte für Gruppen von bis zu 30 Auszubildenden. Rund die Hälfte der Projekte wird von

Förderung des lebenslangen Lernens deutlich erhöht werden. Die Teilnehmerzahl soll mindestens verdoppelt, die Antragstellung vereinfacht werden. Möglicherweise können dann auch Auslandsaufenthalte einzelner Auszubildender außerhalb von Gruppenprojekten gefördert werden.

Das zweite für Auszubildende und ihre Betriebe interessante EU-Programm heißt Comenius. Gefördert werden Gruppen mit mindestens zehn Auszubildenden. Sie arbeiten gemeinsam mit Auszubildenden eines ausländischen Partners an einem Projekt, das selbst geplant, entwickelt und durchgeführt wird. Ziel ist nicht nur das bessere Erlernen einer Fremdsprache, sondern auch der Erwerb neuer beruflicher und sozialer Fähigkeiten. Der Aufenthalt im Ausland muss mindestens 14 Tage dauern. Dazu kommt ein ebenso langer Gegenbesuch der ausländischen Partnergruppe nach Deutschland, mit dem die Arbeit an dem gemeinsamen Projekt fortgesetzt wird.

Projektanträge sind von beiden Partnern zu stellen, in Deutschland bei InWEnt. Sobald

ein Partner im Ausland gefunden wurde, wird zur konkreten Vorbereitung des Comenius-Projekts ein bis zu viertägiger Besuch von zwei Personen finanziell gefördert. Später gibt es dann für jedes Projekt als Standardförderung bis zu 1.500 Euro oder 2.000 Euro (mit sprachlicher Vorbereitung). Dazu kommen je nach Zielland unterschiedliche Zuschüsse zu den Fahrt- und Aufenthaltskosten. Die Projektanträge gelten jeweils für ein Ausbildungsjahr (August bis Juli) und sind mindestens ein halbes Jahr vorher (bis Ende Januar) bei InWEnt zu stellen.

Comenius-Projekte können auch für die Weiterbildung organisiert werden. Förderanträge stellen können neben Betrieben und ihren Ausbildungsabteilungen auch überbetriebliche Bildungsstätten, Bildungseinrichtungen der Wirtschaft und der Gewerkschaften, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Innungen und Fachverbände sowie berufsqualifizierende Einrichtungen der Jugendsozialarbeit und Berufsbildungswerke.

Für Auslandspraktika in diesen Ländern gibt es EU-Geld:

- Die 24 anderen Staaten der Europäischen Union: Belgien, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Italien, Irland, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, Slowakische Republik, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn und Zypern
- Außerdem: Bulgarien, Island, Liechtenstein, Norwegen, Rumänien und die Türkei

PRAXIS

5.2 Binationale Förderung für die Niederlande, Norwegen und Großbritannien

Neben den EU-Mobilitätsprogrammen gibt es drei binationale Programme für den Austausch von Auszubildenden mit den Niederlanden („BAND“), Großbritannien („Training Bridge“) und Norwegen („GJØR DET“). Grundlage sind Vereinbarungen zwischen dem Bundesbildungsministerium und den Bildungsministerien der Partnerländer. Auch für diese Programme ist InWEnt zuständig.

Gefördert werden der Austausch von Auszubildenden und Hospitationen von Ausbildern. Jährliche Projektleitertagungen bieten praktische Hilfe bei der Vorbereitung der Projekte und sollen die Bildung von Netzwerken unterstützen. Die Programme sind flexibler und die Antragstellung ist einfacher als bei der EU-Förderung. Antragsberechtigt sind in Deutschland nur Betriebe und außerschulische Einrichtungen der beruflichen Bildung. Berufsbildende Schulen gestalten die Projekte oft als Partner mit, können aber keine Anträge auf Fördermittel stellen.

Die finanzielle Förderung beträgt in der Regel 75 Prozent der Reisekosten sowie bis zu 50 Euro pro Tag für Verpflegung und Unterkunft für bis zu zwölf Wochen. Dazu kommt ein Zuschuss für die Sprachvorbereitung. Außerdem kann der Projektleiter einen Zuschuss für einen vorbereitenden zwei- bis dreitägigen Besuch im Gastland erhalten, bei dem Ziele und Inhalte abgestimmt werden. Um die fachlichen Inhalte des Aufenthaltes der Auszubildenden gut planen zu können, sollten Projektleiter die Strukturen des Ausbildungssystems des Partnerlandes gut kennen. Auch Ausbilderhospitationen im Gastland werden im Rahmen der binationalen Programme gefördert. Sie dauern in der Regel eine Woche und sind insbesondere dann zu empfehlen, wenn noch keine Austauschereferenzen vorliegen.

BAND – Das Austauschprogramm mit den Niederlanden

Das binationale Programm mit den Niederlanden läuft bereits seit 1995. Zurzeit gibt es 22 Einzelprojekte mit insgesamt je rund 180 deutschen und niederländischen Auszubildenden. Ziel des Programms ist es, die Zusammenarbeit deutscher und niederländischer Betriebe und Einrichtungen der beruflichen Bildung zu fördern. Die internationale Zusammenarbeit soll ein fester Bestandteil der beruflichen Erstausbildung werden. Deutsche und niederländische Auszubildende gehen meist für drei bis sechs Wochen ins Nachbarland. Seit Juni 2003 werden auch Projekte mit Auslandsaufenthalten von bis zu 12 Wochen gefördert.

Die deutschen Teilnehmer, die alle eine duale Ausbildung machen, treffen in den Niederlanden auf eine Ausbildungslandschaft ohne Ausbildungsbetriebe. Die Partner in den Niederlanden, zu denen die Auszubildenden aus Deutschland kommen, sind die Berufsschulen der regionalen Ausbildungszentren (Regionale Opleidingscentra - ROC's), die dem Kultusministerium unterstehen, und die ebenfalls staatlichen landwirtschaftlichen Ausbildungszentren (AOC's). Eine Adressliste zur Kontaktaufnahme mit einem der rund 60 Ausbildungszentren gibt es beim InWEnt im Internet unter www.inwent.org.

Alle zwei Jahre findet eine „Lehrlingskonferenz“ statt, auf der Auszubildende über ihre Erfahrungen mit dem BAND-Programm berichten. Förderanträge können bis jeweils 1. Dezember für das Folgejahr und bis 1. Juni für Projekte im laufenden Kalenderjahr gestellt werden. Anträge auf vorbereitende Besuche und Ausbilderhospitation sind jederzeit möglich. Antragsformulare gibt es online.

Beispiel: Lernen bei Spediteuren auf der anderen Seite der Grenze, „Blick über den Tellerrand“ nennt die IHK in Emden ihren deutsch-niederländischen Lehrlingsaustausch. Im Mai 2006 gehen bereits zum dritten Mal zwölf Auszubildende aus



ostfriesischen Speditionen für vier Wochen ins Nachbarland. Sie arbeiten bei Spediteuren in Groningen und lernen deren Arbeitsweisen kennen. So polieren sie ihre Fremdsprachenkenntnisse auf und loten die beruflichen Chancen im Nachbarland aus. „Auch die Betriebe profitieren von dem Austausch“, berichtet Hermann Tennhoff von der IHK. „Es sind schon viele Geschäftskontakte entstanden und ich hoffe, dass auch Aufträge dabei herauskommen.“ Tennhoff hat die Projektförderung bei InWEnt fristgerecht im November des Vorjahres beantragt, schießt die Gelder für Unterkunft und Rahmenprogramm für die niederländische Gruppe vor, die zeitgleich nach Emden kommt, und rechnet am Ende mit InWEnt ab. Das Fördergeld gibt es erst am Ende gegen Ausgabenbelege.

Die eigentliche organisatorische Arbeit leistet Andreas Eilers, Lehrer an der Berufsbildenden Schule I in Emden. Eilers hat bereits im Herbst die Azubis ausgesucht und bei ihren Chefs und Ausbildern losgeeist, die im Mai in die Niederlande gehen. Er kennt die Firmen, in die sie gehen werden. Er hält auch den Kontakt zum niederländischen Projektpartner Noorderpoort College in Groningen. Das ist ein regionales Ausbildungszentrum, das vollschulisch auf einen Beruf im Speditionsgewerbe vorbereitet. Die Ausbildung dauert vier Jahre mit zwei halbjährigen Praktika und erlaubt auch den anschließenden Besuch einer Fachhochschule. Eilers verteilt die niederländischen Speditionsschüler auf Firmen in der Region. Weil die nicht alle in Emden sind, hat er vier Wohnungen für die Schüler angemietet. Auch für das Rahmenprogramm ist er zuständig. „Insgesamt habe ich mit den Holländern mehr Arbeit als mit meinen Azubis“, stöhnt er, aber er macht es gern, denn „das fördert das gegenseitige Verständnis in unserer Grenzregion“.

GJØR DET – Das Austauschprogramm mit Norwegen

Das Programm GJØR DET mit Norwegen startete Mitte 2003, hat es aber binnen kurzem auch schon auf 18 laufende Projekte

mit 160 deutschen Auszubildenden gebracht. Gefördert werden Auslandsaufenthalte von zwei bis zwölf Wochen Dauer. Anträge können auch hier zweimal im Jahr gestellt werden – bis 1. Mai für einen Austausch im laufenden Jahr und bis 1. November für das Folgejahr. Anträge auf vorbereitende Besuche und Ausbilderhospitation werden jederzeit bearbeitet.

Als Austauschpartner in Norwegen kommen Betriebe, Ausbildungszentren, Schulen des Sekundarbereichs II und andere Einrichtungen der beruflichen Bildung infrage. Das Teknologisk Institut in Oslo berät deutsche Interessenten bei der Suche nach geeigneten Projektpartnern. Auf den Internet-Seiten des Instituts gibt es auch eine gute Partner-Suchmaschine (www.teknologisk.no/leonardodavinci/partnersearch). Hier können sich auch deutsche Betriebe und Berufsbildungseinrichtungen registrieren lassen, die an Projektpartnerschaften in Norwegen interessiert sind.

Wichtig für die finanzielle Förderung ist, dass der norwegische Partner eine praxisbezogene Ausbildung anbietet, also zum Beispiel ein Betrieb ist, der selbst ausbildet. Partner können auch norwegische Institutionen sein, die regelmäßig Trainee-Programme anbieten. Etwa ein Training Centre, ein Opplaeringskontoe oder eine Landes- oder Kommunalverwaltung (fylkeskommune). Stadtverwaltungen können auch – insbesondere wenn eine Städtepartnerschaft besteht – als Koordinatoren für Kleinbetriebe aus der Region auftreten. Auch manche Schulen (Videregaende Skole) machen das.

Wenn ein Partner gefunden wurde, muss auf jeden Fall mit dem Teknologisk Institut Verbindung aufgenommen werden. Denn Projekte mit Norwegen werden nur gefördert, wenn der norwegische Partner dort einen Antrag für den Gegenbesuch oder eine Absichtserklärung vorlegt, dass auch von norwegischer Seite Trainees zu einem Austausch nach Deutschland entsandt werden sollen.



Training Bridge – Das

Austauschprogramm mit Großbritannien

Training Bridge, das jüngste der drei binationalen Austauschprogramme, hat im ersten Jahr acht Projekte mit 80 Teilnehmern bezuschusst. Die geförderten Auslandspraktika in England, Schottland, Wales oder Nordirland dauern drei bis sechs Wochen. Die Auszubildenden erhalten 75 Prozent ihrer Reisekosten sowie 40 Euro pro Tag für Unterkunft und Verpflegung.

