

 **BERUFSBILDUNG
OHNE
GRENZEN**

Berufsbildung ohne Grenzen Das Handbuch

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



VORWORT

DR. SABINE HEPPERLE

Die berufliche Ausbildung steht mit den Hochschulen in zunehmenden Wettbewerb um die jungen Menschen, die die Schulen verlassen. Die Partner der Allianz für Aus- und Weiterbildung sehen daher in Auslandsaufenthalten während der Ausbildung einen Weg, die duale Ausbildung gerade auch für leistungsstarke Schülerinnen und Schüler attraktiver zu machen. Zunehmend sind zudem kleine und mittlere Unternehmen (KMU) auf ausländischen Märkten aktiv. Für sie ist es dabei unverzichtbar, auf auslandserfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurückgreifen zu können.

Seit dem 1. Januar 2016 ist die neue Richtlinie zum Programm „Berufsbildung ohne Grenzen“ in Kraft getreten. Es geht dabei um betriebliche Beratung zur Erhöhung der grenzüberschreitenden Mobilität von Auszubildenden und jungen Fachkräften. Mobilitätsberaterinnen und Mobilitätsberater in 30 Projekten (vorwiegend Kammern) unterstützen kompetent und zuverlässig KMU bei der Vorbereitung und Durchführung von Auslandsaufenthalten ihrer Auszubildenden und jungen Fachkräften. Im Jahr 2015 waren dies allein 34400 Beratungen. Das ist eine beachtliche Zahl. Dabei werden KMU auch zur Aufnahme von jungen Fachkräften aus dem Ausland beraten. Zudem werden durch die Mobilitätsberaterinnen und Mobilitätsberater Ausbilderreisen begleitet.

Ziel muss es sein, dass möglichst viele KMU ihren Auszubildenden einen Auslandsaufenthalt während der Ausbildung ermöglichen. Dies sollte genauso selbstverständlich werden wie ein Auslandssemester bei den Studierenden. Davon profitieren alle: Die Unternehmen erhalten hochmotivierte Auszubildende und neue Auslandskontakte. Die Auszubildenden selbst bekommen prägende Impulse für ihre weitere berufliche und persönliche Entwicklung.

Impressum

Herausgeber: Koordinierungsstelle „Berufsbildung ohne Grenzen“ **Redaktion:** Tamara Moll (DIHK), Verena Pickelmann (ZWH), **Layout:** Gereon Nolte (ZWH) **Druck:** Schaab & Co. GmbH
Auflage: Erstauflage © 2014, Neuauflage © 2017

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Aufzählungen und in Einzelfällen auf die Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet.
Alle Angaben ohne Gewähr



Dr. Sabine Hepperle
Abteilungsleiterin VII-Mittelstandspolitik

VORWORT

DR. ESTHER HARTWICH

Die Bedeutung und der Bekanntheitsgrad grenzüberschreitender Mobilität in der beruflichen Bildung haben in den vergangenen fünf Jahren deutlich zugenommen. Das ist nicht zuletzt auch auf die erfolgreiche Umsetzung des Programms „Berufsbildung ohne Grenzen“ zurückzuführen, das 2009 gemeinsam mit dem ZDH und dem BMAS ins Leben gerufen wurde und seit 2015 unter Federführung des BMWi fortgesetzt wird. Mit Hilfe der Mobilitätsberatung an den Industrie- und Handelskammern sowie den Handwerkskammern gelingt es, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen zum Thema Auslandsaufenthalte zu informieren, zu beraten und zu motivieren.

Insgesamt wurden bisher über 10.000 Auszubildende zu Lernzwecken ins Ausland geschickt. Davon profitieren nicht nur die Auszubildenden selbst, sondern auch die Betriebe. Denn: Steigende Exportquoten erfordern zunehmend auch international aufgestelltes Personal. Auslandsaufenthalte während der beruflichen Bildung eignen sich hier besonders, den eigenen Fachkräftenachwuchs international zu qualifizieren und neue Fachkenntnisse und Sozialkompetenzen zu ermöglichen.

Gleichzeitig bietet die Möglichkeit eines Auslandsaufenthaltes während der Ausbildung auch leistungsstarken Jugendlichen Anreiz, sich für eine duale Ausbildung zu entscheiden. Ein wichtiges Instrument also, das auch zur Steigerung der Attraktivität der Berufsbildung beitragen kann.

Mit der Unterstützung des Mobilitätsberaternetzwerkes ist es gelungen, viele neue Betriebe für das Thema Auslandspraktikum zu motivieren und einen ersten Schritt in Richtung einer Mobilitätskultur in der beruflichen Bildung zu gehen. Jetzt gilt es an diesen Erfolg anzuknüpfen und weitere Multiplikatoren für dieses Thema zu gewinnen. Das vorliegende Handbuch bietet hierfür praktische Tipps und Erfahrungswerte, um den Weg zur Erreichung einer Mobilitätsrate von 10 Prozent in der beruflichen Bildung bis 2020 zu ebnen.



Dr. Esther Hartwich
Bereichsleiterin Ausbildung, Deutscher Industrie- und Handelskammertag

VORWORT

DR. VOLKER BORN

Internationale Erfahrungen, Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenz gewinnen im Zuge der Globalisierung immer weiter an Bedeutung. Auch Handwerksbetriebe sind in wachsendem Maße auf internationalen Märkten aktiv und müssen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend qualifizieren. Hierfür eignen sich vor allem Lernaufenthalte im Ausland – vorzugsweise schon während der Erstausbildung.

Die Planung und Durchführung von Auslandspraktika sind allerdings sehr aufwändig und zeitintensiv, weshalb insbesondere kleine und mittlere Unternehmen hierbei Unterstützung benötigen. Daher haben ZDH und DIHK gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) das Mobilitätsberater-Netzwerk „Berufsbildung ohne Grenzen“ an den Kammern gestartet und setzen dieses nun im Schulterschluss mit dem BMWi fort. Ein voller Erfolg, der sich nicht nur in konkreten Zahlen zeigt, sondern ebenso an dem reichen Erfahrungsschatz und dem Expertenwissen, das die einzelnen Mobilitätsberaterinnen und Mobilitätsberater erworben und zusammengetragen haben, um es für das gesamte Netzwerk und darüber hinaus nutzbar zu machen.

Das vorliegende Handbuch spiegelt dieses gewonnene Know-how wider und gibt es weiter. Es ist ein wichtiges Hilfsmittel und ein wertvoller Ratgeber für alle, die zu transnationaler Mobilität beraten und bei deren Umsetzung unterstützen wollen.

Auslandspraktika in der beruflichen Bildung sind ein Gewinn für alle – Auszubildende, junge Fachkräfte, Betriebe und schließlich auch für Wirtschaft und Gesellschaft. Das Programm „Berufsbildung ohne Grenzen“ hat wesentlich dazu beigetragen, die Mobilitätsrate zu erhöhen und den Bekanntheitsgrad sowie das Interesse an dem Thema zu steigern.

Das Handbuch kann Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, dabei Unterstützung leisten, grenzüberschreitende Mobilität voranzubringen und dazu beitragen, dass Mobilitätsprojekte zu einem festen Bestandteil der beruflichen Bildung werden.



Dr. Volker Born
Abteilungsleiter Berufsbildung, Zentralverband des Deutschen Handwerks

EDITORIAL
EINLEITUNG
UNTERNEHMEN
GEWINNEN

„Berufsbildung ohne Grenzen“ – Das Handbuch Seite 8

Das Programm „Berufsbildung ohne Grenzen“ Seite 10
Mobilität in der beruflichen Bildung Seite 10
Mobilitätsberatung als Dienstleistungsangebot Seite 15
Erfolge Seite 18

01 Presse- und Öffentlichkeitsarbeit Seite 25
Aufbau eines regionalen Netzwerks Seite 27
Ansprache von Unternehmen Seite 28
Motivation von Azubis und jungen Fachkräften Seite 29



02 Das Wichtigste auf einen Blick Seite 34
Persönliche Voraussetzungen, Zeitpunkt, Dauer des Auslandsaufenthalts, Vorbereitungszeit, Versicherungen, Vertragliche Regelung und Informationspflicht, Finanzierung des Auslandsaufenthalts, Freistellung vom Betrieb, Freistellung von der Berufsschule



Zur Vertiefung – Der Projekttablauf Seite 38
Die Vorbereitung Seite 38

Zielland – Wohin soll es gehen?, Akquise ausländischer Partner und Gastbetriebe, Finanzierung mithilfe von Förderprogrammen, Vorbereitungsbesuche der Partnerorganisationen, Vorbereitung der teilnehmenden Betriebe, Interkulturelle und sprachliche Vorbereitung der Teilnehmenden

Die Durchführung Seite 52
Betreuung während der Maßnahme, Dokumentationspflicht, Kostenkontrolle, Krisenmanagement

Die Nachbereitung Seite 53
Projektelevaluation, Lernevaluation, Qualitätssicherung

Erfahrungsberichte Seite 57

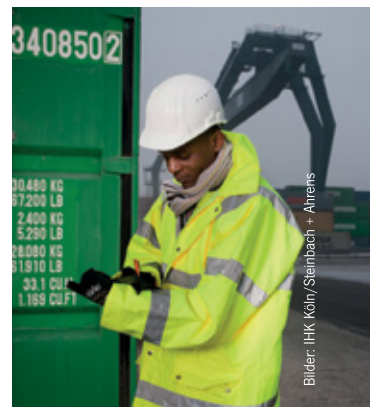


03 Das Wichtigste auf einen Blick Seite 63
Suche nach Betrieben in Deutschland, Bewerbungsverfahren, Lernvereinbarung, Verständigung und Kommunikation, Versicherungen, Unterkunft, Arbeitsplatz, Finanzierung

Zur Vertiefung – Der Projektverlauf Seite 69
Willkommen heißen Seite 69
Damit es im Betrieb gut läuft Seite 69
Betreuung vor Ort Seite 70
Rahmenprogramm und Freizeit Seite 70
„Klappern gehört zum Handwerk“ Seite 70
Erfahrungsberichte Seite 72

04 Materialien Seite 77
Wissenswertes für Betriebe, Wissenswertes für Azubis, Checkliste, Einverständniserklärung Berufsschule, Zusatzvereinbarung HWK, Zusatzvereinbarung IHK, Feedback-Bogen

Linkliste Seite 90
Dokumente, Beratung, Finanzierung, Suche nach Partnerbetrieben, Versicherungen, Unterkunft, Länderinfos und Berufsbildungssysteme, Interkulturelle Vorbereitung, Qualitätssicherung, Sprachkurse und Übersetzungshilfen, Sonstiges



Bilder: IHK Köln/Steinbach + Ahrens

„BERUFSBILDUNG OHNE GRENZEN“ — DAS HANDBUCH

Im Verlauf des Programms „Berufsbildung ohne Grenzen“ (BoG) hat das Mobilitätsberater-Netzwerk umfangreiche Erfahrungen gesammelt und beachtliches Expertenwissen zusammengetragen. Ziel dieses Handbuchs ist es, die aufgebauten Strukturen sowie die konkreten Erfolge sichtbar zu machen und das Know-how und die entwickelten Instrumente Stakeholdern und Multiplikatoren als „open resource“ zur Verfügung zu stellen.

Das modularisierte Nachschlagewerk liefert Hintergrundinformationen zum Bundesprogramm „Berufsbildung ohne Grenzen“ und Best-Practice-Beispiele für alle Akteure der Berufsbildung, die sich für mehr Mobilität in der beruflichen Bildung engagieren. Speziell richtet es sich an Kammern und Organisationen, die das Thema Auslandspraktika in der beruflichen Bildung bekannter machen und dazu beraten wollen: ob für einen schnellen Überblick oder als Ratgeber für die konkrete Unterstützung und Umsetzung grenzüberschreitender Mobilität.

In Ergänzung zu anderen Leitfäden¹ zum Thema internationale Mobilität liegt hier der Fokus auf der Ansprache und Beratung von Unternehmen. Dabei geht es ganz konkret um die Organisation und Durchführung von Mobilitätsprojekten – sowohl von Entsendungen (Outgoings) ins, als auch von Aufnahmen (Incomings) aus dem Ausland. Denn: grenzüberschreitende Mobilität ist keine Einbahnstraße!

¹ Zu nennen sind hier z. B. der „Guide to European Mobility“ der Association Nationale pour la Formation Automobile (ANFA, 2014), „So organisiere ich mein Auslandspraktikum – Leitfaden für den ersten Schritt in die internationale Arbeitswelt“ der Informationsstelle für Praxiserfahrung im Ausland (2011) oder „Mobilität: ein Schlüssel zum beruflichen Erfolg – Handbuch für den deutsch-französischen Austausch in der beruflichen Bildung“ der Robert Bosch Stiftung (2010).

EINLEITUNG

Immer mehr deutsche Betriebe sind im Exportgeschäft und auf internationalen Märkten tätig und kooperieren mit internationalen Unternehmen – Tendenz steigend. Auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) erweitern mit fortschreitender Globalisierung ihre Geschäftstätigkeit über die Landesgrenzen hinaus. Diese Entwicklung stellt Betriebe, Ausbilder, Auszubildende und Fachkräfte vor neue Herausforderungen. Um diese meistern zu können, braucht es internationale Erfahrung, interkulturelle Kompetenz und Fremdsprachenkenntnisse. Auslandspraktika in der beruflichen Bildung – am besten bereits während der Ausbildung – eignen sich ausgezeichnet für den Erwerb dieser Kompetenzen. Und letztendlich, um fit zu werden für den Arbeitsmarkt und die Anforderungen einer globalisierten Wirtschaft.

Doch was rechtlich seit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (§ 2 Abs. 3 BBiG) von 2005 möglich ist – bis zu einem Viertel der Ausbildungszeit im Ausland zu verbringen, wenn dies dem Ausbildungsziel dient – wird faktisch kaum umgesetzt. Heute (Stand 2017) nehmen lediglich rund fünf Prozent der Jugendlichen an Maßnahmen für internationale Mobilität während der beruflichen Bildung teil.

„AUSBILDUNG ENDET NICHT
AN DER LANDESGRENZE.“

Hannelore Spangler, Geschäftsführerin,
SPANGLER GMBH

DAS PROGRAMM „BERUFSBILDUNG OHNE GRENZEN“

MOBILITÄT IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

Während die Internationalisierung der Hochschulausbildung schnell voranschreitet und ein Auslandsaufenthalt während des Studiums fast selbstverständlich ist, tut sich das duale Ausbildungssystem noch schwer. Woran liegt das?

Eine Befragung von Betrieben durch die Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB, 2011) hat ergeben, dass zum einen die Organisation von Auslandsaufenthalten die Möglichkeiten von Unternehmen oftmals übersteigt; zum anderen ist das Thema Auslandspraktika in der beruflichen Bildung kaum bekannt. So wissen nur wenige Betriebe und Auszubildende, dass es möglich ist, einen Teil der beruflichen Ausbildung im Ausland zu absolvieren und, dass es hierfür sogar Fördermittel gibt.

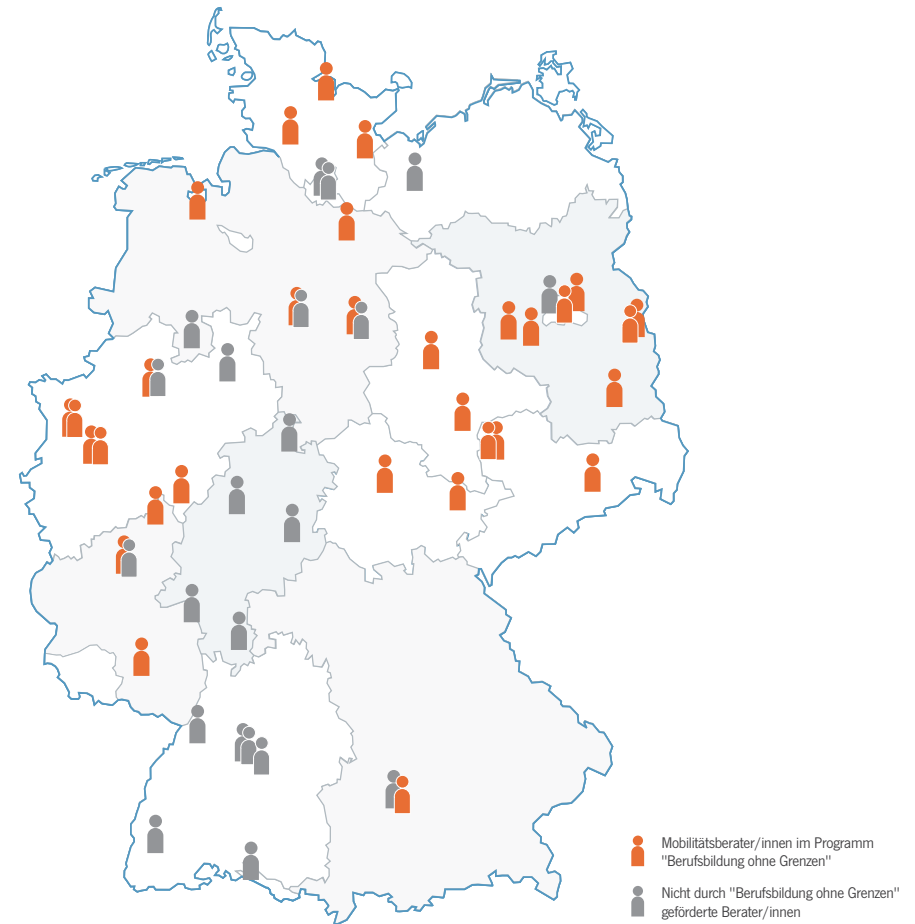


Dabei zeigen insbesondere KMU großen Bedarf an professioneller Beratung und Unterstützung, da ihnen häufig die zeitlichen und die personellen Ressourcen fehlen. Dies betrifft vor allem die Suche nach Partnerbetrieben im Ausland und nach passenden Fördermitteln zur Finanzierung von Mobilitätsprojekten.

Um eine berufliche Bildung über Grenzen hinweg zu ermöglichen und die Anzahl der Lernaufenthalte im Ausland zu erhöhen, bedarf es daher vor allem der Information, der Motivation und der Unterstützung von Unternehmen. Denn sie sind letztlich die Entscheidungsträger, wenn es darum geht, Jugendlichen in Deutschland während der Ausbildung einen Blick über den Tellerrand zu ermöglichen.

Mit BoG machten das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), der Deutsche Industrie- und Handelskammertag e.V.

(DIHK) und der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) im Februar 2009 den Namen zum Programm und etablierten die Mobilitätsberatung zunächst als Dienstleistungsangebot der Kammern, um die grenzüberschreitende Mobilität in der beruflichen Bildung nachhaltig voranzubringen. Das Programm wurde bis Ende 2014 durch das BMAS und den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert; aufgrund des großen Erfolgs hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) 2015 die Förderung des Programms übernommen und in eine neue Förderphase von 2016 bis voraussichtlich



● Mobilitätsberater/innen im Programm "Berufsbildung ohne Grenzen"
● Nicht durch "Berufsbildung ohne Grenzen" geförderte Berater/innen

Ende 2018 überführt. Ziel des Programms ist der Erhalt und stetige Ausbau einer flächendeckenden, betriebsnahen Beratungsstruktur insbesondere für KMU. Insgesamt beteiligten sich aktuell rund 30 Projekte, vor allem an Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern. Im Rahmen des Programms informieren, motivieren und leisten rund 40 Mobilitätsberaterinnen und Mobilitätsberater konkrete Unterstützungsarbeit bei der Organisation und Durchführung von Lernaufenthal-

ten im Ausland. Auf der Suche nach zusätzlichen Fördermitteln zur Durchführung von Auslandsaufenthalten arbeiten wir eng mit verschiedenen Finanzierungsprogrammen zusammen. Zu nennen ist hier vor allem Erasmus+², das Programm für Bildung, Jugend und Sport der Europäischen Union, das u.a. zur Finanzierung von Auslandsaufenthalten in der Beruflichen Bildung in Europa beiträgt.

² In Erasmus+ werden die bisherigen EU-Programme für lebenslanges Lernen, Jugend und Sport sowie die europäischen Kooperationsprogramme im Hochschulbereich zusammengefasst. Weitere Informationen unter www.erasmusplus.de.

