



**Interkulturelle  
Programme  
Schweiz**

# **DIE BERUFSLEHRE WIRD MOBIL**

**Ein Bericht von AFS Interkulturelle Programme Schweiz**





# DIE ZUKUNFT MITGESTALTEN

## Grusswort

Geschätzte Leserinnen und Leser

Die schweizerische Berufsbildung muss sich weiter internationalisieren!

Diese Aussage, die sich so selbstverständlich und einfach liest, heisst, dass sich die Berufsbildung mit Augenmass und mit dem Blick für das Mach- und Finanzierbare professionell internationalisieren muss.

Es ist ohne Zweifel so, dass die Akteure der Berufsbildung noch viel strukturelle Arbeit und auch Arbeit im Detail leisten müssen, um diesem Anspruch gerecht zu werden. Die strukturelle Arbeit beginnt damit bereits in der obligatorischen Schule, dort wo die Grundlagen für die geistige Mobilität der Schüler zum Fremdsprachenerwerb gelegt werden. In diesem Zusammenhang sei auf die aktuell kontrovers geführte Debatte um die Harmonisierung des Fremdsprachenerwerbs im Rahmen der Einführung des Lehrplans 21 verwiesen, zu der sich die Berufsbildung positionieren muss und wird.

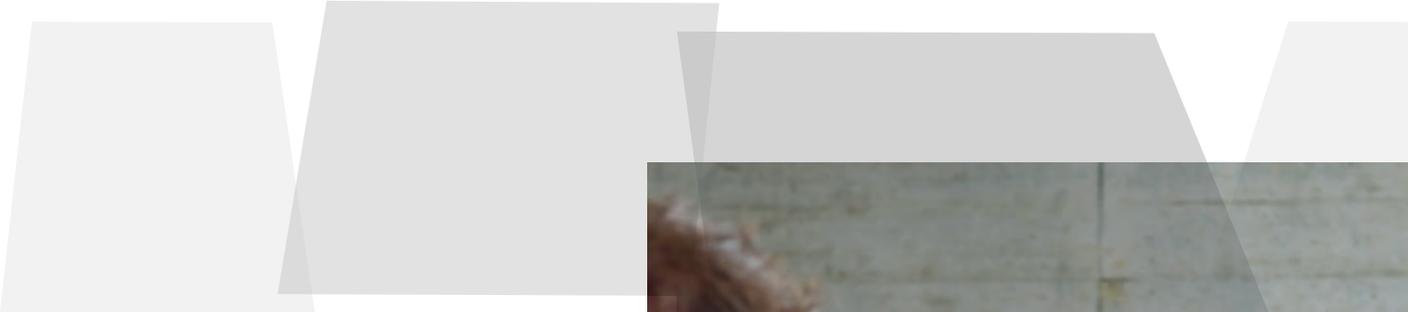
Die Arbeit geht weiter in der Berufsschule und im Betrieb, wo es Anreizstrukturen geben sollte, um die räumliche Mobilität zu fördern. Auf Bundesebene könnte zudem die Frage gestellt werden, inwiefern andere Länder vom schweizerischen Berufsbildungssystem insbesondere zur Bewältigung struktureller Fragen des Arbeitsmarktes lernen können.

Der Gewinn der Internationalisierung wird sich für den einzelnen Berufsschüler und die Schule, den auszubildenden Betrieb und die Branche dann einstellen, wenn die individuellen Fähigkeiten der Berufslernenden auf strukturelle Gegebenheiten treffen, in denen sie bestmöglich zur Entfaltung kommen können. Dazu gehört insbesondere die professionelle Arbeit von Vereinen wie AFS, dessen über Jahrzehnte erworbenes Know-how in den Dienst des einzelnen Auszubildenden gestellt werden kann. Das 60-jährige Jubiläum von AFS zeigt aber auch, dass es einer lang andauernden und konstanten Arbeit bedarf, um die schweizerische Berufsbildung noch professioneller international zu machen. Und dank der Arbeit von Vereinen wie AFS profitieren alle Akteure davon.

In diesem Sinne wünsche ich AFS ein weiterhin positives Wirken.

**Jörg Teusch**

Präsident Berufsbildung Schweiz BCH



# BERUFUNG AUS 60 JAHREN ERFAHRUNG

## Vorwort

Mobilität in der Berufsbildung ist in Europa seit dem späten Mittelalter bekannt. Um Meister zu werden, musste ein ausgelernter Geselle ein bis mehrere Jahre auf die Walz, um seine Berufskennntnisse zu erweitern und zu verfeinern. Mobilität und Auslandserfahrungen waren lange Zeit «die» Voraussetzungen, um sich beruflich weiter zu entwickeln.

Im Gegensatz zu damals ist die Schweizer Wirtschaft heute globaler vernetzt, vom internationalen Konzern bis hin zum Mittel- und Kleinstbetrieb. Junge Berufslernende wachsen in diese global vernetzte Wirtschaft hinein.

Heute geht es bei der beruflichen Mobilität nicht mehr nur darum, sich zum Meister weiterzubilden. Es geht auch darum, sich immer wieder den sich ständig wandelnden Rahmenbedingungen anzupassen, geistig mobil zu sein und über die notwendigen interkulturellen Kompetenzen zu verfügen. Doch die Eignung zur Mobilität ist nicht angeboren, sondern sie will gelernt sein. Ein Grundstein wird idealerweise bereits während der Lehre gelegt, damit später im Berufsleben darauf aufgebaut werden kann. Für diese Grundsteinlegung engagiert sich AFS. Und dies mit gutem Grund: AFS hat über 60 Jahre Erfahrung in internationalem Jugendaustausch und Mobilität und ist spezialisiert auf interkulturelles Lernen.

Wir freuen uns, Ihnen diesen Bericht zuzustellen und unterstützen gerne interessierte Lehrfirmen und Berufsfachschulen bei Mobilitätsprogrammen.

### **Reto Stern**

Leiter Programmentwicklung und Partnerschaften  
bei AFS Interkulturelle Programme Schweiz



# Inhalt

<b>1.</b>	<b>Das Wichtigste auf einen Blick</b>	<b>9</b>
<b>2.</b>	<b>Einleitung</b>	<b>10</b>
2.1	Mobilität in der Berufsbildung wird offiziell	10
2.2	Roundtable als Ausgangspunkt	11
2.3	Bedarf an Information	11
2.4	Fokus international	11
2.5	Zielgruppen und wesentliche Schnittstellen	11
<b>3.</b>	<b>Sozioökonomische Herausforderungen der Berufsbildung</b>	<b>12</b>
3.1	Zunehmende globale Verflechtung	12
3.2	Abnehmende Jugendkohorten	12
3.3	Berufslehre: international gefragt und zugleich unter Druck	12
3.4	Höhere Anforderungen in Bezug auf die Arbeitsmarktfitness	13
<b>4.</b>	<b>Mobilität während der Lehre als Chance</b>	<b>14</b>
4.1	Fachkräfte für die Schweizer Wirtschaft	14
4.2	Motivation und Engagement im Lehrbetrieb	15
4.3	Positionierungsmöglichkeit für Berufsfachschulen	15
4.4	Selbstständige und sozial kompetente Lernende	15
<b>5.</b>	<b>Erfolgskriterien für Mobilitätsprogramme</b>	<b>16</b>
5.1	Standardisierte Mobilitätsprogramme mit betriebsrelevanten Anpassungen	16
5.2	Höherer Lerntransfer durch strukturierte Begleitung	16
5.3	Kontinuität im Angebot bringt Langzeiteffekte	17
5.4	Nutzen von Anschubfinanzierungen	17
5.5	Frühe Einbindung der Lernenden	17
5.6	Externe Zusammenarbeit bringt Vorteile	17
5.7	Mut zu einem Pilotprojekt	17
<b>6.</b>	<b>Rahmenbedingungen und Voraussetzungen</b>	<b>19</b>
<b>7.</b>	<b>Stolpersteine und Hindernisse</b>	<b>21</b>
<b>8.</b>	<b>Drei Mobilitätsprogramme als Beispiele</b>	<b>22</b>
8.1	Kurzes Mobilitätsprogramm, 1-2 Wochen	22
8.2	Mittellanges Mobilitätsprogramm, 2-3 Monate	23
8.3	Langes Mobilitätsprogramm, 10-11 Monate	24
<b>9.</b>	<b>Der AFS-Musterprozess</b>	<b>25</b>
9.1	Erläuterungen zu ausgewählten Modulen	25
9.2	AFS-Prototyp 1	27
9.3	AFS-Prototyp 2	28
<b>10.</b>	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>29</b>
<b>11</b>	<b>Anhang</b>	<b>30</b>
11.1	Betriebliche Kompetenzentwicklung als strategischer Wettbewerbsfaktor	30
11.2	Befragte Firmen und Berufsfachschulen	30
11.3	AFS- Online-Befragung von Lernenden nach einem Austauschjahr	31
11.4	AFS-Studie über Langzeitwirkung	32
11.5	Blick nach Deutschland	32
11.6	E.C.V.E.T.	32



## 1. Das Wichtigste auf einen Blick

**AFS ist in der Schweiz seit 1953 in internationalem Jugendaustausch und Mobilität aktiv und versteht sich als Bildungsanbieter. AFS Interkulturelle Programme Schweiz ist Teil eines weltweiten Netzwerkes von Partnerorganisationen mit Vertretungen in über 100 Ländern.**

**Die langjährige Erfahrung im Jugendaustausch und im interkulturellen Lernen stellt AFS interessierten Firmen und Berufsfachschulen gerne zur Verfügung. Damit können sie einfache wie anspruchsvolle Mobilitätsprogramme für Lernende planen und realisieren.**

Der vorliegende Bericht zeigt, wie mit Mobilitätsprogrammen während der beruflichen Erstausbildung ein wertvolles Fundament gelegt werden kann für international qualifizierte Fachkräfte.

Von aussen betrachtet scheinen Mobilitätsprogramme komplex zu sein; vor allem dann, wenn auf öffentliche Fördermittel zurückgegriffen wird. Eine Zusammenarbeit mit AFS kann für eine Firma oder eine Berufsfachschule sowohl den Initialaufwand verkleinern, wie auch den Nutzen erhöhen.

### Internationalisierung von Beruf und Lehre

Mit dem Thema «Mobilität während der Berufsausbildung» an der Lehrstellenkonferenz im Jahre 2011 reagierte der Bund auf die sich seit Jahren ändernden Rahmenbedingungen der Lehre: Die Wirtschaft, und damit verbunden auch die Lehrbetriebe, werden zunehmend internationaler. Aufbrechende Wertschöpfungsketten fordern u.a. vermehrt Kultur- und Fremdsprachenkenntnisse. War in der Vergangenheit vor allem das Management im Fokus von interkulturellen Weiterbildungen, sind es heute immer mehr auch Berufsfachkräfte.

### Mobilität als Chance

Mitarbeitende mit internationalen Erfahrungen und interkulturellen Fähigkeiten passen sich schneller sich verändernden Rahmenbedingungen an. Ein Grundstein für den Erwerb dieser Fähigkeiten wird am besten bereits während der Lehre gelegt, damit später darauf aufgebaut werden kann. Lehrbetriebe mit Mobilitätsprogrammen positionieren sich zudem attraktiv und rekrutieren leichter engagierte Lernende.

AFS-Studien belegen, dass sich Austauschschüler und Lernende vor allem bei Langzeitaufenthalten persönlich enorm entwickeln. Auch nach 20 Jahren zeigen sich noch signifikante Unterschiede zu Vergleichsgruppen. Auch kurze Aufenthalte festigen das Selbstbewusstsein der jungen Lernenden, motivieren, sich in der Lehre zu engagieren und stärken oft auch die Loyalität und Dankbarkeit dem Lehrbetrieb gegenüber.

### AFS, der Partner für Mobilität in der Berufsbildung

Neben einer guten Organisation steigert eine strukturierte Vorbereitung, Begleitung und Nachbetreuung der Lernenden den Nutzen und sichert gemachte Erfahrungen.