Auch bei Training Bridge fängt die Planung eines Austauschprojektes mit der Suche eines geeigneten Partners an. In Frage kommen in Großbritannien nur Unternehmen, die selbst ausbilden, oder Einrichtungen, die in Zusammenarbeit mit Betrieben ausbilden. Diese heißen oft Training Centre oder Learning & Skills Councils. Stadtverwaltungen (City Councils) können wie Colleges als Projektkoordinatoren auftreten, auch wenn sie nicht selbst Trainees ausbilden. Projektanträge können dreimal im Jahr gestellt werden (jeweils bis 1. Mai, 1. September und 1. Dezember). Vorbereitende Besuche und Ausbilderhospitalationen können jederzeit beantragt werden. Der Vorbereitungsbesuch eines Ausbilders wird pauschal mit 450 Euro bezuschusst. Training-Bridge-Projekte können nur von Betrieben, Kammern und Trägern der überbetrieblichen Berufsausbildung organisiert werden. Berufsbildende Schulen sind nicht antragsberechtigt, können aber als Partner im Projekt mitarbeiten.

barten der damalige Bundeskanzler Schröder und Staatspräsident Chirac, den deutsch-französischen Austausch in der beruflichen Bildung bis 2010 um mindestens 50 Prozent zu erhöhen.

Das Deutsch-Französische Sekretariat

Mit Förderung des DFS gingen 2005 rund 1700 Auszubildende in Gruppen von 12 bis 15 Teilnehmern nach Frankreich. Bedingung ist, dass es sich um einen Austausch handelt, also junge Franzosen im Gegenzug zu einem Ausbildungsaufenthalt nach Deutschland kommen. Bezahlt werden Fahrtkosten, Unterbringung und Verpflegung, ein vorbereitender Sprachkurs und ein kulturelles Rahmenprogramm. Anträge auf Gruppenförderung können Betriebe und Ausbildungszentren stellen, aber auch Kammern, Verbände, Innungen sowie Berufs- und Berufsfachschulen. Weitere Informationen unter www.dfs-sfa.org.

Zwei Projektformen haben sich nach Angaben des DFS als besonders geeignet erwiesen: Entweder die gemeinsame Arbeit der deutschen und französischen Austauschteilnehmer während der gesamten drei oder mehr Wochen an einem Projekt oder eine Woche gemeinsamer Unterricht in einer Berufsschule oder einem Ausbildungszentrum mit anschließender Arbeit von je einem deutschen und französischen Auszubildenden in den Ausbildungsbetrieben. Die Lerninhalte und Lernziele werden vorab zwischen den deutschen und den französischen Partnern zusammen mit dem DFS festgelegt.

Beispiel: Tischler austausch der Handwerkskammer Düsseldorf

„Die Förderung durch das DFS ist sehr gut. Unsere Azubis müssen nur ein Taschengeld beisteuern“, sagt Projektleiterin Britta Magnus von der Handwerkskammer Düsseldorf. Jedes Jahr schickt sie bis zu 15 Tischlerlehrlinge für drei Wochen nach La Rochelle. Im Gegenzug kommen zeitversetzt französische Lehrlinge von der Handwerkervereinigung Compagnons du Devoir nach Düsseldorf und Umgebung. Jeweils ein

5.3 Frankreich: Zwei nationale

Programme für Praktika

Für Ausbildungsabschnitte in Frankreich gibt es gleich zwei zusätzliche Finanztopfe: Das Deutsch-Französische Sekretariat für den Austausch in der beruflichen Bildung (DFS) in Saarbrücken fördert Projekte ab drei Wochen, das Deutsch-Französische Jugendwerk (DFJW) in Paris ist für kürzere Gruppenprogramme und längere Einzelaufenthalte zuständig. Das Geld kommt aus dem Bundeshaushalt und von der französischen Regierung. Es soll künftig noch reichhaltiger fließen: Im April 2005 verein-



deutscher und ein französischer Lehrling bilden ein Team: Sie wohnen die erste Woche in einem Wohnheim oder einer Jugendherberge und dann in der Familie des Partners und gehen in dessen Betrieb.

Mit den Vorbereitungen beginnt Britta Maus jeweils ein dreiviertel Jahr vor der Abreise: „Wir schreiben Betriebe und Innungen an und suchen nach Interessenten. Ungefähr vier Monate vorher führen wir eine Infoveranstaltung durch. Dann melden wir bei unserem Partner in La Rochelle an, wie viele Jugendliche am Austausch teilnehmen wollen. Die Compagnons suchen dann entsprechend viele französische Teilnehmer aus. Erst wenn wir die genaue Teilnehmerzahl kennen, beantragen wir die Förderung beim DFS“, erklärt Britta Magnus das Prozedere. Zusätzlich zum Antrag muss jeder Teilnehmer einen Fragebogen ausfüllen. Die Finanzierung wird im Vorfeld mit dem französischen Projektpartner ausgearbeitet.

Das Deutsch-Französische Jugendwerk

Das Deutsch-Französische Jugendwerk (DFJW) fördert Gruppenbegegnungen von deutschen und französischen Berufsschülern von fünf bis 21 Tagen. Ziel ist die Anbahnung späterer längerer Praktika, die ebenfalls vom DFJW gefördert werden. Mehr als 10.000 Jugendliche in der beruflichen Erstausbildung nehmen mittlerweile pro Jahr an den gegenseitigen Besuchen von Berufsschulen im Nachbarland teil. Das DFJW zahlt einen Zuschuss zu den Fahrtkosten und bis zu 15 Euro pro Tag und Teilnehmer für die Aufenthaltskosten. Dazu kommen pro Gruppe bis zu 400 Euro für die Sprachvorbereitung und sonstige Aufwendungen. Neben Berufsschulen können auch Handwerkskammern vom DFJW geförderte bis zu dreiwöchige Treffen organisieren.

Darüber hinaus fördert das DFJW Einzelpraktika von mindestens vier Wochen Dauer mit einmalig 300 Euro. Ab sechs Wochen gibt es 450 Euro, bei acht Wochen oder mehr 600 Euro. Dazu kommt ein Zuschuss zu den Fahrtkosten. Das so genannte Stipendium muss mindestens drei Monate vor Beginn des Praktikums beantragt werden. Der Antrag muss mit der Unterschrift

eines verantwortlichen Berufsschullehrers über die Schulbehörde eingereicht werden. Zum Antrag gehören ein Lebenslauf und eine schriftliche Praktikumsvereinbarung mit dem französischen Betrieb. Gehen mehrere Auszubildende aus einer Berufsschule, können sie das Stipendium auf einem Formular beantragen. Ausgezahlt wird das Geld direkt an die Praktikanten. Das DFJW fördert übrigens auch Praktika im ersten halben Jahr nach der Ausbildung. Diese können dann vom Praktikanten direkt beantragt werden. Weitere Informationen unter www.dfjw.org.

Beispiel: Speditionskaufleute aus Osnabrück lernen in Südwestfrankreich

Die Berufsbildenden Schulen „Am Pottgraben“ der Stadt Osnabrück pflegen seit 1998 eine Partnerschaft mit dem Lycée Professionnel Régional Jean-Albert Grégoire in Soyaux. Das Berufsschulzentrum der für ihren Cognac berühmten Region Poitou-Charentes ist regelmäßig Ziel von Speditionsfachklassen aus Osnabrück. Mittlerweile vermitteln Lehrer der französischen Schule auch Praktika in Betrieben der Region. Bis zu drei Monate bleiben angehende Speditionskaufleute aus Osnabrück so in Südwestfrankreich. „In der Regel bekommen die Teilnehmer 500 bis 600 Euro vom Deutsch-Französischen Jugendwerk, von denen sie Anreise und Unterkunft bezahlen müssen“, berichtet Projektleiter Rainer Schmuck aus der Praxis. Dazu kommt ihr normales Ausbildungsentgelt, das weitergezahlt wird. Für Vollzeitschüler ohne Ausbildungsvergütung sei die finanzielle Situation leider schwieriger.

5.4 Polen und Tschechien:

Jugendaustausch auch in der Berufsbildung

Mit dem EU-Beitritt von Polen und Tschechien scheint neuer Schwung auch in den berufsorientierten Austausch gekommen und auch die Nachfrage nach Praktika in den Nachbarländern ist offenbar gestiegen. Bedeutendster Geldgeber für Projekte mit

Polen ist neben der EU mit ihrem Leonardo-Programm das Deutsch-Polnische Jugendwerk (DPJW). Es fördert den selbst organisierten Praktikantenaustausch mit einer Dauer von bis zu drei Monaten. Da es in Polen keine duale Ausbildung gibt, gehen die meisten Praktikanten in Tochterbetriebe ausländischer Unternehmen, insbesondere rund um Poznan.

Anträge auf finanzielle Förderung können Betriebe, Schulen oder Einzelpersonen, also auch Auszubildende selbst stellen, und zwar immer gemeinsam mit einem polnischen Partner, mindestens drei Monate vor Beginn eines Praktikums. Das DPJW-Büro in Potsdam hilft bei der Suche nach passenden Betrieben. Es fördert auch die berufsorientierten Austauschprojekte des Internationalen Bundes (IB) in Frankfurt/Oder mit dem Warschauer Ausbildungszentrum Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) und des Bildungszentrums Rothenklempenow in Mecklenburg-Vorpommern. Weitere Informationen unter: www.dpjw.org.

„A je to! Auf geht's!“ heißt das Praktika-Programm des Koordinierungszentrums Deutsch-tschechischer Jugendaustausch „Tandem“. Gefördert werden Arbeitsaufenthalte von Auszubildenden von zwei bis 12 Wochen Dauer in einem Betrieb, einer sozialen Einrichtung oder in der öffentlichen Verwaltung. Im Mittelpunkt des Tandem-Programms steht neben der engeren beruflichen Kenntniserweiterung das Kennenlernen der Arbeitswelt, der Kultur und Lebensweise des Nachbarlandes. Die Praktika können nur in der Branche abgeleistet werden, für die die Praktikanten auch ausgebildet werden. Wichtig sind daher die Einbindung in den „normalen“ Arbeitsalltag und eine ausreichende pädagogisch qualifizierte Begleitung.

Tandem-Koordinatorin Michaela Gramlich bedauert es, dass deutsche Auszubildende nur zwei bis drei Wochen nach Tschechien gehen, während tschechische Jugendliche für bis zu drei Monaten kommen. Die deutschen Betriebe ständen Auslandspraktika in Tschechien sehr reserviert gegenüber. Interessierte Auszubildende müssten oftmals Urlaub nehmen, was „nicht im Sinne der

Sache“ sei. Anträge auf Zuschüsse sind in den Tandem-Büros in Regensburg und Pilsen zu stellen. Mehr Informationen im Internet unter www.tandem-org.de.

5.5 Regionale Programme für Italien, Österreich und die Schweiz

Mit dem Austauschprogramm Xchange können Auszubildende aus Baden-Württemberg und Bayern Betriebspraktika in Österreich, der Schweiz, Lichtenstein und Norditalien machen. Das Programm der Arbeitsgemeinschaft Alpenländer und der Internationalen Bodenseekonferenz wird von den beteiligten Bundesländern und Regionen aus Mitteln der EU-Strukturfonds gefördert. Für vier Wochen Auslandspraktikum gibt es 400 Euro Zuschuss. Die Suche nach Partnerbetrieben erleichtert eine Kontaktbörse im Internet. Die Abwicklung erfolgt über die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern. Erwünscht, aber nicht Bedingung ist, dass Betriebe, die einen Auszubildenden entsenden, auch einen ausländischen Praktikanten aufnehmen.