Kurzstatements

Dr. Anette Rückert (BMW)



„Auslandpraktika sind ein Gewinn für Auszubildende, junge Fachkräfte und die Unternehmen. Es zeigt die Praxis, Auslandsaufenthalte steigern die Attraktivität der angebotenen Ausbildungsstellen deutlich. Sie fördern zudem die Persönlichkeit der Auszubildenden und jungen Fachkräfte – der Fachkräfte von morgen.“

deutlich. Sie fördern zudem die Persönlichkeit der Auszubildenden und jungen Fachkräfte – der Fachkräfte von morgen.“

Markus Kiss (DIHK)



„Mobilität ohne Grenzen - das ist nicht nur für Studierende ein wichtiger Faktor für Motivation und Erfolg, sondern auch für Auszubildende. Unsere Wirtschaft ist

schon längst international. Sprachkenntnisse und interkulturelle Sensibilität sind wichtiger denn je und werden während eines Auslandsaufenthaltes ausgebaut. Die im Ausland erworbenen Kompetenzen sind wichtig für die Erschließung internationaler Märkte, aber auch für die Zusammenarbeit in interkulturellen Teams - zum Beispiel im Exportgeschäft oder bei der Integration von Geflüchteten. Zugleich machen Auslandspraktika die Berufsbildung in Deutschland auch für leistungsstarke Jugend-

liche attraktiver. Mittelfristig stärkt das unsere Unternehmen, die dringend auf praktisch ausgebildete Fachkräfte angewiesen sind.“

Dr. Christian Sperle (ZDH)



„Die Planung und Durchführung von Auslandspraktika für Auszubildende und junge Fachkräfte ist mit einem enormen organisatorischen Aufwand verbun-

den. So müssen Kooperationspartner im Ausland gefunden, Vereinbarungen zwischen Ausbildungs- und Aufnahmebetrieb getroffen, Versicherungsfragen geklärt, die Berufsschulpflicht berücksichtigt und entsprechende Förderanträge gestellt werden. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen können hiermit keinesfalls allein gelassen werden. Die Mobilitätsberaterinnen und Mobilitätsberater der Kammern bieten Unternehmen die notwendige Beratungs- und Unterstützungsleistungen zur erfolgreichen Umsetzung von Mobilitätsprojekten und leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Förderung der transnationalen Mobilität in der Berufsbildung.“

Für Auszubildende spielen die im Ausland gewonnenen Erfahrungen insbesondere bei der Persönlichkeitsentwicklung eine große Rolle: Auszubildende, die ein Praktikum im Ausland absolviert haben, kehren selbstbewusster und selbstständiger zurück, sind hochmotiviert und zeigen mehr Eigeninitiative. Sie haben andere Arbeitsabläufe und -techniken sowie neue Technologien kennen gelernt und bringen oft neue Impulse und Ideen mit.

Damit bedeuten Auslandspraktika nicht nur Vorteile für die Auszubildenden, sondern ebenso für ihre Betriebe. Zum einen gewinnen die Unternehmen besonders qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zum anderen können Auslandsaufenthalte ein wirksames Instrument im Ausbildungs- und Personalmarketing darstellen. Darüber hinaus kann das Angebot von Auslandsaufhalten in der beruflichen Bildung die Attraktivität der dualen Ausbildung insgesamt steigern – ein entscheidender Punkt in Hinblick auf den demografischen Wandel und zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses.

„DIE RESONANZ DER BEWERBERINNEN UND BEWERBER FÜR EINEN AUSBILDUNGSPLATZ WAR IN DIESEM JAHR DEUTLICH HÖHER, DA ICH IN DEM PORTAL FÜR DIE SUCHE EINES AUSZUBILDENDEN DIE MÖGLICHKEIT EINES AUSLANDSPRAKTIKUMS ERWÄHNT HABE.“

Gabriele Gersing, Geschäftsführerin, Heizung und Sanitär Gersing GmbH

DIE WICHTIGSTEN ARGUMENTE FÜR AUSLANDSAUFENTHALTE IN DER BERUFLICHEN BILDUNG IM ÜBERBLICK

AZUBIS UND FACHKRÄFTE

- erweitern ihre Fremdsprachenkenntnisse,
- erwerben interkulturelle Kompetenz,
- entwickeln ihre fachlichen Kompetenzen weiter,
- entwickeln ihre sozialen Kompetenzen weiter – Flexibilität, Toleranz und Mobilität,
- erweitern ihren Horizont, gewinnen Selbstvertrauen und beweisen, dass sie mit neuen Herausforderungen zurechtkommen,
- lernen neue Arbeitsmethoden und -techniken kennen und bringen neue Ideen mit,
- qualifizieren sich für besonders verantwortungsvolle Tätigkeiten und für Führungspositionen und
- erhöhen damit ihre Chancen auf eine erfolgreiche berufliche Zukunft.

UNTERNEHMEN

- gewinnen Marktvorteile durch die Qualifizierung für Handlungsfelder – sprachlich, fachlich und persönlich – ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- steigern ihre Attraktivität als Ausbildungsbetrieb sowie als Arbeitgeber und
- sichern sich somit die nötigen Fachkräfte,
- steigern die Mitarbeiterbindung,
- werben für sich, z. B. durch Presseartikel,
- motivieren die Auszubildenden, die engagierter und selbstständiger werden und somit vielseitiger einsetzbar sind,
- knüpfen Geschäftskontakte ins Ausland,
- lernen neue Techniken kennen,
- verbessern ggf. die Zusammenarbeit der Standorte in den verschiedenen Ländern (mehr Verständnis, persönliche Kontakte etc.) – bei Maßnahmen innerhalb der eigenen Unternehmensgruppe.

MOBILITÄTSBERATUNG ALS DIENSTLEISTUNGSANGEBOT

Die Beraterinnen und Berater unterstützen bei der Planung, Vorbereitung, Durchführung sowie Auswertung von Auslandsaufenthalten. Dazu gehören im Einzelnen:

- Information zu Fördermöglichkeiten,
- Unterstützung bei der Beantragung von Fördermitteln,
- Unterstützung bei der Suche von Partnerbetrieben im Ausland,
- Abstimmung zwischen den am Austausch beteiligten Akteuren: Betriebe, Auszubildende, Berufsschulen,
- Vermittlung oder Organisation von Vorbereitungsmaßnahmen wie z. B. Sprachkursen und interkulturellen Trainings,
- Vermittlung und Vorbereitung von Betrieben zur Aufnahme von Auszubildenden und jungen Fachkräften aus dem Ausland (Incoming-Mobilität).

Zusätzlich kümmern sich die Mobilitätsberaterinnen und Mobilitätsberater um die (regionale) Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zur Steigerung des Bekanntheitsgrads des Themas und knüpfen und pflegen nationale und internationale Kontakte zu Unternehmen, Schulen, Bildungszentren, Partnerorganisationen etc. Unterstützung erhält das bundesweite Mobilitätsberater-Netzwerk von einer nationalen Koordinierungsstelle, die beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) in Berlin und bei der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) in Düsseldorf angesiedelt ist.

„OHNE DIE HILFE DER MOBILITÄTSBERATUNG HÄTTEN WIR KEINE AUSZUBILDENDEN ENTSENDEN KÖNNEN. DIE ORGANISATION IST EINFACH ZU UMFASSEND, ALS DASS MAN DAS ALLEIN ALS UNTERNEHMEN ZUSÄTZLICH ZUM NORMALEN TAGESGESCHÄFT LEISTEN KANN.“

Tino Honsa, Betriebsratsvorsitzender, MAN GmbH

Zu den zentralen Aufgaben der Koordinierungsstelle gehören unter anderem:

- Unterstützung der Mobilitätsberaterinnen und Mobilitätsberater an den Kammern,
- Organisation von regelmäßigen deutschlandweiten Netzwerktreffen zum Austausch,
- Unterstützung regionaler Arbeitstreffen der Mobilitätsberaterinnen und Mobilitätsberater
- Herausarbeiten und Nutzbarmachen von Synergien in der Arbeit der Mobilitätsberaterinnen und Mobilitätsberater,
- Koordinierung des Wissensaustauschs,
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit auf Bundesebene (Internetseite, Newsletter, Flyer, Postkarten, Broschüre, Pressespiegel etc.),
- Präsentation des Programms auf bundes- und europaweiter Ebene,
- Vernetzung mit relevanten Akteuren auf nationaler und internationaler Ebene,
- Monitoring und die Evaluation zur Qualitätssicherung.



Bild: Kabrin Jegen

Im bisherigen Verlauf des Programms sind die Mobilitätsberaterinnen und Mobilitätsberater zu wichtigen Intermediären geworden, die zwischen den einzelnen Beteiligten – Unternehmen, Auszubildenden, Berufsschulen, Projektträgern, nationalen und internationalen Partnern – vermitteln und als koordinierende Stelle Mobilitätsprojekte durchführen. Eingebunden in die Kammerstruktur profitiert die Mobilitätsberatung dabei von der Nähe zu den Betrieben und den zahlreichen Unternehmenskontakten. Durch die enge Zusammenarbeit der Kammern und den Anschluss an das internationale Netzwerk der Auslandshandelskammern (AHK) entstehen wichtige Partnerschaften ins Ausland.

Aufgrund der interdisziplinären Tätigkeit und des kontinuierlichen Austauschs der Beraterinnen und Berater auch mit zentralen Akteuren, gelingt es den Kammern, eine professionelle, individuelle und qualitativ hochwertige Beratung als kostenfreie Dienstleistung für ihre Betriebe anzubieten. Die Mobilitätsberatung ist genau auf die Bedürfnisse der Betriebe abgestimmt und erleichtert immer mehr Unternehmen den Zugang zu grenzüberschreitender Mobilität und damit den Einstieg in Internationalisierungsprozesse.

Experteninterview – Klaus Gräbener, Hauptgeschäftsführer, IHK Siegen

Was hat Ihre Kammer dazu bewogen an dem Programm „Berufsbildung ohne Grenzen“ teilzunehmen?

Das, was Studierenden nutzt, kann Auszubildenden keinesfalls schaden. Dies umso mehr, wenn von den rund 15 Mrd. Euro Industrieumsatz im IHK-Bezirk Siegen rund 45 % ins Ausland gehen. Da macht es Sinn, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits in sehr frühen Stadien ihre interkulturelle Kompetenz verstärken.

Die IHK Siegen ist eine der Kammern, die die betriebliche Mobilitätsberatung auch weiterhin als Dienstleistung anbietet. Warum?

Weil die erreichte Vermittlungsintensität in den vergangenen Jahren unsere Erwartungen weit übertroffen hat ... Unsere Mobilitätsberatung wird quer durch alle beteiligten Branchen sehr intensiv nachgefragt. Die betriebliche Resonanz ist uneinge-

schränkt positiv.

Was ist konkret geplant?

Wir werden alles daran setzen, das erreichte Niveau zu halten. Gelänge dies, wäre das in meinen Augen ein großer Erfolg. Konkret planen wir die weitere Ausdehnung unserer Aktivitäten mit unseren Partnern in Portsmouth in Großbritannien.

Darüber hinaus überlegen wir, zusätzliche Pakete für die Unternehmen in anderen Ländern zu stricken.

Welchen Nutzen sehen Sie langfristig für die Betriebe?

Sie bekommen flexibleres, weltoffeneres und in positiven Sinnen neugierigeres Personal. Hinzu kommt die Verbesserung der sprachlichen Kompetenzen. Schließlich ist von unschätzbarem Wert, dass man die eigene Personalentwicklung durch die Entsendung von Lehrlingen ins Ausland weiter professionalisiert. Frei nach dem Motto, dass man nur Personal an sich binden kann, indem man es wirklich loslässt. Ich bin fest davon überzeugt, dass diejenigen Unternehmen, die in diesem Feld tätig sind, ihren Ruf als qualitativ hochwertige Ausbildungsbetriebe nachhaltig bei jungen Menschen verankern.

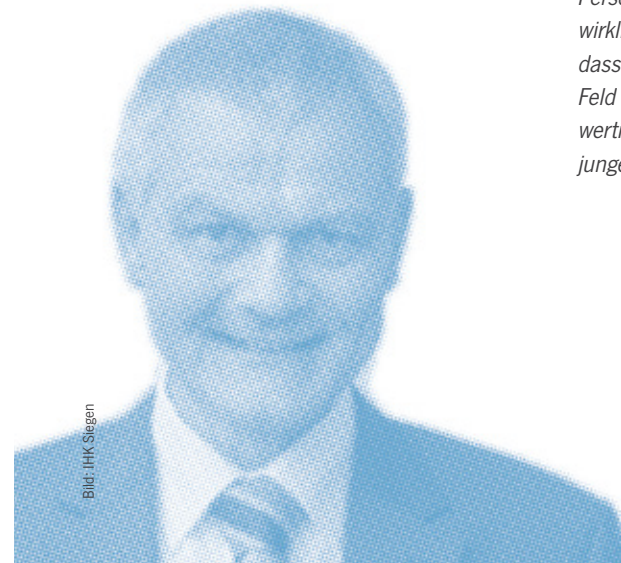
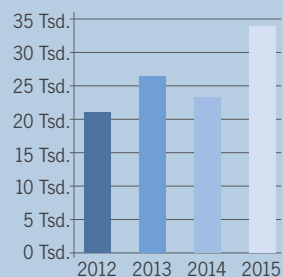


Bild: IHK Siegen

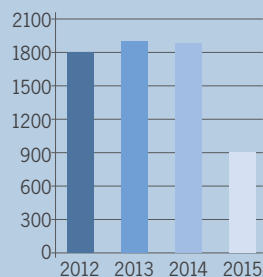
ERFOLGE

In bisher acht Jahren Laufzeit hat das Programm BoG einiges erreicht: Der Bekanntheitsgrad und das Interesse, auch seitens der Presse und der Forschung, an grenzüberschreitender Mobilität in der beruflichen Bildung sind gestiegen. Zudem leisten die Mobilitätsberaterinnen und Mobilitätsberater einen wesentlichen Beitrag die Mobilitätsrate von Jugendlichen in der beruflichen Bildung von zwei Prozent in 2009 auf rund 4,7 Prozent³ in 2016 zu erhöhen. Dieser Erfolg ist zum einen an der gestiegenen Anzahl an Beratungsgesprächen und zum anderen an der Steigerung der Zahlen der tatsächlich realisierten Auslandsaufenthalte – Entsendungen (Outgoings) und Aufnahmen (Incomings) – zu messen, bei denen die Beraterinnen und Berater unterstützen.

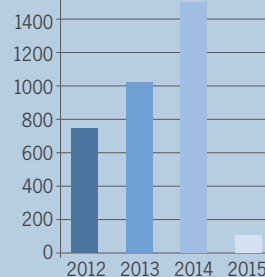
Anzahl der Beratungen



Outgoings (Azubis und Fachkräfte)



Incomings (Azubis und Fachkräfte)



Teil des Erfolgs sind außerdem die lebendigen Netzwerkstrukturen, der ständige Erfahrungsaustausch und die Instrumente, die im Rahmen des Programms BoG entwickelt und genutzt werden. Dabei hat sich Folgendes besonders bewährt:

Vernetzung und Erfahrungsaustausch: regional, national und international

Besonders wichtig ist die Vernetzung der Mobilitätsberaterinnen und Mobilitätsberater untereinander – zwecks Erfahrungsaustausch und gegenseitiger Unterstützung. Dafür haben sich regelmäßige regionale und überregionale Netzwerktreffen als wirkungsvolle Methode erwiesen. Dies schafft zunächst eine Atmosphäre des Vertrauens und fördert die Zusammenarbeit – z. B. die Bereitschaft, auch persönliche Kontakte, insbesondere zu Partnern im Ausland,

weiterzugeben – und trägt schließlich zu einem qualitativ hochwertigen Beratungsangebot bei. Persönliche Kontakte und gegenseitiges Vertrauen sind Grundvoraussetzungen für ein erfolgreiches Netzwerk – regional, deutschland- sowie europaweit und darüber hinaus.

Internetseite und internes Expertenforum

Auf der Internetseite von BoG www.berufsbildung-ohne-grenzen.de sind die wichtigsten Informationen rund um das Thema Auslandspraktika in der beruflichen Bildung sowie die entsprechenden Ansprechpersonen für Unternehmen sowie für Auszubildende und junge Fachkräfte zu finden. Auch andere Interessierte könnten sich hier einen ersten Überblick über das Thema sowie die Leistungen und Ziele der Mobilitätsberatung verschaffen. Zusätzlich gib es auf der Seite ein internes Forum, das dem effektiven Austausch der Mobilitätsberaterinnen und Mobilitätsberater untereinander und mit der Koordinierungsstelle dient. In Ergänzung zu den Arbeitstreffen kann sich hier jeder Beraterinnen und Berater mit seinem Wissen und seinen Erfahrungen einbringen und diese dem gesamten Netzwerk problemlos und direkt zur Verfügung stellen. So werden selbst spezifische Fragen schnell und umfassend beantwortet – was die hohe Qualität der Beratung und schließlich der Lernaufenthalte im Ausland selbst ausmacht.

MOBIPEDIA – die Wissensdatenbank

Neben dem Forum steht im internen Bereich der Internetseite eine Wissensdatenbank – MOBIPEDIA – zur Verfügung. Diese enthält sowohl Informationen zu Fördermöglichkeiten, zu Versicherungen, wichtige Kontaktdaten etc. als auch Beratungsinstrumente wie Checklisten, Leitfäden, Musterformulare usw.



³ Quelle: NA beim BIBB

Dieser Pool dient der Qualitätssicherung, ermöglicht eine gezielte Beratung und Betreuung aller Zielgruppen und wird auch über das Netzwerk hinaus Akteuren zur Verfügung gestellt.

Eine enge Kooperation besteht hier vor allem mit Mobilitätsberaterinnen und Mobilitätsberater, die nicht durch das Programm gefördert werden, beispielsweise mit den Beraterinnen und Beratern im Projekt go.for.europe in Baden-Württemberg sowie der Mobilitätsberatung der hessischen Wirtschaft „Arbeiten und Lernen in Europa“.

Projektinternes Monitoring

Zur Steuerung des Programms wird durchgängig ein internes Monitoring durchgeführt, das jährlich ausgewertet wird. Erfasst werden hier u.a. die Beratungskontakte sowie die durchgeführten Mobilitäten - Outgoing und Incoming - und Netzwerkaktivitäten, wie Presse- und Öffentlichkeitsarbeit etc.

Neben den unmittelbaren Vorteilen, die Auslandspraktika während der beruflichen Bildung den Unternehmen bringen, reichen sie in weitere Dimensionen hinein, bis hin zur Gesamtwirtschaft. Die Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung und die Fachkräftesicherung sind nur zwei Aspekte. Darüber hinaus dient grenzüberschreitende Mobilität in vielen Fällen als Ausgangspunkt für internationale Berufsbildungsoperationen und schließlich auch für den Bildungsexport. Nach wie vor besteht weltweit ein ungebrochenes Interesse am deutschen dualen Berufsbildungssystem, das als bedeutender Faktor für eine gut funktionierende Wirtschaft und als Grund für die geringe Jugendarbeitslosigkeit gesehen wird. Grenzüberschreitende Mobilität trägt dabei maßgeblich zur Stärkung und zum Zusammenwachsen Europas bei.

Darüber hinaus tragen Auslandspraktika auch im Zuge der Zuwanderung von Geflüchteten erheblich dazu bei Betriebe auf die Aufnahme ausländischer Fachkräfte vorzubereiten. Dahingehend ist BoG ein bedeutendes Pilotprogramm mit gleichermaßen Innovationscharakter und großem Potenzial zur Nachahmung – insbesondere im gesamten europäischen Raum.

„AMLEDO & CO. HAS ARRANGED ABOUT 500 INTERNSHIP AND JOB OPPORTUNITIES EXCHANGES IN EUROPE . . . WITHOUT SUPPORT FROM MOBILITY COACHES IT HAD NOT BEEN POSSIBLE TO ACHIEVE THE SAME QUANTITY OR QUALITY IN THE MOBILITY. THE GERMAN ‘TRAINING WITHOUT BORDERS’ AND NETWORK OF MOBILITY COACHES HAS PROVEN TO WORK VERY WELL . . . SEVERAL MEMBER STATES ARE LIKELY TO HAVE SOMETHING TO GAIN BY FOLLOWING THE GERMAN EXAMPLE.“

Patrick Årlemalm, Amledo & Co., Schweden



	Entsendungen
	Aufnahmen
	Austausch

Diese Abbildung zeigt Outgoings, Incomings und Austausche nur beispielhaft. Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Experteninterview – Dr. Thomas Ostendorf, Hauptgeschäftsführer, HWK Münster

Die HWK Münster hat sich schon vor dem Programm BoG in der Unterstützung von Betrieben bei Mobilitätsmaßnahmen engagiert. Was hat sich durch die Teilnahme am Programm geändert?