## 2. Einleitung

**Zunehmend mehr Arbeitskräfte sind damit konfrontiert, sich beruflich immer wieder verändern zu müssen, um sich an den Wandel eines lokalen, nationalen oder internationalen Umfeldes anzupassen. Es gibt immer weniger klar vorgezeichnete Berufslaufbahnen.**

**Heutige Fachkräfte sind je länger desto mehr gefordert, beruflich mobil zu sein. Doch Mobilität ist nicht angeboren und muss, ähnlich wie die Selbstständigkeit und Unabhängigkeit, erlernt werden.**

Die Dynamik des Arbeitsmarktes erfordert heute von vielen Arbeitskräften ein hohes Mass an Mobilität. Teilweise wird auch von einem Mobilitätsdruck gesprochen. Umstrukturierungen, Fusionen und steigende Anforderungen an die berufliche Qualifikation erfordern Anpassungsleistungen von Fachkräften innerhalb und ausserhalb des Unternehmens. Arbeitsbiografien werden zunehmend gestaltungs-offener. War früher der Weg nach der Lehre in einem oder mehreren Industriebetrieben vorgegeben, so bedeutet die berufliche Erstausbildung heute lediglich eine gute Ausgangsbasis. So wird Mobilität für viele Menschen zu einem Schlüsselbegriff in ihrer Gegenwart und vielleicht sogar einmal zu einem Persönlichkeitsmerkmal.<sup>2</sup>

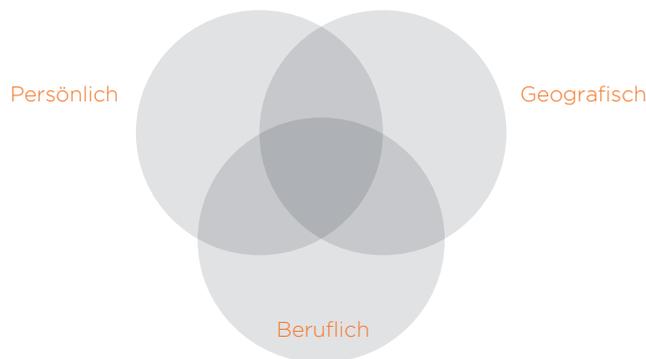
### Wofür steht Mobilität und was heisst es, «mobil» zu sein?

Der Begriff lässt sich auf verschiedenen Ebenen definieren!

- In persönlicher Hinsicht steht Mobilität für Offenheit, Kreativität und die Begabung, neue Ideen aufzunehmen und anzuwenden.
- In geographischer Hinsicht gilt Mobilität als die Fähigkeit, sich in einem neuen sozialen Umfeld zu integrieren, Fremdsprachen anzuwenden und sich in fremden Kulturen zurechtzufinden.
- In beruflicher Hinsicht steht Mobilität für die Fähigkeit, neue Kompetenzen in Bezug auf Methoden, Prozesse, Arbeitstechniken zu erwerben und weiterzuentwickeln.

Mobilität während der Lehre kann für künftige Berufsfachkräfte auf allen drei Ebenen einen Grundstein legen.

#### Mobilitätsebenen



Quelle: Eigene Darstellung

Warum aber ist Mobilität heute so ein Schlagwort?

Die Welt scheint in einer permanenten Bewegung zu sein; Kapital, Güter und Ideen fliessen global, sie sind mobil. Dasselbe gilt auch immer mehr für Arbeitskräfte. Die europäische Gesellschaft des 21. Jahrhunderts, auch als eine «Wissensgesellschaft» bezeichnet, steht für Autonomie, Initiativegeist, Kreativität und Mobilität. Mobilität ist dabei nicht nur auf Verkehrsmobilität oder auf soziale Mobilität beschränkt. Im Zuge der aktuellen wirtschaftlichen Veränderungen kommt der beruflichen Mobilität eine zunehmende Bedeutung zu.

### 2.1 Mobilität in der Berufsbildung wird offiziell

Bereits seit 2010 ist die Schweiz Vollmitglied beim europäischen Programm Lebenslanges Lernen (LLP) und profitiert von EU-Fördergeldern. Die Lehrstellenkonferenz 2011 in Solothurn hatte den thematischen Schwerpunkt «Mobilität während der Lehre»<sup>3</sup> und eine Expertengruppe unter der Leitung des BBT (heute SBFJ) arbeitete im Anschluss daran vier Stossrichtungen aus für eine breite Förderung von Mobilitätsmassnahmen.<sup>4</sup>

## 2.2 Roundtable als Ausgangspunkt

Seit 2008 macht sich auch AFS Schweiz Gedanken, wie Mobilität während der Lehre zu realisieren ist. Seit Anfang der 90er Jahre gehen Lernende in AFS-Austausch-Programme, diese waren aber bis heute immer mit einer Lehrverlängerung verbunden. Die Stiftung Mercator Schweiz unterstützt die Bestrebungen von AFS zum Ausbau von Mobilität während der Lehre und sprach im Rahmen einer Fördervereinbarung Gelder für Recherche, Pilotprojekte und Stipendien für Lernende.

AFS und die Stiftung Mercator Schweiz führten Ende 2012 einen Roundtable zum Thema «Mobilität während der Lehre» durch. Am runden Tisch sassen Vertreter von Bund, Firmen und Berufsfachschulen (siehe Anhang 11.2). Im Zentrum stand die Identifizierung von Rahmenbedingungen und Erwartungen an die Gestaltung von Mobilitätsprogrammen im Hinblick auf ein konkretes Pilotprojekt. Dem Roundtable folgten Gespräche, Umfragen bei Firmen und Berufsfachschulen, sowie eine interne AFS-Umfrage bei Lernenden (siehe Anhang 11.3), welche während ihrer Lehre an einem AFS-Programm teilnahmen. Diese Resultate und Erkenntnisse bilden die Grundlage für den vorliegenden Bericht.

## 2.3 Bedarf an Information

Dieser Bericht will Lehrbetrieben, Berufsfachschulen und interessierten Personen in der Berufsbildung Zusammenhänge, Ausblicke, wie auch Grenzen von Mobilität während der Lehre aufzeigen. Mobilität kann, richtig angepackt, zu einem Schlüssel werden, um aktuellen Herausforderungen erfolgreich zu begegnen. Der Bericht hat zum Ziel:

- Generell für das Thema Mobilität während der Berufsausbildung zu sensibilisieren.
- Über bereits bestehende Austausch-Modelle zu informieren.
- Praktikable Lösungen zu zeigen, wie internationale Mobilität angesichts vielfältiger Rahmenbedingungen umgesetzt werden kann.

## 2.4 Fokus international

Der vorliegende Bericht fokussiert auf freiwillige, internationale Mobilitätsprogramme für Lernende während der beruflichen Erstausbildung im dualen Lehrsystem der Schweiz. Obligatorische Sprachaufenthalte (z.B. KV Lehre M-Profil) und Möglichkeiten von Pflichtpraktika während einer rein schulischen Berufsausbildung werden nicht näher beleuchtet. Ebenso ausgelassen werden Austauschprogramme innerhalb der Schweiz, zum Beispiel über die Sprachgrenzen hinweg. Die ausgewählten und näher beleuchteten Mobilitätsprogramme stellen eine Zufallsauswahl dar. Sie sind also

weder abschliessend noch erheben sie Anspruch auf Vollständigkeit.

## 2.5 Zielgruppen und wesentliche Schnittstellen

Mobilitätsprogramme, ob in der Planung oder der Realisierung, sind eingebettet in das funktionierende und bereits bestehende Netzwerk, welches das duale Lehrsystem der Schweiz ausmacht. Hierzu gehören:

- Oberstufenlehrende, welche oft erste Ansprechpersonen für Jugendliche auf Lehrstellensuche sind.
- Berufsberatende, Berufsinformationszentren und Lehrstellenateliers, welche angehende Lernende und lehrstellensuchende Jugendliche beraten.
- Eltern, welche mit den Lehrfirmen einen Lehrvertrag eingehen.
- Personen in der betrieblichen Berufsbildung, welche Jugendliche während ihrer Lehre begleiten.
- Entscheidungsträger, welche die Bildungsinvestitionen genehmigen.
- Berufsfachschullehrende, Rektoren und internationale Koordinatoren, welche Ansprechpartner für interessierte Lernende und Multiplikatoren von gelungenen Mobilitätsprogrammen sind.
- Lernende selbst, welche Interesse haben, an Mobilitätsprogrammen teilzunehmen.

## 3. Sozioökonomische Herausforderungen der Berufsbildung

**Mobilitätsprogramme während der Lehre stärken Lernende, Lehrbetriebe und die Wirtschaft. Auch die Berufsbildung selbst profitiert; als einer der Grundpfeiler unserer Wirtschaft kann sie weiterhin den nötigen Rahmen schaffen, um kompetente und anpassungsfähige Fachkräfte auszubilden.**

### 3.1 Zunehmende globale Verflechtung

Die Schweiz als kleines und hochentwickeltes Land ist traditionell stark vom internationalen Handel abhängig. Auch die internationale Mobilität von Arbeitskräften spielte stets eine grosse Rolle. Der Trend in Richtung zunehmend globalerer Wertschöpfungsketten scheint ungebrochen. Die sinkende Bedeutung von Transport- und Kommunikationskosten sowie der Wegfall von Handelshemmnissen und Mobilitätsschranken ermöglicht eine immer feingliedrigere internationale Aufteilung von Einkauf, Entwicklung, Produktion, Verwaltung und Vertrieb. Dies bedeutet neben zunehmenden Handelsströmen auch eine stete Verlagerung von Arbeitsplätzen von der Schweiz ins Ausland, aber auch die Verlagerung von ausländischen Arbeitsplätzen in die Schweiz. Neben grossen Firmen sind heute auch 4700 KMUs als Direktinvestoren im Ausland tätig. Im internationalen Bereich nimmt die Schweiz hier eine Spitzenposition ein.<sup>5</sup>

Eine Studie von PriceWaterhouseCoopers hat seitens der Arbeitnehmenden und der Unternehmen grosse Bedenken gegenüber einer beruflichen Mobilität gezeigt. Arbeitnehmende befürchten bei einem längeren Auslandsaufenthalt ihr soziales Netzwerk und die Unterstützung von Freunden und Familie zu verlieren. Von Seiten der Unternehmen ist die grösste Befürchtung, dass Lebenspartner als Hemmnisse gesehen werden bei den Mitarbeitenden.

So werden heute berufliche Auslandsaufenthalte immer weniger als Entwicklungschance für Arbeitnehmende wahrgenommen, sondern vermehrt als Belastung oder gar als Gefahr. Da Schweizer Betriebe aber auf Mitarbeitende angewiesen sind, welche für Vertragsverhandlungen, Montagen, Reparaturen und mehr, vor Ort zu den Kunden reisen, wirkt sich eine steigende Mobilitätshemmung auch auf den Geschäftserfolg aus.

Quelle: PWC, Managing Mobility Matters, S. 32ff

Schweizer Betriebe entsenden heute sowohl Manager wie auch Berufsfachkräfte ins Ausland – in ihre Zweigniederlassungen und Tochtergesellschaften oder zu Lieferanten, Produzenten und Kunden. So kommen mittlerweile auch Berufsfachkräfte schneller in Kontakt mit fremden Kulturen und Mitarbeitenden aus anderen Ländern.<sup>6</sup> Globalisierung bedeutet für Firmen aber auch, dass ihre Belegschaft aus verschiedenen Ländern kommt. Daher machen Mitarbeitende aller Stufen heute zwangsläufig positive wie negative Erfahrungen mit internationalen und multikulturellen Teams. Dies betrifft neben Grossbetrieben auch immer mehr Klein- und Mittelunternehmen. Zudem unterschätzen viele junge Fachkräfte den Vorteil internationaler Berufserfahrung zuhause. Denn auch wenn jemand nur in der Schweiz tätig ist, ergeben sich heute häufig Kontakte zu Ausländern, z.B. mit Kunden, Vorgesetzten oder Teammitgliedern.