Das Praktikum kann nach Abstimmung mit dem Partnerbetrieb und der Projektleitung jederzeit beginnen, allerdings nicht direkt am Anfang der Ausbildung oder vor Prüfungen und auch nicht während eines Blockunterrichtes in der Berufsschule. Es sind pro Lehrling auch mehrere Austauschaufenthalte möglich. Auf Wunsch kann eine Tagesberufsschule im Gastland besucht werden. Weitere Informationen unter www.xchange-info.net im Internet (siehe auch Beispiel Kapitel 7.3).

Ebenfalls aus Mitteln der regionalen Strukturförderung der EU wird das Projekt „Grenzüberschreitende Qualifizierung am Oberrhein“ finanziert. Rund 100 Auszubildende aus deutschen Betrieben von Ludwigshafen bis an die Schweizer Grenze absolvieren damit jährlich Praktika in grenznahen Betrieben in der Schweiz und Frankreich. Möglich ist ein Praktikum von vier oder von zweimal drei Wochen. Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung erhalten die Azubis zusätzlich ein so genanntes Euregio-Zertifikat über den Auslandsaufenthalt und



die dabei erworbenen Fähigkeiten. Ziel des Praktikums ist neben dem Kennen lernen anderer Betriebskulturen auch, den Auszubildenden stärker bewusst zu machen, dass sie in einer grenzüberschreitenden Region leben und arbeiten. Weitere Informationen und Ansprechpartner findet man im Internet unter www.euregio-zertifikat.de.

5.6 Außereuropäische Ziele: USA und Japan

Finanziell geförderte Austauschprogramme für Auszubildende gibt es nicht nur innerhalb EU und Europas. Auch für Praktika in den USA und Japan gibt es Zuschüsse und Stipendien.

Das Deutsch-Amerikanische Austauschprogramm für Auszubildende

Das Programm beruht auf Gegenseitigkeit: Deutsche Auszubildende fahren in die USA, US-amerikanische kommen nach Deutschland. Der Austausch findet in Gruppen statt und dauert in der Regel sieben Wochen. Die deutschen Auszubildenden arbeiten in dieser Zeit aktiv in amerikanischen Betrieben mit. Pro Teilnehmer gibt es bis zu 795 Euro Zuschuss aus Mitteln des Bundesbildungsministeriums. Auch ein vorbereitender Besuch eines Ausbilders in den USA von bis zu einer Woche wird gefördert.

Der Austausch muss von Betrieben, Kammern oder Verbänden selbst organisiert werden. Das gilt insbesondere für die Partnersuche in den USA. Die Auszubildenden einer Gruppe sollten möglichst aus einem Ausbildungsberuf kommen. Sie müssen mindestens 18 Jahre alt sein, die Zwischenprüfung bestanden haben und über Englisch-Grundkenntnisse verfügen. Als Organisatoren und Antragsteller der Zuschüsse sind auch außer- und überbetriebliche Ausbildungsstätten zugelassen, Berufsbildende Schulen dagegen nicht. Individuelle Anträge von einzelnen Auszubildenden sind nicht möglich.

Die Zuschüsse sind mindestens drei Monate vor Ausreise bei InWEnt in Bonn zu beantragen. InWEnt berät auch bei der Planung,

vermittelt die Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen, schließt Kranken-, Unfall- und Haftpflichtversicherungen für den USA-Aufenthalt ab und organisiert ein eintägiges Vorbereitungsseminar über die Lebens- und Arbeitsweisen in den USA. Die teilnehmenden Auszubildenden kommen bisher vor allem aus den Bereichen Elektrotechnik, Metallverarbeitung, Chemie und Umwelttechnik sowie aus handwerklichen und kaufmännischen Berufen. Informationen unter www.inwent.org/themen_reg/themen/aussenwirtschaft/pe/Auszubildende/index.de.shtml.

Mit gutem Englisch sechs Wochen in japanische Betriebe
Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert sechswöchige Praktika in Japan. Die Auszubildenden müssen 18 Jahre alt sein und gute Englischkenntnisse haben. Sie gehen in international orientierte Betriebe. Die Praktika beginnen jeweils im Oktober. Anträge können nur Betriebe stellen, die auch bereit sind, japanische Auszubildende aufzunehmen. Weitere Informationen bei InWEnt, Tel. 0228-4460-275

Nur Englisch-Grundkenntnisse sind für einen zwei Wochen dauernden Japan-Aufenthalt erforderlich, den das Japanisch-Deutsche Zentrum Berlin seit 1998 jedes Jahr im Herbst anbietet. Ziel ist das Kennen lernen der japanischen Berufsausbildung, des Berufsalltags, der Kultur und der Lebenswelt. Das Angebot richtet sich insbesondere an Auszubildende in kaufmännischen und dienstleistenden Berufen, in öffentlichen Verwaltungen, Pflegeberufen sowie Bau- und Metallberufen. Nach einem Einführungsseminar in Tokio mit Fachvorträgen folgen Besuche in Betrieben, Kultureinrichtungen und Behörden sowie ein Wochenende in einer Gastfamilie. Das Programm wird vom Bundesjugendministerium und vom japanischen Bildungsministerium gefördert. Der Eigenanteil der Teilnehmer beträgt rund 650 Euro plus etwa 150 Euro für obligatorische Geschenke an die japanischen Gastgeber. Weitere Informationen im Internet unter www.jdzb.de.

6. Organisatorische Helfer – Informationsstellen

Die wichtigste Anlaufstelle für Betriebe, Ausbilder und Auszubildende in allen Fragen rund um Auslandspraktika ist die Informations- und Beratungsstelle zur beruflichen Aus- und Weiterbildung im Ausland (IBS) bei InWEnt in Bonn. Umfassend informiert auch der Europaservice der Bundesagentur für Arbeit, insbesondere wenn es um Praktika direkt nach der Lehre oder für Auszubildende ohne dualen Ausbildungsplatz geht. Weitere Ansprechpartner sind die örtlichen Industrie- und Handelskammern und die Handwerkskammern. Bei den Gewerkschaften beraten die Jugendsekretäre und die Mitarbeiter der Bildungskreise sowie die Bildungsträger der Gewerkschaften.

6.1 Die Informations- und Beratungsstelle IBS bei InWEnt

Die IBS genannte „Informations- und Beratungsstelle zur beruflichen Aus- und Weiterbildung im Ausland“ informiert im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung seit 1987 über alle Programme deutscher und internationaler Organisationen zur praxisorientierten Auslandsqualifizierung. Eine erste Orientierungshilfe bietet die Datenbank „Weiterbildung ohne Grenzen“. Unter rund 170 Angeboten von über 60 Organisationen kann mittels einer Suchmaschine im Internet in der Datenbank gezielt nach Projekten für Auszubildende gesucht werden. Rund ein Drittel der Projekte richten sich gezielt an Auszubildende oder sind für diese offen und geeignet.

Die in der Datenbank enthaltenen Informationen gibt es auch gedruckt in der jährlich aktualisierten Broschüre „Weiterbildung ohne Grenzen“. Sie hat rund 200 Seiten und ein gutes Stichwortverzeichnis, so dass auch hier die Angebote für Auszubildende schnell zu finden sind. Enthalten sind außerdem Weiterbildungsmöglichkeiten im Ausland für junge Berufstätige und Studenten sowie Fachkräfte der Berufs- und Erwachsenenbildung. Das Spektrum reicht vom Praktikum in Europa über Training-on-the-Job in den USA bis hin zu Praxiserfahrung in Fernost oder Entwicklungsländern. Spezielle Wegweiser

gibt es für Großbritannien, Frankreich und Spanien.

Die IBS berät auch telefonisch, und zwar montags bis donnerstags von 9.30 bis 12.00 Uhr und 14.00 bis 16.00 Uhr sowie freitags vormittags unter der Telefonnummer 0228-4460-1123. Informationen im Internet gibt's unter der Adresse www.ibs.inwent.org. Dort kann auch die Broschüre kostenlos bestellt werden. Jährlich nutzen rund 40.000 Interessenten den Informations- und Beratungsservice der IBS.

6.2 Der Europaservice der Bundesagentur für Arbeit

Der Europaservice der Bundesagentur für Arbeit (ES-BA) informiert seit Anfang 2005 in 15 regionalen Zentren über alle europabezogenen Dienstleistungen der Bundesagentur. Die „Europa-Hotline“ 0180-5222023 (12 Cent/Minute) beantwortet von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr erste Fragen, schickt Informationsmaterial oder vermittelt Kontakte für eine weitergehende persönliche Beratung in den Regionalstellen. Seit Oktober 2005 rollt auch das Infomobil des Europaservice quer durch Deutschland. Regionalstellen gibt es in Berlin, Bremen, Dortmund, Erfurt, Frankfurt am Main, Hamburg, Köln, Magdeburg, München, Nürnberg, Pirna, Rastatt, Rostock, Saarbrücken, Stuttgart und Trier. Künftig sollen außerdem in allen Arbeitsagenturen Europa-Assistenten als erste Ansprechpartner für Fragen rund um die europäischen Arbeits- und Bildungsmärkte zur Verfügung stehen. Das Internet-Angebot des Europaservice findet man unter www.europaserviceba.de.

6.3 Arbeit und Leben und die DGB-Bildungswerke

Sachkundige Beratung gibt es auch bei *Arbeit und Leben*. Die vom DGB und den Volkshochschulen getragenen regionalen Weiterbildungseinrichtungen vermitteln Praktikantenplätze und sind selbst Projektträger für den Auszubildendenaustausch.



Von der Internetseite www.arbeitundleben.de des Dachverbandes kommt man per Link zu den regionalen Angeboten. Zu den DGB-Bildungswerken geht es über www.dgb-bildungswerk.de.

6.4 Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern

Unter den Ausbildungsberatern der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern gibt es viele Spezialisten für Auslandspraktika. Oft organisieren sie selbst für Betriebe oder in Zusammenarbeit mit Berufsschulen Auslandsaufenthalte. Sie treten auch als Projektträger für die Beantragung von EU-Zuschüssen und anderen Fördermitteln auf. Über besonders lange und damit große Erfahrung verfügen meist Kammern in grenznahen Regionen. Bei der IHK Aachen liegt der Schwerpunkt auf der Kooperation mit Frankreich. Wir sprachen mit Angelika Ivens, die seit sieben Jahren Projektleiterin für Austauschprogramme der IHK Aachen ist.

Frau Ivens, was müssen Jugendliche tun, um einen Teil der Ausbildung im Ausland zu verbringen?

Entscheidend ist die Planung. In Deutschland haben wir ein duales Bildungssystem, in den meisten anderen Ländern ist die Ausbildung verschult. Daraus ergeben sich organisatorische Schwierigkeiten. Im Ausland verpassen Azubis entweder Unterrichtsstoff aus der Berufsschule oder sie fehlen dem Ausbildungsbetrieb. Einen Auslandsaufenthalt sollte man deshalb vor Beginn der Lehre mit seinem Unternehmen absprechen. Am Besten sucht man sich ein international orientiertes Unternehmen, denn da steigt das Interesse, Auszubildende ins Ausland zu schicken.

Warum schicken Unternehmen Auszubildende ins Ausland?

Es gibt viele Gründe. Für Unternehmen mit internationalen Geschäftskontakten ist es vorteilhaft, wenn die Mitarbeiter sich mit der ausländischen Geschäftskultur auskennen. Sprachkenntnisse sind ein weiterer Vorteil, denn Englisch reicht eben nicht immer aus.