Wir sind glücklicherweise nicht mehr alleine, sondern in eine bundesweite Mobilitätsstruktur eingebunden. Dadurch lässt sich viel mehr bewegen. Wir konnten unsere Akquise intensivieren und unsere Entsendezahlen deutlich steigern. Auslandsaufenthalte sind zunehmend bekannter und populärer geworden. Durch das gut funktionierende Mobilitätsberater-Netzwerk konnten wir zusätzliche Auslandspartnerschaften aufbauen und neue Möglichkeiten der Auslandsvermittlung schaffen.

Was glauben Sie, warum viele Betriebe hinsichtlich grenzüberschreitender Mobilität erst noch motiviert werden müssen? Liegen die Vorteile nicht auf der Hand?

Nein, der erste Gedanke geht oft in Richtung „Tourismus“. Die vielfältigen Vorteile erschließen sich erst bei genauerem Hinsehen: Persönlichkeitsentwicklung, fachliche Qualifizierung, Identifikation mit dem Unternehmen, Steigerung der Attraktivität des Ausbildungsbetriebs. Betriebe müssen hierfür sensibilisiert werden. Außerdem ist die Organisation von Auslandsaufenthalten eine Hürde für Unternehmen, und das nicht nur für die kleinen. Weder kennen sie die Möglichkeiten noch sind sie in der Lage, den organisatorischen und administrativen Aufwand auf

sich zu nehmen. Hier benötigen sie unsere Beratung und unsere Unterstützung.

Viele europäische Partner loben das Konzept hinter BoG. Worin liegen Ihrer Meinung nach die Vorteile, eine betriebliche Mobilitätsberatung an den Kammern anzusiedeln?

Die Kammern sind Dienstleister für ihre Mitgliedsbetriebe und verfügen über das nötige Know-how und die Strukturen. Sie haben den engen Kontakt zu den Betrieben und kennen deren Bedarfe. Nachwuchswerbung und Fachkräftesicherung sind zentrale Anliegen der Handwerkskammer Münster und sicherlich auch der anderen Kammern. Jungen Menschen Auslandsaufenthalte anzubieten und sie so zu fördern und an das Handwerk zu binden, fügt sich hervorragend in unser Konzept.



Bild: HWK Münster

Vor der Beratung von Unternehmen, Auszubildenden und jungen Fachkräften sowie der Organisation und Umsetzung von Mobilitätsprojekten steht oftmals eine besondere Herausforderung: das Werben für grenzüberschreitende Mobilität in der beruflichen Bildung. Denn nach wie vor ist vielen Betrieben und Nachwuchskräften gar nicht bekannt, dass die Möglichkeit eines Auslandsaufenthalts im Rahmen der beruflichen Bildung überhaupt existiert. Und selbst wenn, gibt es häufig Vorbehalte, oder es mangelt an Wissen, wie solche Maßnahmen organisiert und finanziert werden können.

Tipp aus der Praxis

Als sehr hilfreich zum Abbau von Vorurteilen und um die Vorteile von Auslandsaufenthalten erfahrbar zu machen, hat sich die Organisation von Delegationsreisen für Ausbilderinnen und Ausbilder erwiesen. Diese können sich vor Ort selbst ein Bild machen und erste internationale Kontakte knüpfen.

Zu einer weiteren Verbreitung der Idee von Auslandspraktika und zur Weiterentwicklung hin zu einer Mobilitätskultur in der beruflichen Bildung ist es daher notwendig, die entsprechenden Zielgruppen immer wieder auf dieses Thema aufmerksam zu machen. Neben einer gezielten Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist vor allem die persönliche Ansprache eine geeignete Vorgehensweise.

..... PRESSE- UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Gemeint sind hier Pressemitteilungen sowie Pressegespräche für die Regionalpresse. Im Kammerumfeld lassen sich besonders gut themenrelevante Newsletter zur Verbreitung nutzen oder Artikel in den Zeitschriften der Mitgliedsorganisationen platzieren (Kammerzeitungen, Deutsches Handwerksblatt, Fachmagazine wie das Malerblatt, die Position u. Ä., handfest – das Jugendmagazin des Handwerks etc.).



Auch durch Beiträge und Interviews im (Lokal-)Radio und Fernsehen lässt sich das Thema breit streuen. Darüber hinaus können Auslandspraktika auf der eigenen Webseite oder mithilfe von Flyern, Broschüren und Merkblättern beworben werden. Videomaterial und die Nutzung sozialer Netzwerke haben sich ebenfalls als hilfreich erwiesen.

Anmerkung: Wo immer es möglich ist, sollten ehemalige Teilnehmende und deren Ausbilderinnen und Ausbilder in die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit eingebunden werden. Als Testimonials bei Infoveranstaltungen und Präsentationen in Radio- und Fernsehbeiträgen oder in Form von Bildern, Statements und kurzen Berichten für Presseartikel.

AUFBAU EINES REGIONALEN NETZWERKS

Um das Thema Auslandspraktika voranzubringen, sollte unbedingt ein regionales Netzwerk potenzieller Multiplikatoren aufgebaut werden. Kontakte zu Berufsschulen, zu Europa-Büros und -Beratungsstellen sowie zur Agentur für Arbeit (ZAV – Zentrale Auslands- und Fachvermittlung), zur öffentlichen Verwaltung (Stadt- und Kreisverwaltung, Bezirksregierung) und zur Weiterbildungsberatung sind eine wichtige Grundlage hierfür. Und auch zu Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Partnerschaftsvereinen, Bildungsträgern und Abgeordneten sollten Kontakte geknüpft und gepflegt werden. Hierüber ergeben sich u. a. viele Kontakte zu Unternehmen. Als bundesweites Netzwerk arbeitet „Berufsbildung ohne Grenzen“ auch eng mit dem regionalen Netzwerk „Go for Europe“ aus Baden-Württemberg zusammen.



Bild: Peter Himsel

! Tipp aus der Praxis

Besonders wichtig ist die Vernetzung mit relevanten Akteuren, auch anderen Mobilitätsberaterinnen und Mobilitätsberatern, innerhalb Deutschlands – zum Erfahrungsaustausch und natürlich zur gegenseitigen Unterstützung.



ANSPRACHE VON UNTERNEHMEN

Um Unternehmen von den Vorteilen grenzüberschreitender Mobilität zu überzeugen, ist die persönliche, direkte Ansprache am besten geeignet – beispielsweise durch

- Betriebsbesuche,
- Informationsveranstaltungen in der Kammer,
- Präsentationen, z. B. in Weiterbildungskursen (Meisterkurse, AEVO-Kurse etc.), in Fachverbänden, Innungen und Kreishandwerkerschaften,
- Präsentationen in Ausschusssitzungen und Arbeitskreisen (Außenwirtschafts- und Berufsbildungsausschuss, Ausbilderarbeitskreise), in Vollversammlungen oder auf Obermeistersitzungen,
- Besuche von Berufsmessen und Ausbildersprechtagen.

Tipp aus der Praxis

Konkrete Projektangebote sind oft erfolgreicher als eine allgemeine Vorstellung des Themas. Zudem können Ausbildungs- und Personalverantwortliche durch eigene Mobilitätserfahrungen (z. B. als Begleitende einer Azubigruppe oder durch eine Delegationsreisen) als wichtige Multiplikatoren für Auslandspraktika gewonnen werden.

Eine Alternative ist die Ansprache per Telefon, mit dem Ziel, einen konkreten Termin für ein persönliches Treffen zu vereinbaren. Auch eine schriftliche Umfrage bei den Unternehmen zum Thema grenzüberschreitende Mobilität, die Werbung für ein konkretes Mobilitätsprojekt oder die Einladung zu einer Infoveranstaltung bringen das Thema ins Gespräch und ins Bewusstsein.

Welche Kanäle zur Unternehmensansprache in den einzelnen (Kammer-)Organisationen am besten genutzt werden können und mit welchen Kolleginnen und Kollegen (z. B. Ausbildungs- und Außenwirtschaftsberater) sich eine Zusammenarbeit anbietet, hängt sehr stark von den spezifischen Strukturen, der Organisationskultur sowie den jeweiligen Ansprechpartnern und den Entscheidungsträgern selbst ab.

MOTIVATION VON AZUBIS UND JUNGEN FACHKRÄFTEN

Neben der gezielten Ansprache von Unternehmen kann das direkte Herantreten an Auszubildende und junge Fachkräfte zielführend sein. Hierfür bieten sich ebenfalls Informationsveranstaltungen in der Kammer, vor allem aber in Berufsschulen und Bildungszentren an. Auch im Rahmen von Auszubildendensprechtagen und -sprechstunden sowie Workshops oder dem Europatag lässt sich sehr gut für Auslandsaufenthalte werben. Eine weitere Möglichkeit bieten Berufsorientierungsmessen.

TIPP AUS DER PRAXIS

Um gezielt junge Leute anzusprechen, die tatsächlich für ein Auslandspraktikum geeignet sind, ist es wichtig, realistische Erwartungen zu wecken. Insbesondere sollten die Pflichten betont werden, die mit dem Auslandsaufenthalt verbunden sind – gerade bei Inanspruchnahme eines Stipendiums. Darüber hinaus muss von Anfang an klar gestellt werden, dass ohne die Zustimmung des Ausbildungsbetriebs ein Auslandspraktikum in der Ausbildung nicht durchgeführt werden kann.



Experteninterview – Eliza Rößler, Mobilitätsberaterin, IHK Projektgesellschaft Ostbrandenburg

Wie funktioniert die Ansprache von Unternehmen, Auszubildenden und jungen Fachkräften am besten?

Eine gute Gelegenheit, Unternehmen anzusprechen, bietet der Besuch von Ausbildungsmessen und ähnlichen Veranstaltungen. Meist sind dort die Ausbildungsverantwortlichen mit ein paar Auszubildenden vertreten, die man durch die persönliche Ansprache für das Abenteuer Ausland begeistern kann. Des Weiteren bieten sich Vorträge in Fachklassen unterstützt durch ein Best-Practice-Beispiel (einen kurzen Vortrag eines ehemaligen Mobilitätsteilnehmenden) besonders für die Ansprache von Auszubildenden an. Der persönliche Kontakt ist ein nicht zu unterschätzender Faktor bei der erfolgreichen Ansprache von Unternehmen, Auszubildenden und jungen Fachkräften.

Wie motiviert man sie Ihrer Meinung nach am ehesten? Wo liegen die „Knackpunkte“?

Bei der Motivation ist der Face-to-face-Kontakt ein bedeutsames Instrument. Im persönlichen Gespräch kann durch das Teilen von Auslandserfahrungen – seien es eigene oder diejenigen ehemaliger Mobilitätsteilnehmenden – der Funke der Begeisterung überspringen ... Wichtig ist, den Jugendlichen zu vermitteln, dass sich ein Auslandsaufenthalt nicht nur gut im Lebenslauf macht sondern vor allem die eigene Persönlichkeit formt!

Was sind besondere Herausforderungen bei der Organisation von Lernaufenthalten im Ausland?

Zu den besonderen Herausforderungen zählt die Suche nach geeigneten Praktikumsbetrieben im Ausland. Es braucht viel Zeit und Geduld für die Kontaktaufnahme zu ausländischen Einrichtungen und Institutionen (meist Berufsschulen) ... Es ist zu empfehlen, ins jeweilige Land zu reisen, um die Ansprechpartner kennen zu lernen. Dadurch kann eine Vertrauensbasis geschaffen werden, was die Zusammenarbeit ungemein erleichtert.



Der Standardfall in der Mobilitätsberatung ist das sogenannte Outgoing, also die Entsendung von in Deutschland beschäftigten Auszubildenden oder jungen Fachkräften ins Ausland. Ein solches Mobilitätsprojekt umfasst (im Gegensatz zum Incoming) in der Regel alle Phasen, sprich Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung.

Natürlich gibt es Unterschiede bei der Vorbereitung von Lernaufenthalten im Ausland – je nach Art der Entsendung. Der Einfachheit halber wird im Folgenden von „Gruppen“ gesprochen, die meisten Punkte gelten aber ebenfalls für Einzelentsendungen.

Folgende Formen von Entsendungen lassen sich unterscheiden

- Einzelentsendung: Mobilitätsprojekt eines einzelnen Auszubildenden, der ein Auslandspraktikum in einem Betrieb macht.
- Gruppenentsendung: Entsendung einer Gruppe oder einer ganzen Klasse, die oft zusammen mit einer schulischen Einrichtung (oder einer Partnerkammer) in einem anderen Land organisiert wird. In manchen Fällen dreht sich der Aufenthalt um eine gemeinsame Projektarbeit und beinhaltet eine Praxisphase in einem Betrieb.
- Bilateraler Gruppenaustausch: Gruppenentsendung mit einem Gegenbesuch der Partneereinrichtung aus dem Ausland.
- Grenzüberschreitende Verbundausbildung: Der heimische Ausbildungsbetrieb vereinbart mit einem oder mehreren Betrieben im Ausland, die Auszubildenden gemeinsam, also im Verbund, auszubilden und stimmt den genauen Verlauf und die Inhalte der Ausbildung ab. Verbringen Auszubildende einen längeren Zeitraum im Ausland – einen oder mehrere Monate – ergeben sich zusätzliche organisatorische Anforderungen. Beispielsweise verlangt das Berufsbildungsgesetz bzw. die Handwerksordnung bei Auslandsaufenthalten von mehr als vier Wochen einen mit der zuständigen Kammer abzustimmenden Plan (siehe § 41a Abs. 3 HWO bzw. § 76 Abs. 3 BBiG). Darüber hinaus sind Fragen wie z. B. das Nachholen des Berufsschulunterrichts zu klären. Eine Checkliste und weitere Informationen finden Sie unter www.hwk-muenster.de > Ausbildung > Für Auszubildende > Zusatzqualifikationen > Grenzüberschreitende Verbundausbildung

DAS WICHTIGSTE AUF EINEN BLICK

In Hinblick auf die Entsendung von Auszubildenden gibt es einige Punkte, die in der Beratung der Unternehmensverantwortlichen und der Auszubildenden in jedem Fall angesprochen werden sollten und gleichzeitig den Rahmen eines Mobilitätsprojekts abstecken:

- Persönliche Voraussetzungen
- Zeitpunkt mit Betrieb und Berufsschule abstimmen
- Dauer des Auslandsaufenthalts variiert entsprechend der Zielsetzung: 3 Wochen bis zu max. einem Viertel der Ausbildungszeit
- Genügend Vorbereitungszeit einplanen: 3 bis 12 Monate
- Zum Thema Versicherungen von den Versicherungsträgern beraten lassen
- Vertragliche Regelung und Informationspflicht beachten
- Finanzierung des Auslandsaufenthalts klären
- Freistellung vom Betrieb beantragen
- Freistellung von der Berufsschule beantragen

Persönliche Voraussetzungen

Ein Auslandsaufenthalt empfiehlt sich für motivierte Auszubildende bis mit einem Mindestmaß an Selbstständigkeit und Eigeninitiative. Grundkenntnisse der entsprechenden Landes- und/oder einer Brückensprache (meist Englisch) sind je nach Zielland sinnvoll. Ein Sprachkurs im Vorfeld des Aufenthalts kann hilfreich sein, um vorhandene Kenntnisse zu verbessern bzw. aufzufrischen.

Das erforderliche Sprachniveau ist natürlich abhängig vom jeweiligen Aufgabenfeld – so wird ein angehender Bäcker in Frankreich mit geringeren Französisch-Kenntnissen auskommen als eine Industriekauffrau, die während des Frankreich-Praktikums Schriftverkehr erledigt oder telefoniert.



Bild: Peter Lessmann

Zeitpunkt

Es gibt keine verbindliche Regelung, wann das Auslandspraktikum stattfinden muss. Ein günstiger Zeitpunkt kann die Zeit nach der Zwischenprüfung bzw. nach dem ersten Teil der Prüfung bei Ausbildungsgängen mit gestreckter Abschlussprüfung sein. Da man in der zweiten Hälfte der Ausbildung schon über Fachkenntnisse verfügt, steigen die Chancen auf qualifizierte und interessante Tätigkeiten im Rahmen des Lernaufenthalts. In jedem Fall ist eine frühzeitige Rücksprache mit der Ausbilderin oder dem Ausbilder zu empfehlen, um einen Zeitraum festzulegen, der sowohl für den Betrieb, als auch für die Berufsschule günstig ist.

Ein Auslandspraktikum ist auch nach Abschluss der Ausbildung sinnvoll. Es gibt spezielle Förderprogramme, die sich gezielt an Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen richten.

Tipp aus der Praxis

Ein Betrieb, der seinen Auszubildenden ins Ausland schickt, verzichtet in dieser Zeit natürlich auf dessen Arbeitskraft. Um dies bis zu einem gewissen Grad auszugleichen, ist der Austausch von Auszubildenden eine gute Lösung. Dies sollte frühzeitig mit dem aufnehmenden Betrieb im Ausland abgeklärt werden.

Dauer des Auslandsaufenthalts

Gemäß des Berufsbildungsgesetzes (§ 2 Absatz (3) BBiG) sind Auslandspraktika bis zu einer Dauer von maximal einem Viertel der Ausbildungszeit möglich. Das heißt bei einer dreijährigen Ausbildung bis zu neun Monate, die auch in mehreren Abschnitten absolviert werden können. Bei mehreren Praktika im Rahmen von geförderten Projekten sind unbedingt die Förderbedingungen zu beachten. Die ideale Dauer variiert dabei je nach Zielsetzung. Eine Mindestdauer von drei Wochen ist jedoch empfehlenswert. Letztlich entscheidet aber der Ausbildungsbetrieb, ob und wie lange er seine Auszubildenden zu Lernzwecken ins Ausland entsendet.

Vorbereitungszeit

Für einzelne Auszubildende, die einen Auslandsaufenthalt absolvieren möchten, ist eine Planungsphase von vier bis sechs Monaten ein realistisches Maß. Hierbei ist zu beachten, dass bei vielen Förderprogrammen Bewerbungen um ein Stipendium in der Regel spätestens drei Monate vor dem Ausreisetermin eingereicht werden müssen. Auch Visa müssen entsprechend

vorher besorgt und Versicherungen abgeschlossen sein. Als Institution, die ein neues Projekt ins Leben rufen möchte, sollten Sie für die Vorbereitung etwa ein Jahr einkalkulieren.

Versicherungen

Innerhalb der EU und in Ländern außerhalb der EU, die diesbezüglich ein Abkommen mit Deutschland haben, besteht der Schutz der deutschen Sozialversicherung weiter. Der Ausbildungsbetrieb sollte zum Nachweis das Formular A1 beim zuständigen Krankenversicherungsträger beantragen und zusätzlich die Berufsgenossenschaft über den Auslandsaufenthalt informieren. Anträge und weitere Informationen finden Sie auf der Internetseite der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA): www.dvka.de Auszubildende sollten außerdem prüfen, ob ihre private Haftpflichtversicherung sowie eine eventuell bestehende private Unfallversicherung für das Ausland gültig sind. Weitere Versicherungen wie z. B. eine Auslandsreisekrankenversicherung sind empfehlenswert.

Anmerkung: Angehende Auslandspraktikantinnen und Auslandspraktikanten sollten sich in Hinblick auf dieses Thema in jedem Fall von den jeweiligen Versicherungsträgern beraten lassen. Die Mobilitätsberatung kann keine rechtsverbindlichen Auskünfte erteilen.

