



Ausbildungsabschnitte im Ausland – ein Gewinn für Auszubildende und Unternehmen

THERESA FLEIDL

► **Das Zusammenwachsen Europas zu einem gemeinsamen Markt erfordert von den Unternehmen ein europäisches Denken und Handeln. Wichtigste Ressource sind dabei die Mitarbeiter und Führungskräfte. Eine auf künftige Markterfordernisse ausgerichtete moderne Berufsausbildung stellt dabei eine wichtige Voraussetzung dar. Sie wird in Zukunft immer stärker international ausgerichtet sein.**

Nutzen von Ausbildungsabschnitten im Ausland

Sprachkompetenzen, interkulturelle und neue soziale Kompetenzen sowie Kulturwissen der Mitarbeiter werden ein „Must“ für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und für die berufliche Entwicklung der Beschäftigten sein. Unternehmen wie die Flughafen München GmbH gehen deshalb verstärkt dazu über, diese Kenntnisse bereits bei Auszubildenden in Form von Ausbildungsabschnitten im Ausland zu verankern. Der firmenübergreifende Austausch von Auszubildenden eröffnet viele Chancen und großen Nutzen. Für die Unternehmen, die allesamt im Kosten- und Preiswettbewerb stehen, stellt sich jedoch die Frage nach dem konkreten Nutzen für das Unternehmen und für die Auszubildenden.

Multinationale Austauschmaßnahmen fördern die Zusammenarbeit mit anderen ausländischen Unternehmen, die

sowohl für das eigene als auch für das Partnerunternehmen von Nutzen sein können. Dieser zeigt sich darin, dass auf der einen Seite die Mitarbeiter/-innen des entsendenden Unternehmens neues Wissen und neue Erfahrungen ins eigene Unternehmen zurückbringen und diese auch an Kolleginnen und Kollegen weitergegeben werden (Multiplikatoreffekt). Auf der anderen Seite profitiert das Gastunternehmen von den neuen Impulsen durch den Gast. Insgesamt trägt gerade eine branchenspezifische Auslandserfahrung zu einer weiterführenden Qualifizierung bei.

Das Angebot von Ausbildungsabschnitten im Ausland durch ein Ausbildungsunternehmen führt zu einem Imagezuwachs und zur Stärkung der Position im Wettbewerb um gute Bewerber. Insgesamt erhält die Berufsbildung durch die Internationalisierung neue inhaltliche Impulse. Firmenübergreifende Austauschprogramme bieten die Möglichkeit, spezifische Inhalte zu transportieren, die mit herkömmlichen Lehr- und Lernformen nur unzureichend vermittelt werden können. Außerdem tragen Auslandsprojekte zur Förderung des Innovationstransfers bei. Eine durch Austausch vorangetriebene europaweite Transparenz über Berufsziele und Qualifizierungswege kann einen wichtigen Beitrag zur Modernisierung der Berufsbildung leisten. Auch für die Auszubildenden sind Auslandsaufenthalte eine Form multikultureller Begegnung, die wichtige Schlüsselqualifikationen und den Ausbau fachlicher Kompetenzen fördert. Das Kennenlernen von Unterschieden hinsichtlich Sprache, Kultur, Lebensformen und Wertvorstellungen trägt wesentlich zur Persönlichkeitsbildung und -entwicklung eines jungen Menschen bei.

Die Teilnehmenden profitieren von den im Ausland gewonnenen neuen Einblicken und Perspektiven und werden für Aufgabenstellungen im eigenen Unternehmen qualifiziert. Der Erfahrungsaustausch mit Auszubildenden bzw. jungen Fachkräften des Partnerunternehmens als auch die Umstellung auf eine neue Arbeitsumgebung im ausländischen Partnerunternehmen fördert Flexibilität, Selbständigkeit und Initiative. Die Jugendlichen erwerben praxisrelevantes Handlungswissen, lernen dabei weitgehend selbstgesteuert und erfahren andere Unternehmenskulturen. Darüber hinaus können sie langfristige Kontakte knüpfen und auf diese Weise ein persönliches und fachliches Kommunikations- und Informationsnetz aufbauen, das weit über den Zeitraum des Austausches hinaus genutzt werden kann.

Auslandsaufenthalte sind für die ausgewählten Auszubildenden sehr motivierend. Dieser Motivationsschub findet auch seinen Niederschlag in den Ausbildungsleistungen und dem Einsatz für das Unternehmen. Letztlich werden die jungen Leute nach Abschluss ihrer Ausbildung durch einen nachgewiesenen Auslandsaufenthalt für den Arbeitsmarkt attraktiver. Im Falle des Verlusts des Arbeitsplatzes in

Deutschland werden sie über genug Mobilität verfügen, ihre Arbeitsplatzsuche auch auf Angebote im Ausland auszuweiten.