Vor allem: Die Auslandserfahrung an sich trägt zur Persönlichkeitsentwicklung der Mitarbeiter bei. Jeder Betrieb profitiert von der gestiegenen sozialen Kompetenz der Mitarbeiter, auch wenn keine geschäftlichen Kontakte ins Ausland bestehen.

Was hindert Azubis daran, ins Ausland zu gehen?

Wer ins Ausland geht, hat mehr Arbeit als derjenige, der zuhause bleibt. Das fängt mit der aufwendigen Vorbereitung an und hört damit auf, dass man verpasste Lerninhalte nachholen muss. Die gewohnte Umgebung zu verlassen, erfordert eine gewisse Portion Mut, was jedoch im Endeffekt das Selbstbewusstsein der Jugendlichen enorm stärkt.

Wie beurteilen Sie die derzeitigen Möglichkeiten von Jugendlichen, während der Ausbildung ins Ausland zu gehen?

Zunächst einmal finde ich die Änderung des Berufsbildungsgesetzes positiv. In der Praxis ergeben sich aber einige Probleme, die mit den unterschiedlichen Bildungssystemen in den EU-Mitgliedsstaaten zusammenhängen. Gut finde ich auch, dass viele Förderprogramme vorhanden sind. Aber leider fehlen vielfach die entsprechenden Strukturen. Es hängt sehr stark vom Engagement einzelner Personen ab, wie viele Jugendliche an einem Austauschprogramm teilnehmen. Viele Jugendliche sind schon sehr dankbar, wenn sie Antworten auf ihre Fragen erhalten. Als IHK beantworten wir nicht nur Fragen, sondern bieten auch Projekte für Jugendliche im gesamten Bundesgebiet an. Die finden Sie auch im Internet unter www.ausbildunginternational.de.

Und wenn das Unternehmen nicht mit sich reden lässt?

Dann empfehle ich den Jugendlichen, die Übergangszeiten zwischen Schule, eventuell Wehr- oder Ersatzdienst, Ausbildung und Studium zu nutzen. Wenn bei den Jugendlichen ein ernsthaftes Interesse zu spüren ist, dann suchen wir auch den Kontakt zu den Eltern, um diese über Möglichkeiten und Risiken aufzuklären.

Vielen Dank für das Gespräch.

BERATER

7. Projektbeispiele – aus der Betrieblichen Praxis

7.1 Beispiel BMW

Mit BMW als „Euro-Azubi“ für neun Monate nach England

Für sein Programm „Euro-Azubi“ wurde die BMW AG schon 2001 mit dem Arbeitgeberpreis für Bildung ausgezeichnet: Jedes Jahr haben damit 15 der 4.000 Azubis die Chance, mit Beginn des zweiten Ausbildungsjahres für neun Monate in England zu lernen. Für die anderen rund 4.000 BMW-Azubis bietet der Konzern dreimonatige Auslandspraktika bei Zulieferern oder an den eigenen ausländischen Standorten sowie kürzere Einsätze bei ausländischen Vertragshändlern an. BMW stellt auch Auszubildende für Leonardo-Projekte der Berufsschulen frei. Kaufmännische Auszubildende können ihren zwei- bis dreiwöchigen Pflichteinsatz bei einem BMW-Händler auch im Ausland absolvieren.

Die Euro-Azubis gehen für dreimal drei Monate ins britische BMW-Mini-Werk nach Oxford. Dazwischen liegen jeweils drei Monate im deutschen Stammwerk oder in der Münchner Zentrale. Im ersten England-Block machen die Euro-Azubis neben der Ausbildung im Werk ein Sprachtraining und erwerben als Zusatzqualifikation das FCE-Sprachzertifikat. Am Ende des letzten Blocks wird eine dem deutschen Berufsabschluss gleichwertige englische Prüfung abgelegt. Der deutsche Berufsschulstoff muss parallel mitgelernt werden. Mitschüler aus Deutschland versorgen die Euro-Azubis per E-Mail mit den notwendigen Informationen.

Wer Euro-Azubi wird, entscheiden die Ausbilder. „Wir rekrutieren nicht für das Programm“, sagt BMW-Programmverantwortlicher Gerhard Riebe. „Die Teilnehmer kristallisieren sich im ersten Ausbildungsjahr aufgrund ihrer Leistungen in der Berufsschule und im Betrieb heraus.“ Weitere mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbarte Kriterien seien Sozialkompetenz und selbstständig erworbene Zusatzqualifikationen – etwa durch einen Englischkurs an der Abendschu-

le. BMW zahlt Flug und Unterkunft und eine Kostenpauschale. Doch das sei kein materieller Anreiz, denn England sei auch für Azubis teuer.

Durch die Aufteilung des Praktikums in drei Blöcke können die Azubis ihre Zwischenprüfung zeitgerecht in Deutschland ablegen. Sie können so auch leichter Anschluss in der Berufsschule halten. Die Arbeiten müssen sie nachschreiben. Zwischen den Englandaufenthalten gehen die Teilnehmer wieder regulär in die Berufsschule. Wirtschaftlich sei dies für das Unternehmen kein Verlust, denn die eventuell ausfallende Arbeitsleistung haben sie ja bereits im Werk in England erbracht. Dort gehen sie nicht zur Berufsschule und sind entsprechend länger am Schraubstock.

Die Ausbildungszeit verlängere sich durch den langen Auslandsaufenthalt nicht, betont Riebe. In der Praxis kämen auch vorzeitige Abschlussprüfungen vor. Insbesondere bei dreieinhalbjährigen Ausbildungen sei das gut möglich, da die Azubis ab dem zweiten Quartal des dritten Ausbildungsjahres wieder ganz in Deutschland seien.

Das „normale“ BMW-Austauschprogramm mit ausländischen Zulieferern und den eigenen ausländischen Werken ist mit drei Monaten bereits relativ lang. „Es war auch nicht einfach, das durchzusetzen“, sagt Riebe. „Man braucht aber mindestens drei Wochen, bis man sich sprachlich und kulturell zurecht gefunden hat.“ Bis Auszubildende ein englisches Meeting mitverfolgen könnten, das dauere. „Unter drei Wochen ist ein Austausch nicht sinnvoll. Das hat sonst einen Urlaubscharakter“, so Riebes Überzeugung. „Nach drei Monaten kann man aber schon sagen, ich habe wirklich etwas gelernt, kann es umsetzen und auch Schlüsse daraus ziehen, was ich nach der Ausbildung mache - ob ich vielleicht bereit bin, ins Ausland zu wechseln.“

Wenn die Azubis aus dem Ausland zurück



kommen, gibt es Feed-back-Runden. „Wir setzen uns zusammen und besprechen, was gut gelaufen ist und was nicht“, betont Riebe. Interessant sei auch, wie sich der Auslandseinsatz langfristig auswirke. Bei den kaufmännischen Berufen sei die Nachfrage nach Leuten mit internationalen Erfahrungen mittlerweile sehr groß. Bei den Technikern habe eine erste Auswertung dagegen ergeben, dass die Möglichkeit, nach der Ausbildung gleich eine attraktive Stelle zu bekommen, durch internationale Einsätze nicht besonders verbessert wurde. „Das kann aber auch daran liegen, dass die Techniker nach der Ausbildung erst mal den Wehr- oder Zivildienst machen“, meint Riebe. „Wir haben aber auch herausgefunden, dass gerade in den technischen Ausbildungen der Anteil derjenigen, die nach der Ausbildung weiter zur Schule gehen und studieren, überdurchschnittlich hoch ist, wenn sie im Ausland waren. Sie haben durch das Austauschprogramm das Lernen gelernt und gehen dann auf Fachschulen, teilweise bis zur Universität.“

7.2 Beispiel Ausbildungsverbund

Südthüringen/Norwegen/Polen

Ausbildungsverbund Südthüringen schickt Azubis nach Norwegen und Polen

Eines der derzeit längsten Auslandsprojekte organisiert der Ausbildungsverbund „Moderne Berufe für Europa/Südthüringen e.V.“ in Suhl. Im April 2005 ging erstmals eine Gruppen für fast fünf Monate nach Norwegen. Im August folgte eine zweite und Anfang 2006 wurden auch die ersten Azubis für vier Monate nach Polen geschickt. Der Ausbildungsverbund wird von 60 Betrieben der Region getragen. Ausgebildet wurde anfangs nur in IT- und Medienberufen, jetzt aber auch in kaufmännischen Berufen und in der Fitnessbranche.

Die Vorbereitung auf die Austauschprojekte begann im Dezember 2004 mit der Auswahl der Teilnehmer. „Für Norwegen war es relativ einfach, 15 Azubis zu finden, obwohl wegen der Entfernung keine zwischenzeitliche Heimfahrt möglich ist“, erinnert sich Organisator Jörg Teschner vom Bildungs- und

Schulungs-Institut (BSI) Schweinfurt-Suhl. „Nur nach Polen wollte anfangs keiner. Da mussten wir länger suchen, bis wir wenigstens fünf hatten. Deshalb hat der Polen-Austausch auch erst später begonnen.“

Nach der Auswahl der 15 Azubis – Fachinformatiker, Sport- und Fitnesskaufleute sowie Mediengestalter – begann die Abstimmung der Ausbildungsinhalte mit dem norwegischen Partner, der Berufsschule Hillesvert in Bømlo rund 100 Kilometer südlich von Bergen. Den Kontakt hatte das BSI bereits von früheren kürzeren Azubi-Aufenthalten. Die Ausbildungspläne wurden der IHK Südthüringen vorgelegt und von dieser anerkannt. Sie wurden dann mit Hilfe der norwegischen Berufsschule ins Norwegische übersetzt und den Azubis für ihre Gastbetriebe mitgegeben.

Rund einen Monat, bevor die erste Gruppe mit 11 Auszubildenden nach Bømlo startete, begann die direkte Vorbereitung. Norwegisch und Landeskunde standen auf dem Stundenplan in Suhl. Anfang April ging es dann los: In Begleitung eines Ausbilders fuhren die Teilnehmer mit Privatwagen und Fähre Richtung Norwegen. Das Projekt wurde mit EU-Mitteln des Programms Leonardo da Vinci mit Reisekostenzuschüssen und Tagegeldern für Unterkunft und Verpflegung gefördert.

Die Azubis waren alle im zweiten Lehrjahr. Sie kamen in Betriebe ihrer Branche. Eine Suhler Mediengestalterin entwarf in einer Werbeagentur sogar zwei Flyer in Norwegisch. „Ansonsten war Englisch die Verkehrssprache in Norwegen“, erzählt BSI-Geschäftsführer Harald Brückner. „Die tägliche Anwendung brachte enorme sprachliche Fortschritte.“ An der Berufsschule wurde an ein oder zwei Tagen pro Woche intensiv weiter Norwegisch gelernt. Anfangs etwas mehr, am Ende etwas weniger. Das hing auch vom Einsatz der Azubis in den Betrieben ab. Um übermäßige Lernrückstände zu vermeiden, wurde der Stoff der deutschen Berufsschule permanent per E-Mail nach Norwegen gesendet. Einiges musste trotzdem nachgeholt werden.

BSI-Projektbetreuer Jörg Teschner besuchte

die Azubis zu Beginn, zur Halbzeit und in der Schlussphase. Er konnte sich so selbst ein Bild vom Ablauf des Austausches machen. Manchmal habe es Startschwierigkeiten gegeben, vor allem in Betrieben, die normalerweise nicht ausbilden. Nach einer kurzen Anlaufphase seien aber alle voll in die betrieblichen Arbeitsabläufe integriert worden. „Sobald die Betriebe merkten, wie qualifiziert die deutschen Mitarbeiter waren, wurden sie auch mit verantwortungsvollen Aufgaben betraut“, so Teschner. Der angehende Fachinformatiker Michael Mann zum Beispiel durfte eigenständig zwei Webseiten gestalten und hat ein WLAN-Netzwerk eingerichtet. Nebenbei unterrichtete er norwegische Schüler in HTML.