### 3.2 Abnehmende Jugendkohorten

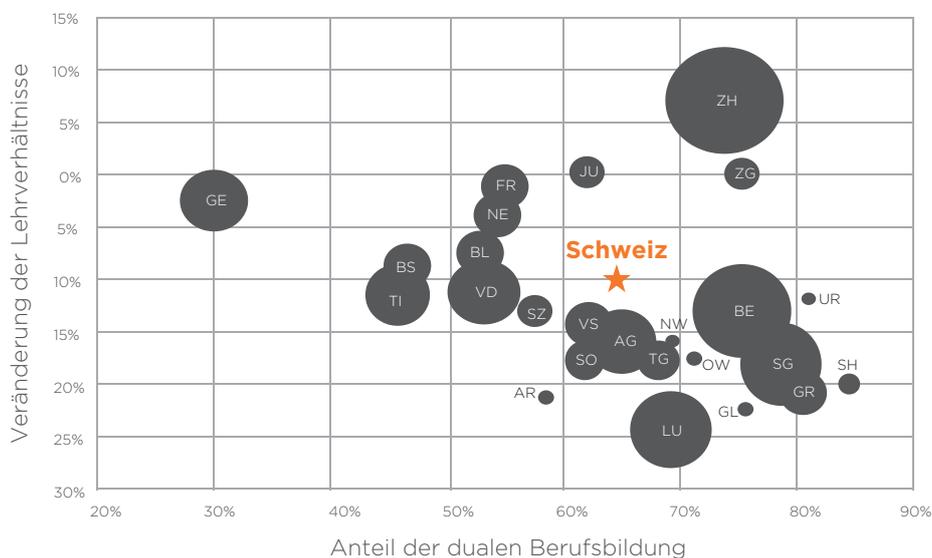
In der Schweiz wird es in den kommenden Jahren eine starke demographische Veränderung der Bevölkerung geben. Laut den Berechnungen von Avenir Suisse stehen den offenen Lehrstellen im Jahre 2020 beispielsweise im Kanton Luzern gar 25% weniger Jugendliche gegenüber. Zusammen mit der Tendenz, die Maturaquote weiterhin zu erhöhen oder zumindest stabil zu halten, fehlen dann auf dem Lehrstellenmarkt Bewerbende für einen Viertel der offenen Lehrstellen. Auf lange Sicht fehlen dadurch der Schweizer Wirtschaft künftig auch viele gut ausgebildete Fachkräfte.<sup>7</sup> Wer motivierte und engagierte Lernende rekrutieren und ausbilden will (oder überhaupt seine offenen Lehrstellen besetzen will), wird sich als Lehrbetrieb positionieren müssen. Es scheint sich auch hier ein Kampf um die Talente anzubahnen.

Grenzregionen könnten einen Vorteil haben, denn bereits seit einigen Jahren rekrutiert beispielsweise die Basler Chemie viele Lernende aus dem grenznahen Deutschland und Frankreich. So kommen junge Elsässer oder Süddeutsche gerne für eine solide Schweizer Berufsausbildung nach Basel. Diese jungen Menschen kommen aber wahrscheinlich nicht nach Stans, Emmenbrücke oder Luzern – dort, wo vielleicht bald wie in Basel das Lehrstellenangebot die Nachfrage bei weitem übersteigen wird.

### 3.3 Berufslehre: international gefragt und zugleich unter Druck

Das Image, welches mittlerweile von einer Berufslehre vermittelt wird, ist gut. Dies unter anderem dank der Berufsmatur und den vielen Weiterbildungsmöglichkeiten nach der Lehre, wie höhere Fachabschlüsse oder den Fachhochschulen. Die Berufslehre wird heute als Ausgangspunkt einer Karriere gesehen und viele Länder interessieren sich aus

### Unterschiedliche Entwicklung der Jugendkohorten in den Kantonen



Bis 2020 verringern sich gesamtschweizerisch die Jugendkohorten um ca. 10%. Dieses Muster ist aber nicht linear über alle Kantone gleich verteilt. Die Grösse der Kreise ist stellvertretend für die Anzahl Lernende.

Quelle: Avenir Suisse, Die Zukunft Der Lehre, S. 52

verschiedenen Gründen für das Schweizer Berufsbildungssystem. Die hohe Durchlässigkeit lässt viele Optionen offen, wie Berufsfachkräfte sich entwickeln können. Die Qualität und Vergleichbarkeit der Schweizer Berufsabschlüsse, vor allem die der beruflichen Höherqualifizierung, werden international aber leider noch zu wenig anerkannt. Ein Hochschulstudium geniesst in den meisten Ländern der Welt noch immer einen weit besseren Ruf. Zusätzlich beklagen sich immer mehr Betriebe aus traditionellen Berufen über eine schwindende Nachfrage nach offenen Lehrstellen.

### 3.4 Höhere Anforderungen in Bezug auf die Arbeitsmarktfitness

Für Studierende in der Schweiz gibt es seit langem vielfältige Möglichkeiten, internationale Erfahrungen zu sammeln; so sind Auslandsaufenthalte bereits während des Gymnasiums möglich, Auslandssemester während dem Studium oder Praktika nach dem Abschluss. Mit internationalen Erfahrungen kann man sich später im Beruf vorteilhaft gegenüber Mitbewerbern positionieren.

Den Berufsfachkräften hingegen standen nach einer Lehre internationale Türen vielfach nur dann offen, wenn sie z.B. kurzfristig in den Bereichen Montage, Service oder Verkauf

ins Ausland gesandt oder über längere Zeit dorthin versetzt wurden. Sonst blieb man vielfach der Schweiz treu.

Immer wichtiger für die Rekrutierung von Mitarbeitenden werden heute neben einem guten Ausbildungsabschluss auch Nachweise ausserberuflichen Engagements. Dies, um Hinweise zu erhalten auf die heute neben Fachkompetenzen ebenso wichtigen Persönlichkeits- und Sozialkompetenzen.<sup>8</sup>

Neben Mitarbeitenden von international verflochtenen Grossfirmen und KMU kann dies auch immer mehr für Mitarbeitende in scheinbar nur national orientierten Kleinbetrieben relevant sein. Beispielsweise an der Zürcher «Goldküste»: dort kommt die Klientel von Gartenbau-, Elektro- oder Sanitärfirmen zunehmend aus der halben Welt, kennt andere kulturelle Standards und spricht neben diversen Heimatsprachen oft zusätzlich nur noch Englisch.

Die Auseinandersetzung mit der Globalisierung wird für viele Firmen zu mehr als nur zu einer Modeerscheinung.

### 4. Mobilität während der Lehre als Chance

**Firmen und Arbeitnehmende profitieren gleichermaßen. Lehrbetriebe können sich im Kampf um die Talente attraktiv positionieren um engagierte Lernende zu rekrutieren (Langzeiteffekt). Ausgelernte Berufsfachkräfte steigern mit internationalen Erfahrungen ihre Arbeitsmarktfitness und können oft höhere Einstiegssaläre fordern. Neben einer klassischen Führungskarriere gibt es heute vielerorts auch die Möglichkeit einer Fach- oder Projektkarriere. Diese neuen Karriereaussichten kombiniert mit längeren Auslandsaufenthalten vergrössern für Berufsfachkräfte stark deren betriebliche Aufstiegschancen.**

#### 4.1 Fachkräfte für die Schweizer Wirtschaft

Für eine innovationsorientierte, wissensbasierte Ökonomie sind qualifizierte Fachkräfte jeder Richtung unabdingbar. Hierbei geht es nicht nur um die weitere Förderung von akademischer Forschung an Universitäten, sondern zu einem grossen Teil auch um das Potenzial der Schweizer Berufsfachkräfte. Zwei Drittel der Jugendlichen absolvieren heute eine Lehre<sup>9</sup>, 4 700 KMU sind heute als Direktinvesto-

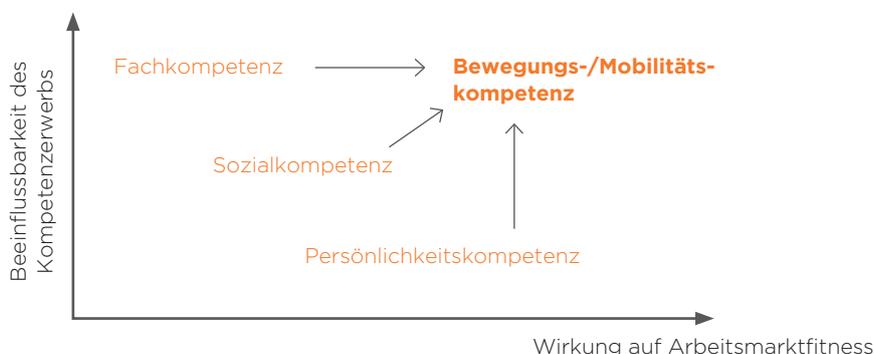
ren im Ausland tätig<sup>10</sup> und 2011 überstiegen die Exporte der Schweiz um 12% die Importe.<sup>11</sup> Die Schweiz ist auf die Innovationskraft seiner Betriebe angewiesen, welche in manchen Bereichen zu den Weltmarktführern zählen. Im Zuge der vielleicht abnehmenden Bedeutung des Bankenplatzes Schweiz wird der Beitrag der Industrie für die Schweizer Volkswirtschaft künftig möglicherweise noch wichtiger.

Die Ausgangsbasis für eine starke Industrie und einen starken Dienstleistungsstandort ist die Berufsbildung. Beim Thema Mobilität während der Lehre geht es dabei nicht darum, noch mehr in die bereits gut befrachteten Lehrpläne hineinzupressen und noch höhere Wissensziele zu setzen. Vielmehr geht es um eine Wahrnehmung der globalen Vernetzung, Kreativität und Offenheit für neue Ideen sowie das Fachwissen, diese Ideen auch konkret in die Tat umzusetzen. Ambitionierte Internationalisierungsstrategien werden zudem in den Betrieben von Fachkräften umgesetzt (siehe Anhang 11.1).

Global versierte Mitarbeitende garantieren alleine noch keinen Geschäftserfolg. Mitarbeitende mit internationalen Erfahrungen und interkulturellen Fähigkeiten passen sich jedoch schneller sich verändernden Rahmenbedingungen an. Dies erhöht in wirtschaftlich schwierigen Zeiten auch die Krisenresistenz der Betriebe.

#### Mobilität ist lernbar

Sich zusätzliches Fachwissen anzueignen, trägt zu einer Erweiterung und Vertiefung des Spezialisierungsgrades bei. Für eine Bewegungs- oder Mobilitätskompetenz sind hingegen zusätzlich Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen wichtig. Bei den beiden letztgenannten ist es in der bildsamen Zeit der Jugend leichter, auf deren Entwicklung Einfluss zu nehmen.



Quelle: Angelehnt an: Gesellschaft für Arbeitsmarktcompetenz ([www.employability.ch](http://www.employability.ch))

## 4.2 Motivation und Engagement im Lehrbetrieb

Immer mehr Betriebe aus verschiedenen Branchen haben Mühe, ihre offenen Lehrstellen zu besetzen.<sup>12</sup> Teils weil die Qualifikationen der Bewerbenden nicht genügen, teils weil das Interesse am Berufsbild fehlt, weil falsche Vorstellungen über den Beruf vorhanden sind oder weil sich die Berufswelt schleichend tertiarisiert.<sup>13</sup> Mobilität während der Lehre ändert hier nicht alles. Lehrbetriebe, welche Mobilitätsprogramme anbieten, können sich jedoch attraktiv positionieren. Mit dem Angebot für Stellensuchende, dass Mobilität während der Lehre bei guter Leistung möglich wird, rekrutieren Lehrbetriebe zudem leichter engagiertere Lernende.

Werden die ausgebildeten Berufsfachkräfte nach der Lehre weiterbeschäftigt, kann Mobilität während der Lehre eine gute Basis sein für längere berufliche Auslandsaufenthalte, eine internationale Arbeitsrotation oder ein Fachhochschulstudium im Ausland (siehe auch Anhang 11.5, Relevanz von Auslandsaufenthalten).