Best Practice Flughafen München GmbH

Seit 1996 bietet die Flughafen München GmbH Ausbildungsabschnitte im Ausland an. Diese sind für Auszubildende aller Berufsgruppen im zweiten Ausbildungsjahr vorgesehen. Die Dauer der Auslandsaufenthalte umfasst in der Regel drei Wochen, jährlich nehmen etwa 30 Jugendliche an einem Austauschprogramm teil. Das entspricht in etwa 60 Prozent eines Ausbildungsjahrgangs.

Ein Gremium von Personalverantwortlichen europäischer Flughäfen ermöglicht der Flughafen München GmbH den Rückgriff auf ein umfassendes Partnernetzwerk. So reichen die Partnerunternehmen der Flughafen München GmbH vom Norden Europas, Finnland, bis in den Süden Europas, Malta, als auch vom Westen Europas, Portugal, bis in den Osten Europas, Zypern. Innerhalb dieses Partnernetzwerks finden vielfältige Austauschprogramme für Auszubildende und Mitarbeiter statt.

AUSWAHL DER TEILNEHMENDEN

Bereits im Vorstellungsgespräch werden die künftigen Auszubildenden über die Möglichkeit eines Auslandspraktikums informiert. Jedoch sind die Teilnahmeplätze begrenzt. Da die Auswahl der Teilnehmenden je zur Hälfte durch ein Leistungs- und Losverfahren erfolgt, spornt dies zusätzlich an, gute Leistungen zu erbringen. Die Leistungskriterien berücksichtigen sowohl die Leistungen im Betrieb als auch die in der Berufsschule. Die Voraussetzung für die Aufnahme in das Auswahlverfahren ist ein Motivationsschreiben der Auszubildenden.

VOR- UND NACHBEREITUNG

Zur organisatorischen und interkulturellen Vorbereitung findet ein eintägiger Workshop statt. Neben der Vermittlung der anstehenden Aufgabenstellungen wird hierbei besonderer Wert darauf gelegt, die Auszubildenden für den Auslandsaufenthalt zu sensibilisieren. Dies erfolgt z. B. durch selbständige Gruppenarbeiten, in denen die Auszubildenden über das Gastland und Partnerunternehmen recherchieren und Präsentationsunterlagen erarbeiten. In einer Gesprächsrunde stellen die Teilnehmenden ihre Erwartungen und Vorstellungen an das Austauschprogramm vor. Diese werden schriftlich festgehalten, um sie dann im Nachbereitungsworkshop mit den tatsächlichen Ergebnissen zu vergleichen. Die Ergebnisse werden evaluiert und Feedbacks, positiver oder negativer Natur, in der Konzeption zukünftiger Austauschprogramme berücksichtigt.

AUFENTHALT IM PARTNERUNTERNEHMEN UND ANERKENNUNG DES AUSLANDSAUFENTHALTS

Das Partnerunternehmen koordiniert das zuvor gemeinsam konzipierte Arbeitsprogramm, betreut die Jugendlichen vor Ort und überwacht den Ablauf des Auslandspraktikums. Die Abstimmung über die Inhalte des Austauschprogramms erfolgt mit den Koordinatoren des Partnerunternehmens per Telefon, E-Mail oder im Rahmen persönlicher Meetings. Der Aufenthalt im Partnerunternehmen beinhaltet einen Praxiseinsatz in relevanten Fachabteilungen. Hier werden die Auszubildenden soweit wie möglich in die work flows eingebunden. So lernen sie andere Arbeitsabläufe und -methoden kennen. Zum Teil werden im Partnerunternehmen ergänzende Ausbildungsinhalte abgedeckt; zudem erstellen die Auszubildenden eine Projektarbeit. Im Rahmen der Projektarbeit erarbeiten sie zum Beispiel ein Handbuch, in dem sie Informationen zum Gastland, zum Partnerunternehmen und zu den erworbenen Fähigkeiten und Kenntnissen festhalten. Nach ihrer Rückkehr präsentieren alle Auszubildenden vor der Geschäftsführung, der Personal- und Ausbildungsabteilung die Ergebnisse ihres Auslandsesatzes.

Abbildung **Planung und Ablauf**



Der europass Mobilität dient als Nachweis des Auslandsaufenthaltes. Dort bestätigen sowohl die Entsende- als auch die Gastorganisation die erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen (nähere Informationen unter www.europass-info.de). Zudem bescheinigt die Flughafen München GmbH das Auslandspraktikum im Berufsabschlusszeugnis.