„Eigentlich bin ich ohne große Erwartungen hingefahren, weil es besser für meinen Berufsweg ist, doch es war einfach schön, dort zu sein“, erinnert sich Fachinformatiker Mann. Mit seinem norwegischen Ausbilder stehe er weiter in Kontakt, das sei gleich ein freundschaftliches Verhältnis gewesen. „Problematisch war nur die Mobilität, dass wir kein Auto hatten und alles zu Fuß erledigen mussten.“ Die deutschen Azubis wohnten in zwei Ferienhäusern und mussten sich selbst verpflegen.

„Das hat gut geklappt, die 5-er und 6-er Wohngemeinschaften harmonierten. Kleinere Probleme lösten sie eigenständig“, erzählt Teschner. Er ist sehr zufrieden. Sein Tipp für Nachahmer: „Man kann nicht alles vorausdenken. Nicht alle Azubis zeigen das gleiche Engagement. Gut ist, Ausbilder oder Berufsschullehrer vorher hinzuschicken, damit die wissen, was ihre Azubis erwartet.“ Wichtig sei ein zentraler Kooperationspartner. „Sonst wird es schwer, die Azubis in passenden Betrieben unterzubringen.“ Auch die Eltern sollten früh beteiligt werden, denn „sie geben den Auszubildenden Mut für die lange Zeit“. Fünf Monate von Zuhause weg zu gehen, koste Überwindung. Einige Eltern besuchten die Azubis im Juli in den Ferien. Da ging dann schon einiges Gepäck von Norwegen wieder mit nach Hause, bevor auch die Azubis Ende August Abschied von Norwegen nahmen.

7.3 Beispiel „Xchange“/Alpenländer

Individuelle Praktika mit „Xchange“ in Österreich, Italien oder der Schweiz

Rund 50 Auszubildende aus Deutschland haben 2005 mit dem Austauschprogramm „Xchange“ vier Wochen ihrer betrieblichen Ausbildung in Italien, Österreich, der Schweiz oder Liechtenstein absolviert. Darunter war auch Michaela Faißt von der Stadtverwaltung Villingen-Schwenningen. Auch ohne Italienisch kam sie auf ihrer Auslandsstation in der Verwaltung einer Berufsschule für Elitesportler in Locarno gut zurecht. „Die Menschen im Süden sind sehr offen, freundlich und entgegenkommend“, fiel Michaela besonders auf.

Den Modenäher Wolfram Bier vom Sportbekleidungshersteller Schöffel in Schwabmünchen bei Augsburg beeindruckten am meisten „die herzliche Gastfreundschaft und das Betriebsklima in der Firma“. Auch er war in der italienischen Schweiz, in einem Betrieb Coldrerio der Firma Hugo Boss. Nach einem speziellen Arbeitsplan durchlief er alle wichtigen Abteilungen. Alle gaben ihr Fachwissen offen und freundlich weiter. „Als meine Firma mir diese Möglichkeit angeboten hat, habe ich sofort zugesagt. So eine Chance muss man einfach nützen“, meint der angehende Modenäher. „Das Programm war eine tolle fachliche und persönliche Bereicherung für meinen Werdegang.“

Der Austausch zwischen den Regionen rund um den Bodensee bis Norditalien läuft bereits seit fünf Jahren. Initiiert wurde er vom Arbeitskreis Berufsbildung der Internationalen Bodenseekonferenz, einem Zusammenschluss der an den Bodensee angrenzenden und mit ihm verbundenen Länder und Kantone. Über die Arbeitsgemeinschaft Alpenländer kamen weitere Schweizer Kantone und österreichische Bundesländer sowie die italienischen Regionen Lombardei, Südtirol und Trentino dazu.

Ausbildungsberaterin Gerda Kempf von der IHK Hochrhein-Bodensee in Konstanz, die das Programm Xchange mit initiiert hat,



meint: „Der Austausch ist eine tolle Chance, die allen Azubis viel bringt: Alle lernen voneinander.“ Der kulturelle Austausch sei sehr wertvoll und nütze beiden Seiten. Die Erfahrungen, die die Auszubildenden machten, seien gewaltig, der Austausch bringe ihnen auch viele Vorteile, persönlich und für die berufliche Zukunft. „Mit der neuen betrieblichen Umgebung klar zu kommen, ist etwas ganz anderes, als mit Freunden einige Wochen Urlaub zu machen.“ Leider fehle es bei den Azubis oft an Interesse. Sie zu mobilisieren sei nicht einfach. Die Betriebe seien generell offener für den Austausch.

An Xchange teilnehmen können Auszubildende aller anerkannten Ausbildungsberufe, am besten im zweiten Ausbildungsjahr. Gewünscht wird, dass die entsendenden Betriebe im Gegenzug bereit sind, auch einen Auszubildenden aus den Partnerländern aufzunehmen. Xchange hilft, einen geeigneten Partnerbetrieb im Ausland zu finden.

Der Austausch kann dann jederzeit gestartet werden. In der Praxis wird meist eine Zeit in den Berufsschulferien gewählt. Ansonsten muss eine Freistellung bei der Berufsschule beantragt werden. Da das Praktikum Teil der regulären Ausbildung ist, sind zwischen den beteiligten Firmen Ausbildungsschwerpunkte abzusprechen. Dabei können gut auch regionale und fachliche Besonderheiten des ausländischen Ausbildungsbetriebs vermittelt werden. Auf Wunsch kann während des Aufenthaltes die Tagesberufsschule im Gastland besucht werden.

Das Xchange-Programm wird von den beteiligten Bundesländern, Kantonen und Regionen finanziert. Reisekosten werden im Nachhinein erstattet. Für die Unterkunft gibt es pro Tag 15 Euro Zuschuss. „Das reicht im allgemeinen“, so Bildungsberaterin Kempf. Meist wohnen die Auszubildenden in Gastfamilien. Bei der Suche helfen der aufnehmende Betrieb und die Xchange-Betreuer der Region.

Der heimische Ausbildungsbetrieb zahlt die Ausbildungsvergütung, auch der volle

Versicherungsschutz aus dem Heimatland gilt weiter. Außerdem schließt Xchange für alle Teilnehmer zusätzliche Kranken- und Unfallversicherungen sowie eine Privathaftpflicht und eine Versicherung gegen dauernde Invalidität ab.

Dauer und Inhalte des Praktikums werden vom aufnehmenden Betrieb bestätigt. Die Auszubildenden erhalten ein Zertifikat der Internationalen Bodenseekonferenz oder der Arbeitsgemeinschaft Alpenländer sowie eine Bestätigung im Europass Berufsbildung. Die Zertifikate werden im Rahmen einer öffentlichen Veranstaltung überreicht, die 2005 zum Beispiel im Oktober in Innsbruck stattfand.

7.4 Beispiel Telekom I:

Sechs Wochen Ausland für die besten Telekom-Azubis

Die Deutsche Telekom schickt jedes Jahr 160 bis 180 ihrer rund 4.000 Auszubildenden eines Jahrgangs für sechs Wochen ins Ausland. Zweimal im Jahr werden die bundesweit 39 Berufsausbildungsstellen der Telekom angeschrieben und um Teilnehmer-vorschläge gebeten. Das Interesse bei den Azubis ist groß: „Es melden sich immer viel mehr, als gehen können“, so Gisela Krämer-Pastuszek, die die Auslandsaufenthalte in Köln koordiniert. „Wir machen eine Bestenauslese“, sagt sie.

Ausschlaggebend sind, neben hervorragenden Englischkenntnissen, die schulischen und beruflichen Leistungen und die persönliche Kompetenz. Das Ausbildungsziel spielt keine Rolle. Die Telekom schickt sowohl angehende IT-Fachinformatiker, IT-Systemkaufleute und Systemelektroniker als auch Auszubildende in den kaufmännischen Berufen ins Ausland. Für angehende Kaufleute für Bürokommunikation mit der Zusatzqualifikation Fremdsprachenkorrespondent/in ist der sechswöchige Auslandsaufenthalt im Ausbildungsvertrag festgeschrieben. Die meisten gehen in englischsprachige Länder, nach Großbritannien, Irland, Kanada, aber auch Malta.

Frankreich und Ungarn sind ebenfalls regelmäßige Ziele für Azubis im Auslandsausbildungsprogramm der Telekom.

Allein oder in kleinen Gruppen verbringen die ausgewählten Azubis in der Regel sechs Wochen bei Konzerntöchtern oder befreundeten Partnerunternehmen im Ausland. Die Azubis müssen den Lehrstoff, den sie während der Aufenthaltsphase im Ausland versäumen (etwa drei Wochen Berufsschulunterricht) nach Rückkehr in Eigenarbeit nacharbeiten. Damit nicht so viel Lehrstoff versäumt wird, sind die Auslandsaufenthalte auf sechs Wochen beschränkt.

Die Azubis wohnen meist in Gastfamilien oder in von der Telekom angemieteten Apartments. Zusätzlich schließt die Telekom für die Azubis eine Auslandsrankenversicherung, eine Haftpflicht-, eine Reisegepäck- und eine Unfallversicherung ab.

7.5 Beispiel Telekom II:

Drei Monate Englisch lernen beim Arbeiten in Finnland

Auch die regionalen Berufsausbildungsstellen der Telekom organisieren Ausbildungsteile im Ausland. So gehen aus Berlin seit 2005 jedes Jahr 20 angehende Kaufleute für Bürokommunikation nach Rovaniemi in Finnland. Sie lernen dort Englisch und bereiten sich so auf die Prüfung für das Business English Certificate vor dem Cambridge College vor. Die Azubis machen nicht etwa einen Sprachkurs, sondern arbeiten in der mit 35.000 Einwohnern größten Stadt Nordfinlands bei örtlichen Betrieben, der Stadtverwaltung, in Schulen, der Universität oder touristischen Unternehmen. Überall wird Englisch gesprochen.

Die Telekom-Azubis bleiben drei Monate. Zehn Auszubildende kommen Mitte Februar, die zweite Gruppe löst sie Mitte Mai ab. Alle sind für das 4. Ausbildungshalbjahr vom Besuch der Berufsschule freigestellt, um ihre Fremdsprachenkenntnisse zu vertiefen. Dazu gehört vor oder nach dem Aufenthalt in Finnland ein weiteres dreimonatiges Praktikum in Berlin in einem Betrieb oder einer

Organisation, wo Englisch die Verkehrssprache ist. Das kann zum Beispiel eine Botschaft sein.

Bei der An- und Abreise nach Rovaniemi werden die Telekom-Azubis von Ausbildern begleitet. Sie wohnen in Rovaniemi in der Regel in Studentenwohnheimen. Die Telekom erhält einen Teil der Kosten aus dem Leonardo-Programm der EU erstattet. Die Auszubildenden tragen nur die Kosten, die auch zuhause anfallen würden. Rovaniemi wurde gewählt, weil es Kontakte im Rahmen des Netzwerks XARXA gab, das bei der Vermittlung im Ausland hilft. In diesem Netzwerk arbeiten 20 europäische Städte zusammen, darunter aus Deutschland Berlin, München und Köln. Sie wollen die Qualität der Berufsausbildung durch Internationalisierung fördern.