## 4.3 Positionierungsmöglichkeit für Berufsfachschulen

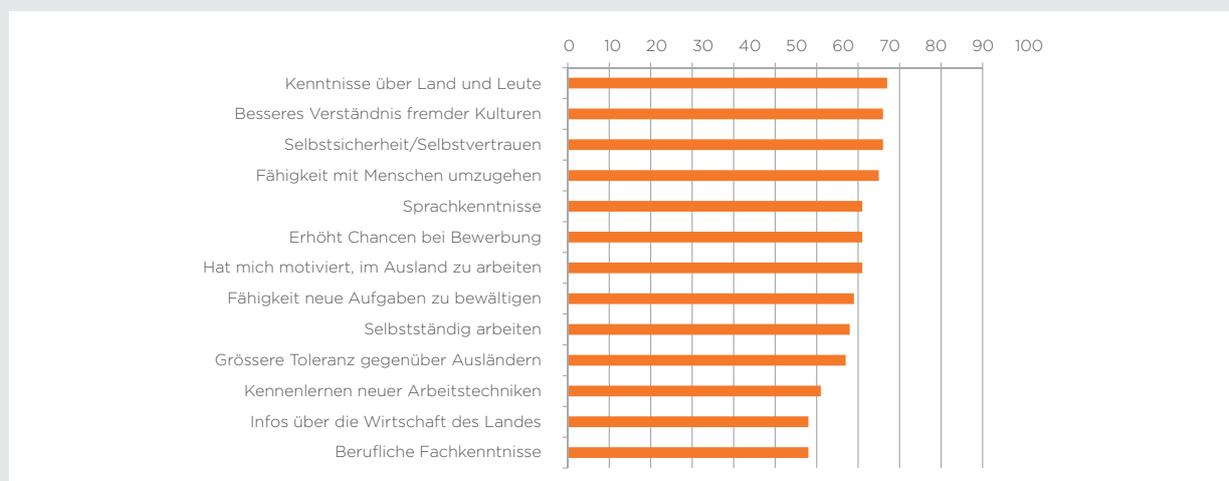
Berufsfachschulen können sich mit Mobilitätsprogrammen positionieren, zum Beispiel mit einem Englisch-Campus oder internationalen Projekten mit anderen Berufsfachschulen in Europa oder Übersee. Lernende, welche ein Mobili-

tätsprogramm absolviert haben, können mit Erfahrungsberichten oder Kurzvorträgen zum Unterricht beitragen. Wird interkulturelles Lernen gar als integrales Konzept wahrgenommen, können von Beginn an verschiedene Fächer unter dem kulturellen Aspekt beleuchtet werden – wovon dann die ganze Klasse profitiert.

## 4.4 Selbstständige und sozial kompetente Lernende

AFS-Studien belegen, dass sich Austauschschüler und Lernende vor allem bei Langzeitaufenthalten persönlich enorm entwickeln (siehe Anhang 11.3), und sich auch nach 20 Jahren noch signifikante Unterschiede zeigen zu Vergleichsgruppen (siehe Anhang 11.4). Aber auch kurze Aufenthalte stärken das Selbstbewusstsein der jungen Leute, motivieren, sich in der Lehre zu engagieren und stärken oft auch die Loyalität und Dankbarkeit dem Lehrbetrieb gegenüber. Später, als junge Berufsfachkräfte nach der Lehre, haben sie bereits einen Vorteil gegenüber Mitbewerbern, wenn sie internationale Erfahrungen vorweisen können (siehe auch Anhang 11.5, Relevanz von Auslandsaufenthalten). Gleichzeitig erhöhen sie ihre Karrierechancen: bessere Fremdsprachenkenntnisse, erhöhte Sozial- und interkulturelle Kompetenzen sind heute Schlüsselqualifikationen bei Selektionsverfahren.

### Nutzenbewertung der Mobilitätsprogramme mit einem Arbeitsinhalt durch Personen in der Erstausbildung (Punkte)



Internationale Mobilitätsprogramme führen zur Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse und von Schlüsselqualifikationen wie z.B. soziale und kulturelle Kompetenzen. Gleichzeitig tragen sie massgeblich zur Erweiterung fachlicher Kompetenzen bei.

Quelle: Auszug aus: Werner/Köbel: Verdeckte Mobilität in der beruflichen Bildung, S. 54

## 5. Erfolgskriterien für Mobilitätsprogramme

**Mobilitätsprogramme, unabhängig von Inhalt und Dauer, sind idealerweise auf den Lehrbetrieb, das Berufsbild und die Branche angepasst. Diese Anpassungen betreffen vor allem den Inhalt und die Begleitung und müssen nicht komplex sein. Es können Schwerpunkte auf bestimmte Bereiche und Lernziele gesetzt werden.**

**Aufgrund von 60 Jahren Erfahrung in internationalem Jugendaustausch und Mobilität, den Erfahrungen seit den 90er Jahren mit Lernenden und Lehrbetrieben, aufgrund der Resultate des Roundtable und verschiedener Umfragen, empfiehlt AFS, folgende Punkte bei Mobilitätsprogrammen zu beachten.**

### 5.1 Standardisierte Mobilitätsprogramme mit betriebsrelevanten Anpassungen

#### Mobilitätsprogramm mit Arbeitsinhalt:

International verflochtene Betriebe haben entweder Zweigniederlassungen im Ausland oder sind mit einem Lieferanten oder Abnehmer eng verbunden. Unter diesen Voraussetzungen lassen sich relativ leicht «betriebsinterne» Mobilitätsprogramme mit einem Arbeitsinhalt realisieren. Diese Mobilitätsprogramme können einem einheitlichen, standardisierten Schema nach geplant werden. Programm-inhalt, Dauer und Begleitung sind den Bedürfnissen ent-

sprechend angepasst und formen so das Mobilitätsprogramm passgenau. Bei Betrieben ohne Auslandsniederlassungen oder Auslandspartner ist es wichtig, einen interessierten Partner im Zielland zu finden. Hier gibt es mehrere Wege, wie solche Betriebe gefunden werden können. Die Programmeckpunkte können ebenso den Bedürfnissen entsprechend angepasst werden.

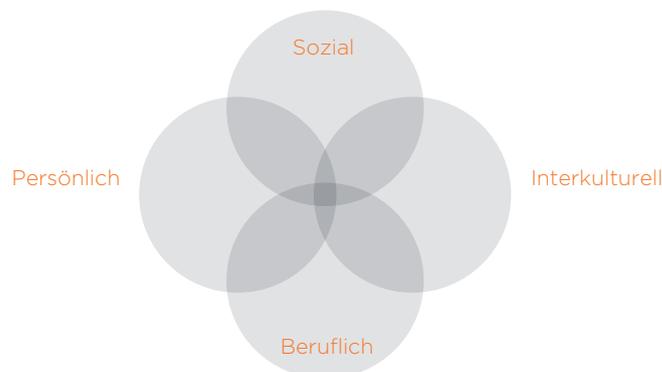
#### Mobilitätsprogramm mit Schulinhalt:

Für alle Branchen und alle Lehrbetriebe sind Lehrverlängerungen möglich mit einem Jahresaufenthalt, z.B. dem AFS-Austauschjahr. Diese Austauschjahre erfordern keine Anpassungen im Lehrplan, jedoch die Voraussetzung, dass ein Lehrbetrieb ein Jahr lang auf seine Lernenden verzichten kann. Werden regelmässig Lernende in Austauschjahre gesandt, fehlt nur im ersten Jahr ein Lernender, weil er nach einem Jahr wieder zurück im Lehrbetrieb ist und sozusagen den nächsten Programmteilnehmenden ersetzt.

### 5.2 Höherer Lerntransfer durch strukturierte Begleitung

AFS hat die Erfahrung gemacht, dass eine professionelle Organisation eine grundlegende Ausgangslage ist für den Erfolg von Austauschen. Um die während dem Auslandsaufenthalt gemachten Erfahrungen in den Alltag zu transferieren und eine Persönlichkeitsentwicklung anzuregen, ist auch eine strukturierte Begleitung wichtig. Der Begleitrahmen wird umso intensiver, desto länger das Mobilitätsprogramm dauert.

Beim Rahmen rund um ein Mobilitätsprogramm sind verschiedene Bereiche zu beachten: So sind neben dem beruflichen Inhalt auch eine persönliche Betreuung, eine soziale Integration und interkulturelles Lernen ideal. Dieser Rahmen soll unterstützen, jedoch nicht einengen und ist bei kurzen Mobilitätsprogrammen anders ausgeprägt als bei längeren Programmen.



Quelle: Eigene Darstellung

### 5.3 Kontinuität im Angebot bringt Langzeiteffekte

Gärtnerbetriebe, welche seit Jahren Lernende in zweiwöchige Mobilitätsprogramme senden, berichten von einer signifikant grösseren Anzahl Bewerbungen<sup>14</sup> auf die offenen Stellen und von einer Zunahme der Qualität dieser Bewerbungen. Dieser Effekt trat jedoch erst nach ein paar Jahren ein, nachdem sich herumgesprochen hatte, dass in einigen Lehrbetrieben Mobilität während der Lehre möglich gemacht und gefördert wird. Die gleiche Erkenntnis ergibt sich aus einer internen AFS-Umfrage: Viele Lernende, welche ein AFS-Jahresprogramm absolvierten, wurden durch ältere Lernende und Lehrmeister informiert und motiviert. Diese interne Werbung ist nur möglich, wenn über einen längeren Zeitraum Lernende einer Firma während der Lehre ins Ausland gehen. Idealerweise werden bereits Lehrstellen-suchende und Schnupperlernende über die Möglichkeiten von Mobilitätsprogrammen informiert, wie dies beispielsweise Lonza in Visp tut. Dadurch, dass ein Teilstipendium der Firma vom Engagement der Lernenden abhängig gemacht wird, gelingt es Lonza, gezielt engagierte Lernende zu rekrutieren.<sup>15</sup>

### 5.4 Nutzen von Anschubfinanzierungen

Um den Nutzen eines Mobilitätsprogrammes zu prüfen und die Kosten bei einem Pilotprojekt zu senken, gibt es Anschubfinanzierungen. Eine solche Anschubfinanzierung sind zum Beispiel die Stipendien der Stiftung Mercator Schweiz, welche AFS für Mobilitätsprogramme während der Lehre vergibt. Wichtig bei einem längerfristigen Engagement ist, bereits zu Beginn an Folgeleistungen zu denken.

### 5.5 Frühe Einbindung der Lernenden

Einige Lehrbetriebe antworteten bei der Umfrage zur Mobilität während der Lehre, dass Lernende heute genug «Wohlfühlangebote» hätten. Die Erfahrung zeigt, dass eine frühe Einbindung des Lernenden in die Organisation und Durchführung eines Mobilitätsprogrammes die Eigeninitiative fördert, den Nutzen erhöht und die Identifikation mit dem Mobilitätsprogramm steigert. Eine Konsumhaltung kann so verringert oder vermieden werden.

### 5.6 Externe Zusammenarbeit bringt Vorteile

Aufgrund des hohen Initialaufwandes und der oft knappen personellen Ressourcen, scheuen interessierte Betriebe und Berufsfachschulen oft interne Initiativen mit dem Ziel, Mobilitätsprogramme einzuführen. Eine gezielte, externe Unterstützung kann im Hinblick auf Aufbau und Kontinuität von Mobilitätsprogrammen den Aufwand verkleinern und den Nutzen erhöhen.