Vertragliche Regelung und Informationspflicht

Jeder Auslandsaufenthalt sollte als Ausbildungsabschnitt außerhalb der Ausbildungsstätte (ggf. auch nachträglich) zwischen dem Auszubildenden und dem Ausbildungsbetrieb vertraglich vereinbart und bei der zuständigen Kammer angezeigt werden. Bei Auslandsaufenthalten von mehr als vier Wochen ist ein Ausbildungsplan mit der Kammer abzustimmen. Empfehlenswert ist außerdem eine Lernvereinbarung zwischen dem entsendenden Betrieb, dem Auszubildenden und dem aufnehmendem Betrieb, in der unter anderem die zu erreichenden Ziele für den Auslandsaufenthalt festgelegt werden. Dies dient letzten Endes auch der Qualitätssicherung des Auslandsaufenthalts. Einen Mustervertrag in Deutsch, Englisch, Französisch und weiteren Sprachen finden Sie unter www.berufsbildung-ohne-grenzen.de > Auszubildende > Links & Material > Musterverträge

Finanzierung des Auslandsaufenthalts

Die Pflicht des Betriebs zur Zahlung der Ausbildungsvergütung bleibt während des Auslandsaufenthalts bestehen. Darüber hinaus hat der Auszubildende keinen Anspruch auf Erstattung der entstehenden Reise- und Aufenthaltskosten. Diese können allerdings durch Gelder aus



Bild: Kathrin Leber

Förderprogrammen zumindest teilweise gedeckt werden. Nähere Informationen hierzu finden Sie im Kapitel „Zur Vertiefung – Der Projektablauf“.

Freistellung vom Betrieb

Ein Mobilitätsprojekt kann nur durchgeführt werden, wenn der Betrieb den Auszubildenden freistellt. Eine Verrechnung mit Urlaubsansprüchen ist nicht zulässig. Das Auslandspraktikum ist ein im Ausland absolvierter Ausbildungsabschnitt zu Lernzwecken und kein Urlaub!

Freistellung von der Berufsschule

Der Auszubildende muss außerdem eine Freistellung von der Berufsschule beantragen. Eine Vorlage hierfür finden Sie in der ToolBoGs.

Tipp aus der Praxis

Bei kürzeren Aufenthalten empfiehlt es sich, diesen teilweise in die Zeit der Schulferien zu legen. Bei längeren Auslandspraktika sollte mit der Schule abgeklärt werden, wie die versäumten Inhalte nachgeholt oder ins Ausland übermittelt werden können.

ZUR VERTIEFUNG — DER PROJEKTABLAUF

DIE VORBEREITUNG

Es versteht sich von selbst, dass eine sorgfältige Vorbereitung für die reibungslose Durchführung und für den Erfolg von Mobilitätsprojekten essenziell ist. Dennoch sollten Sie sich bewusst sein, dass immer auch ein hohes Maß an Flexibilität notwendig ist – nicht jeder Schritt lässt sich von langer Hand planen!

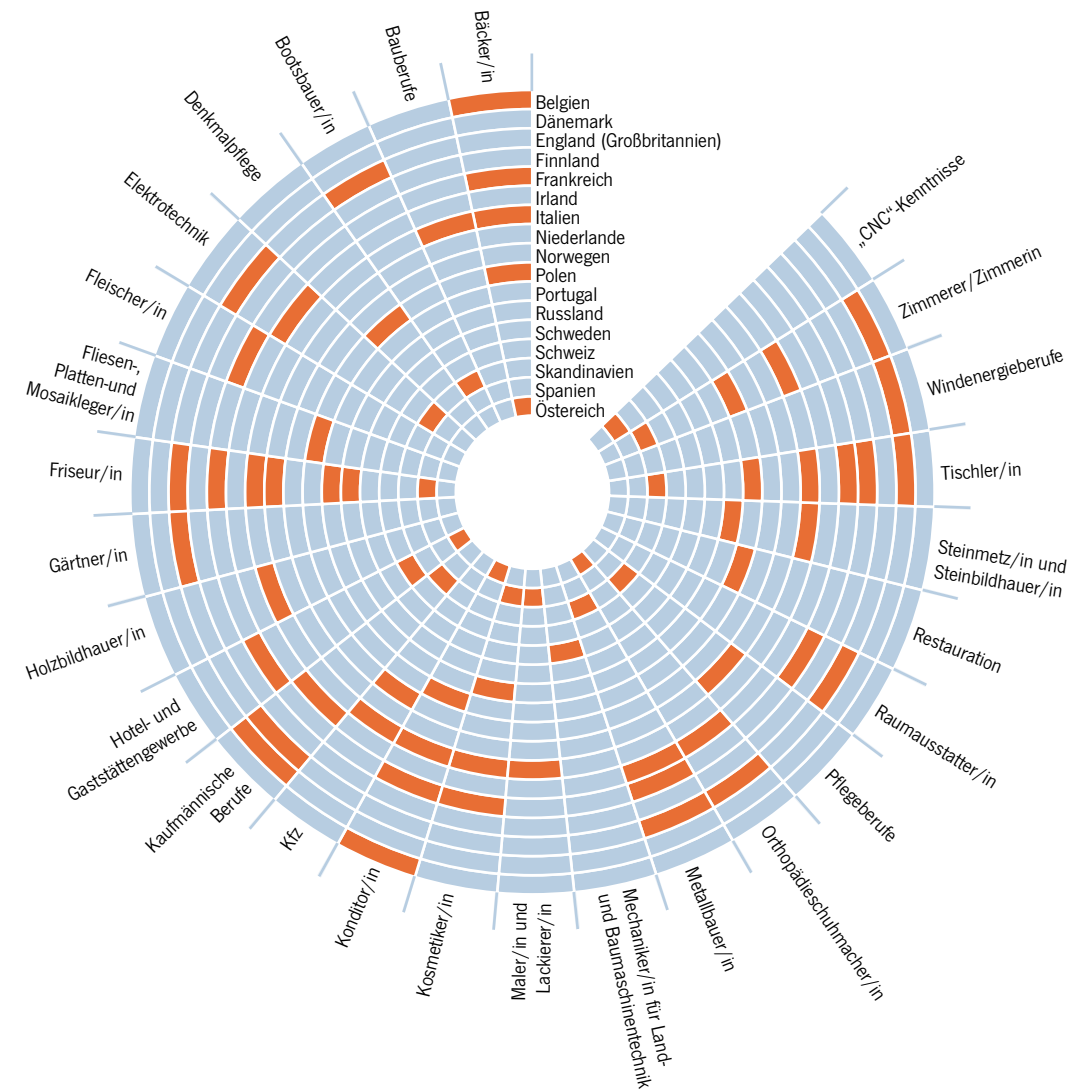
Zielland – Wohin soll es gehen?

Für die Wahl des Ziellandes empfiehlt es sich für die Auszubildenden und jungen Fachkräfte, sich nicht nur an der Vorliebe für ein gewisses Land zu orientieren, sondern bewusst zu überlegen, wo tatsächlich eine berufliche Weiterentwicklung möglich ist. Zudem kann ein zu frühes Festlegen auf ein Zielland die Suche nach einem passenden Praktikumsplatz schnell einschränken. Um sich möglichst viele Optionen offen zu halten, sind Flexibilität und das genaue Abwägen der Argumente für und wider ein bestimmtes Land gefragt. Folgende Fragen können bei den Überlegungen hilfreich sein:

- In welcher Fremdsprache sollen die Kenntnisse verbessert werden?
- Wo existieren bereits Geschäftskontakte im Ausland? Wo sollen neue entstehen?
- Ist für die entsprechende Berufsgruppe zum Erlernen neuer Arbeitstechniken ein bestimmtes Land von besonderem Interesse?

Die Erfahrungen der Mobilitätsberaterinnen und Mobilitätsberater im Rahmen von BoG haben gezeigt, dass es einige Länder gibt, in denen Auszubildende aus Deutschland in bestimmten Ausbildungsberufen besondere Techniken, Arbeitsweisen und Materialien kennen lernen können.

Dementsprechend eignen sich Praktika in England, Irland und Skandinavien besonders für Auszubildende kaufmännischer Berufe; Steinmetze und Steinbildhauer können z. B. in Portugal und Italien einiges dazulernen.



Akquise ausländischer Partner und Gastbetriebe

Erfolgreiche Mobilitätsprojekte basieren auf gegenseitigem Vertrauen und einer verlässlichen Zusammenarbeit der beteiligten Partner. Unterstützung bei der Suche nach Partnern und Gastbetrieben im Ausland erhalten Sie bei den Außenhandelskammern (AHK), bei ausländischen Kammern bzw. vergleichbaren Institutionen, der Außenwirtschaftsberatung der deutschen Kammern, Berufsverbänden, ausländischen Partnerschulen deutscher Berufsschulen oder Trägern von Förderprogrammen.

Auch das europäische Netzwerk EuroApprenticeship mit seiner Datenbank für die Projektpartnersuche unter www.euroapprenticeship.eu ist hilfreich.

Darüber hinaus finden regelmäßig Kontaktseminare statt, z. B. von der Nationalen Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA-BiBB) organisiert, in deren Rahmen interessierte Einrichtungen gezielt nach Projektpartnern suchen und sich direkt austauschen können. Aktuelle Termine finden Sie unter www.na-bibb.de > Service > Veranstaltungen.

Für individuelle Entsendungen bieten sich vor allem Niederlassungen im Ausland, bestehende Geschäftskontakte des Ausbildungsbetriebs, aber auch Städtepartnerschaften und natürlich private Kontakte von Kolleginnen und Kollegen an. Einzelpersonen, die einen Gastbetrieb im Ausland suchen, können im Handwerksbereich zudem bei der Innung nachfragen, ob bereits Auslandskontakte bestehen, die man zu diesem Zweck nutzen kann.

Neben der kostenlosen Unterstützung durch die Kammern gibt es europaweit Vermittlungsagenturen, die die Betriebsuche im Ausland übernehmen. Speziell im englischsprachigen Raum hat es sich als hilfreich erwiesen, mit solchen kommerziellen Organisationen zusammenzuarbeiten – besonders, wenn es sich um einfache Entsendungen und nicht um Gruppenaustausche handelt. Denken Sie hierbei unbedingt daran, die entsprechende Vermittlungsgebühr in die Kostenaufstellung aufzunehmen.

Tipp aus der Praxis

Die Bildungssysteme sind teilweise sehr unterschiedlich. Informieren Sie sich wie die Ausbildung im Partnerland organisiert ist – insbesondere wenn Sie einen Austausch planen. Informationen zu den einzelnen Bildungssystemen finden Sie z. B. unter www.eurydice.org

Profile deutscher Ausbildungsberufe auf Englisch und Französisch geben den ausländischen Partnern ein Bild von den Ausbildungsinhalten in Deutschland: www.bibb.de > Die Themen > Berufe > europass-Zeugniserläuterungen.

Experteninterview – Andreas Jörk, Mobilitätsberater, HWK für Ostthüringen

Gibt es besondere Voraussetzungen, die Auszubildende erfüllen müssen, um einen Lernaufenthalt im Ausland zu absolvieren?

Auszubildende, die einen Lernaufenthalt im Ausland absolvieren möchten, sollten grundsätzlich eigenmotiviert sein, Sozialkompetenzen nachweisen und über Grundkenntnisse der Sprache des Gastlandes verfügen. Es hat sich bewährt, den Lernaufenthalt in der zweiten Hälfte der Ausbildungszeit durchzuführen. Die Auszubildenden sollten gute Leistungen in Praxis und Theorie nachweisen (z. B. Zwischenprüfungsergebnisse/Gesellenprüfung Teil I).

Welche Länder sind besonders gefragt?

Das Ranking der Zielländer der aus dem Ostthüringer Handwerk entsendeten Auszubildenden sieht wie folgt aus: UK, Norwegen, Spanien, Tschechien, Schweden, Frankreich, Belgien.

Wie lassen sich am besten Gastbetriebe im Ausland finden?

Der erfolgreichste Weg, aufnehmende Betriebe im Gastland zu finden, ist der persönliche Kontakt (z. B. über Handwerkskammern, Partnerschulen, Projektträger). Bewährt haben sich auch Vermittlungen über inländische Netzwerkkontakte. In Einzelfällen konnten Gastbetriebe auch über Auslandsniederlassungen von Unternehmen oder über Händlerstrukturen gefunden werden. Mein Fazit lautet: Nur persönliche Kontakte zu den Partnern sichern die Vermittlung in seriöse Gastbetriebe und die erforderliche Betreuung der Teilnehmenden im Gastland. Gegenseitiges Vertrauen und Verlässlichkeit bilden hierfür die Grundlage.



Bild: Kühne (HWK für Ostthüringen)

Finanzierung mithilfe von Förderprogrammen

Ein grundlegender Punkt in der Beratung ist – sowohl bei Einzelentsendungen als auch bei Gruppenmaßnahmen – die Frage, wie Mobilitätsprojekte finanziert werden können. Auszubildende haben für den Zeitraum des Auslandsaufenthalts Anspruch auf die Weiterzahlung der Ausbildungsvergütung durch ihren deutschen Ausbildungsbetrieb; um die entstehenden Kosten für Hin- und Rückreise, Unterkunft, Verpflegung, Transport vor Ort, Vorbereitung, kulturelle Aktivitäten etc. zumindest teilweise zu decken, gibt es finanzielle Unterstützung durch Förderprogramme.

Es existiert eine Vielzahl an Förderprogrammen für Auszubildende und junge Fachkräfte. Im Rahmen von BoG wurde besonders häufig mit folgenden gearbeitet:

ERASMUS + : DAS EU-PROGRAMM FÜR ALLGEMEINE UND BERUFLICHE BILDUNG, JUGEND UND SPORT

ZIELLÄNDER

- EU-Mitgliedsstaaten, Island, Liechtenstein, Norwegen, Türkei, Mazedonien

ZIELGRUPPE

- Lernende (Auszubildende und Berufs(fach)schülerinnen und Berufs(fach)schüler, Teilnehmende staatlich geordneter Weiterbildungsgänge sowie Absolventinnen und Absolventen dieser Aus- und Weiterbildungsgänge bis zu einem Jahr nach ihrem Abschluss)
- Bildungspersonal (z. B. Ausbilder, Lehrkräfte, Berufsberater, Leiter von Ausbildungseinrichtungen, Personen, die für die Ausbildungsplanung, Personalentwicklung und die berufliche Orientierung zuständig sind)

AUFENTHALTSDAUER

- für Lernende zwischen zwei Wochen und zwölf Monaten, für Berufsbildungspersonal zwischen zwei Tagen und zwei Wochen

SONSTIGES

- Aus dem Programm können Reise- und Aufenthaltskosten entfernungs- bzw. länderabhängig bezuschusst werden, in der Regel verbleibt ein Eigenanteil.

Weitere Informationen finden Sie unter www.na-bibb.de

HERMANN-STRENGER-STIPENDIEN DER BAYER-STIFTUNG

ZIELLÄNDER

- weltweit

ZIELGRUPPE

- besonders leistungsstarke junge Menschen in der Schlussphase ihrer Ausbildung oder bis zu zwei Jahre nach erfolgreichem Abschluss

AUFENTHALTSDAUER

- maximal ein Jahr

SONSTIGES

- Die Stipendiaten müssen ein hohes Maß an Engagement und Eigeninitiative sowie gute bis sehr gute Ausbildungsnoten vorweisen. Die jährliche Bewerbungsphase läuft von Juni bis Mitte Juli.

Weitere Informationen finden Sie unter www.bayer-stiftungen.de > Stipendien > International Fellowship Program > Hermann-Strenger-Stipendien.





Bild: Weißmann

DAS DEUTSCH-FRANZÖSISCHE AUSTAUSCHPROGRAMM IN DER BERUFLICHEN BILDUNG – DFS/SFA – DEUTSCH-FRANZÖSISCHES SEKRETARIAT FÜR DEN AUSTAUSCH IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

BILATERALE GRUPPENAUSTAUSCHE MIT FRANKREICH

- die durch Mittel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und der Kultusministerkonferenz (KMK) finanziert werden. Die Abwicklung in Deutschland erfolgt über das Deutsch-Französische Sekretariat (DFS).

ZIELGRUPPE

- Auszubildende und Berufs(fach)schülerinnen und Berufs(fach)schüler aus Berufen, die es in Frankreich in vergleichbarer Form gibt, Teilnehmende an Weiterbildungsgängen

SONSTIGES

- Antragsberechtigt sind nur Organisationen wie z. B. Kammern, Schulen, Bildungsträger, Unternehmen. Individuelle Bewerbungen sind nicht möglich.

Weitere Informationen finden Sie unter www.dfs-sfa.org

Nicht alle Auslandsinteressierten können auf Projekte ihrer Berufsschule oder ihres Ausbildungsbetriebs zurückgreifen, um ein Erasmus+ Stipendium zu erhalten oder an einem bilateralen Austausch teilzunehmen. Für solche individuelle Entsendungen sind spezielle „Pool-Projekte“ eine sehr gute Lösung. Hierbei übernehmen Einrichtungen die Planung und Umsetzung der Projekte. Sie verfügen über einen Pool von Stipendien, um die sich Interessierte aus ganz Deutschland bewerben können. Häufig leistet der Projektträger darüber hinaus Unterstützung bei der Organisation der Auslandsaufenthalte und bei der Vermittlung ausländischer Betriebe. Die Nationale Agentur beim Bundes-

institut für Berufsbildung bietet auf ihrer Seite eine Datenbank zur Pool-Projektsuche an: machmehrausdeinerausbildung.de > dein Weg ins Ausland > Praktikumsplatzsuche

Eine Liste mit weiteren Förderprogrammen und Pool-Projekt-Anbietern finden Sie in der Linkliste in der ToolBoGs.

Vorbereitungsbesuche der Partnerorganisationen

Ein vorbereitender Besuch erleichtert die Zusammenarbeit mit dem ausländischen Partner enorm. Hierzu laden Sie Vertreterinnen und Vertreter der Partnerorganisation für zwei bis drei Tage nach Deutschland ein, damit sie sich ein Bild der deutschen Ausbildungslandschaft machen können. Neben Besuchen in Berufsschulen und -bildungszentren eignen sich hervorragend Betriebsbesichtigungen.

Entsprechend sollten auch Sie den Partner im Ausland besuchen, um die Gegebenheiten vor Ort kennen zu lernen. Diese vorbereitenden Besuche dienen nicht zuletzt dazu, den weiteren Umgang persönlicher zu gestalten. Je nach Förderprogramm kann für solche Reisen eine gesonderte finanzielle Unterstützung beantragt werden.



Bild: IHK Köln/Steinbach + Ahrens

Während eines Vorbereitungsbesuchs lassen sich sehr gut folgende Punkte besprechen:

- **Rahmenbedingungen klären**
Festlegung der Ausreisetermine und der Dauer der Maßnahme, Auswahl der teilnehmenden Berufsgruppen, ggf. Festlegung der Gruppengröße

Tipp aus der Praxis

Beachten Sie, dass es bei bestimmten Berufen zu saisonalen Schwankungen kommen kann. Auch Prüfungszeiten sind bei der Terminfestlegung zu berücksichtigen.

- **Programm abstimmen**
Festlegung der Arbeitszeiten, Ausarbeitung eines kulturellen Rahmen- bzw. Wochenend- und Freizeitprogramms für Teilnehmende und Begleitpersonen
- **Letter of Intent (LOI) erstellen**
Absichtserklärung der Partneereinrichtungen mit Zuordnung der jeweiligen Aufgaben und Verpflichtungen; häufig gibt es hierzu Vorlagen seitens der Förderprogramme.

Tipp aus der Praxis

Es empfiehlt sich, die getroffenen Vereinbarungen prinzipiell schriftlich festzuhalten – durch einen Letter of Intent (LOI), Protokolle, Checklisten o. Ä. –, um so die Aufgaben der einzelnen Organisatoren klar zu definieren.

- **Kostenfrage klären**
Welche Kosten werden durch das jeweilige Förderprogramm gedeckt? Wer übernimmt die ausstehenden Kosten für Transport vor Ort, Rahmenprogramm (Eintrittsgelder) etc.?
- **Unterkunft und Verpflegung organisieren**
Je nach den Gegebenheiten vor Ort, Alter der Teilnehmenden und Zusammensetzung der Gruppe bietet sich die Unterbringung in Gastfamilien, Jugendherbergen, Pensionen, Ferienwohnungen, Studentenwohnheimen, Wohnheimen bzw. Internaten von Bildungszentren oder Kolpinghäusern mit entsprechender (Teil-)Verpflegung oder für Selbstversorger an.