Warum schickt die Telekom Azubis ins Ausland? „Als international agierender Konzern brauchen wir flexible junge Menschen, die andere Kulturen kennen“, antwortet Ausbildungskoordinatorin Krämer-Pastuszek und verweist auf Konzernleitlinien für die Ausbildung. Darin heißt es: „Bereits in der beruflichen Erstausbildung sollen die Auszubildenden internationale Geschäfts- und Arbeitsprozesse kennen und verstehen lernen. Die Förderung der englischen Sprache und der Umgang mit unterschiedlichen Kulturen während der gesamten Ausbildungsdauer vermitteln Auszubildenden Unterschiede zwischen eigenkulturellen und fremdkulturellen Orientierungssystemen. Sie lernen diese wertschätzend in ihre eigenen Arbeits- und Vorgehensweisen einzubinden.“ Die Vermittlung „internationaler Handlungskompetenz“ sei eine Herausforderung für die berufliche Ausbildung und als Schlüsselqualifikation für die internationale Wettbewerbsfähigkeit in den Ausbildungsprozess zu integrieren.

7.6 Beispiel Deutsche Bahn AG

Bahn-Azubis lernen in Frankreich dazu

Ihren ersten Auslandseinsatz hatte Selina Voigt im Mai 2004. „Ich war im Bahnhof Gare de l'Est in Paris tätig. Ähnlich wie unsere



Kollegen von Station & Service gaben wir den Reisenden Auskünfte über Fahrzeiten, Gleise, Umstiege und Ähnliches.“ Im zweiten Ausbildungsjahr im November 2004 folgte der zweite Block in Nancy, wo sie sich mit dem Verkauf von Fahrkarten, Ermäßigungskarten und Reservierungen beschäftigte.

Die Deutsche Bahn AG hat 1998 begonnen, ihre Bildungsangebote verstärkt auf die Erfordernisse des europäischen Marktes auszurichten. Im Rahmen des von der EU geförderten Leonardo-Projekts verbringen Auszubildende der Deutschen Bahn AG drei mal drei Wochen bei den französischen Staatsbahnen SNCF. Neben dem jeweils einwöchigen Französischunterricht am Praktikumsort und an der Berufsschule lernen sie die Bereiche Empfang, Verkauf und Bordservice kennen. „Die transnationale Kooperation mit SNCF ist die Vorstufe zum neuen Ausbildungsberuf EU-Kaufmann/-frau für Verkehrsservice“, erklärt DB-Ausbildungskordinatorin Ute Kirchler.

„Die Azubis entwickeln durch die Zeit im Ausland Selbstständigkeit und verbessern ihre Sprachfähigkeit und ihr Verständnis für ausländische Kunden“, stellt Kirchler fest. „Diese Kompetenzen gewinnen durch das Zusammenwachsen der EU und des europäischen Verkehrsmarktes eine immer stärkere Bedeutung.“

7.7 Beispiel ProPolska

In Polen ist auch die Kleiderordnung anders

Vor drei Jahren hat das Oberstufenzentrum (OSZ) Bürowirtschaft und Verwaltung in Berlin den internationalen Ausbildungsgang ProPolska eingerichtet. Im Rahmen einer dualen Ausbildung zum Kaufmann für Bürokommunikation absolvieren Auszubildende ein fünfmonatiges Betriebspraktikum in Polen. Sie haben entweder einen dreijährigen Ausbildungsvertrag mit einem Berliner Betrieb oder werden am OSZ vollschulisch ausgebildet. Seit 2002 haben insgesamt 57 Jugendliche am Projekt teilgenommen.

Mit dem ProPolska-Projekt hilft das OSZ den Ausbildungsbetrieben bei der Organisation

des Auslandsaufenthaltes. Unterstützt von der BGZ – Berliner Gesellschaft für entwicklungspolitische Zusammenarbeit mbH, erhalten die Teilnehmer finanzielle Förderung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds sowie des Ministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). In polnischen Unternehmen, Forschungseinrichtungen oder einem deutschen Tochterunternehmen vertiefen die Auszubildenden ihre Sprachkenntnisse und erwerben kulturelle und kaufmännische Kenntnisse.

Dreh und Angelpunkt in Polen ist Poznan (Posen), wo mehr als 300 deutsche Unternehmen ansässig sind. „Neben Tochterunternehmen von Großkonzernen wie Volkswagen gibt es viele kleine und mittlere Betriebe. Und mit der Zespol Szkol Ekonomicznych haben wir in Poznan auch eine Partnerschule“, sagt Projektleiter Gerhard Schnepel vom OSZ.

Der Auslandsaufenthalt findet im zweiten Ausbildungsjahr statt. Damit bleibt genug Zeit, um die Jugendlichen sprachlich vorzubereiten. Vier Stunden in der Woche lernen die Auszubildenden bereits in Berlin Wirtschaftspolnisch. „Das OSZ ist die einzige Bildungseinrichtung in Deutschland, die als erste Fremdsprache Polnisch anbietet“, so Gerhard Schnepel. „Einige Teilnehmer/innen kommen auch aus Aussiedlerfamilien und sprechen noch etwas Polnisch von zu Hause aus.“

Als eine der ersten hat Agnieszka Jeziorski am ProPolska-Projekt teilgenommen. Die Auszubildende der Deutschen Telekom verbrachte von März bis Juni 2004 insgesamt vier Monate bei der polnischen Mobilfunkgesellschaft Polska Telefonia Cyfrowa in Warschau. Ihre guten Polnischkenntnisse halfen ihr, sich schnell im Partnerbetrieb zurecht zu finden. Es sei kein Problem gewesen, sich mit Arbeitskollegen und Kunden zu verständigen, sagt Agnieszka Jeziorski. In der Abteilung Personalentwicklung sichtet die Auszubildende Bewerbungen und beschäftigte sich mit Einstellungstests, Vorstellungsgesprächen sowie verschiedenen Projekten und Veranstaltungen zum Thema Personal.

„Das Arbeiten in der Firma war lehrreich und interessant. Anfangs musste ich mich an förmliche Kleiderordnung, neue Arbeitsweisen und den persönlichen Umgang der Mitarbeiter untereinander gewöhnen. Doch Dank der netten Aufnahme durch die Kollegen fiel es mir leicht. Ich wurde sofort in das Team integriert und wir kamen gut miteinander aus. Sie haben mir nicht nur die dortige Arbeitswelt näher gebracht. Auch das Vergnügen kam nicht zu kurz. Egal ob Konzerte und Ausstellungen internationaler und nationaler Künstler, Sehenswürdigkeiten, Cafés, jeder findet etwas Passendes, um die polnische Hauptstadt eindrucksvoll in Erinnerung zu behalten. Rückblickend kann ich behaupten, dass die Zeit in Warschau eine prägende Erfahrung war und mir positiv in Erinnerung bleiben wird“, fasst Agnieszka Jeziorski Ihre Erfahrungen zusammen.

Ausbildungsbeginn der ProPolska-Projekte ist immer der 1. September eines Jahres. Schulische Voraussetzung für Bewerber ist die Mittlere Reife oder das Abitur. Grundkenntnisse in Polnisch sind erwünscht, aber keine Bedingung.

7.8 Beispiel ver.di

ver.di unterstützt grenzenlose Ausbildung in Dresden und Prag

So wächst Europa zusammen: Zum Beispiel durch die gemeinsame Ausbildung im Öffentlichen Personennahverkehr in Deutschland, Polen und Tschechien und die gezielte gemeinsame Qualifizierung von Mitarbeitern. Dass dafür als erstes eine detaillierte Abstimmung über Ausbildungsbedarf und Ausbildungsinhalte erforderlich ist, da waren sich in Sachsen die Gewerkschaft ver.di und die Dresdner Verkehrsbetriebe (DVB AG) einig.

Aufgrund der unterschiedlichen Berufsbildungssysteme und Berufsbilder in den drei Ländern erschien es zwingend notwendig, vor Beginn einer gemeinsamen Ausbildung die Ausbildungssysteme kennen zu lernen. In Tschechien und Polen tragen sich die Bewerber in fachspezifische Schulen ein und werden dann in einem Berufsfeld

ausgebildet. Ausbildungsverträge mit Betrieben wie in Deutschland gibt es nicht. Insofern unterscheiden sich die Ausbildungssysteme wesentlich.

Im September 2004 veranstalteten die Dresdner Verkehrsbetriebe und ver.di Sachsen in Dresden einen zweitägigen Workshop zum Thema „Berufliche Bildung im Öffentlichen Personennahverkehr nach der EU-Osterweiterung“. Die Teilnehmer kamen aus Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Behörden, Ämtern und Gewerkschaften und nicht nur aus Polen, Tschechien und Deutschland, sondern auch aus Dänemark und Österreich. Daraus entstanden zwei Arbeitsgruppen. Eine befasst sich seitdem mit der Gründung internationaler Ausbildungsverbände, die andere mit dem Aufbau eines länderübergreifenden Netzwerkes zur Aus- und Weiterbildung in Verkehrsunternehmen.

Der erste Erfolg ließ nicht lange auf sich warten: Seit 2005 läuft in der Verkehrsschule Prag die Ausbildung zum „Operator im Betrieb“ und noch 2006 soll in Dresden das Berufsbild „Fachkraft im Fahrbetrieb“ angeboten werden. Die deutschen Auszubildenden besuchen im Rahmen der Ausbildung vier Wochen die Verkehrsschule in Prag. Das ist regulärer Bestandteil ihres Ausbildungsvertrages und wird über das Leonardo-Programm der EU finanziell gefördert. In Prag stehen die Fächer Kundenservice, Marketing und Verkehrsorganisation auf dem Stundenplan. Die Azubis werden auch kulturell und sprachlich auf ihren Tschechien-Aufenthalt vorbereitet.

Auch im Rahmen des Projekts „Dienstleistungszukunft und Regiokompetenz“ hat die sächsische ver.di dazu beigetragen, dass mehr Transparenz in die Berufsausbildung diesseits und jenseits der Grenzen kommt. Heraus kamen unter anderem Vergleiche der Ausbildungen im Friseurhandwerk, in der Krankenpflege und im Fahrbetrieb in vier Ländern. In Vorbereitung befindet sich der Vergleich der Ausbildungen im Tourismusbereich, wobei es auch um die Verzahnung der Ausbildung in deutschen, polnischen und österreichischen Tourismusunternehmen geht. Näheres dazu im Internet unter www.dienstleistungszukunft.de.



Arbeitsschwerpunkt des ver.di-Bezirks Ostsachsen ist seit einiger Zeit die Ausbildung in den Gesundheitsberufen. Ein neues Berufsbild – Kauffrau/-mann im Gesundheitswesen – wurde bei Ausbildern und Interessenvertretern vorgestellt. In Vorbereitung ist ein gemeinsames Ausbildungsprojekt der Krankenhäuser in Görlitz und Zgorzelec (Polen). Das Interesse an grenzüberschreitender Kooperation ist groß, denn es entwickelt sich ein grenzüberschreitender gemeinsamer „Gesundheitsmarkt“. Im polnischen Niederschlesien gibt es infolge neuer Anforderungen an die Krankenpflegeausbildung derzeit überhaupt keine Auszubildenden in der Krankenpflege mehr. Das Pflegepersonal droht zu überaltern. In Görlitz ist wegen starker Bevölkerungsabwanderung schon bald mit einem Mangel an Krankenpflegefachkräften zu rechnen.