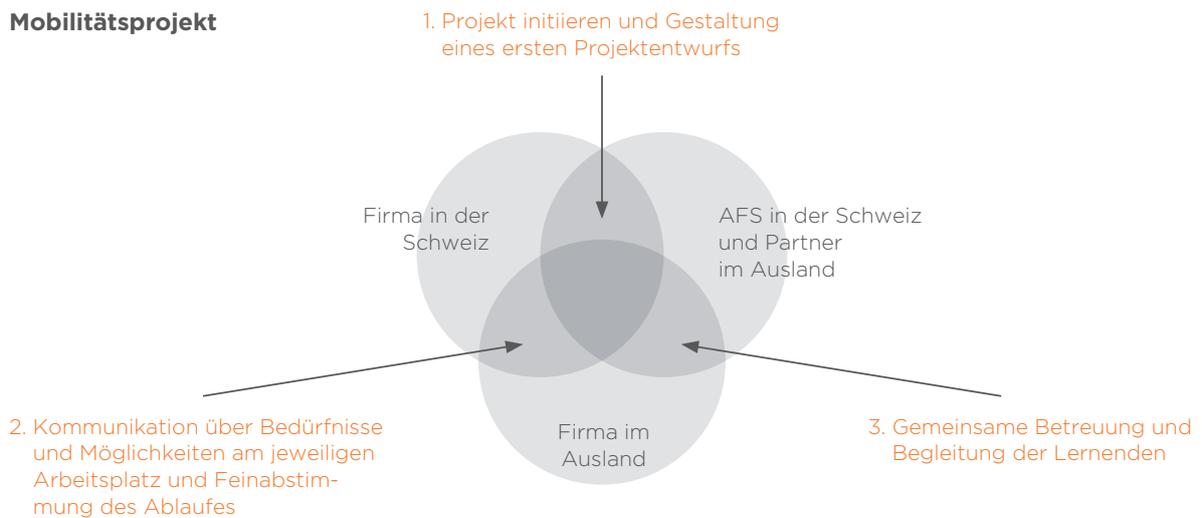
### 5.7 Mut zu einem Pilotprojekt

Um erste Erfahrungen mit Mobilitätsprogrammen zu machen, lohnt es sich ein Pilotprojekt zu lancieren. Ein Standardprozess kann auf den Lehrbetrieb oder die Berufsfachschule angepasst werden. Oft werden erst in der Evaluation wichtige Bedürfnisse und Nutzen erkannt. Bei einem Pilotprojekt lernen sich als Zweiteffekt auch die beteiligten Partner näher kennen und es zeigt sich, ob die Rollenverteilung beibehalten werden kann oder geändert werden muss.

## Zusammenarbeit in der Organisation und Durchführung

Bei einer Zusammenarbeit in einem Mobilitätsprogramm mit einem Arbeitsinhalt bringt jeder seine Stärken zum Gelingen des Programmes ein. Eine transparente Verteilung der Aufgaben, Rollen und Verantwortlichkeiten mindert Reibungsverluste.

### Mobilitätsprojekt



Quelle: Eigene Darstellung

# IM PASSENDEN UMFELD

## ... ENTFALTEN MOBILITÄTSPROGRAMME IHRE VOLLE WIRKUNG

### 6. Rahmenbedingungen und Voraussetzungen

**Folgende Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für Mobilitätsprogramme wurden am Roundtable diskutiert bzw. wurden in den darauffolgenden Gesprächen erwähnt und als wichtig erachtet. Diese Rahmenbedingungen sind je nach Branche und Berufsbild unterschiedlich.**

Mobilitätsprogramme können selten allen Ansprüchen gleichzeitig gerecht werden. Die folgende Auflistung ist ein

Auszug und zeigt Anknüpfungspunkte für eine spätere Entwicklung von Mobilitätsprogrammen und -modellen. Es widersprechen sich einzelne der folgend genannten Kriterien. Beispielsweise wurde oft der Wunsch nach einer vergleichbaren Struktur und Qualität der Berufsausbildung im Partnerland geäußert aber gleichzeitig auch positiv hervorgehoben, dass während einem Mobilitätsprogramm eben gerade die hochmodularisierte und durchorganisierte Lernwelt der Schweiz vom Lernenden verlassen werden kann; der Fokus läge dann auf der Horizonterweiterung, der Improvisation, sowie der Entwicklung von Flexibilität. Ebenso gibt es Betriebe, welche Mobilitätsprogramme nur nach entsprechender Leistung für Lernstarke honorieren und andere, welche gerade für Lernschwächere eine Chance sehen, indem bei letzteren ein Knopf aufgehen kann.

#### Kriterien der Zielgruppe «Lehrfirmen und Berufsbildner»

- **Organisation:** Mobilitätsprogramme sollen ...
  - I. einfach zu handhaben und übersichtlich sein.
  - II. schlank in der Organisation sein.
  - III. Die Lernenden sollen zudem ...
    1. auf den Auslandsaufenthalt vorbereitet werden, z.B. mit interkulturellen Fragestellungen oder Trainings.
    2. vor Ort und/oder virtuell eine Betreuungsstruktur haben, welche ihnen Halt gibt und den Angehörigen zuhause ein sicheres Gefühl.
    3. nach der Rückkehr ihren Aufenthalt nachbereiten, um den Transfer in den eigenen beruflichen Alltag zu erhöhen.
- **Einbindung:** Eine Einbindung der Lernenden in die Organisation und Vorbereitung der Mobilitätsprogramme fördert deren Selbstständigkeit sowie die Selbstorganisation und verhindert eine «Konsumhaltung».
- **Zielvereinbarung:** Es ist ein passender Mix zu finden aus konkreten Zielvereinbarungen und einer Haltung von «Die Erfahrung an sich ist der Nutzen».
- **Dauer und Fokus:** Ideal sind unterschiedliche Programmlängen und -inhalte, z.B. ...
  - I. Kurze Aufenthalte, 1-5 Wochen, mit einem Fokus auf Sprache und/oder Kultur oder einer Arbeitserfahrung.
  - II. Mittlere Aufenthalte, 2-4 Monate, mit einem starken Fokus auf eine vertiefte Arbeitserfahrung in einem anderen soziokulturellen Umfeld.
  - III. Langzeit Aufenthalte, 11 Monate, mit einem schulischen, sprachlichen und kulturellen Inhalt oder ein ganzes Lehrjahr im Ausland verbringen.
- **Zeitpunkt:** Der Zeitpunkt von vor allem kurzen Mobilitätsprogrammen ist ideal in der berufsfachschulfreien Zeit (Frühlings-, Sommer- oder Herbstferien) oder überlappt diese teilweise.
- **Stipendien:** Als Anreiz für Lernende Teilstipendien vergeben, z.B. als Belohnung für gute Leistungen.
- **Sprache:** Das Sprachniveau der Lernenden muss angemessen sein. Dies kann die korrekte Anwendung der deutschen Hochsprache oder eine Vertiefung bereits vorhandener Fremdsprachenkenntnisse bedeuten – und gleichzeitig auf mögliche Zielländer fokussieren.

### Kriterien der Zielgruppe «Berufsfachschulen»

- **Ausbildungsstruktur:** Partnerbetriebe und -länder sollen eine mit dem schweizerischen Modell vergleichbare Ausbildungssystematik haben.
- **Flexibilität:** Die Wissensvermittlung während einem Semester ist so gestaltet, dass z.B. in den zwei Wochen vor den Sommerferien wenig Wesentliches verpasst würde, wenn Lernende dann in ein kurzes Mobilitätsprogramm gingen.
- **Ansprechpartner:** Interne Koordinationsstellen erleichtern die Zusammenarbeit und bündeln das Wissen.
- **Lernplattform:** Möglichst viel Lernstoff sollte auf Lernplattformen zur Verfügung gestellt werden (Auftrag an Lehrkräfte), damit bei mittleren Aufenthalten der Schulstoff von der Berufsfachschule und von der Berufsmaturitätsschule virtuell aufgearbeitet werden kann.
- **Integration:** Die Erfahrungen der Lernenden, welche an Mobilitätsprogrammen teilgenommen haben, können mit kleinen Projekten in den Schulbetrieb integriert werden – so profitieren Mitschüler ebenfalls. Die Einbindung kann z.B. in Form von Kurzvorträgen über eine Landes- oder Arbeitskultur erfolgen.
- **Projektunterricht:** Das eigene Mobilitätsprogramm könnte den Lernenden im Projektunterricht als ein anschauliches und reales Beispiel dienen, um die gelernte Theorie in der Praxis zu prüfen.

### Kriterien der Zielgruppe «Lernende»

- **Einsatz:** Mobilitätsprogramme sind für Lernende gedacht, welche motiviert sind, sich zu engagieren und einen Einsatz zu erbringen, der über das Normale hinausgeht. Talente können so gefördert werden. Lernschwächeren, aber engagierten Lernenden, kann ein Knopf aufgehen.
- **Offenheit:** Interessierte Lernende sollten sich auf Neues einlassen können und offen sein für Erfahrungen.
- **Proaktivität:** Interessierte Lernende sollten aktiv auf ihre Lehrbetriebe, Eltern und Berufsfachschulen zugehen können, um sich so selbst einen Weg zu öffnen für die eigene berufliche Zukunft.
- **Rechte und Pflichten vor Ort:** Wichtig ist, den Lernenden Rechte und Pflichten transparent zu kommunizieren. Dies definiert einen sicheren Rahmen, in dem das Mobilitätsprogramm stattfindet.

### Verbände

- **Multiplikator:** Mitglieder werden über vorhandene Möglichkeiten und Best Practice informiert. Dies hilft, Erfahrungen zu teilen und darauf aufzubauen.

### Bund

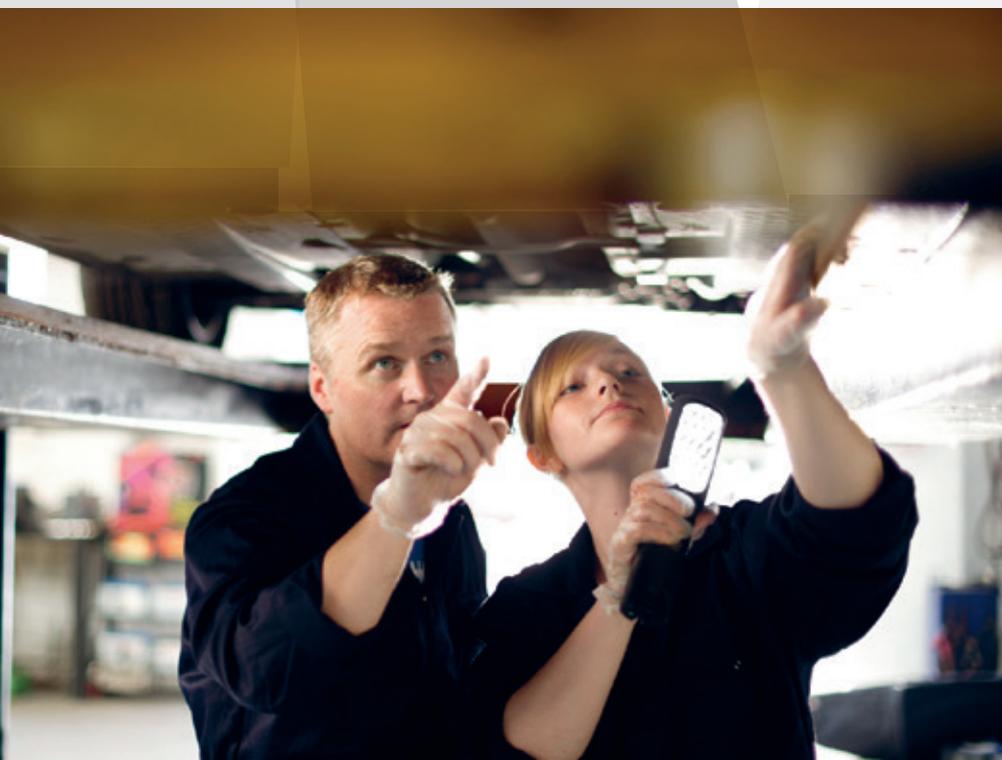
- **Information:** Der Bund informiert weiterhin die Verbundpartner über den aktuellen Stand, z.B. über verschiedene Modelle, Best Practice, Ansprechpartner und Institutionen.