„ICH HABE IN EINER GASTFAMILIE IN LEYTONSTONE GEWOHNT.
DIE HAUSDAME (JAY) IST SEHR NETT . . .
WIR HABEN UNS PRIMA VERSTANDEN UND ICH WÜRDTE IMMER
WIEDER DORT BLEIBEN WOLLEN.“

Swetlana Schneider, Auszubildende zur Industriekauffrau,
Muhr Metalltechnik GmbH & Co. KG, acht Wochen in London

- **Betreuung definieren**

Durchgehende Vor-Ort-Begleitung durch eine Person aus dem entsendenden Land oder virtuelle Betreuung (regelmäßiger Kontakt per Mail, Blog, telefonisch etc.), Betreuung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ausländischen Partnerorganisation.

Tipp aus der Praxis

Sofern eine durchgehende Vor-Ort-Betreuung erwünscht bzw. notwendig ist, eignen sich Ausbildungsberater, Fachlehrer aus Berufsschulen, Obermeister, Ausbilder oder Betriebsinhaber als Begleitpersonen besonders gut, da sie idealerweise die jeweiligen Fachkenntnisse mitbringen. Daneben kommen selbstverständlich Sprachlehrkräfte infrage. Versuchen Sie, so früh wie möglich den Kontakt zwischen den Betreuenden und den Teilnehmenden herzustellen, z. B. im Rahmen eines Vorbereitungsseminars oder eines Sprachkurses.



Bild: Natalia Marszall (HWK Braunschweig-Lüneburg-Stade)

Vorbereitung der teilnehmenden Betriebe

Neben den organisatorischen Vorbereitungen, fällt der koordinierenden Organisation die Aufgabe zu, die Beteiligten mental auf das Mobilitätsprojekt vorzubereiten. Die Idee eines Auslandspraktikums muss wachsen – die Erwartungen müssen auf allen Seiten identifiziert und abgeglichen werden.

So lassen sich übertriebene Vorstellungen seitens des Betriebs oder der Auszubildenden gleich am Anfang relativieren – späteren Enttäuschungen wird somit vorgebeugt. Das spielt für den Erfolg von Mobilitätsprojekten eine ebenso bedeutende Rolle wie die gesamte organisatorische Vorbereitung.

Im Rahmen einer einfachen Entsendung sollte der Ausbildungsbetrieb am besten in den gesamten Prozess einbezogen werden. Teilnehmende und Betrieb sollten sich vor der Durchführung der Mobilitätsmaßnahme mit folgenden Fragen auseinandersetzen und sie mit der Mobilitätsberatung besprechen: Warum soll ein Auslandspraktikum absolviert werden? Was soll gelernt werden? Wie können die während des Praktikums gewonnenen Erfahrungen und Fähigkeiten nach der Rückkehr am besten genutzt werden?

Abgesehen von einer Absprache der Praktikumsinhalte und -ziele können Sie das Unternehmen dazu animieren, beispielsweise durch Pressemitteilungen auf das Projekt aufmerksam zu machen. Verdeutlichen Sie dabei, dass dies eine günstige Gelegenheit zur Außenwerbung darstellt und einen klaren Zugewinn für den Betrieb. Auch innerhalb des Betriebs kann der Auslandsaufenthalt genutzt werden, indem das im Ausland Erlernte aktiv an die Kolleginnen und Kollegen weitergegeben wird.

Tipp aus der Praxis

Bieten Sie bei der Pressearbeit unbedingt Ihre Unterstützung an! Formulieren Sie beispielsweise eine allgemeine Pressemitteilung, die der Betrieb individuell anpassen kann. Stellen Sie Fotomaterial zur Verfügung und liefern Sie bei einem Projekttreffen die nötigen Rahmeninformationen.

Interkulturelle und sprachliche Vorbereitung der Teilnehmenden

Einer der elementaren Punkte der Vorbereitung ist die Sensibilisierung der Teilnehmenden in Hinblick auf die fremde Kultur. Denn schlimmstenfalls gefährdet ein einziger interkultureller

Fauxpas den Erfolg des gesamten Projekts. Daher sollten die Teilnehmenden, aber auch die Begleitpersonen, unbedingt folgende Informationen erhalten:

- allgemeine Fakten zu Land und Leuten,
- besondere Gegebenheiten und potenzielle Fettnäpfchen im Gastland,
- Eigenarten in der Arbeitswelt und im privaten Umfeld.

Zu diesen Themen gibt es einiges an Literatur, die hilfreiche Hinweise für verschiedene Länder und Kulturräume gibt (z. B. „Reise Know-how KulturSchock“ oder „Fettnäpfchenführer“).

Tipp aus der Praxis

Beziehen Sie die Teilnehmenden auf jeden Fall aktiv in die Vorbereitung ein! Denn Eigeninitiative ermöglicht eine frühzeitige Identifikation mit dem Projekt. Sie können beispielsweise Tipps zur eigenen Recherche für die interkulturelle Vorbereitung geben oder kleine „Hausaufgaben“ für ein Vorbereitungsseminar verteilen.

Darüber hinaus sollten die Teilnehmenden auf mögliche Konflikte vorbereitet werden und Lösungen gezeigt bekommen, um diese im Fall der Fälle zu bewältigen. Natürlich können Sie niemandem garantieren, dass der gesamte Aufenthalt reibungslos abläuft. Doch auch – und gerade – schwierige Erfahrungen führen zum Lernerfolg!

Wichtig ist es außerdem, mit den Teilnehmenden darüber zu sprechen, welche Rolle sie im Ausland einnehmen und dass sie als eine Art „Botschafter für Deutschland“ wahrgenommen werden. Legen Sie den Teilnehmenden nahe, sich dementsprechend zu verhalten.



Bild: Rebecca Hör (HWK Düsseldorf)

Die interkulturelle Vorbereitung lässt sich übrigens sehr gut mit der sprachlichen verbinden. Je nach Art der Maßnahme kann ein individueller Sprachkurs z. B. über die Volkshochschule (VHS), über Lernsoftware oder Onlineangebote gebucht werden. Oder Sie organisieren einen obligatorischen Sprachkurs für alle Beteiligten – wahlweise vor der Abreise in Deutschland oder direkt vor Ort im Ausland zu Beginn der Maßnahme bzw. begleitend zum Aufenthalt. In diesem Fall müssen Sie:

- geeignetes Lehrpersonal engagieren und die Inhalte des Kurses absprechen,
- ggf. Unterrichtsmaterialien bereitstellen,
- Sprachkurstermine in der Freizeit der Teilnehmenden festlegen und
- passende Räumlichkeiten reservieren.

Tipp aus der Praxis

Machen Sie sich schon jetzt Gedanken über die Nachbereitung des Auslandsaufenthalts. Sie können vor Beginn den Teilnehmenden Aufgaben stellen, die sie während des Aufenthalts zu erfüllen haben – z. B. Videos drehen, eine Fotogalerie erstellen, einen Praktikumsbericht anfertigen.

„FÜR UNS IST ES WICHTIG, IMMER WIEDER FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE AUSZUBILDEN, DIE SICH DEN INTERNATIONALEN THEMEN STELLEN. HIER IST ES WICHTIG, DASS MAN NICHT NUR DIE SPRACHE VERSTEHT UND SPRICHT, SONDERN SICH AUCH MIT FREMDEN KULTUREN AUSEINANDERSETZT. DAS HAT EINEN POSITIVEN EINFLUSS AUF DEN MITARBEITER SELBST, BRINGT ABER AUCH VORTEILE FÜR UNSER UNTERNEHMEN, SEI ES DURCH IMAGEGEWINN ODER NEUE GESCHÄFTLICHE KONTAKTE.“

Andreas Schlinkert, Leiter Personalwesen, Georg MENSCHEN GmbH & Co. KG.

DIE DURCHFÜHRUNG

Sicherlich beansprucht die Vorbereitung eines Mobilitätsprojekts die meiste Zeit und bedeutet den größten Aufwand, doch natürlich gibt es auch während des Auslandsaufenthalts für die koordinierende Organisation einiges zu beachten.

Betreuung während der Maßnahme

Wie bereits erwähnt, ist eine durchgängige Betreuung der Teilnehmenden unverzichtbar – die Art und Weise variiert dabei. Bei Volljährigen und selbstständigen Teilnehmenden reicht oft eine virtuelle Betreuung, also regelmäßiger Kontakt per Telefon, E-Mail oder Skype. Minderjährige und Menschen mit Behinderungen müssen hingegen umfangreicher betreut werden.

Tipp aus der Praxis

Die betreuende Person sollte für Notfälle durchgehend erreichbar sein. Gerade bei Gruppenmaßnahmen lohnt es sich, dass jemand die Teilnehmenden für den gesamten Zeitraum ins Ausland begleitet. Sollte eine Vor-Ort-Betreuung durch die deutschen Organisatoren nicht möglich sein, stellen Sie sicher, dass eine feste Ansprechperson im Ausland zur Verfügung steht, da im Notfall Hilfe von Deutschland aus nur bedingt möglich ist.

Dokumentationspflicht

Im Rahmen einer Förderung durch Stipendienggeber gilt es, gewisse Dokumentationspflichten einzuhalten. In der Regel muss zum Ende eines Mobilitätsprojekts den Organisatoren ein Abschlussbericht bzw. häufig auch Erfahrungsberichte der Teilnehmenden vorgelegt werden. Sofern eine Begleitperson eingeplant ist, kann sie Ihnen dabei helfen, indem sie vor Ort einen Verlaufsbericht verfasst und gleichzeitig sicherstellt, dass die Teilnehmenden ihre eigenen Berichte erstellen.

Die Zeit im Ausland sollte außerdem von allen Beteiligten genutzt werden, um den Aufenthalt zu dokumentieren; z. B. durch Fotos der Teilnehmenden, der Partnereinrichtung, der Gastbetriebe und im Rahmen der Freizeitaktivitäten. Außerdem muss dafür gesorgt werden, dass alle notwendigen Nachweise (Praktikumsbestätigung, Europass Mobilität etc.) ausgefüllt werden. Der europass-Mobilität wird von den Kammern ausgestellt. Sie beraten hier auch zu weiteren Fragen.

Kostenkontrolle

Während des Projekts sollten sämtliche Originalbelege sorgfältig gesammelt, geordnet und aufbewahrt werden, um Probleme bei der Nachbereitung und der Abrechnung zu vermeiden. Behalten Sie zudem den Kostenplan des Fördermittelgebers im Auge.

Krisenmanagement

Eine gute Vorbereitung ist die halbe Miete, doch selten läuft eine Maßnahme exakt nach Plan ab. Stellen Sie sich deshalb auf Unvorhergesehenes ein, um im Zweifelsfall improvisieren zu können.

Tipp aus der Praxis

Halten Sie für Notfälle immer eine Liste mit wichtigen Telefonnummern und Kontaktdaten bereit!

DIE NACHBEREITUNG

Ein Mobilitätsprojekt endet nicht mit der Rückreise in die Heimat. Jedem absolvierten Auslandsaufenthalt folgt die Nachbereitung. Diese umfasst die Auswertung bzw. Evaluation des Aufenthalts gemeinsam mit der Entsendeorganisation sowie den Nachweis der Lernergebnisse, der sogenannten „learning outcomes“.

Projektelevaluation

Zu einer gelungenen Nachbereitung gehört immer auch die Auswertung des Projekts. Diese dient der Qualitätssicherung und der Weiterentwicklung gleichermaßen und sollte daher in jedem Falle folgende Punkte beinhalten:

- Welchen Zugewinn hat das Auslandspraktikum gebracht?
 - für den einzelnen Teilnehmenden im persönlichen, fachlichen und sprachlichen Bereich
 - für den Ausbildungsbetrieb
 - für den Gastbetrieb im Ausland

- Wie lautet das persönliche Fazit der einzelnen Teilnehmenden?
- Was war positiv und sollte bei künftigen Projekten beibehalten werden?
- Wo gab es Schwierigkeiten? Was kann in der Beratung, bei der Auswahl der Teilnehmenden, der Vorbereitung, Betreuung, Durchführung und Nachbereitung verbessert werden?

Für die Auswertung bieten sich unterschiedliche Methoden und Instrumente an: Einzel- und Gruppengespräche mit (in- und ausländischen) Betreuern, mit Ausbildern und mit Teilnehmenden, standardisierte Fragebögen, die Auswertung von Teilnehmer-Berichten usw. Zu berücksichtigen ist dabei die Zufriedenheit aller Beteiligten – Jugendliche, Unternehmen, Lehrer, Ausbilder, Eltern.

Denken Sie daran: Die positiven Rückmeldungen sind die „Ernte“ einer guten Vorbereitung und Arbeit der koordinierenden Organisation.

Tipp aus der Praxis

Evaluationsgespräche lassen sich sehr gut mit einer öffentlichkeitswirksamen Europass-Verleihung und der Vorbereitung von Pressemitteilungen und -artikeln über ein Auslandsprojekt verknüpfen. Um die Öffentlichkeitsarbeit lebendiger zu gestalten, empfiehlt sich die Frage nach besonders interessanten, lustigen oder seltsamen Ereignissen und Begegnungen im Praktikumsbetrieb oder in der Freizeit.



Lernevaluation

Zum Nachweis des Auslandsaufenthalts und der Lernergebnisse (Lernergebnisse = Wissen, Verstehen, in der Lage sein, etwas zu tun) sollte an alle Teilnehmenden von Mobilitätsmaßnahmen der Europass Mobilität übergeben werden.

Der Europass wurde entwickelt, um Wissen, Kompetenzen und Qualifikationen in leichtverständlicher Form nachzuweisen, und um die europaweite Mobilität zu fördern. Er setzt sich aus fünf Dokumenten zusammen: Lebenslauf, Sprachenpass, Zeugniserläuterungen, Mobilität, Diploma Supplement.

Der Europass Mobilität ist zwar bislang nicht offiziell anerkannt, ist aber ein hilfreicher Nachweis von Lernaufhalten im europäischen Ausland – sei es ein Praktikum oder ein Abschnitt der beruflichen Aus- und Weiterbildung oder des Studiums. Denn mithilfe des Europass Mobilität können Absolventinnen und Absolventen von Lernaufhalten ihre erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen nachvollziehbar dokumentieren und Personalverantwortliche in Unternehmen können sich ein genaues Bild von den im Ausland erworbenen Fähigkeiten machen und deren

Qualität besser einschätzen – und das in ganz Europa. Wichtig ist in diesem Zusammenhang eine konkrete Beschreibung der erworbenen berufsfachlichen, sprachlichen, organisatorischen und sozialen Fähigkeiten und Kompetenzen. Außerdem ist er sowohl von der entsendenden als auch von der aufnehmenden Einrichtung zu unterschreiben.

Beispiele und Hinweise zu den Inhalten des Europass Mobilität – und den anderen Europass Dokumenten – finden Sie unter www.europass-info.de

„ICH MERKE SELBST, DASS MICH DAS PRAKTIKUM GEPRÄGT HAT. ICH GEHE LEICHTER AUF LEUTE ZU, DIE NICHT MEINE SPRACHE SPRECHEN. AUßERDEM PACKE ICH PROJEKTE UND AUFGABEN LEICHTER AN.“

Stefan Meier, Auszubildender zum Elektroniker für Automatisierungstechnik, SPANGLER GMBH, vier Wochen Nordirland

Tipp aus der Praxis

Für die Erstellung des Europass Mobilität ist zunächst die entsendende Einrichtung zuständig. Da jedoch nicht immer Vertreterinnen oder Vertreter derselben den einzelnen Teilnehmenden vor Ort betreuen und entsprechend detailliert über dessen Aufgaben und Tätigkeiten informiert sind, müssen die Inhalte gelegentlich von den Gastbetrieben oder den Praktikanten selbst benannt werden.

Qualitätssicherung

Das Thema Qualität spielt bei der Bewerbung und Durchführung von Auslandspraktika eine zunehmend wichtige Rolle. Eine Möglichkeit, den Nutzen und die Qualität von Mobilitätsmaßnahmen zu sichern, ist die Orientierung an den Lernergebnissen, die im Rahmen von Auslandspraktika erzielt werden sollen.

Die Anwendung von ECVET-Prinzipien⁴ und -Instrumenten kann hierbei unterstützen. 2009 verabschiedeten das Europäische Parlament und der Rat die Empfehlung zur Einrichtung eines europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET) ähnlich dem Europäischen System zur Übertragung von Studienleistungen (ECTS) in der Hochschulbildung.

Zum jetzigen Zeitpunkt geht es jedoch weniger um die Etablierung eines europäischen Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung als vielmehr darum, eine gemeinsame Sprache für die Kommunikation zwischen europäischen Partnern zu entwickeln, um im Ausland erworbene Kompetenzen zu erfassen und europaweit verständlich zu dokumentieren. Dafür stehen verschiedene Instrumente wie die Partnerschaftvereinbarung, die Lernvereinbarung und der Europass Mobilität zur Verfügung, die auch im Rahmen der Mobilitätsberatung ihre Anwendung finden.

Vorlagen und Erläuterungen finden Sie unter www.ecvet-info.de oder www.ecvet-toolkit.eu

„ICH HABE DIE SPRACHE UND EINE ANDERE KULTUR KENNEN GELERNT. AUßERDEM SIND DIE BESCHEINIGUNG UND DIE URKUNDE, DIE WIR BEKOMMEN, NATÜRLICH SUPER FÜR DEN LEBENSLAUF.“

Volker Scheffler, Elektroniker für Automatisierungstechnik bei Nordland, 6 Wochen in Schottland

Erfahrungsbericht – Felix Bußmeier, als Zahntechniker nach Österreich

Eigentlich kommt er aus Greven in Nord-rhein-Westfalen und ist Auszubildender im dritten Ausbildungsjahr im elterlichen Betrieb Zahntechnik Uwe Bußmeier. Das Auslandspraktikum in Österreich öffnete da völlig ungeahnte Perspektiven.

Wie bist du denn auf Österreich gekommen?

Ich wollte unbedingt in einen Betrieb, der sehr innovativ ist und mir ein großes Spektrum der Zahntechnik bieten kann. Über einen Kontakt bin ich an den Leiter der Zahnakademie, ZTM Gerhard Nelwek in Österreich gelangt. Nach einem kurzen Austausch hat er mich dann an den Betrieb Pils Zahntechnik GmbH weitergeleitet.

Wie war die Arbeitsatmosphäre und was hast du konkret gemacht?

Das Team von Herrn Pils ist überaus freundlich und hilfsbereit, mir wurde alles ausführlich erklärt und für Fragen war jeder offen. Die Arbeitsatmosphäre über die gesamte Zeit war sehr harmonisch, humorvoll und familiär, auch wenn der Pinzgauer Dialekt am Anfang zu ein paar Verständigungsschwierigkeiten geführt hat. Ich bekam Patientenarbeiten zugeteilt wie Aufstellungen, Fertigstellungen, Reparaturen, Unterfütterungen, sowie das Konstruieren, Nesten und Fräsen von Gerüsten und das spätere Schichten von Keramik. Gemeinsam haben wir Schwerpunkte vor allem in dem Bereich gesetzt, die auch Gegenstand meiner anstehenden Gesellenprüfung sind.

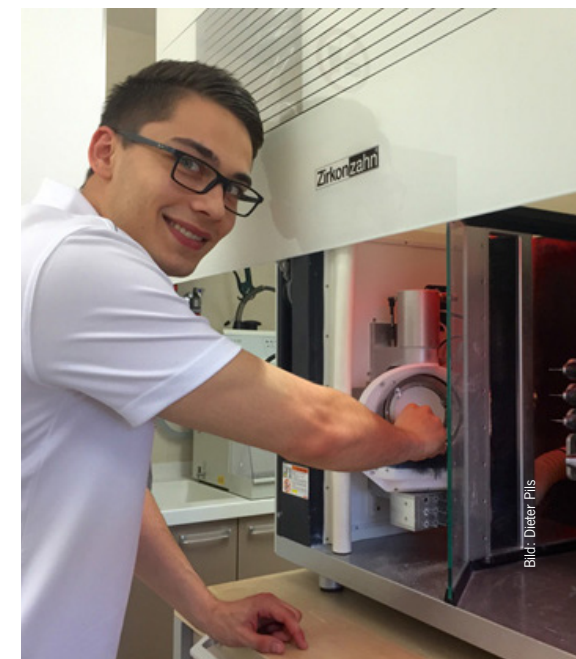


Bild: Dieter Pils

Wie lautet dein Fazit? Was hat es dir letztendlich gebracht?