In der Region Chemnitz-Erzgebirge beteiligt sich ver.di am Pilotprojekt „Modulare Ausbildung im Friseurhandwerk“. Zusammen mit dem Leiter der Friseurschule Karlov Vary in Tschechien, Josef Grosser, und dem Leiter des Bildungszentrums Friseurhandwerk in Chemnitz, Andreas Hofmann, wird an einem Grundstandard für die Ausbildung und der gegenseitigen Anerkennung der Zeugnisse gearbeitet. Die Ausbildung nach dem gemeinsamen Grundstandard soll in beiden Ländern gleichzeitig beginnen. Ein Vergleich der Ausbildungsstandards – auch mit den Regelungen in Österreich und Polen – wurde bereits erarbeitet. Friseurlehrlinge entwickelten selbst eine Sprachfibel in deutscher und tschechischer Fachsprache.

Heiderose Förster, ver.di-Geschäftsführerin in Sachsen, sieht alle Initiativen der grenzüberschreitenden Ausbildung „auf einem guten Weg“. Mit Stolz verweist sie darauf, dass die Dresdner Verkehrsbetriebe einen tschechischen Jugendlichen zur Fachkraft im Fahrbetrieb schulen und dafür sogar einen zusätzlichen Ausbildungsplatz schaffen wollen. Insgesamt sei es aber immer noch „schwierig und langwierig, konkrete Projekte auf den Weg zu bringen“. Die zwei entscheidenden Hemmnisse seien die Sprachbarriere und das mitunter mangel-

hafte Verständnis für die zukünftigen Erfordernisse der Zusammenarbeit im neuen Europa.

7.9 Beispiel DGB Oldenburg

DGB Oldenburg fördert Azubi-Austausch im Einzelhandel

„Deutsch-Niederländisches Kooperationsprojekt zur Förderung der grenzüberschreitenden beruflichen Mobilität im kaufmännischen Sektor auf Basis der Vermittlung internationaler Kompetenzbausteine in der Region Weser-Ems-Nord-Niederlande (WENN)“ nennt sich ein Projekt, an dem der DGB-Bezirk Oldenburg-Wilhelmshaven beteiligt ist. Es begann im März 2004 mit einer Arbeitstagung und der Einladung niederländischer Azubis aus dem Einzelhandel zu den „Holland-Wochen“ in Oldenburg. Drei Monate später machten die am Projekt beteiligten interessierten Firmen, Berufsschulen und Institutionen der beruflichen Bildung ihre ersten praktischen Erfahrungen mit einem grenzüberschreitenden Lehrlingsaustausch: Fünf Azubis aus den Niederlanden kamen. 2005 verschlug es eine zweite Gruppe niederländischer Azubis nach Leer im Emsland. „Richtig ans Laufen kommen soll das Projekt jetzt im dritten Jahr“, so Arne Klöpffer von der Kooperationsstelle Hochschule-Gewerkschaften in Oldenburg.

Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen von ver.di aus Oldenburg und dem Weser-Ems-Gebiet sind da nicht ganz so optimistisch. Viele Auszubildende seien nicht dazu bereit, in ihrer Freizeit zusätzlich etwas zu lernen (z.B. eine Sprache) oder Schulausfall nachzuholen, hieß es auf einer Beratung im Januar 2006. Um das zu ändern, sei eine enge Abstimmung der Berufsschullehrer mit den Ausbildern unabdingbar. In größeren Betrieben scheine es durchaus Ausbilder zu geben, die aufgeschlossen für solche Maßnahmen sind, sofern es „dem Ausbildungszweck nicht hinderlich ist“.

Die Jugendvertreter kritisierten, dass faktisch nur Auszubildende von international tätigen Großunternehmen wie Airbus, VW oder Telekom die Möglichkeit für einen

Auslandsaufenthalt erhielten. Dabei scheine es für viele Branchen „Anknüpfungspunkte“ zu geben, die genutzt werden könnten. Für den Bereich der Öffentlichen Verwaltung seien das etwa die Städtepartnerschaften, im produzierenden Gewerbe Absatzmärkte und Zulieferer im Ausland. Lernabschnitte im Ausland sollten generell mehr thematisiert werden, etwa bei den Europatagen der Berufsschulen. Für Auslandspraktika sollte es Zertifikate und zusätzliche Arbeitszeugnisse geben. Damit könne man die Auszubildenden vielleicht mobiler machen. Denn solche Extra-Zeugnisse könnten ja für die Übernahme nach der Ausbildung oder Bewerbungen wichtig sein, meinten die Jugendvertreter.

Wie sich die Motivation der Azubis und der Geschäftsleute für den Lehrlingsaustausch steigern lässt, wird auch in einer wissenschaftlichen Begleitung des Oldenburger Projekts untersucht. Erste Ergebnisse des Sozialwissenschaftlers Dietmar Frommberger von der Universität Duisburg-Essen haben ergeben, dass Betriebe wie Auszubil-

dende eine erhebliche Bindung an die hiesigen Ausbildungsstruktur haben und stark an Abschlüssen orientiert sind. Das Wissen über Arbeiten, Ausbildung und Leben in anderen europäischen Ländern sei relativ gering. Geschäftskontakte in die Niederlande seien eher selten.

Der DGB Oldenburg-Wilhelmshaven, einer der Projektträger, unterstützt die Initiative mit aller Kraft. Und das nicht nur, weil der Bezirksvorsitzende Manfred Klöpffer dabei mit der Koordinationsstelle Universität-Gewerkschaften an einem Strang zieht. „Auch und gerade für kleine und mittlere Unternehmen bietet sich hier eine Chance“, ist der regionale DGB-Chef überzeugt. „Jedenfalls dann, wenn allen Beteiligten klar ist, dass es sich bei einem Auslandsaufenthalt im Rahmen der Ausbildung nicht um eine Klassenfahrt handelt, sondern um eine ernst zu nehmende Ergänzung der Lehre.“ Darüber hinaus gebe es noch viele Möglichkeiten, den grenzüberschreitenden Praxisaustausches zu intensivieren.

8. Komplette duale Ausbildung im Ausland

8.1 Möglichkeiten in Frankreich, England, Spanien, Portugal

Wer eine berufliche Erstausbildung komplett im Ausland absolvieren will, benötigt exakte Informationen über das jeweilige Ausbildungssystem und die Ausbildungswege, aber auch über den Stellenwert und das Niveau der Ausbildungen. Die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ist immer noch aufwendig. Nur mit Frankreich und Österreich bestehen staatliche Abkommen über die gegenseitige Anerkennung und Gleichwertigkeit bestimmter Ausbildungen.

Anders ist das, wenn die Ausbildung im Ausland komplett dem deutschen dualen System folgend organisiert ist. Der Abschluss wird dann in Deutschland voll anerkannt. Beispiele dafür sind die Ausbildung für Hotelfachleute und Köche in Portugal und die Kaufleute-Ausbildung der

Asociación Hispano-Alemana de Enseñanza Técnicas (ASET) in Spanien. Auch die von der französischen Handwerkervereinigung Compagnons du Devoir angebotenen betrieblichen Ausbildungen werden in Deutschland anerkannt.

Die von der Deutsch-Portugiesischen Industrie- und Handelskammer angebotenen Ausbildungen mit den Abschlüssen Hotelfachmann/-frau und Koch/Köchin dauern zweieinhalb Jahre. Die praktische Ausbildung erfolgt in Vier- und Fünf-Sterne-Hotels und erstklassigen Restaurants an der Algarve und auf Madeira. Der theoretische Unterricht wird in deutscher Sprache in Form von Blockunterricht im Berufsbildungszentrum in Portimão erteilt. Vor dem Beginn der Ausbildung erhalten alle Auszubildenden,

die noch kein Portugiesisch sprechen, einen vierwöchigen Intensiv-Kurs in Portugiesisch. Weitere Informationen im Internet unter www.hotelfachleute-portugal.com.

Bianca ist eine der ersten, die ihre Hotelfachausbildung in Portugal gemacht haben. Seit 2002 arbeitet sie in London: „Ich kann nur sagen, es kommt immer gut an und jeder meiner Arbeitgeber war zutiefst beeindruckt, wenn ich von meiner Ausbildung in Portugal sprach. Selbstbewusstsein, Durchhaltevermögen, Schauspielkunst, das alles ist hier gefragt. Das sind Dinge, die lehrt das Leben und nicht, wenn Du Zuhause bei Mama bleibst. Hotelkenntnisse und Überlebungstraining in einem fremden Land, dass macht Dich gewappnet fürs Leben.“

Auch die Ausbildung der Industrie-, Bank- und Logistikaufleute bei der ASET in Spanien ist zweisprachig. Lernorte sind Madrid und Barcelona. Die ASET-Berufsschulen unterrichten nach deutschen Lehrplänen. Der theoretische Unterricht erfolgt in deutscher Sprache, der praktische Teil auf Spanisch. Die Ausbildung dauert zwei Jahre und endet mit einer Prüfung vor der Deutschen Handelskammer für Spanien. Die Auszubildenden erhalten einen Ausbildungsvertrag nach spanischem Recht und eine gesetzlich geregelte Ausbildungsvergütung. Voraussetzung sind gute Deutsch- und Spanischkenntnisse und Fachabitur oder guter Realschulabschluss. Bewerber sollten 18 bis 22 Jahre alt sein. Weitere Informationen im Internet unter www.aset.es.

Die französische Wandergesellenvereinigung Compagnons du Devoir bietet zwei- und dreijährige Ausbildungen in Handwerksberufen in Frankreich. Der praktische Teil erfolgt in einem Betrieb, mit dem der Auszubildende einen Ausbildungsvertrag abschließt. Dazu kommen außerbetriebliche Schulungen in Bildungszentren der Compagnons von je elf Wochen pro Jahr. Die Azubis wohnen in Häusern der Compagnons oder in Gastfamilien. Die Compagnons organisieren einen Sprachkurs, einen geeigneten Ausbildungsbetrieb wie auch eine Unterkunft. Sie helfen auch bei der Erledigung von Formalitäten mit den Behör-

den und anderen alltäglichen Schwierigkeiten. Ausbildungsbeginn ist wie in Deutschland August oder September. Die Ausbildungsvergütung beträgt rund 500 Euro netto, Unterkunft wird gestellt.

Angeboten werden die Berufe Zimmerer, Bau- und Möbeltischler, Steinmetz, Maurer, Stuckateur, Dachdecker, Maler und Lackierer, Elektriker, Garten- und Landschaftsbauer, Karosseriebauer, Anlagenbauer, Mechatroniker, Hufschmied, Werkzeugmacher, Schlosser, Heizungsbauer/Sanitärinstallateur, Schuhmacher, Autosattler, Raumausstatter, Bäcker, Konditor – alle auch für weibliche Auszubildende. Die müssen allerdings bereits 18 Jahre alt sein. Jungen werden schon ab 16 Jahren genommen. Höchstalter für den Ausbildungsbeginn ist 24 Jahre.

Die IHK Aachen vermittelt eine duale Ausbildung für Industriekaufleute in Paris. Die Ausbildung erfolgt an der Ecole Franco-Allemande de Commerce et d'Industrie sowie in renommierten Unternehmen, mit denen ein Ausbildungsvertrag geschlossen wird. Die deutsche Prüfung wird von der IHK Aachen abgenommen. Gleichzeitig erwerben die Auszubildenden aber auch den französischen Abschluss BTS Comptabilité-Gestion. Die Hälfte der Ausbildungszeit wird im Betrieb verbracht. Schulische und betriebliche Ausbildung wechseln im Monatsrhythmus. Voraussetzung ist das Abitur und sehr gute Mathematik- und Französischkenntnisse. Seit 1987 haben mehr als 600 Jugendliche am binationalen Projekt in Paris teilgenommen.