## 7. Stolpersteine und Hindernisse

**Umfragen bei Betrieben und Berufsfachschulen in der Schweiz und in Deutschland (siehe Anhang 11.2 und 11.5), welche bereits über Mobilitäts-Erfahrungen verfügen, zeigten folgende Stolpersteine und Hindernisse:**

- **Fehlende Finanzierung:** Mobilitätsprogramme sind eine Investition in Lernende und künftige Fachkräfte. Betriebe, welche bereits seit vielen Jahren Mobilitätsprogramme anbieten, berichten von einem guten bis sehr guten Aufwands-/Ertragsverhältnis. Ein Hindernis können zu hohe Erwartungen von Seiten des firmeninternen Controllings sein, nach einem schnell messbaren «Return on Investment».
- **Knappes interne Ressourcen:** Mobilitätsprogramme wurden oft von engagierten Mitarbeitenden initiiert. Strukturen wurden nach einer positiven Entscheidung der Geschäfts- oder Schulleitung in vielen Extrastunden, teilweise in der Freizeit, aufgebaut. Werden interne Ressourcen für den teilweise aufwändigen Aufbau von Strukturen nicht, oder nur in geringem Masse zur Verfügung gestellt, kann dies Mobilitätsprogramme gefährden.
- **Keine strategische Bedeutung:** Mobilitätsprogramme für Lernende haben oft für den Betrieb (noch) keine strategische Bedeutung. Fehlt aber die Einbindung und Anbindung der Mobilitätsprogramme an z.B. Rekrutierungs- oder Internationalisierungsstrategien, besteht die Gefahr, dass für den Aufbau von Strukturen keine Gelder gesprochen werden. Der verhältnismässig geringe finanzielle Aufwand wird im Vergleich zum Nutzen nicht sichtbar.
- **Zu hohe Dringlichkeit des Tagesgeschäftes:** Viele Initiativen scheitern an der hohen Dringlichkeit des Tagesgeschäftes. Ein Mobilitätsprogramm hat keinen Platz.
- **Wenig Offenheit beim Auslandspartner:** Einzelne Betriebe berichteten, dass beim Partnerbetrieb im Ausland die Idee eines Lernenden-Austausches auf wenig Interesse stiess. Ohne Partnerbetrieb im Ausland lassen sich nur mit erhöhtem Aufwand Mobilitätsprogramme mit Arbeitsinhalt realisieren. Eine Alternative sind dann Sprach- oder Kulturprogramme.
- **Überhöhte Qualitätsansprüche bei Kurzaufenthalten:** Viele Schweizer Berufsbildende haben bei kurzen Mobilitätsprogrammen (1–3 Wochen) mit einem Arbeitsinhalt einen hohen Anspruch an die Qualität der Berufsbildung im Auslandsbetrieb. Dies kann allerdings lohnenswerte Erfahrungen ausserhalb einer stark durchstrukturierten Berufsbildung verhindern. Ein Fokus im Mobilitätsprogramm könnte dann in der persönlichen Erfahrung liegen und nicht bei einer Erweiterung des Fachwissens.



## 8. Drei Mobilitätsprogramme als Beispiele

Schon einige Lehrbetriebe und Berufsfachschulen in der Schweiz bieten ihren Lernenden die Möglichkeit an, im Ausland zu arbeiten. Von der mehrtägigen Begleitung eines Ingenieurs ins Ausland, über wochenweise, teils reziproke Mobilitätsprogramme, bis hin zu mehrmonatigen Auslandsaufenthalten mit Berufsfachschulbesuch über Videokonferenz, existiert eine breite Palette von Mobilitätsprogrammen.

Folgend werden drei, bezüglich Länge und Inhalt unterschiedliche, bestehende Mobilitätsprogramme exemplarisch vorgestellt.

### 8.1 Kurzes Mobilitätsprogramm, 1-2 Wochen

Kurzaufenthalt:

Umsetzende Organisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gewerbliche Berufsschule Wetzikon oder Berufsschule für Mode und Gestaltung Zürich</li> </ul>
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gärtner / Floristen</li> </ul>
Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mut und Neugierde auf neue Arbeitserfahrung</li> <li>Eigeninitiative und Engagement</li> <li>Freude an der Auseinandersetzung mit Sprache und einer anderen Kultur</li> </ul>
Dauer	<ul style="list-style-type: none"> <li>1-2 Wochen</li> </ul>
Zielländer	<ul style="list-style-type: none"> <li>Benelux (BS Wetzikon) und Deutschland/Österreich (BSMG Zürich)</li> </ul>
Programminhalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeiten in einem Partnerbetrieb des eigenen Berufsfelds</li> <li>Besuch der örtlichen Berufsfachschule</li> </ul>
Rahmen und Begleitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unterkunft bei der Familie eines Lernenden, welcher im Gastbetriebe seine Lehre macht</li> <li>Gemeinsame Freizeitgestaltung mit dem Lernenden vor Ort</li> </ul>
Generelle Brancheneignung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alle Branchen möglich</li> </ul>
Finanzierung und Kosten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reisespesenvergütung und Taggeld von EU-Programm Leonardo da Vinci</li> </ul>
Nutzen für Ausbildungsbetrieb	<ul style="list-style-type: none"> <li>U.a. stärkeres Selbstvertrauen des Lernenden</li> <li>Neue, fachliche Impulse</li> <li>Kommunikativer im Kundenkontakt</li> <li>Mehr Selbstreflektion</li> </ul>
Schnittstellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lehrbetrieb und Berufsbildner: Einverständnis und Begleitung</li> <li>Eltern: Einverständnis für das Mobilitätsprogramm und Einverständnis zu einer Aufnahme eines Lernenden aus dem Zielland (Tandemaustausch)</li> <li>Berufsfachschule und -lehrer: Multiplikatoren, Einbindung in Unterricht</li> </ul>
Auslands-Partner	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lehrbetrieb</li> <li>Berufsfachschule</li> </ul>

## 8.2 Mittellanges Mobilitätsprogramm, 2-3 Monate

Mittelaufenthalt:

Umsetzende Organisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berner Bildungszentrum Pflege</li> </ul>
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pfleger (HF, Grundbildung oder Aufbauprogramm)</li> </ul>
Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gute Ausbildungsleistungen in Theorie und Praxis</li> <li>• Persönliche Stabilität und Fähigkeit, mit Unsicherheiten umgehen zu können</li> <li>• Interesse an der Auseinandersetzung mit einer anderen Sozio- und Arbeitskultur</li> <li>• Freude an der Sprache und einer vertieften Auseinandersetzung mit ihr</li> <li>• Eigeninitiative und Engagement</li> </ul>
Dauer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 Monate</li> </ul>
Zielländer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weltweit, mehrheitlich jedoch Europa</li> </ul>
Programminhalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeiten in einem Partnerspital im eigenen Berufsfeld</li> <li>• eLearning des Berner Bildungszentrums für Pflege</li> </ul>
Rahmen und Begleitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorbereitung und individuelle Begleitung: Organisatorisch, fachlich, persönlich und kulturell</li> <li>• Reflexive Nachbereitung inkl. Transfer in den Berufsalltag</li> <li>• Aufarbeitung einer Schlüsselsituation (Critical Incident) und Überprüfung ihrer gewonnenen Kompetenzen</li> </ul>
Generelle Brancheneignung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ideal für Branchen, in welcher Lehrbetriebe international verflochten sind, bereits Beziehungen zu Auslandspartnern bestehen oder Interesse haben an internationaler Mobilität</li> </ul>
Finanzierung und Kosten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EU-Stipendien (Erasmus) und/oder Programmteilnehmende selbst</li> </ul>
Nutzen für Ausbildungsbetrieb	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Internationale Arbeitserfahrungen</li> <li>• Eigenes Berufsfeld in einem anderen sozio-unternehmenskulturellen Rahmen erleben</li> <li>• Erhöhte Flexibilität durch Verlassen der Komfortzone</li> <li>• Horizonterweiterung, Kreativität, Einbringen von neuen Ideen</li> <li>• Erhöhte Selbstreflexion und grösseres Verantwortungsbewusstsein</li> <li>• Interkulturelle Sensibilität</li> </ul>
Schnittstellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufsbildner und Bildungsverantwortliche: fachliche Bestätigung, Vorbereitung und Zielsetzungen</li> <li>• CH-Stiftung</li> <li>• Kontaktperson und Berufsbildner im Partnerspital</li> </ul>
Auslands-Partner	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partnerbetrieb</li> </ul>

### 8.3 Langes Mobilitätsprogramm, 10–11 Monate

Langaufenthalt:

Umsetzende Organisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sulzer, Lonza, Rieter mit AFS</li> </ul>
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lernende EFZ, 3 oder 4 Jahre</li> </ul>
Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neugierde auf neue Erfahrungen</li> <li>• Sich einlassen können auf eine fremde Kultur und Gastfamilie</li> <li>• Mut und Eigeninitiative</li> <li>• Freude an der Sprache und an einer Auseinandersetzung damit</li> <li>• Anpassungsfähigkeit und Toleranz</li> <li>• Engagement in der Gastschule</li> </ul>
Dauer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10–11 Monate</li> </ul>
Zielländer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weltweit</li> </ul>
Programminhalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leben in einer Gastfamilie</li> <li>• Besuch einer örtlichen Schule</li> </ul>
Rahmen und Begleitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mehrtägige Vorbereitungscamps in der Schweiz und im Gastland</li> <li>• Interkulturelles Training</li> <li>• Persönlicher «Götti» im Gastland</li> <li>• Evaluationscamp am Schluss des Aufenthaltes im Gastland</li> <li>• AFS-Organisation vor Ort mit einem Netzwerk von Freiwilligen</li> <li>• Re-Orientations-Camp nach der Rückkehr in die Schweiz</li> </ul>
Generelle Brancheneignung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Branchen</li> </ul>
Finanzierung und Kosten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbstfinanzierung</li> <li>• AFS-Stipendien (teilweise mit geografischem Fokus)</li> <li>• Einige Lehrfirmen finanzieren einen Teil der Programmkosten</li> </ul>
Nutzen für Ausbildungsbetrieb	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sehr gute Fremdsprachenkenntnisse</li> <li>• Höhere Selbstständigkeit</li> <li>• Erhöhte Sozialkompetenzen</li> <li>• Verbessertes Selbstmanagement</li> <li>• Interkulturelle und globale Kompetenzen</li> <li>• Grössere Identifikation mit dem Lehrbetrieb</li> </ul>
Schnittstellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eltern: Einverständnis und Finanzierung</li> <li>• Lehrfirma und Berufsbildner: Einverständnis</li> <li>• Berufsfachschule: Abmeldung und Wiederanmeldung</li> <li>• Amt für Berufsbildung: Lehrvertragsanpassung</li> </ul>
Auslands-Partner	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AFS-Partner im Zielland</li> </ul>

### 9. Der AFS-Musterprozess

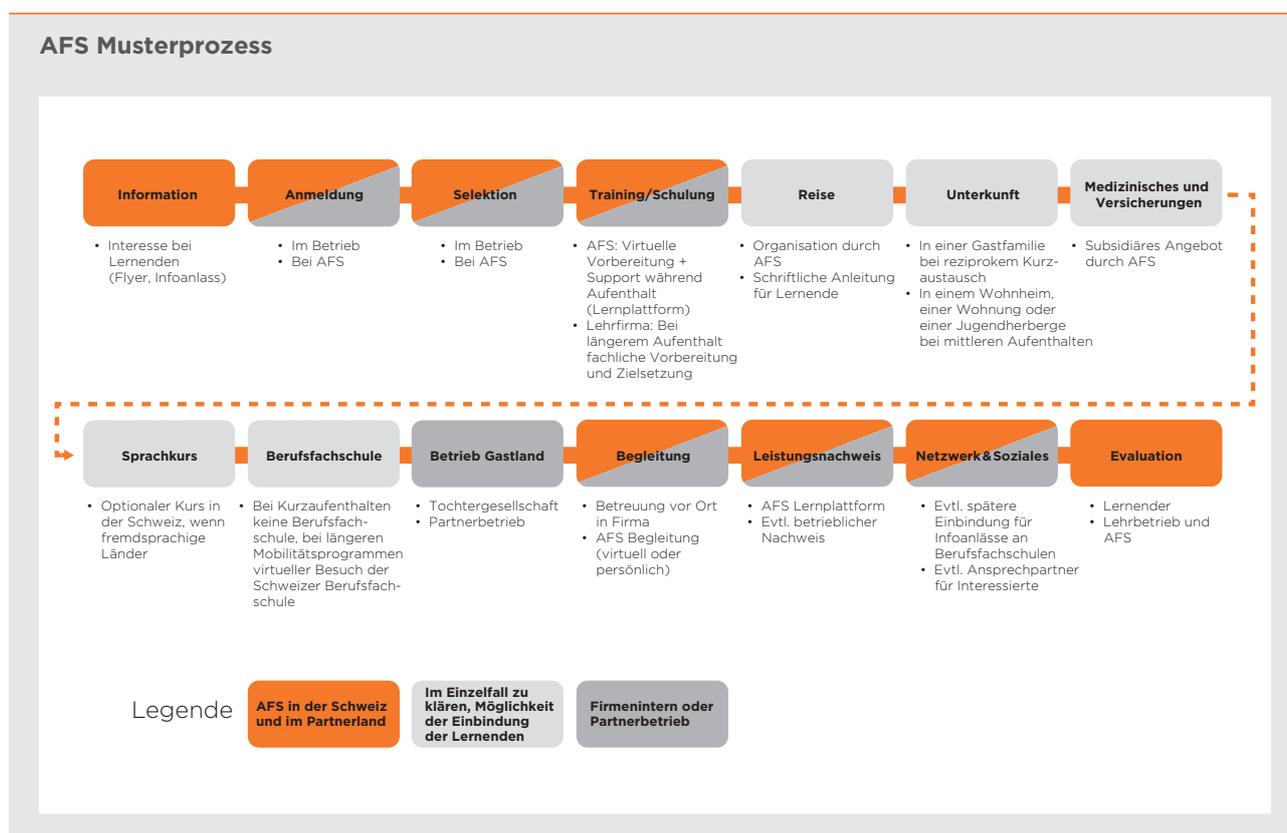
AFS hat aufgrund der Resultate des Roundtable, der darauffolgenden Gespräche mit Firmen und Berufsfachschulen und aus der Erfahrung aus dem Jugendaustausch einen Ablauf und zwei Prototypen ausgearbeitet. Die Leistungstiefe der einzelnen Module im Ablauf können je nach Ausrichtung, Bedürfnissen und Zielen angepasst werden. Module können hinzugefügt oder ausgelassen werden. Der definitive Inhalt und Ablauf einer Entsendung oder eines Austausches klärt sich jedoch erst im konkreten Fall mit einer interessierten Firma.