In meiner gesamten Zeit konnte ich viele Fachgespräche führen und viele Tipps und Tricks annehmen, was mich in meiner eigenen Ausbildung voranbringen wird. Die Zusatzqualifikation des Europaassistenten bringt nicht nur ein Zertifikat mit sich, sondern die Erfahrung, die man durch das Praktikum erlangt, sind unersetzlich und erweitern den Horizont. Es fördert nicht nur die zahntechnischen Fähigkeiten, sondern auch die Selbstständigkeit und Unabhängigkeit sich in einem anderen Land zurechtzufinden und andere Mentalitäten kennen zu lernen.

⁴ ECVET steht für "European Credit system for Vocational Education and Training"

Erfahrungsbericht – Aileen Roos, als Reitsportsattlerin nach Island

Ihre Ausbildung zur Reitsportsattlerin macht Aileen Roos eigentlich bei Guido Netzer in Oberlahr im Westerwald. Jetzt war sie drei Wochen während ihrer Ausbildung auf Island und hat so allerhand Neues gelernt.



Bild: Aileen Roos

Wie kam es zu dem Wunsch, ein Auslandspraktikum zu absolvieren?

Mein Chef hatte von der Handwerkskammer Koblenz eine Email bekommen, in der die Mobilitätsberatung verschiedene Auslandspraktika angeboten hatte. Er hat mich daraufhin angesprochen, ob ich Lust hätte, so etwas zu machen. Dann kam die Mobilitätsberaterin zu uns in den Betrieb und alles nahm seinen Lauf.

Wie ging es dann mit der Planung weiter?

Im Gespräch mit der Mobilitätsberaterin ging es dann erst mal um das Zielland. Im Angebot waren zunächst England, Irland, Spanien und

Österreich. Wir kamen dann im Laufe der vielen Gespräche auf Island, da mein Chef dort schon mehrmals gewesen und von Land und Leuten begeistert war. Über verschiedene Kontakte und das Netzwerk von „Berufsbildung ohne Grenzen“ wurde eine Sattlerei in Island gefunden.

Welche Erfahrungen konntest du sammeln?

Es war insofern neu, dass ich zum ersten Mal alleine unterwegs war. Am Vorabend meiner Reise gab es nochmals einiges zu regeln und mir wurde klar: Cool, ich fahre jetzt alleine dort hin und kenne keinen Menschen. Als ich dann im Flugzeug saß, war es okay und vor Ort hat alles super geklappt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Partnerorganisation haben mich am Treffpunkt abgeholt, die Gastfamilie war unglaublich nett ich habe mich sehr wohl gefühlt. Beruflich war für mich vor allem interessant zu sehen, dass dort viel mehr repariert wird als in Deutschland. Stücke, die wir hier wegwerfen würden, wurden dort zum gefühlten 500sten Mal wieder aufgearbeitet.

Hat dir das Praktikum bei deiner beruflichen Entwicklung neue Aspekte aufgezeigt?

Ja, das schon. Je nachdem, wie es nach der Gesellenprüfung weitergeht, könnte ich mir vorstellen, nochmal für zwei oder drei Monate nach Island zu gehen. Ich konnte jetzt Kontakte knüpfen und klar ist es dann einfacher wieder zu kommen.

Unternehmen mit im Boot – Auslandspraktika durch Ausbilderreisen erfahrbar machen

Die Mobilitätsberatung der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade organisiert jedes Jahr Erasmus+-geförderte Hospitationsreisen für Ausbilder und Lehrer des Steinmetzhandwerks. Die Gruppen sind fünf Tage in Carrara (Toskana) und zwei Tage in Laas (Südtirol) unterwegs, da beide Städte weltweit für ihre Marmorvorkommen bekannt sind.

Ömür Güldas, Steinmetzausbilder und Betriebsinhaber aus Berlin: „Eine Ausbilderreise ist sprachlich, fachlich und kulturell eine absolute Bereicherung.“

Die Teilnehmenden lernen das Ausbildungssystem in Italien kennen, schauen sich Bildhauer-Werkstätten und Ausbildungsbetriebe an, besichtigen Steinbrüche und interessante kulturelle Denkmäler. Die Ausbilderinnen und Ausbilder lernen auch

andere Arbeitstechniken kennen, die sie an ihre Auszubildenden und Schülerinnen und Schüler in Deutschland weitergeben können. Nicht selten sind auch Kontakte zu Kooperationspartnern in Italien und neue Partnerschaften entstanden.

Hardy Girod, Betriebsinhaber aus Cremlingen: „Ich habe neue Arbeitsmethoden kennengelernt und diese kann ich wunderbar weitergeben. Ich kann dem Lehrling eine andere Sichtweise vermitteln.“

Zu der gleichen Zeit, in der die Hospitationsreisen stattfinden, sind deutsche Auszubildende in Carrara, die dort dreimonatige Praktika absolvieren. Und auch in Laas trifft man das eine oder andere bekannte Gesicht eines Auszubildenden oder Gesellen aus Deutschland. Die Ausbilderinnen und Ausbilder können sich davon überzeugen, mit welcher Motivation und



Bild: Natalia Marczak / HWK Braunschweig-Lüneburg-Stade

Ehrgeiz die jungen Steinmetze und Bildhauer den Marmor bearbeiten.

Olaf Bunger, Geschäftsbereichsleiter des Bildungszentrums für das Steinmetz- und Bildhauerhandwerk Königslutter: „Es wäre schön gewesen, wenn wir damals die Möglichkeit gehabt hätten ein Auslandspraktikum machen zu können.“

Am Ende der Fahrt bekommen alle Ausbilderinnen und Ausbilder Europässe verliehen.

Als Bestätigung eines Auslandsaufenthaltes steht der Europass Mobilität bekanntlich allen Teilnehmenden eines beruflichen Auslandsaufenthaltes zu.

Martin van Limbeck, Lehrer aus Mainz: „Ich kann nun durch Information und Vorbildfunktion meine Schülerinnen und Schüler zu europaweiter Mobilität motivieren. Und für die Auszubildenden ist der Auslandsaufenthalt ein enormer Zugewinn, von dem auch die Chefs profitieren.“

ALS AUSBILDERIN ODER AUSBILDER INS AUSLAND

Auch Ausbilderinnen und Ausbilder können im Rahmen einer Ausbildermobilität oder Ausbilderhospitation Betriebe und Partner im Ausland kennenlernen. Sogenannte „Ausbilderreisen“ ermöglichen auch dem Berufsbildungspersonal wichtige Auslandserfahrungen. Ausbilderinnen und Ausbilder lernen so andere Länder und deren Berufsbilder kennen und bringen fachliches Know-how in den Betrieb zurück. Ziel dieser Reisen ist es, die fachliche, sprachliche und interkulturelle Kompetenz nicht nur der Auszubildenden, sondern auch der Betriebsinhaber und Arbeitnehmer zu fördern und so die Mobilität in der Berufsbildung grundsätzlich stärker zu verankern. Darüber hinaus haben Ausbilderinnen und Ausbilder dadurch auch die Möglichkeit, die Auslandspraktika ihrer Auszubildenden vor Ort mitzugestalten und zu begleiten.

VORTEILE VON AUSBILDERREISE:

- Sie als Ausbilderin oder Ausbilder erfahren selbst, was ein Mobilitätsprojekt ist.
- Sie können Kontakte zu den Kooperationspartnern vor Ort knüpfen und ggf. sehen wo Ihre Auszubildenden während des Auslandsaufenthaltes arbeiten,
- Sie können sich weiterbilden, indem Sie etwas über die Bildungssysteme in anderen Ländern erfahren
- und neue Arbeitstechniken kennenlernen, die Betriebe im Ausland nutzen.

DAS WICHTIGSTE AUF EINEN BLICK

Grenzüberschreitende Mobilität funktioniert in beide Richtungen: Neben der Entsendung gibt es in der beruflichen Bildung auch die Möglichkeit, Auszubildende oder junge Fachkräfte aus dem Ausland, die sich beruflich weiterbilden möchten, in deutschen Betrieben als Gast aufzunehmen. Während eines betrieblichen oder außerbetrieblichen Praktikums lernen die Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Arbeits- und Ausbildungswelt in Deutschland kennen. Der größte Unterschied zur Entsendung besteht bei der Organisation von Incoming-Mobilitäten darin, dass die koordinierende Funktion und das Projektmanagement zu weiten Teilen der Entsende-Organisation im Ausland zufällt. Doch eine gute Vorbereitung und Unterstützung von deutscher Seite können maßgeblich zum Erfolg des Mobilitätsprojekts beitragen. Hier geht es um die Kontaktaufnahme zu möglichen Gastbetrieben, die Bewerbung, Versicherungen, Unterkunft, Finanzierung etc. Der Aufenthaltszeitraum bewegt sich meist zwischen einer Woche und mehreren Monaten.

Die wichtigsten Punkte, die bei Incomings zu beachten sind:

- Unterstützung bei der Suche nach Gastbetrieben
- Bewerbungsverfahren
- Lernvereinbarung treffen
- Erforderliche Sprachkenntnisse klären
- Prüfen, ob notwendigen Versicherungen vorliegen
- Bei der Suche nach einer Unterkunft helfen
- Einführung in den Arbeitsplatz
- Finanzierung klären



Suche nach Betrieben in Deutschland

Beim Incoming gestaltet es sich in der Regel so, dass die entsendende Organisation, die einen Auszubildenden für einen Lernaufenthalt nach Deutschland schicken möchte, den ersten Schritt macht und nach Kontakten zu deutschen Betrieben sucht. Um hierbei unterstützen zu können, empfiehlt sich eine gezielte persönliche Ansprache von Betrieben – am besten solche, die entweder bereits selbst an Mobilitätsprojekten teilnehmen, internationale Geschäftsbeziehungen pflegen oder besonders offen und innovativ erscheinen. Beispielsweise kann es für einen Betrieb interessant sein, als ersten Schritt in Richtung grenzüberschreitende Mobilität einen Auszubildenden aus dem Ausland aufzunehmen, bevor er eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins Ausland versendet. Wichtig ist es, die Argumente, die für grenzüberschrei-

„DIE JUNGEN AUSZUBILDENDEN MÜSSEN WENN MÖGLICH AUCH ANDERE BETRIEBE KENNENLERNEN. DAZU IST EIN PRAKTIKUM IM AUSLAND BESONDERS GEEIGNET.“

Erich Lehnen, Betriebsinhaber,
Bäckerei Lehnen

tende Mobilität sprechen, parat zu haben, um das Unternehmen von den Vorteilen zu überzeugen (siehe Einleitung Seite 14).



Bild: Hans-Jürgen Bauer

Tipp aus der Praxis

Bei der Suche nach geeigneten Gastbetrieben sollten Sie auf die Erfahrung der Ausbildungsberaterinnen an den Kammern zurückzugreifen. Diese stehen in intensivem Kontakt mit den Betrieben und können eine hilfreiche Vorauswahl treffen.

Bewerbungsverfahren

Nachdem sich der deutsche Betrieb generell dazu bereit erklärt hat, an einer Mobilitätsmaßnahme teilzunehmen und einen ausländischen Auszubildenden für ein Praktikum aufzunehmen, startet das Bewerbungsverfahren.

Damit sich der Betrieb einen ersten Eindruck von der Bewerberin oder dem Bewerber verschaffen kann, sollte der Auszubildende folgende Bewerbungsunterlagen erstellen und dem Betrieb vorlegen:

- einen Lebenslauf – am besten einen Europass-Lebenslauf, der u. a. Ausbildungsstand, Sprachkenntnisse und soziale Kompetenzen beschreibt – Infos und Dokumente unter www.europass-info.de bzw. www.europass.cedefop.europa.eu
- ein Bewerbungsschreiben – Muster in sechs Sprachen finden Sie unter www.berufsbildung-ohne-grenzen.de > Auszubildende > Links & Material
- eine Berufsbeschreibung – die bloße Berufsbezeichnung ist meist nicht aussagekräftig genug und weicht unter Umständen von dem entsprechenden Berufsbild in Deutschland ab. Hierbei können die europass-Zeugnis erläuterungen helfen, die Inhalte der einzelnen Ausbildungsberufe in Deutschland detailliert erläutern (verfügbar in Deutsch, Englisch und Französisch
www.bibb.de > Berufe > europass-Zeugnis erläuterungen

Ein solch detailliertes Bewerbungsverfahren dient dem Abgleich von Arbeitsplatzanforderungen und den persönlichen Eigenschaften sowie Kompetenzen von Bewerberinnen und Bewerbern um diesen Praktikumsplatz – und ist für die erfolgreiche Durchführung von Auslandspraktika von grundlegender Bedeutung. Denn so können die jeweiligen Erwartungen der Beteiligten abgeglichen und Missverständnisse vermieden werden. In Ergänzung zu der schriftlichen Bewerbung bietet sich ein Vorstellungs- bzw. Kennlerngespräch zwischen Betrieb und Auszubildenden an. Das kann beispielsweise via Skype geführt werden und gleichzeitig der Beurteilung der Sprachkenntnisse dienen.

Tipp aus der Praxis

Auf Seiten der Kammern haben sich auch „Schnupper“- oder Kennlern-Veranstaltungen bewährt, die ein erstes Treffen von Auszubildenden und Betrieb auf „neutralen Boden“ vor Praktikumsbeginn ermöglichen.

Lernvereinbarung

Auch beim Incoming ist eine Lernvereinbarung zwischen der entsendenden Einrichtung, dem Auszubildenden und dem aufnehmendem Betrieb, in der unter anderem die zu erreichenden Ziele für den Auslandsaufenthalt festgelegt werden, zu empfehlen.

Verständigung und Kommunikation

Auf jeden Fall muss im Vorfeld mit dem Betrieb besprochen werden, in welcher Sprache kommuniziert werden soll bzw. kann und welches Sprachniveau erwartet wird. Bei kaufmännischen Berufen (z. B. Kommunikation mit Kunden, Computerarbeit etc.) stehen die Sprachkenntnisse natürlich stärker im Vordergrund als bei gewerblich-technischen oder handwerklichen Berufen. Hier funktioniert die Verständigung oft „mit Händen und Füßen“. Sind die notwendigen Sprachkenntnisse noch nicht vorhanden, kann ein vorgeschalteter oder praktikumsbegleitender Sprachkurs vereinbart werden.

Tipp aus der Praxis

Neben klassischen Sprachkursen, gibt es mittlerweile verschiedene Hilfsmittel, die eine Verständigung im Alltag und am Arbeitsplatz erleichtern. So können z. B. Apps wie die Sprachen-App MOBIDICO oder die Fachglossare des Deutsch-Französischen Jugendwerks für verschiedene Berufe bei der Kommunikation helfen. Nähere Informationen finden Sie in der Linkliste in der ToolBoGs.



Versicherungen

Um die Versicherungen muss sich der ausländische Praktikant kümmern. Diese kann er entweder selbst abschließen oder dabei auf die Unterstützung der entsendenden Einrichtung zurückgreifen.

Wichtig sind in jedem Fall

- eine Auslandskrankenversicherung,
- eine private Haftpflichtversicherung und
- eine Unfallversicherung.

Tipp aus der Praxis

Auch wenn sich der deutsche Betrieb nicht um das Thema Versicherung kümmern muss, sollte er sich im Vorhinein die entsprechenden Bescheinigungen zumindest in Kopie vorlegen lassen.

Unterkunft

Bei der Suche nach einer Unterkunft steht im Prinzip die entsendende Organisation in der Pflicht. Hier kann aber die Kammer oder der Betrieb selbst wichtige Unterstützungsarbeit leisten. Ideal ist die Unterbringung in einer Gastfamilie. Sie erleichtert die soziale Integration und ist eine gute Gelegenheit, die Kultur des Gastlandes aus nächster Nähe kennen zu lernen. Vielleicht bestehen sogar im näheren Umfeld – Betriebsinhaber, Mitarbeiter, Freunde oder Verwandte – Möglichkeiten einer Unterbringung. Auch für die Gastfamilie ist die Aufnahme eines ausländischen Prakti-

kanten eine spannende kulturelle Erfahrung. Eine private Unterbringung bietet sich insbesondere an, wenn es sich um einen Austausch handelt – also parallel von deutscher Seite Teilnehmende entsendet werden. Oft ist dann eine gegenseitige private Aufnahme möglich. Zudem können so die Kosten des Aufenthalts niedrig gehalten werden.

Als Alternative bieten sich Einrichtungen und Unterkünfte an, die den Kontakt mit anderen jungen Menschen begünstigen, wie Jugendherbergen und Internate von verschiedenen Bildungsträgern (z. B. Kammern, Berufskollegs, Bildungswerke, Kolpinghäuser etc.).

Tipp aus der Praxis

Berücksichtigen Sie bei der Auswahl der Unterkunft die verkehrstechnische Anbindung an die Arbeitsstelle und den schnellen Zugang zu Freizeitaktivitäten.



Arbeitsplatz

Es empfiehlt sich, mit dem Betrieb und dem Auszubildenden vorab über die Arbeitszeiten, die am besten vertraglich festgehalten werden, den Arbeitsweg und den Arbeitsplatz zu sprechen:

- Wann ist wo Arbeitsbeginn, ggf. Treffpunkt vereinbaren (z. B. bei Baustelleneinsätzen)
- Gibt es eine Mitfahrgelegenheit oder reist der Gast selbstständig an?
- Was ist zusätzlich mitzubringen? (Schutzkleidung, persönliche Schutzausrüstung, Werkzeug – z. B. Schere bei Friseuren –, Arbeitskleidung, Sonstiges)
- Wer ist die Ansprechperson im Betrieb?

Finanzierung

Wird der Auszubildende von einer Organisation nach Deutschland entsendet, trägt der ausländische Partner dafür Sorge, dass das Praktikum finanziell abgesichert ist. Er sollte sich bereits im Vorfeld um entsprechende Fördermittel bemühen. Für den deutschen Betrieb fallen in der Regel keine Kosten an – zumindest nicht bei kurzen Aufenthalten von wenigen Wochen. Die Projektpartner sind jedoch frei, eine zusätzliche Vergütung zu vereinbaren.

Handelt es sich um einen längeren Aufenthalt ab drei Monaten, finden Sie aktuelle Informationen zum Mindestlohn unter www.mindestlohn.de

Tipp aus der Praxis

Die wichtigsten Rahmenbedingungen wie Finanzierung, Zeitpunkt, Dauer und Inhalt des Praktikums sowie eine eventuelle Vergütung sollten vertraglich festgehalten werden. Musterverträge in sechs Sprachen finden Sie unter www.berufsbildung-ohne-grenzen.de



Bild: fablia / goodtuz

ZUR VERTIEFUNG — DER PROJEKTVERLAUF

WILLKOMMEN HEIßEN

Damit sich der ausländische Praktikant auf Anhieb wohlfühlt und die Eingewöhnung in die neue Umgebung leichter gelingt, gibt es ein paar Empfehlungen für den Empfang:

- Holen Sie den Gast am Flughafen/Bahnhof ab.
- Zeigen Sie dem Gast die Unterkunft und die nähere Umgebung (Einkaufsmöglichkeiten, öffentliche Verkehrsmittel etc.).
- Stellen Sie zur Begrüßung einen Stadtplan, Infos über die Region, Veranstaltungskalender etc. zur Verfügung (erhältlich im Touristenbüro).
- Erklären bzw. zeigen Sie dem Gast den Weg zur Arbeitsstelle.
- Organisieren Sie eventuell eine Kennenlernveranstaltung vorab.

DAMIT ES IM BETRIEB GUT LÄUFT

Die Integration in den Betrieb und den Arbeitsablauf ist dank der hohen Motivation der Teilnehmenden meistens kein Problem. Folgendes hat sich zusätzlich bewährt:

- Begleiten Sie den ausländischen Gast am ersten Tag zum Betrieb und machen Sie ihn mit seiner Ansprechperson bekannt. Bei dieser Gelegenheit lassen sich auch gut eventuell offene Fragen klären.
- Vielleicht kann dem Gast ein Auszubildender oder ein junger Geselle als Pate zur Seite gestellt werden.

