



# Auslandsmobilität in der Lehrlingsausbildung

Rahmenbedingungen, Förderinstrumente und  
Akteursperspektiven

Kurt Schmid,  
Bernadette Hutter,  
Alexander Petanovitsch,  
Benjamin Fibi

**ibw**

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

## 1 Executive Summary

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

Grundlegend für das Verständnis ist, dass die Auslandsmobilität auf **Freiwilligkeit** (und Zustimmung) aller daran beteiligter Akteure (insbesondere Lehrling und Lehrbetrieb, ggf. auch der Berufsschule<sup>1</sup>) basiert, **während der Lehrzeit** (inkl. Behaltefrist) erfolgt und **hinsichtlich der Dauer begrenzt** ist (höchstens sechs Monate pro Lehrjahr).

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

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

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

... der konkreten Ausgestaltung der Lehrlingsausbildung in Österreich (insb. dem jugendlichen Alter der Lehrlinge und den damit zusammenhängenden, oftmals eine Teilnahme hemmenden Effekten<sup>2</sup>; sowie einem zeitlich dicht-getaktete Ausbildungsprogramm<sup>3</sup>)

<sup>1</sup> Falls die Auslandsmobilität (auch) in die Berufsschulzeit fällt.

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

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

... der Akteurskonstellation, die für eine Teilnahme „notwendige“ Übereinstimmung von Interessenslagen und Bereitschaft zumindest seitens der Lehrbetriebe und der Lehrlinge erfordert<sup>4</sup>

... einer grundsätzlich zwar vorhandenen Unterstützungs-/Beratungslandschaft und einem im Kern adäquaten finanziellen Förderregime. Beiden wohnt aber auch eine gewisse Komplexität und Intransparenz inne<sup>5</sup>.

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

... es **weitverbreitete Informationsdefizite** gibt, sowohl seitens der AusbilderInnen/Lehrbetriebe als auch bei den Lehrlingen selbst. Diese Defizite betreffen oftmals ein fehlendes oder lediglich rudimentäres grundsätzliches Wissen darüber, dass im Rahmen der Lehre ein Auslandspraktikum gemacht werden kann. Vielen Akteuren fehlt (auch) die (detaillierte) Kenntnis darüber, dass es Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten sowie finanziellen Förderoptionen gibt.

... der „**primäre Nutzen**“ einer **Auslandsmobilität (Stichwort persönliche Entwicklung des Lehrlings, der Selbstständigkeit und Motivation)** sowohl bei Lehrbetrieben/AusbilderInnen als auch bei Lehrlingen selbst (und vermutlich auch deren Eltern) unterschätzt wird.

Hier sind auch die beiden prinzipiellen Ansatzpunkte für **Handlungsoptionen** zu verorten, an denen aus Sicht der StudienautorInnen anzusetzen wäre, um mittelfristig eine Steigerung der Teilnahmen von Lehrlingen an Auslandspraktika (bspw. in Richtung des EU-Benchmarks von 6 %) zu erreichen. Dazu notwendig wäre die **Entwicklung einer nationalen Gesamtstrategie**, in die alle relevanten Akteure<sup>6</sup> eingebunden sein, zum einen in der Formulierung der Ziele und der grundlegenden Stoßrichtungen, zum anderen als Akteure und Umsetzer von Maßnahmen/Aktivitäten in ihrem jeweiligen Zuständigkeits-/Wirkungsbereich. Darauf aufbauen sollten ein **konzertierter Außenauftritt** und eine gemeinsam getragene Kampagne<sup>7</sup> entwickelt werden. Ziele dieser wären:

- die Verbreitung **grundlegender Informationen zu den Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten** und
- **das Bewusstmachen der Vorteile und des Nutzens von Auslandspraktika**, und dies **zielgruppenspezifisch** (Lehrbetriebe/AusbilderInnen<sup>8</sup>, Lehrlinge, Eltern, Berufsschulen). **Herauszustreichen wäre der „primäre“ Nutzen** durch die Auslandspraktika, **also der persönlichen Entwicklung des Lehrlings** (Selbst-/Eigenständigkeit, Selbstsicherheit, Motivation) mit entsprechenden

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

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

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

<sup>7</sup> Grundlegend für eine nationale Gesamtstrategie ist, dass ...

... alle relevanten Akteure eingebunden sind, sowohl inhaltlich als auch hinsichtlich der Zuständigkeiten (wer macht was und ist wofür federführend zuständig/verantwortlich).

... ein gemeinsamer „zentraler“ Außenauftritt konzipiert wird, bspw. in Form einer offiziell-ausgewiesenen, **zentralen Kommunikationsplattform/Website/„Anlaufstelle“**.

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

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

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

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

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

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

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