8.2 Ein Erfahrungsbericht aus Paris

Christina Hertzen (22) lernte Industriekauffrau in Paris. Ihr Ausbildungsbetrieb in Paris, ein internationales Steuerberatungsbüro, hätte sie gern übernommen. Doch sie strebt jetzt einen weiteren Doppelabschluss an und studiert Wirtschaft in einem gemeinsam von der Universität Lille und der Fachhochschule Aachen angebotenen Studiengang. Von ihrer Erstausbildung in Paris schwärmt sie noch heute.

Warum hast Du Dich für eine Ausbildung in Paris entschieden?

In der 11. Klasse habe ich bereits an einem Schüleraustausch in Frankreich teilgenommen. Das war eine tolle Erfahrung. Als ich vom Paris-Projekt der IHK Aachen hörte, habe ich mich direkt beworben. Da war ich noch in der 12. Klasse, also ein Jahr vor dem Abitur.

Wie lief das Bewerbungsverfahren?

Die IHK Aachen hat meine Bewerbung an die Ecole Franco-Allemande de Commerce et d'Industrie weiter geleitet. Dann kam ein Bewerbungsgespräch mit dem Direktor der Schule, der dafür nach Aachen kam. Als ich dann die Zusage hatte, habe ich mir einen geeigneten Ausbildungsbetrieb in Paris gesucht. Die EFACI war dabei behilflich. Für das Bewerbungsgespräch bei dem Unternehmen bin ich nach Paris gefahren. Der Aufwand war schon groß, ein Jahr hat es insgesamt gedauert, bis es im Juli 2002 mit der Ausbildung in Paris losging.

Welche Erfahrungen hast Du in Paris gemacht?

Es war toll, zwei Jahre in Paris zu leben. Ich habe viel gelernt und war gut auf das anschließende Studium vorbereitet. Das Arbeiten in einem französischen Unternehmen habe ich als sehr positiv empfunden. Gegen Ende der Ausbildung wurde es stressig, denn ich musste ja für zwei Prüfungen lernen. Vor allem der französische Abschluss war schwer. Da gibt es einen zentralen Prüfungstermin, an dem landesweit alle Auszubildenden geprüft werden. Die Schule hat uns aber sehr gut darauf vorbereitet.

Wie bist Du finanziell hingekommen?

Ab dem ersten Monat habe ich eine Ausbildungsvergütung von rund 500 Euro erhalten. Außerdem bekommen Auszubildende in Frankreich ein staatliches Wohngeld. Zusammen mit dem Kindergeld bin ich ganz gut hingekommen. Allerdings würde ich beim nächsten Mal in ein Wohnheim ziehen, denn der private Wohnungsmarkt in Paris ist sehr teuer. Die Wohnheime sind meist zentral gelegen, was für die Ausbildung auch nicht unerheblich ist. Die Vororte von Paris würde ich meiden.

9. Nach der Erstausbildung: Weiterbildung im Ausland

Wer während der Ausbildung nicht ins Ausland gekommen ist, kann dies auch danach noch tun. Viele EU-Leonardo-Projekte stehen auch jungen Berufstätigen offen. Das ist insbesondere für diejenigen interessant, die nach der Lehre nicht übernommen werden. Dann werden Auslandspraktika oft auch von Arbeitsagenturen gefördert. Auskünfte erteilen die bundesweit 15 Regionalstellen des Europaservice der Arbeitsagenturen (siehe Kapitel 6.2). Dazu kommt ein großes Angebot gewerkschaftlicher und anderer Bildungsträger gerade für diesen Personenkreis. Nach der Lehre gibt es - je nach Beruf - gute Möglichkeiten für Weiterbildungen auch in außereuropäischen Ländern.

9.1 Europäischer Praktikantenaustausch mit Arbeit und Leben

Spezialist für Auslandspraktika für arbeitslose junge Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung oder mindestens zweijäh-

riger Berufserfahrung ist „Arbeit und Leben“ in Hamburg. Der vom DGB-Kreis und der Volkshochschule getragene Bildungsträger bietet viele Praktikantenstellen an, insbesondere in Frankreich, Italien, Spanien und Portugal sowie in den baltischen Staaten Estland, Lettland und Litauen. „Damit fördern wir die berufliche Mobilität und eröffnen jungen Leuten neue Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt – in Deutschland, aber oft auch in den Ländern, in die sie gehen“, so Geschäftsführer Hans Thormählen. „Vor allem im Baltikum werden junge Deutsche zurzeit gern genommen.“

In Gruppen von 10 bis 15 Teilnehmern entsendet Arbeit und Leben junge Menschen für drei Monate ins europäische Ausland. Das seien „drei Monate, in denen sie eine fremde Sprache lernen, in einem Betriebspraktikum ihr Fachwissen verbessern,



wertvolle Erfahrungen im Kontakt mit einer anderen Kultur sammeln und ihre soziale Kompetenz erweitern“, meint Thormählen. Jedes Praktikumsprojekt beginnt mit einem Seminar, bei dem die Teilnehmenden sich kennen lernen, Wissenswertes über Land und Leute erfahren und sich mit interkulturellen Fragestellungen auseinandersetzen. Während des Aufenthaltes werden sie von einer Partnerorganisation vor Ort betreut.

Die Kosten des Praktikums werden im Wesentlichen über EU-Mittel finanziert. Der Eigenanteil der Praktikanten beträgt 420 Euro. Dafür erhalten die Praktikanten freie Unterkunft in einem Privatquartier, einen Sprachkurs sowie Zuschüsse zu den Reise- und Verpflegungskosten. Arbeit und Leben schließt für sie auch eine betriebliche Unfallversicherung ab. Nur für die Krankenversicherung, eine private Unfallversicherung und eine Privathaftpflichtversicherung müssen die Praktikanten selbst sorgen. Wer mindestens sechs Wochen arbeitslos gemeldet war und während des Praktikums keine Lohnersatzleistung erhält, kann außerdem einen Antrag auf einen Zuschuss stellen.

Arbeit und Leben unterstützt auch Unternehmen und Berufsschulen bei der Planung und Umsetzung von europäischen Austauschprojekten. Für Ausbilder und Berufsschullehrer werden Informationsveranstaltungen und Seminare angeboten.

9.2 Weiterbildung außerhalb Europas

Für junge Berufstätige (bis 30 Jahre) mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung und guten Englischkenntnissen bietet InWEnt Stipendien für ein viermonatiges

Intensivtraining in New York in Marketing und Public Relations an. Ohne Stipendium kostet die Zusatzausbildung rund 7.000 Euro.

Für junge Berufstätige mit technischer oder kaufmännischer Erstausbildung, insbesondere aus den Bereichen Informations- und Kommunikationstechnologie, bietet die Heinz Nixdorf Stiftung seit 1994 eine Kombination aus fachlicher Weiterqualifizierung und interkultureller Horizonterweiterung in China, Indien, Indonesien, Japan, Malaysia, Südkorea, Taiwan und Vietnam an. Es handelt sich um ein sechsmonatiges Unternehmenspraktikum mit vorbereitenden Sprachkursen in Deutschland und im Ziel-land. Die jährlich rund 50 Stipendien werden von InWEnt vergeben.

Mit dem ASA-Programm von InWEnt können junge Berufstätige mit abgeschlossener nicht-akademischer Berufsausbildung für drei Monate in Entwicklungsländer gehen. Sie arbeiten bei entwicklungspolitischen Organisation in Afrika, Asien, Lateinamerika oder Südosteuropa. Bis zu 750 Euro der Reisekosten und 350 Euro monatlich für Unterkunft und Verpflegung werden übernommen. Dazu gibt es pauschal 200 Euro für Fahrkosten, Impfungen und Visa und auch die Auslandsrankenversicherung wird bezahlt. Erwartet werden politisches oder soziales Engagement, Offenheit und Lernbereitschaft, fachliche Kenntnisse und Grundkenntnisse der Sprache des Gastlandes. Gewählt werden kann aus rund 100 Einsatzstellen.

10 Links zum Thema

Ausbildung im Ausland:

www.dgb-jugend.de – DGB-Beratung für Jobber, Praktikanten und Azubis.

www.na-bibb.de - Umfangreiche Informationen zu Aktionsprogrammen und Initiativen der Europäischen Union im Bereich der beruflichen und allgemeinen Bildung.

www.ibs.inwent.org – Informations- und Beratungsstelle zur beruflichen Aus- und Weiterbildung im Ausland.

www.inwent.org – In der Rubrik „Mit InWEnt ins Ausland“ gibt es Grundinformationen über die Leonardo-Programme der EU und ihre Beantragung.

<http://leonardo.cec.eu.int/psd> – EU-Datenbank zur Suche von Projektpartnern in der EU.

www.leonardodavinci-projekte.org – Alle Leonardo-Projekte aus Deutschland, Österreich und den Niederlanden in einer Datenbank. Zugang erst nach Registrierung.

www.teknologisk.no/leonardodavinci/partnersearch – Datenbank zur Suche nach Praktikumsplätzen und Projektpartner in Norwegen.

<http://europa.eu.int/ploteus/> – Informationen über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die Bildungssysteme aller 25 EU-Staaten.

www.europaserviceba.de – In der Rubrik „Länderinformationen“ gibt es für 31 Länder Europas detaillierte Beschreibungen des Aus- und Weiterbildung, Arbeitsbedingungen und Sozialsystem.

www.ahk.de – In der Rubrik „Bildung“ stehen von den deutschen Auslandshandelskammern empfohlene Aus- und Weiterbildungsangebote in fast aller Welt.

www.dfiw.org –Deutsch-Französisches Jugendwerk

www.dfs-sfa.org –Deutsch-Französisches Sekretariat für Austauschprogramme in der beruflichen Bildung.

www.dpiw.org – Deutsch-Polnisches Jugendwerk

www.tandem-org.de – Deutsch-Tschechischer Jugendaustausch

www.ausbildung-plus.de – Über den Button „Suche nach Ausbildungsangeboten“ erhält man in der Rubrik „mit Zusatzqualifikation“ mehr als 50 Beispiele von Auslandsprojekten für Auszubildende.

www.europass-info.de und <http://europass.cedefop.eu.int> – Informationen zum Europass Mobilität.

www.hamburg.arbeitundleben.de – Verein Arbeit und Leben Hamburg (siehe Kapitel 9.1)

www.dgb-bildungswerk.de – Hier geht es zu den Bildungswerken des DGB.

www.ausbildunginternational.de – Gute Informationen der IHK Aachen

www.oszbueroverw.de/propolska1.htm – Berufsschulprojekt ProPolska (siehe Kapitel 7.7)

www.bbs-pottgraben.de – Berufsbildende Schulen der Stadt Osnabrück (siehe Kapitel 5.3).

www.dienstleistungszukunft.de – Homepage über ein multinationales Projekt von ver.di, Unternehmen, Arbeitsagentur u. a. zur beruflichen Bildung.

www.xchange-info.net – Praktikantenaustausch der Internationalen Bodensee-konferenz und der Arbeitsgemeinschaft Alpenländer (siehe Kapitel 7.3)



www.euregio-zertifikat.de – Regionaler Austauschprogramm für Auszubildende am Oberrhein

www.chance-europa.de – Informationen des Deutschen Handwerks über Lern- und Arbeitsaufenthalte vor allem in Frankreich, aber auch weltweit

www.praktikum.info – Hier findet man regelmäßig Praktikaangebote aus Australien, Brasilien, England, Frankreich, Italien, Kanada, Spanien, Südafrika, den USA und manchmal auch anderen Ländern.

www.dgb.de/themen/themen_a_z - Positionen des DGB zum Thema