#### 9.1.2 Unterkunft:

Je nach Dauer und Art des Mobilitätsprogrammes, z.B. Entsendung oder reziproker Austausch, gibt es verschiedene Möglichkeiten der Unterkunft. In Absprache mit den involvierten Firmen und den örtlichen Gegebenheiten wird die beste Variante ausgesucht.

#### 9.1.3 Medizinisches und Versicherungen:

Bei kurzen und längeren Mobilitätsprogrammen ist ein gut aufgestelltes Notfall-Dispositiv wichtig. AFS bietet Unterstützung im Bereich Versicherungen und Risikomanagement.



### 9.1 Erläuterungen zu ausgewählten Modulen

#### 9.1.1 Training/Schulung:

Bei kürzeren Mobilitätsprogrammen findet die Einführung und Vorbereitung virtuell statt, auf der AFS-Lernplattform. Bei längeren Mobilitätsprogrammen organisiert und führt AFS auf Wunsch halb- bis mehrtägige Vorbereitungs-Schulungen durch zu ausgewählten Themen, z.B. interkulturelle Trainings. Auf Wunsch sind auch Tests vor und nach dem Aufenthalt möglich, wie z.B. IDI, Intercultural Development Inventory.

#### 9.1.4 Sprachkurs:

Für einige Lernende ist die korrekte Anwendung der deutschen Hochsprache eine ausreichende Herausforderung. Andere suchen bewusst eine Erweiterung oder Vertiefung ihrer sprachlichen Kenntnisse im Rahmen des Alltages oder eines Arbeitskontextes. Mit einem Arbeitsinhalt bei längeren Mobilitätsprogrammen sind teilweise mehr als nur Grundkenntnisse einer Fremdsprache erforderlich. Hier bietet es sich an, sich in Kursen gezielt sprachlich auf den Aufenthalt vorzubereiten.

### 9.1.5 Begleitung:

Die Begleitungsintensität der Lernenden kann unterschiedlich sein. Bei Kurzprogrammen ist neben einer Begleitung eines Berufsfachlehrers oder betrieblichen Berufsbildners auch eine virtuelle Begleitung von Seiten AFS vorgesehen. Bei mehrmonatigen Mobilitätsprogrammen lohnt sich auch eine persönliche Begleitung mit Gesprächen vor, während und nach dem Auslandsaufenthalt. So kann der Transfer in den Berufsalltag auch gezielt gefördert werden. Idealerweise wird der Lernende vor und nach dem Aufenthalt von demselben Berufsbildner betreut, denn so lassen sich die gemachten Fortschritte am ehesten erkennen und belegen.

### 9.1.6 Leistungsnachweis:

Bei längeren Mobilitätsprogrammen ist es sinnvoll, neben den erbrachten Arbeitsleistungen im Partnerbetrieb auch den persönlichen oder fachlichen Entwicklungsprozess der Lernenden während des Auslandsaufenthaltes zu dokumentieren. AFS Schweiz baut eine Lernplattform zur virtuellen Begleitung von Lernenden in Austauschprogrammen auf. Diese Lernplattform bietet die Möglichkeit, Programmteilnehmende gezielt auf Mobilitätsprogramme vorzubereiten und sie während den Aufenthalten zu begleiten. Nach dem Mobilitätsprogramm kann aufgrund der eingegebenen Daten ein Leistungsnachweis erstellt werden.

Die Europäische Union arbeitet zudem an einem Leistungspunktesystem, bei dem die im Ausland erworbenen Lernergebnisse anerkannt und übertragen werden könnten (ECVET, siehe Anhang 11.6).

### 9.1.7 Evaluation:

AFS evaluiert jedes Mobilitätsprogramm: mit dem Teilnehmenden selbst und den involvierten Berufsbildnern oder (dem) Auftraggeber.



## 9.2 AFS-Prototyp 1

Folgend wird ein reziproker Kurzaustausch dargestellt, in dem Lernende im Ausland arbeiten. Die Gesamtorganisation (Vorbereitung, Durchführung und Betreuung, Nachbereitung und Evaluation) gelingt, wenn alle beteiligten Akteure koordiniert zusammenarbeiten.



### 9.3 AFS-Prototyp 2

Folgend wird eine Entsendung in ein mittellanges Programm dargestellt, in dem die Lernenden im Ausland arbeiten und virtuell ihre Schweizer Berufsfachschule besuchen (Lernplattform der Berufsfachschule). Der Betrieb im Ausland muss nicht zwingend ein Lehrbetrieb sein, jedoch die Lernenden anderthalb bis zwei Tage freistellen für einen virtuellen Besuch der Schweizer Berufsfachschule.

Die Gesamtorganisation (Vorbereitung, Durchführung und Betreuung, Nachbereitung und Evaluation) gelingt, wenn alle beteiligten Akteure koordiniert zusammenarbeiten. Der geeignete Zeitpunkt der Mobilität wird in Absprache mit allen beteiligten Akteuren gefunden.

**Beide Programme bietet AFS interessierten Lehrfirmen und Institutionen an und freut sich auf eine Kontaktaufnahme.**



## 10. Literaturverzeichnis

- 1 S. 6 in: Robert Bosch Stiftung [Hrsg.]: Mobilität: ein Schlüssel zum beruflichen Erfolg. Handbuch für den deutsch-französischen Austausch in der beruflichen Bildung, Stuttgart 2010
- 2 Schneider, F.N./Limmer, R./Ruckdeschel, K: Berufsmobilität und Lebensform: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/PRM-23529-SR-Band-208,property=pdf,bereich=rwb=true.pdf>
- 3 Informationen zur Lehrstellenkonferenz 2011: Massnahmen zur Erhöhung der beruflichen Mobilität: <http://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=de&msg-id=42373>
- 4 BBT, Stossrichtungen zur Förderung der Mobilitätsaktivitäten und des schulischen Fremdsprachenerwerbs in der Berufsbildung: <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/28781.pdf>
- 5 S. 16, in: SwissHoldings [Hrsg.]: Direktinvestitionen der international tätigen Unternehmen als Schlüsselfaktor für Wachstum und Wohlstand in der Schweiz. Volkswirtschaftliche Bedeutung der Direktinvestitionen, Bern 2006, <http://www.swissholdings.ch/fileadmin/media/Publikationen/Artikel/06-08-24-FDI-Paper-JA.pdf>
- 6 S. 13 in: Willi-Piezzi, Daniela: Wertschöpfung: Von der Entwicklung bis zum Vertrieb, in: ku Kooperationen 2013
- 7 S. 11, in: BBT [Hrsg.]: Start ins Berufsleben. Massnahmenangebot am Übergang zur Sekundarstufe II, Bern 2012
- 8 [www.staufenbiel.ch/bewerbung-karriere/soft-skills/definition-und-stellenwert.html](http://www.staufenbiel.ch/bewerbung-karriere/soft-skills/definition-und-stellenwert.html)
- 9 Bundesamt für Statistik: Sekundarstufe II: Allgemein- und Berufsbildung. Übersichtstabellen Abschlüsse, [http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/04/00/blank/allgemein-\\_oder\\_berufsbildung.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/04/00/blank/allgemein-_oder_berufsbildung.html)
- 10 S. 6, in: Robert Bosch Stiftung [Hrsg.]: Mobilität: ein Schlüssel zum beruflichen Erfolg. Handbuch für den deutsch-französischen Austausch in der beruflichen Bildung, Stuttgart 2010
- 11 Bundesamt für Statistik: Aussenhandel – Indikatoren: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/06/05/blank/key/handelsbilanz.html>
- 12 S. 11, in: SBFI [Hrsg.]: Berufsbildung in der Schweiz 2013. Fakten und Zahlen, Bern 2013, [http://www.berufsbildung.ch/dyn/bin/2777-13558-1-d\\_fz\\_publikation\\_2013.pdf](http://www.berufsbildung.ch/dyn/bin/2777-13558-1-d_fz_publikation_2013.pdf)
- 13 S. 15, in: Sheldon G.: Die Rolle der Berufsbildung in der Bekämpfung des Fachkräftemangels. [http://www.sbf.admin.ch/dokumentation/00335/00400/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,Inp6I0NTUO42I2Z6InIacy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDeHt7gWym162epYbg2c\\_JjKbNoKSn6A--](http://www.sbf.admin.ch/dokumentation/00335/00400/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,Inp6I0NTUO42I2Z6InIacy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDeHt7gWym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--)
- 14 Hermann Sieber: Eingangsreferat, BBT-Tagung, Bern 10. Mai 2012
- 15 Paul Briggeler, Lonza AG Visp, AFS-Roundtable 2012
- 16 S. 25, in: QUEM-Materialien 66: Auswirkungen der Globalisierung auf Lernkultur und Kompetenzentwicklung in kleinen und mittleren Unternehmen: <http://www.abwf.de/content/main/publik/materialien/materialien66.pdf>
- 17 S. 12, in: QUEM-Materialien 66: Auswirkungen der Globalisierung auf Lernkultur und Kompetenzentwicklung in kleinen und mittleren Unternehmen: <http://www.abwf.de/content/main/publik/materialien/materialien66.pdf>
- 18 AFS International [Hrsg.]: AFS Long Term Impact Study. Report 1: 20 to 25 years after the exchange experience, AFS alumni are compared with their peers, 2008, <http://www.afs.org/afs-and-intercultural-learning/research/>
- 19 S. 9ff, in: Werner, Dr. Friedrich; Körbel, Markus: Nationale Agentur Bildung für Europa [Hrsg.], Verdeckte Mobilität in der beruflichen Bildung, Impuls 43, Bonn 2011

## 11. Anhang

### 11.1 Betriebliche Kompetenzentwicklung als strategischer Wettbewerbsfaktor

Zwei von drei europäischen KMU gaben bei einer europaweiten Erhebung an, betriebliche Kompetenzentwicklung als strategischen Wettbewerbsfaktor zu betrachten.<sup>16</sup> Sachse identifizierte folgende Erfolgsfaktoren für eine gelungene Internationalisierungsstrategie<sup>17</sup>:

Verfügbarkeit von international ausgebildeten Managern und Facharbeitern, Führungsqualitäten, Anpassungsfähigkeit, Ausdauer, Innovationsfähigkeit, Flexibilität, Markt- und Länder-Know-how, Risikobereitschaft, interkulturelle Fähigkeiten, mentale Fitness und Kommunikationsfähigkeiten.