Tipp aus der Praxis

Überlegen Sie zusammen mit dem Betrieb, in welche Aktivitäten der Gast einbezogen werden kann. Die Teilnahme an Besprechungen und Betriebsfesten sowie gemeinsame Messebesuchen erleichtern die Integration und der ausländische Gast lernt noch mehr über Land, Leute und Arbeitswelt.

BETREUUNG VOR ORT

Teilen Sie dem Auszubildenden mit, an welche Kontaktperson er sich im Notfall wenden kann und wie diese am besten zu erreichen ist. Geben Sie ihm darüber hinaus eine Liste mit den öffentlichen Notrufnummern. Es empfiehlt sich außerdem, den Betrieb von Zeit zu Zeit zu kontaktieren und sich nach dem Verlauf des Praktikums zu erkundigen. Das schafft Vertrauen und gibt allen Beteiligten Sicherheit. Zudem lassen sich so eventuelle Missverständnisse ausräumen; bei Bedarf können Verbesserungsvorschläge besprochen werden.

RAHMENPROGRAMM UND FREIZEIT

Einzelteilnehmende finden erfahrungsgemäß durch ihre Kolleginnen und Kollegen und ihr Wohnumfeld gut Kontakt. Wenn Gruppen zu Gast sind, spricht in der Regel die aufnehmende Einrichtung (z. B. Kammer) im Vorfeld mit der ausländischen Partnerorganisation ein Rahmenprogramm ab. Neben Stadtführungen bieten sich berufsbezogene Besichtigungen (Betriebe, Hersteller, Bildungswerkstätten) an. Bewährte Freizeitaktivitäten sind z. B. Klettern (Kletterhalle/Klettergarten), Cageball, Bowling, Kegeln.

Gruppen kommen oft mit Begleitpersonen. Denken Sie auch an deren Betreuung. Sie besuchen die Teilnehmenden in den Gastbetrieben, haben aber meist auch einige Zeit zur freien Verfügung.

„KLAPPERN GEHÖRT ZUM HANDWERK“

Ermuntern Sie den Betrieb, das Mobilitätsprojekt werbewirksam zu nutzen und unterstützen Sie ihn ggf. dabei. Das ist für die betriebliche Presse- und Öffentlichkeitsarbeit besonders interessant und kann die Attraktivität als Ausbildungsbetrieb bzw. Arbeitgeber steigern und auch das Interesse neuer Auszubildender wecken.

Folgende Medien eignen sich dafür besonders:

- Betriebshomepage,
- Betriebszeitung,
- Lokalpresse,
- Lokalradio.



Bild: Hartken

Tipp aus der Praxis

Sofern es sich nicht um einen Austausch handelt und die Teilnehmenden deutsche Austauschpartner haben, arrangieren Sie Begegnungen mit einheimischen Auszubildenden, z. B. in überbetrieblichen Ausbildungsstätten oder in Berufsschulen. Der Austausch über Unterschiede in Kultur und Arbeitswelt ist für beide Seiten spannend.

Erfahrungsbericht – Gwendoline Penvern, als Malerin nach Deutschland

Gwendoline ist 20 Jahre alt und macht gerade eine Ausbildung zur Malerin und Lackiererin in ihrem Heimatland Frankreich. Für ein zweiwöchiges Praktikum kam die Französin nach Deutschland, um in dem Betrieb von Hubert Durz in Stadtbergen neue Erfahrungen zu sammeln und sich beruflich weiterzuentwickeln. Organisiert wurde der Austausch von der Handwerkskammer Schwaben.

Glas Wein dazu“, sagt Durz und lacht. An Gwendoline schätzte Durz ganz besonders ihre Leidenschaft, die sie in ihre Arbeit steckt. Auf Deutsch konnten sich Gwendoline und ihr Chef zwar nicht unterhalten, aber mit Händen und Füßen haben sie sich trotzdem verstanden. „Ich würde sagen, man arbeitet in Deutschland anders. Man benutzt nicht die gleichen Farben. Außerdem sind die Deutschen sehr präzise“, erklärt Gwendoline.

Neben neuem Wissen, nehmen die Azubis aber auch mehr Selbstbewusstsein mit nach Hause und außerdem profitieren die Betriebe von ihrem eigenen Engagement. „Die Unternehmen lernen dadurch andere Arbeitsabläufe kennen. Sie lernen sich zu öffnen für ausländische Erfahrungen und machen sich als Ausbildungsbetrieb

dadurch attraktiver“, betont Volker Zimmermann, Geschäftsbereichsleiter Bildung der Handwerkskammer Schwaben.

Nach Feierabend und an den Wochenenden lernte Gwendoline zusammen mit den anderen französischen Auszubildenden aber auch noch einiges von Deutschland kennen. Ein Ausflug zum Schloss Neuschwanstein durfte da natürlich nicht fehlen.



Bild: bildtexten, Augsburg

Hubert Durz lag der Deutsch-Französische Austausch schon immer sehr am Herzen, denn vor 33 Jahren hat er als Auszubildender selber mal eine Zeit lang in Frankreich verbracht und dabei viel dazugelernt. „Die Franzosen haben eine ganz andere Arbeitsweise als wir. Die sehen das alles ein bisschen lockerer. Es werden zum Beispiel ausgiebige Mittagspausen gemacht. Dann fährt man ins Restaurant und trinkt ein

Erfahrungsbericht – Jan Burkhardt, als Koch nach Deutschland

Vom 10. bis zum 28. Oktober 2016 unternahm ich ein MobiLingua Praktikum im Hotel Reuner in Zossen bei Potsdam. Um ehrlich zu sein, hatte ich vor meiner Abreise aus der Schweiz ziemliche Angst: So ganz alleine ins Ausland zu reisen und dort zu arbeiten, das war schon etwas Neues. Doch als ich in Potsdam angekommen bin, waren diese Gefühle rasch verfliegen.

An meinem neuen Arbeitsort lernte ich das Team schnell kennen: Alle waren total nett. Mich nahm es wunder, wie es wohl ist, in Deutschland zu kochen. Haben die andere Methoden? Bessere Rezepte? Ich konnte bezüglich der Zubereitung und der Verarbeitung viel Neues mit auf den Weg nehmen. Umgekehrt zeigte ich dem Reuner Küchen-Team auch Schweizer Rezepte, die sie nicht kannten - zum Beispiel „Älplermagronen“ oder „Berner Rösti“.

Bevor ich nach Potsdam gekommen bin, war ich noch nie selber verantwortlich für den Haushalt oder die Wäsche. In Deutschland hielt ich mein eigenes Zimmer sauber und war selber dafür verantwortlich, meine Wäsche zu waschen. Auch kümmerte ich mich um die Heizung und musste diese frühzeitig einschalten, damit mein Zimmer nicht eiskalt war.

Von diesem drei-wöchigen Praktikum nehme ich viel mit nach Hause. Mehrere spannende Rezepte wie „Strammer Max“, ein super gutes Pouletgeschnetzeltes, viele neue Bekanntschaften und Kontakte, zahlreiche Eindrücke und vor allem eine gute Portion

Selbstvertrauen. Die Leute hier waren sehr hilfsbereit und nett. Ich würde jeder Zeit wieder nach Zossen reisen, um vor Ort mitzuarbeiten.

Ich kann dieses Praktikum weiterempfehlen. Man übernimmt viel Eigenverantwortung und lernt einiges dazu. Wenn man eine offene Person ist und schnell Anschluss findet, dann ist das MobiLingua Auslandspraktikum ideal. Ich habe in dieser Zeit viel über mich selbst gelernt, was ich alles alleine tun kann und was (noch) nicht.



Bild: Hotel Reuner



„EINE GRÜNDLICHE VORBEREITUNG IST DAS A UND O FÜR EINEN ERFOLGREICHEN LERNAUFENTHALT IM AUSLAND. EIN AKTIVES NETZWERK, DER PERSÖNLICHE KONTAKT ZU PARTNERN IM IN- UND AUSLAND SOWIE EINIGE TOOLS UND TRICKS SIND DABEI GOLD WERT.“

Ulrike Beck, Mobilitätsberaterin, HWK für Schwaben

MATERIALIEN

Auslandspraktika während der Ausbildung – Wissenswertes für Betriebe auf einen Blick	Seite 78
Auslandspraktika während der Ausbildung – Wissenswertes für Auszubildende auf einen Blick	Seite 80
Checkliste für Teilnehmende von Auslandsaufenthalten	Seite 82
Einverständniserklärung der Berufsschule	Seite 85
Zusatzvereinbarung über einen Auslandsaufenthalt während der Ausbildung HWK	Seite 86
Zusatzvereinbarung über einen Auslandsaufenthalt während der Ausbildung IHK	Seite 87
Feedback-Bogen für Auszubildende: „Mein Auslandspraktikum“	Seite 88



Auslandspraktika während der Ausbildung – Wissenswertes für Betriebe auf einen Blick

Auszubildende können einen Teil ihrer Ausbildung in einem ausländischen Betrieb absolvieren.
(§ 2 Abs. 3 BBiG (seit 2005))

Vorteile

- Steigerung der Attraktivität als Ausbildungsbetrieb und Arbeitgeber > Fachkräftesicherung
- Motivationsschub für die Auszubildenden
- Verbesserung von Kommunikationsfähigkeit und Soft Skills der Auszubildenden
- Fördert Selbstständigkeit, Eigeninitiative, persönliche und fachliche Kompetenzen der Auszubildenden
- Know-how-Gewinn durch Einblicke in andere Arbeitstechniken
- International erworbenes Wissen fließt direkt in Ihr Unternehmen ein

Rahmenbedingungen

- berufsbezogenes Praktikum im Zielland
- Dauer: zwei Wochen bis zu einem Viertel der Ausbildungszeit
- Weiterzahlung der Ausbildungsvergütung durch den Ausbildungsbetrieb
- Zuschuss zu Reise, Unterkunft, Verpflegung und Vorbereitung durch Förderprogramme
- Zustimmung der Berufsschule
- Informieren der zuständigen IHK bzw. HWK
- Reise alleine oder in der Gruppe möglich
- Beginn der Vorbereitung: vier Monate vor dem Auslandspraktikum
- Betreuung und Unterstützung vor Ort – je nach Projekt

Rechtliches

- Das Praktikum ist Arbeitszeit: Urlaubstage für das Praktikum zu nehmen, ist rechtlich unzulässig
- Unfall- und Privathaftpflichtversicherung sowie Auslandskrankenschutz absolut notwendig!
- Empfehlenswert: Reiserücktrittsversicherung (mind. 30 Tage vor Reiseantritt abschließen)

Angebote finden

- Aktuelle Angebote in den Datenbanken der NA-BiBB www.dfs-sfa.org (DFS – Deutsch-Französisches Sekretariat), www.machmehrausdeinerausbildung.de > Dein Weg ins Ausland > Praktikumsplatzsuche, www.dpjw.org (DPJW – Deutsch-Polnisches Jugendwerk) Tandem – Koordinierungszentrum Deutsch-Tschechischer Jugendaustausch (www.tandem-org.de)
- Nehmen Sie Kontakt zu den Projektträgern auf und stimmen Sie Details mit ihnen ab
- Fragen Sie Ihre zuständige IHK bzw. HWK

Bewerbung (Auszubildende)

- Europass Lebenslauf (in Deutsch/Englisch bzw. der entsprechenden Landessprache) erstellen www.europass-info.de
- Anschreiben (in Englisch bzw. der entsprechenden Landessprache) erstellen – Muster unter www.berufsbildung-ohne-grenzen.de > Auszubildende > Links und Material

Weitere Informationen erhalten Sie bei Ihrer Industrie- und Handelskammer bzw. Handwerkskammer.

Auslandspraktika während der Ausbildung – Wissenswertes für Auszubildende auf einen Blick

Auszubildende können einen Teil ihrer Ausbildung in einem ausländischen Betrieb absolvieren. (§ 2 Abs. 3 BBiG (seit 2005))

Vorteile

- Internationale Erfahrung sammeln – ohne Verlängerung der Ausbildungsdauer
- Fachliche und persönliche Weiterentwicklung
- Erweitern der Fremdsprachenkenntnisse
- Verbesserung von Kommunikationsfähigkeit und Soft Skills
- Aufwertung der eigenen Ausbildung und Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt
- Kennenlernen neuer Länder, Sprachen und Menschen
- Praktikumsbescheinigung durch den Europass Mobilität

Voraussetzungen

- Absolvierung einer Berufsausbildung
- Freistellung vom Betrieb (und ggf. von der Berufsschule)
- Empfohlenes Mindestalter: 18 Jahre
- Gute Leistungen in der Berufsschule und in der Ausbildung
- Empfehlenswert: Grundkenntnisse in Englisch bzw. in der entsprechenden Landessprache
- Eigeninitiative und ehrliches Interesse

Rahmenbedingungen

- berufsbezogenes Praktikum im Zielland
- Dauer: bis zu einem Viertel der Ausbildungszeit
- Weiterzahlung der Ausbildungsvergütung durch den Ausbildungsbetrieb
- Zuschuss zu Reise, Unterkunft, Verpflegung und Vorbereitung durch Förderprogramme
- Reise alleine oder in der Gruppe möglich
- Betreuung und Unterstützung vor Ort – je nach Projekt

Rechtliches

- Das Praktikum ist Arbeitszeit: Urlaubstage für das Praktikum zu nehmen, ist rechtlich unzulässig
- Unfall- und Privathaftpflichtversicherung sowie Auslandskrankenschutz absolut notwendig!
- Empfehlenswert: Reiserücktrittsversicherung (mind. 30 Tage vor Reiseantritt abschließen)

Bewerbung

- Europass Lebenslauf (in Deutsch/Englisch bzw. der entsprechenden Landessprache) erstellen www.europass-info.de
- Anschreiben (in Englisch bzw. der entsprechenden Landessprache) erstellen – Muster unter www.berufsbildung-ohne-grezen.de

Weitere Informationen erhalten Sie bei Ihrer Industrie- und Handelskammer bzw. Handwerkskammer.

Checkliste für Teilnehmende von Auslandsaufenthalten

Name, Vorname: _____

Unternehmen: _____

Folgende Punkte sollten im Rahmen eines Auslandsaufenthalts bedacht werden

Vorbereitung

- Zielland
- Zielsprache

Was will ich machen

- Inhalte
- Branche
- Region
- Konkrete Arbeitgeber

Welche Interessen habe ich?

Wann und wie lange will ich ins Ausland?

Sprachkenntnisse

- Wie sind meine Sprachkenntnisse?
- Gibt es Nachweise?
- Ist der Besuch eines Sprachkurses notwendig?
- Wo möchte ich die notwendigen Sprachkenntnisse erwerben?
- Wie finanziere ich den Sprachkurs?

Interkulturelle Vorbereitung

- Wird eine interkulturelle Vorbereitung angeboten?
- Wie wird die interkulturelle Vorbereitung finanziert?
- Gibt es Literatur zu Arbeits- und Lebensweise im Gastland?
- Gibt es Erfahrungsberichte ehemaliger Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Gastbetrieb/Partner

- Gibt es einen potenziellen Gastbetrieb/Partner?
- Wer ist bei der Suche nach einem Gastbetrieb/Partner behilflich?
- Liegen ein aktueller Lebenslauf und ein Bewerbungsschreiben vor?
- Liegen Lebenslauf und Bewerbungsschreiben auf Englisch bzw. in der entsprechenden Fremdsprache vor?
- Abschließen eines Arbeits-/Praktikumsvertrags

Finanzierung

- Finanzierungsplan liegt vor
- Eigenmittel
- Unterstützung durch den Betrieb
- Stipendium/Förderung
- Antrag auf Förderung stellen

Gibt es eine Ansprechperson vor Ort?

Organisation der An- und Abreise

Unterkunft im Ausland

Sind alle notwendigen Dokumente gültig?

Liste wichtiger Adressen und Telefonnummern

Notfall

- Wer ist Ansprechperson?
- Welche Maßnahmen sind im Notfall erforderlich?

Einreise- und Arbeitsbestimmungen im Zielland klären

- Ist ein Visum notwendig?
- Ist ein Gesundheitszeugnis notwendig?
- Sind Impfungen notwendig?

Besteht ausreichender Versicherungsschutz?

- Meldung an die Berufsgenossenschaft
- Krankenversicherung (Formular E 101)
- Sind Zusatzversicherungen notwendig?

Berufsschule

- Einverständniserklärung der Berufsschule
- Wie wird der Lernstoff nachgeholt?

Informationspflicht

- Die zuständige Kammer über den Auslandsaufenthalt informieren
- Ab vier Wochen Aufenthalt: Abstimmung des Ausbildungsplans mit der Kammer

- Europass Mobilität beantragen**

Nachbereitung

- Ausfüllen des Europass Mobilität
- Sammeln von Rechnungen und Belegen

Feedback-Gespräch

- mit dem Gastbetrieb
- mit dem Ausbildungsbetrieb

Einverständniserklärung der Berufsschule über die Teilnahme einer/eines Auszubildenden an einem Auslandspraktikum

Angaben zur/zum Auszubildenden

Name, Vorname: _____

Straße, Hausnummer: _____

PLZ, Ort: _____

Ausbildungsberuf: _____

Ausbildungsunternehmen: _____

Angaben zur Berufsschule

Name: _____

Straße, Hausnummer: _____

PLZ, Ort: _____

Ansprechperson: _____

Telefon: _____

Email: _____

Aufgrund der fachlichen und sozialen Kompetenzen der/des Auszubildenden stimmen wir ihrer/seiner Teilnahme an einem Auslandspraktikum in der Zeit

vom: _____ bis zum: _____

zu. Der Auszubildende/die Auszubildende ist für die Dauer des Auslandsaufenthalts vom Besuch der Berufsschule freigestellt.

Ort, Datum: _____ Stempel, Unterschrift Schulleitung _____

Zusatzvereinbarung über einen Auslandsaufenthalt während der Ausbildung (HWK)

Hiermit schließen der/die unten genannte Auszubildende und der unten genannte Ausbildungsbetrieb folgende Zusatzvereinbarung zum Ausbildungsvertrag vom _____ ab.

Der/Die Auszubildende wird in dem Zeitraum vom _____ bis _____ seine Ausbildung in folgendem ausländischen Betrieb absolvieren:

Name und Anschrift des ausländischen Betriebs

Der/Die Auszubildende zeigt hiermit der zuständigen Stelle gem. § 30 Abs. 1 Satz 3 HwO die Durchführung des Auslandsaufenthalts an. Die Unterzeichnenden erklären sich mit der getroffenen Zusatzvereinbarung einverstanden.

Name und Anschrift des ausbildenden Betriebs

*Name und Anschrift Auszubildende/r
(und ggf. gesetzliche/r Vertreter/in)*

Datum und Unterschrift ausbildender Betrieb

*Datum und Unterschrift Auszubildende/r
(ggf. gesetzliche/r Vertreter/in)*

Hinweis

Bei Auslandsaufenthalten mit einer Dauer von mehr als vier Wochen ist der Zusatzvereinbarung gem. § 41a Abs. 3 HwO ein mit der HWK abgestimmter Ausbildungsplan des Auslandsaufenthalts beizulegen.

Zusatzvereinbarung über einen Auslandsaufenthalt während der Ausbildung (IHK)

Hiermit schließen der/die unten genannte Auszubildende und der unten genannte Ausbildungsbetrieb folgende Zusatzvereinbarung zum Ausbildungsvertrag vom _____ ab.

Der/Die Auszubildende wird in dem Zeitraum vom _____ bis _____ seine Ausbildung in folgendem ausländischen Betrieb absolvieren:

Name und Anschrift des ausländischen Betriebs

Der/Die Auszubildende zeigt hiermit der zuständigen Stelle gem. § 36 Abs. 1 Satz 3 BBiG die Durchführung des Auslandsaufenthalts an. Die Unterzeichnenden erklären sich mit der getroffenen Zusatzvereinbarung einverstanden.

Name und Anschrift des ausbildenden Betriebs

*Name und Anschrift Auszubildende/r
(und ggf. gesetzliche/r Vertreter/in)*

Datum und Unterschrift ausbildender Betrieb

*Datum und Unterschrift Auszubildende/r
(ggf. gesetzliche/r Vertreter/in)*

Hinweis

Bei Auslandsaufenthalten mit einer Dauer von mehr als vier Wochen ist der Zusatzvereinbarung gem. § 76 Abs. 3 Satz 2 BBiG ein mit der IHK abgestimmter Ausbildungsplan des Auslandsaufenthalts beizulegen.