EINBETTUNG IN DAS EU-BILDUNGS- UND KULTURPROGRAMM LEONARDO DA VINCI

Der Großteil der Auslandsprojekte ist in das europäische Bildungs- und Kulturprogramm Lebenslanges Lernen – Leo-

Zeit- erleben

Erzeugt jeder Beruf seine eigene Zeitkultur?

Gibt es spezifische Zeitwahrnehmungen und Vorstellungen von Zeit in unterschiedlichen Berufsgruppen? Wie lassen sie sich beschreiben und: wirken sie sich auf das Zeitgefühl außerhalb des Erwerbslebens aus? Diesen Fragen geht die Dissertation nach. Die Ergebnisse der Interviews mit Hebammen, Straßenbahnfahrern, leitenden Angestellten und Künstlern werden auf der Basis der geisteswissenschaftlichen Vorüberlegungen interpretiert. Die Erkenntnisse belegen die These, dass unterschiedliche Berufe unterschiedliche Vorstellungen von Zeit erzeugen und markieren einen ersten Schritt zur Aufdeckung des Zusammenhangs von Zeit und Beruf.



Franz Schapfel-Kaiser
Beruf und Zeit

Pilotstudie zum Zeiterleben
in Erwerbsberufen am
Beispiel von Hebammen,
Straßenbahnfahrern,
leitenden Angestellten und
Künstlern

**Berichte zur beruflichen
Bildung, 5**

2008, 336 S.,
39,90 € (D)/55,50 SFr
ISBN 978-3-7639-1107-3
Best.-Nr. 111-005

www.wbv.de

W. Bertelsmann Verlag
Bestellung per Telefon 0521 91101-11 per E-Mail service@wbv.de



nardo da Vinci eingebettet (nähere Informationen unter www.na-bibb.de). Durch eine verstärkte Zusammenarbeit in der Berufsbildung in Europa soll die EU zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum weltweit gemacht werden. Für Unternehmen bedeutet die Teilnahme am Leonardo-da-Vinci-Programm einen gewissen administrativen Aufwand, jedoch kann ein Teil der Kosten durch Zuschüsse des Programms gedeckt werden.

Verschiedene Instrumente tragen zur Qualitätssicherung bei. Die Einhaltung des erarbeiteten Arbeitsprogramms wird vor Ort von den Koordinatoren überprüft. Teilnehmerverträge, Partnerbestätigungen, Teilnehmerberichte und Evaluierungen sind Bestandteil eines Abschlussberichtes an die EU.

Voraussetzungen für den Erfolg von Austauschprojekten

Von entscheidender Bedeutung ist, dass die Entscheidungsträger, wie die Geschäftsleitung, von Anfang an vom Nutzen von Auslandsaufenthalten überzeugt sind. Ein Problem, das sich dabei stellt ist, dass der Nutzen in diesem Zusammenhang ohnehin nur schwer quantifizier- und nachweisbar ist. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn noch keine vergleichbaren Aktionen stattgefunden haben. Das Engagement der Geschäftsleitung ist vor allem deshalb wichtig, damit das nötige Budget und gegebenenfalls Manpower bereitgestellt werden können. Idealerweise wirkt die Geschäftsleitung sogar als Promotor des jeweiligen Austauschprojekts.

Genauso wichtig ist ein verlässliches Partnerunternehmen, welches einen Einblick in das Unternehmen gewährt und insbesondere Manpower zur Verfügung stellt. Gerade was Austauschmaßnahmen mit anderen Unternehmen betrifft, muss Mut zur Öffnung bestehen. Die Gäste erhalten Einblicke in die interne Organisation, in Arbeitsbedingungen vor Ort und evtl. auch in fachliche Wissensvorsprünge oder gegebenenfalls Schwachpunkte des Unternehmens.

Gerade bei Austauschprogrammen für jugendliche Auszubildende, die oft das erste Mal ohne Eltern für längere Zeit verreisen, sind zuverlässige und pädagogisch geschulte Ansprechpartner nötig, um eine optimale Betreuung sicherzustellen. Zu Beginn des Auslandspraktikums oder zur Zwischenevaluierung begleitet zudem ein Ausbilder der Flughafen München GmbH die Auszubildenden.

Die langjährige Erfahrung bestätigt den Erfolg von Ausbildungsabschnitten im Ausland und ein weiteres Engagement in diese Richtung. Das Credo der Austauschteilnehmer ist stets positiv: die meisten möchten gerne noch einmal an einem Austauschprogramm teilnehmen. ■