Diese Liste zielt auf Attribute von Betrieben ab, doch sind die Mitarbeitenden der zentrale Faktor einer solchen Internationalisierungsstrategie. Die offene Frage ist: Wie kommen die Mitarbeitenden zu diesen strategischen Kompetenzen?

### 11.2 Befragte Firmen und Berufsfachschulen

Es wurden für diesen Bericht Gespräche geführt mit Vertretern folgender Firmen und Berufsfachschulen. Gesprächspartner in Firmen waren betriebliche Berufsbildner, Leiter HR oder Personalentwicklung und in Berufsfachschulen Rektoren oder Internationale Koordinatoren.

Teilnehmende Firmen und Institutionen am Roundtable:

- AFS Schweiz
- Berner Bildungszentrum Pflege
- Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT, heute SBFI
- Emmi
- Gewerblich industrielle Berufsschule Zug, GIBZ
- Gewerbliche Berufsfachschule Wetzikon, GBW
- KuK Electronic AG
- Lonza Group AG
- Stadt Zürich, HR
- Stariade
- Stiftung Mercator Schweiz

Gespräche mit Vertretern von folgenden Firmen, Berufsfachschulen und Verbänden wurden nach dem Roundtable geführt:

- Ammann Schweiz AG
- Benninger AG
- BerufsBildung Baden, BBB
- Berufsschule Mode und Gestaltung, Zürich
- Bühler AG

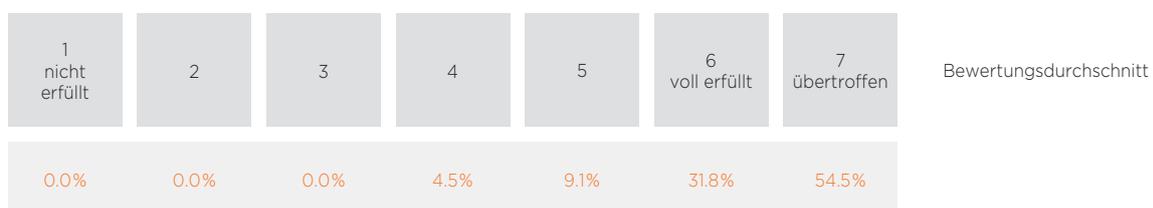
- Bystronic AG
- CH Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit
- Coop Genossenschaft
- Die Schweizerische Post
- Endress+Hauser Flowtec AG
- Ernst & Young AG
- Gewerblich industrielle Berufsfachschule, Thun
- Gewerblich Industrielle Berufsschule Muttenz
- Hilti (Schweiz) AG
- KMU Swiss AG
- Kontiki Reisen AG
- KV Zürich Business School
- MüllerMartini AG
- Schleuniger Group
- Schule für Gestaltung Bern und Biel, Biel
- Sefar Holding AG
- SIEC, Société Internationale pour l'Enseignement Commercial
- SkillSonics
- SwissMEM
- Trumpf Maschinen AG
- TUI Suisse Ltd.
- Verband Berufsbildung Schweiz BCH
- Verband Berufsmittelschulen Schweiz BMCH
- vonRoll infratec (holding) Ltd.

### 11.3 AFS-Online-Befragung von Lernenden nach einem Austauschjahr

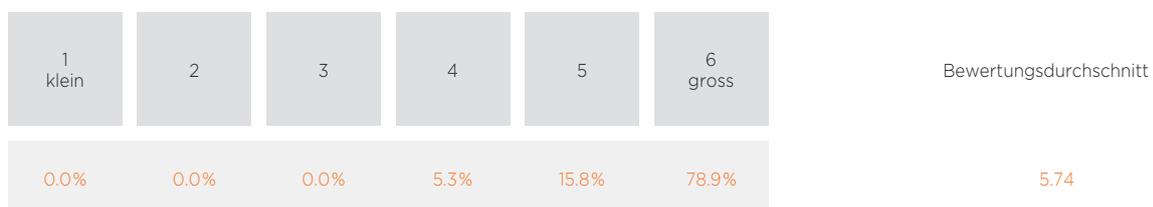
AFS Schweiz hat 2013 eine Online-Befragung unter den Teilnehmenden eines einjährigen AFS-Mobilitätsprogrammes während der Lehre von 1990–2012 durchgeführt.

Folgend ein Auszug der Antworten:

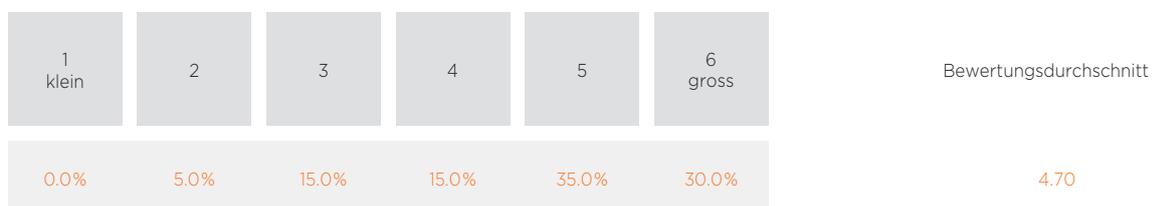
#### 6. Meine Erwartungen an meinen Aufenthalt (im Ganzen gesehen) wurden ...



#### 12. Wie gross schätzt Du rückblickend den Nutzen Deines AFS-Jahres für Deine «persönliche Entwicklung» ein?



#### 13. Wie gross schätzt Du rückblickend den Nutzen Deines AFS-Jahres für Deine «berufliche Entwicklung» (z.B. Karriere, Berufsverlauf) ein?



### 11.4 AFS-Studie über Langzeitwirkung

2006 hat AFS International eine grossangelegte Studie durchgeführt, um die Langzeiteffekte eines interkulturellen Austausches zu untersuchen.<sup>18</sup> Dazu wurden ehemalige AFS-Programmteilnehmende (vorwiegend aus den Jahresaufenthalten) 20 bis 25 Jahre nach ihrem Austausch mit einer Kontrollgruppe von Gleichaltrigen verglichen, die in ihrer Jugend in keinem Auslandsaufenthalt waren. Mehr als 11000 AFS-Programmteilnehmende in 15 verschiedenen Ländern wurden kontaktiert und etwa 2000 davon nahmen an der Studie teil. Jeder Studienteilnehmer rekrutierte ausserdem zwei Schulfreunde für die Kontrollgruppe.

Die Ergebnisse zeigten, dass auch viele Jahre nach dem Austausch noch signifikante Unterschiede von AFS-Programmteilnehmenden und deren Schulfreunden ohne Auslandserfahrung festgestellt werden konnten. Dies sowohl in Bezug auf den Sprach- als auch den interkulturellen Kompetenzen.

Einige Resultate der Studie:

- Grössere Sprachkompetenzen: 85% der ehemaligen Programmteilnehmenden eines Jahresprogramms sprechen immer noch mindestens eine Fremdsprache fliessend, 20% mehr als die Kontrollgruppe.
- Über 30% der ehemaligen Programmteilnehmenden sprechen heute mindestens zwei Fremdsprachen fliessend.
- Doppelt so viele ehemalige Programmteilnehmende haben im Vergleich zur Kontrollgruppe auch nach ihrem Austausch mindestens ein Jahr im Ausland gelebt – aufgrund ihrer eigenen oder der Arbeit ihres Ehepartners.
- Ehemalige Programmteilnehmende haben in ihrem Freundeskreis und in ihrem beruflichen Netzwerk mehr Personen aus anderen Kulturen als die Personen der Kontrollgruppe.

### 11.5 Blick nach Deutschland

Deutschland hat auf einer breiten Basis langjährige Erfahrung mit Mobilität während der Lehre und die deutsche Berufsausbildung basiert ebenfalls auf einem der Schweiz ähnlichen, dualen Modell. Es zeigt sich folgendes Bild<sup>19</sup>:

- 1% aller deutschen Betriebe entsendet regelmässig Lernende in Mobilitätsprogramme während der beruflichen Erstausbildung. Trotzdem ist vielen Betrieben nicht bekannt, dass es Mobilitätsprogramme gibt.
- In den Jahren 2007 bis 2009 gingen in Deutschland durchschnittlich 16000 Lernende pro Jahr in ein Mobilitätsprogramm (= 3% aller Lernenden), 81% davon 3 Wochen oder mehr.

- Die mit Mobilitätsprogrammen gemachten Erfahrungen sind bei 80% der Betriebe sehr positiv.
- Mobilitätsprogramme während der Erstausbildung finden nahezu weltweit statt.
- Englischsprachige Länder sind bei 37% aller Mobilitätsprogramme das Ziel: Vereinigtes Königreich, Irland, USA, Kanada, Australien, Südafrika und Neuseeland.
- Etwa die Hälfte aller Mobilitätsprogramme in der Erstausbildung wird über die EU-Fördergelder finanziert, die andere Hälfte privat oder von Betrieben aus.

### Relevanz von Auslandsaufenthalten

Auf der Internetseite von [www.berufstart.de](http://www.berufstart.de) werden Formen von Auslandserfahrung nach der Relevanz für eine Einstellung in einem Unternehmen gelistet:

1. Studium im Ausland
2. Auslandspraktikum/-berufserfahrung
3. Intensivsprachkurs
4. Freiwilligenjahr
5. Work & Travel

### 11.6 E.C.V.E.T.

ECVET steht für «European Credit for Vocational Education and Training» und ist ein Europäisches Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung. ECVET zielt darauf, die im Ausland erworbenen Lernergebnisse anzuerkennen und zu übertragen; dies in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Mehr Informationen finden Sie unter [www.ecvet.net](http://www.ecvet.net).





## Impressum

### Autor

Reto Stern

### Korrektur und Redaktion

Claudia Ismelli, Laura Thomann

### Design und Layout

Chris Eckert, Leaf dtp production, Bolligen

### Photos

istockphoto.com

### Druck

Spälti Druck AG, Glarus

AFS Schweiz erwarb 2008 als erste Non-Profit-Austausch-Organisation das von Intermundo und SQS ausgestellte Qualitäts-Zertifikat.



© 2013 AFS Interkulturelle Programme Schweiz

Kernstrasse 57, CH-8004 Zürich

Telefon 044 218 19 19, Fax 044 2118 19 00

business@afs.ch, business.afs.ch





**AFS Intercultural Programs** ist die weltweit grösste und älteste gemeinnützige Austauschorganisation, welche weltweit jährlich rund 13 000 Menschen einen Austausch oder einen Freiwilligeneinsatz ermöglicht.

Mit 60-jähriger Erfahrung und einem Netzwerk von Partnerorganisationen mit Vertretungen in über 100 Ländern auf allen Kontinenten setzt sich die Organisation für die Friedensförderung und für einen verständnisvollen Umgang zwischen Kulturen und Nationen ein. AFS ist politisch und konfessionell neutral und ist als gemeinnützig anerkannt.

**AFS Interkulturelle Programme Schweiz** bietet interkulturelle Angebote in Form von Jahres-, Semester-, Trimester- und Kurzprogrammen für 15- bis 18-Jährige. Zudem Freiwilligeneinsätze im Ausland für Erwachsene über 18 Jahre und Programme für Lernende und Trainees in Firmen.

Jedes Jahr sendet AFS Schweiz rund 350 Programmteilnehmende in rund 50 Länder. Gleichzeitig nehmen 250 Schweizer Gastfamilien Jugendliche aus dem Ausland unentgeltlich bei sich auf. AFS Schweiz ist als Verein mit 1500 Mitgliedern organisiert. In der Geschäftsstelle in Zürich arbeiten 20 Mitarbeitende und schweizweit sind rund 1000 Freiwillige für AFS engagiert.

Unterstützt wird AFS Schweiz unter anderem vom Bundesamt für Sozialversicherungen, von Gemeinden, Kantonen, Firmen, Stiftungen und privaten Spendern.

**AFS Interkulturelle Programme Schweiz**  
Kernstrasse 57  
CH-8004 Zürich

Tel. 044 218 19 19  
Fax 044 218 19 00

business@afs.ch  
business.afs.ch

Dieser Bericht wurde finanziell unterstützt durch die Stiftung Mercator Schweiz.