Mein Auslandspraktikum

Name, Vorname: _____

Ausbildungsberuf: _____

Ausbildungsbetrieb: _____

1.) Von wem ging die Initiative für Dein Auslandspraktikum aus? Von Dir? Von Deinem Betrieb?

2.) Der Praktikumsbetrieb

Name: _____

Branche: _____

Land: _____

Praktikumsdauer: _____

Arbeitssprache: _____

3.) Wie hast Du Dich auf Dein Auslandspraktikum vorbereitet (z. B. Sprachkurs, interkulturelle Vorbereitung)? Hattest Du Unterstützung?

4.) Wer hat die Kosten übernommen (z. B. Förderprogramm, Dein Betrieb ...)?

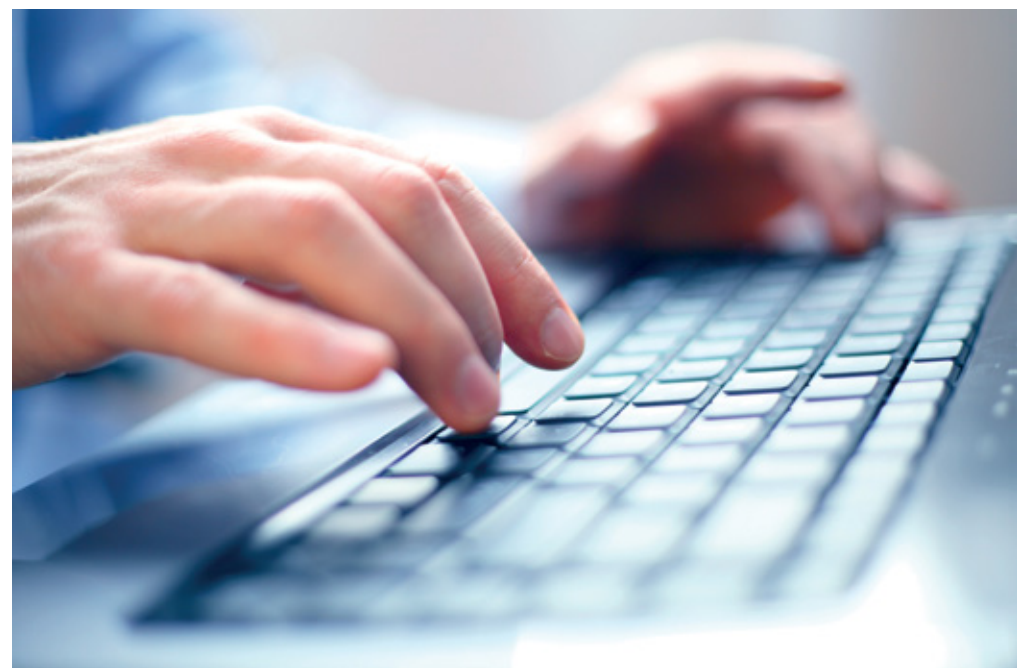
5.) Die zwei wichtigsten Dinge, die Du für Dich aus Deinem Praktikum mitnimmst:

6.) Würdest Du anderen Auszubildenden empfehlen, ein Auslandspraktikum zu machen? (bitte mit kurzer Begründung)

Platz für ein Foto von Dir –
am besten in Deinem Praktikumsbetrieb

LINKLISTE

Dokumente	Seite 92	Länderinfos und Berufsbildungssysteme	Seite 95
Bewerbungsschreiben		Leben, arbeiten und reisen in Europa	
Europass Mobilität		Bildungssysteme in Europa	
Beratungsangebote	Seite 92	Interkulturelle Vorbereitung	Seite 96
Regionale und zentrale Beratungsstellen		Seminare	
		Online-Übungen	
		Trainersuche	
Finanzierung	Seite 92	Qualitätssicherung/Dokumentation	Seite 96
Förderprogramme		Europass	
Pool-Projekte		ECVET	
Europäische Programme		Sprachkurse	Seite 96
Außereuropäische Programme		Online-Sprachkurse	
Stiftungen		Fachglossare und Übersetzungshilfen	Seite 97
Kredit		Sonstiges	Seite 98
Kindergeld		Erfahrungsberichte	
		Infos für Berufsbildungspersonal	
Suche nach Partnerbetrieben im Ausland	Seite 94	Allgemeines und Neuigkeiten aus dem Bereich allgemeine und berufliche Bildung	
Auslandshandelskammern			
Netzwerke			
Versicherungen	Seite 95		
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)			
Sozialversicherungen im Ausland			
Unterkunft	Seite 95		
Gastfamilien			
Hostels			
Kolpinghäuser			



Dokumente

- *Musterbewerbungsschreiben, Vorlage Ausbildungsplan, Mustervertrag* in verschiedenen Sprachen und weitere Infos zu Auslandsaufenthalten unter www.berufsbildung-ohne-grenzen.de
- *Europass Mobilität*
 - Liste der zur Zeit verfügbaren Europass Zeugniserläuterungen www.bibb.de > Die Themen > Berufe > europass-Zeugniserläuterungen
 - Raster zur Selbstbeurteilung www.europass-info.de > Zielgruppen > Bewerber/innen > Kompetenzen beurteilen > Sprachkenntnisse beurteilen > Raster zur Selbstbeurteilung

Beratungsangebote

- *Arbeiten und Lernen in Europa* – Mobilitätsberatung der hessischen Wirtschaft www.arbeiten-und-lernen-in-europa.de
- *EURES* – Europäisches Portal zur beruflichen Mobilität www.ec.europa.eu/eures/public/de/homepage
- *Eurodesk* – europäisches Informationsnetzwerk mit Koordinierungsstellen in 33 Ländern und über 900 lokalen Servicestellen www.eurodesk.eu
- *go.for.europe* – Servicestelle in Baden-Württemberg zur Beratung, Information und Unterstützung von Azubis und Unternehmen www.goforeurope.de
- *IBS – Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung* – zentrale Serviceeinrichtung, die branchenübergreifend zu beruflichen Aus- und Weiterbildungsaufenthalten im Ausland berät www.go-ibs.de
- *Raus von zuhause* – Wege ins Ausland für junge Leute www.rausvonzuhaus.de

Finanzierung

Fördermittelsuche in Deutschland

- *Erasmus+* Informationen zur Förderung grenzüberschreitender Mobilität in der Berufsbildung im Rahmen des europäischen Programms Erasmus+ www.na-bibb.de
- *Praktikumsplatzsuche Erasmus+* www.machmehrausdeinerbildung.de > Praktikumsplatzsuche

Pool-Projekte

- *Arbeit und Leben Hamburg* – organisiert Austausche für Lehrer, Ausbilder und andere Fachkräfte im Aus- und Weiterbildungsbereich und bietet umfassende Beratung zu internationalen Praktikumsprogrammen. www.hamburg.arbeitundleben.de
- *GEB – Gesellschaft für Europabildung e. V.* – Praktika und Stipendien im Ausland für die

berufliche Bildung, die Vernetzung und Weiterbildung für Personen jeden Alters

www.europabildung.org

- *let's go* – bundesweite Initiative des Handwerks zur Förderung von Auslandsaufenthalten in der handwerklichen Ausbildung www.letsgo-netz.de
- *lift* – Einzelstipendien für gewerblich-technische Auszubildende des IHK-Bereichs www.lift-stipendien.de
- *sequa gGmbH* – informiert auf ihrer Website über Auslandspraktika während der Ausbildung, Förderprogramme und Zuschüsse www.sequa.de
- *Stiftung Bildung & Handwerk* – Praktika im europäischen Ausland für Azubis www.stiftung-bildung-handwerk.de
- *VIMOB – Verein für Internationale Mobilität e. V.* – Praktika mit Sprachkurs für junge Menschen mit handwerklicher und kaufmännischer Ausbildung. www.vimob.de
- *Arbeit und Leben Bayern* – Stipendien für mehrwöchige Auslandspraktika in Frankreich, Irland, Italien, Spanien und Tschechien für Auszubildende und junge Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung www.arbeitundleben-bayern.de
- *Business and Innovation Centre Nordthüringen GmbH* – Das Projekt „Azubi Plus“ des BIC Nordthüringen richtet sich an Personen in Ausbildung, Absolventen einer Berufsausbildung (bis zu 12 Monaten nach der Ausbildung), Lehrpersonal/Ausbilder und Ausbilderinnen der Berufsbildenden Einrichtungen www.bic-nordthueringen.de
- *bip – Bildung und innovative Pädagogik gGmbH* – Auslandspraktika für Auszubildende sowie Personen mit abgeschlossener Ausbildung in Großbritannien, Irland, Frankreich, Spanien, Portugal, Italien und der Slowakei (weitere Länder auf Anfrage) www.bip-in-pankow.de

Europäische Partnerprogramme

- *Deutsch-Französisches Jugendwerk* – Austauschprogramme zwischen Deutschland und Frankreich und Auslandsaufenthalte für Auszubildende www.dfjw.org
- *Deutsch-Französisches Sekretariat* – Austauschprogramme in der beruflichen Bildung www.dfs-sfa.org
- *Deutsch-Polnisches Jugendwerk* – Austauschprogramme und Praktika in Polen www.dpjw.org
- *Robert-Bosch-Stiftung* – fördert mit dem Programm „Avancer ensemble“ deutsch-französische Netzwerke www.bosch-stiftung.de
- *Tandem – Jugendaustausch zwischen Deutschland und Tschechien*: Das Programm „Freiwillige Berufliche Praktika“ richtet sich an Berufsschulen, Ausbildungsbetriebe und überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen www.tandem-org.de
- *UK-German Connection* – Deutsch-Britische Schul- und Jugendbegegnungen www.ukgermanconnection.org
- *xchange* – Lehrlingsaustausch zwischen Deutschland, Frankreich, Liechtenstein, Österreich, Italien und der Schweiz www.xchange-info.net

- *Les Compagnons du Devoir* – gemeinnütziger Verein mit dem Ziel, Handwerksgesellen beruflich und persönlich fortzubilden und zu fördern www.compagnons-du-devoir.de

Außereuropäische Partnerprogramme

- *ConAct* – Deutsch-Israelischer Jugendaustausch www.conact-org.de
- *Deutsch-Südafrikanisches Jugendwerk (DSJW)* www.dsjw.de
- *Japanisch-Deutsches Zentrum Berlin* – Deutsch-Japanisches Austauschprogramm www.jdzb.de
- *Parlamentarisches Patenschafts-Programm (PPP)* www.bundestag.de/ppp
- *Steuben-Schurz-Gesellschaft* „USA-Interns-Program“ www.steuben-schurz.org
- *Joachim Herz Stiftung* – Praktika in den USA für Azubis aus Bayern www.joachim-herz-stiftung.de

Stiftungen

- *Bundesverband Deutscher Stiftungen* – bietet auf der Homepage Zugriff auf eine Stipendiendatenbank mit über 6.500 Einträgen www.stiftungen.org
- *Hermann-Strenger-Stipendien* – Mit dem Hermann-Strenger-Programm unterstützt die Bayer-Stiftung junge Menschen im nicht-akademischen Bereich beim Sammeln von Berufserfahrungen im Ausland www.bayer-stiftungen.de
- *Robert-Bosch-Stiftung* – fördert mit dem Programm „Avancer ensemble“ deutsch-französische Netzwerke www.bosch-stiftung.de
- *Dr. Helmut Kraft-Stiftung* – für BA/DHBW-Studierende und junge Berufstätige www.dr-helmut-kraft-stiftung.de

Kredit

- *Bildungskredit* – zinsgünstiger Kredit vom Bundesverwaltungsamt www.bildungskredit.de

Kindergeld

- *Kindergeld während eines Auslandsaufenthalts* www.arbeitsagentur.de > Familie und Kinder > Infos rund um Kindergeld und Kindergeldzuschlag

Suche nach Partnerbetrieben im Ausland

- *Deutsche Auslandshandelskammern* – www.ahk.de
- *EURES – The European jobs network* – www.ec.europa.eu/eures
- *EuroApprenticeship* – Europäisches Netzwerk zur Förderung der Mobilität; Internetportal, das insbesondere an die für Berufsbildung zuständigen Stellen gerichtet ist und diesen eine Kooperationsplattform zur Förderung der transnationalen Mobilität in der betrieblichen Ausbildung bietet www.euroapprenticeship.eu
- *Les Compagnons du Devoir* – gemeinnütziger Verein mit dem Ziel, Handwerksgesellen

beruflich und persönlich zu fördern www.compagnons-du-devoir.de

- *Praktikumsplätze weltweit* – www.globalplacement.com

Versicherungen

- Broschüre „*Sicher im Ausland – Auszubildende*“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) – als PDF herunterzuladen unter www.dguv.de > Internationales > Downloads
- *Europäischer Jugendschutzatlas* – Regelung zum Jugendschutz www.bag-jugendschutz.de > Publikationen > MDA 12
- *Sozialversicherungsansprüche im europäischen Ausland* www.ec.europa.eu/social > Ihre Rechte im Ausland > Koordinierung der Sozialversicherungssysteme in der EU
- *Bescheinigung A1* – www.dvka.de > Informationen für Arbeitgeber und Erwerbstätige > Erwerbstätigkeit in anderen Staaten der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums und der Schweiz > Entsendung

Unterkunft

- *Homestaybooking* – Datenbank zur Suche von Gastfamilien im Ausland www.homestay.com
- *Hostels und günstige Hotels* www.hostelbookers.com
- *Kolpinghäuser in Deutschland* www.kolpinghaeuser.de
- *Kolpinghäuser weltweit* www.kolping.net
- *Private Übernachtungsmöglichkeiten* im Ausland
 - www.airbnb.com
 - www.couchsurfing.org
 - www.gabinohome.com

Länderinfos und Berufsbildungssysteme

- *Auswärtiges Amt* – umfangreiche Informationen zu einzelnen Ländern (auch zur Bildungspolitik) allgemeine Hinweise, Einreisebestimmungen etc. www.auswaertiges-amt.de > Reise und Sicherheit > Reise- und Sicherheitshinweise: Länder A–Z
- *Europa leicht gemacht* – Leben, arbeiten und reisen in der EU: Infos, Tipps, Adressen von Ansprechpartnern; auch zu den Themen Ausbildung und Jugend, Gesundheit, Wohnsitzformalitäten etc. www.europa.eu/youreurope/citizens
- *CEDEFOP: Berufsbildungssysteme in Europa* – Informationen zu den unterschiedlichen Berufsbildungssystemen in Europa www.cedefop.europa.eu > Information services > VET in Europe > Country reports
- *Eurydice-Netz* – Informationen zu Bildungssystemen und -politiken. Das Netzwerk besteht

aus 40 nationalen Eurydice-Stellen mit Sitz in allen 36 Ländern, die am EU-Programm für Lebenslanges Lernen teilnehmen. www.eubuero.de/eurydice.htm

- *Nationale Agenturen für Erasmus+* www.ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/national-agencies_de.htm
- *PLOTEUS-Portal on Learning Opportunities throughout the European Space* – Informationen zur schulischen und beruflichen Bildung in Europa www.ec.europa.eu/ploteus

Interkulturelle Vorbereitung

- *iKult* – bietet verschiedene Trainingsmodule für KMU an www.ikult.eu
- *Institut Français* – bietet in einigen Städten Kurse zur interkulturellen Vorbereitung an. www.institutfrancais.de
- *Interkulturelle Kompetenz Online* – Informationen, Materialien und Übungen zum interkulturellen Handeln inkl. Selbsttest www.ikkompetenz.thueringen.de
- *Trainersuche*:
 - www.interculture.de > Training und Coaching
 - www.interkulturelles-portal.de > Interkulturelle Anbieter

Qualitätssicherung/Dokumentation

- *Europass* – Lebenslauf, Diploma Supplement, Mobilität, Zeugnis erläuterungen, Sprachenpass www.europass-info.de
- *ECVET* – Instrumentarium, das ermöglicht, berufliche Kompetenzen unabhängig von Dauer, Lernort und Lernkontext europaweit verständlich darzustellen. Im Mittelpunkt steht die Beschreibung von Lernergebnissen, also eine Aussage darüber, was Lernende wissen, verstehen und in der Lage sind zu tun, nachdem ein Lernprozess abgeschlossen ist. www.ecvet-info.de und www.ecvet-toolkit.eu

Sprachkurse, Fachglossare und Übersetzungshilfen

Sprachkurse

- *Eurocatering Language Training* – kostenloser Online-Sprachkurs Gastronomie in 12 Sprachen (Deutsch, Englisch, Finnisch, Französisch, Galizisch, Irisch, Italienisch, Niederländisch, Norwegisch, Polnisch, Slowenisch und Spanisch) www.eurocatering.org
- *Babbel* – neues umfassendes Lernsystem, das effektive Methoden mit modernen Technologien verbindet und über 7000 Stunden Sprachlernmaterial bietet. Eine kostenlose Testversion ist verfügbar. www.babbel.com
- *Rosetta Stone* – webbasierte Sprachlernprogramme www.rosettastone.de

- *Glovico – Via Skype Spanisch und Französisch lernen*. Der Unterricht bei Glovico findet live in Spanisch, Französisch oder vielen anderen Sprachen mit einem muttersprachlichen Lehrer statt. Leute aus Lateinamerika und Afrika bieten Sprachkurse via Skype an. www.glovico.org

Fachglossare und Übersetzungshilfen

- *DISCO – European Dictionary of Skills and Competences* – Online-Thesaurus mit mehr als 104.000 Fertigungs- und Kompetenzbegriffe sowie ca. 36.000 Phrasen www.disco-tools.eu
- *CEDEFOP-Glossar „Quality in education and training“* auf Englisch-Deutsch-Französisch www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4106
- *Europäischer Berufsbildungsthesaurus* – über 1.200 Fachbegriffen zum Thema Berufsbildung in Europa www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/just-published-european-training-thesaurus-thesaurus-europen-de-la-formation/3049
- *Fachglossar Betriebliche Ausbildung* (Deutsch – Englisch, Deutsch – Polnisch, Deutsch – Griechisch, Deutsch – Italienisch, Deutsch – Türkisch, Deutsch – Russisch, Deutsch – Arabisch, Deutsch – Bosnisch/Kroatisch/Serbisch) www.bmbf.de > Publikationen
- *Terminologie der Berufsbildung Deutsch-Englisch* www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/8049
- *DFJW-Glossare* – spezifischer Fachwortschatz Deutsch-Französisch www.dfjw.org/glossare
- *App der baden-württembergischen Industrie- und Handelskammern* – unterstützt Azubis beim Englischlernen www.stuttgart.ihk24.de > Für Azubis > Englisch lernen mit der IHK App

Sonstiges

- *lets-go-azubi* – „Treffpunkt weltoffener Azubi im Handwerk“ – Erfahrungsberichte und Austauschplattform für Azubis zum Thema Auslandspraktikum www.lets-go-azubi.de
- *Blog „Über den Tellerrand ...“* – Blog der HWK Leipzig in dem Azubis und junge Fachkräfte über ihre Erfahrungen und Erlebnisse während ihrer Auslandsaufenthalte berichten www.handwerkmobil.tumblr.com
- *Wege ins Ausland!* www.wege-ins-ausland.de
- *rausvonzuhause.de* bietet Informationen zu Programmen und zur Förderung von Auslandsaufenthalten www.rausvonzuhause.de
- *IMOVE* – Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Internationalisierung deutscher Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen www.imove-germany.de
- *foraus.de* ist die Internetplattform des BIBB zur Förderung des Berufsbildungspersonals. Auf der Plattform werden Materialien, Hilfen, Weiterbildung und Möglichkeiten zur Diskussion mit anderen Ausbildern angeboten www.foraus.de
- *EU-Initiative Youth on the Move* www.ec.europa.eu/youthonthemove
- *CEDEFOP* – European Center for the Development of Vocational Training www.cedefop.europa.eu
- *The European Commission Education and Training News page* – Neuigkeiten der EU-Kommission aus dem Bereich allgemeine und berufliche Bildung www.ec.europa.eu/education/news

Weitere Links und Tipps finden Sie unter www.berufsbildung-ohne-grenzen.de

