

Vorhaben Nr.: 1.0.505

Titel: Untersuchungen zur grenzüberschreitenden Mobilität aus der Sicht von Auszubildenden/jungen Fachkräften sowie Betrieben

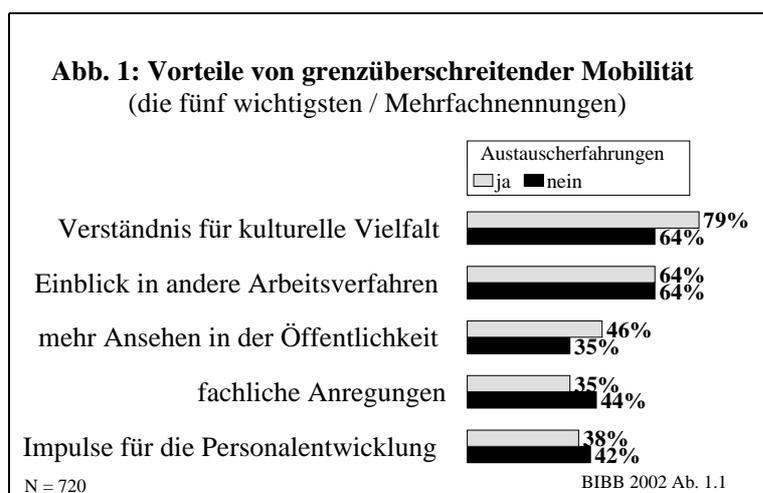
Laufzeit: I/02 bis II/02

Kurzdarstellung:

Der Austausch von Fachpersonal mit ausländischen Partnerbetrieben ist ein möglicher Weg, interkulturelle Lern- und Arbeitserfahrungen zu vermitteln und zu sammeln. Was tun Betriebe, so fragte deshalb das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), um ihre Auszubildenden und jungen Fachkräfte (Altersgruppe 18-24 Jahre) in diesem Sinne zu qualifizieren? Die Antworten, die wir im Rahmen unseres Referenz-Betriebs-Systems (RBS) von den rund 1800 angeschriebenen (Ausbildungs-)Betrieben bekamen, sind ermutigend:

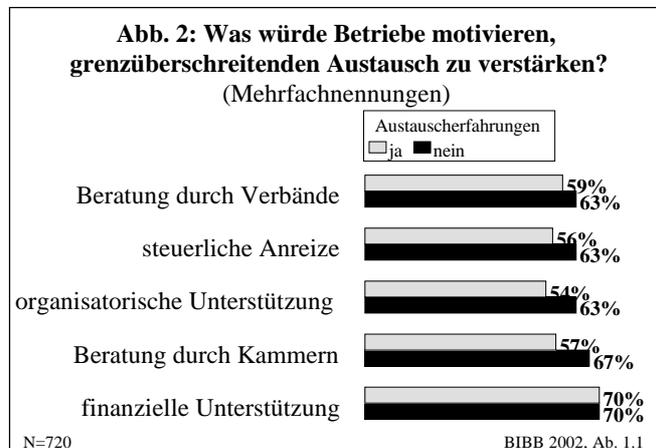
Grenzüberschreitende Mobilität findet in erheblichem Maße statt. Fast die Hälfte der befragten Betriebe hat bereits Erfahrungen im Austausch von (zukünftigem) Fachpersonal. Dieser Austausch findet zu über 70% innerhalb der EU statt, weitere rd. 15% beziehen die Beitrittsländer (incl. Türkei) mit ein. Dabei werden erheblich mehr Fachkräfte/PraktikantInnen aus dem Ausland aufgenommen (41%) als entsandt (24%). Und nahezu jeder 5. Betrieb (19%) nutzt beide Wege des Personalaustauschs. Organisatorische (41%) und finanzielle (36%) Unterstützung durch EU- und andere Austauschprogramme wird von Klein-, Mittel- und Großbetrieben gleichermaßen in Anspruch genommen, und zwei Drittel der Betriebe engagieren sich zusätzlich, indem sie Auslandsaufenthalte ihrer jungen Beschäftigten finanziell unterstützen. Nahezu alle Betriebe haben gute bis sehr gute Austauschereferenzen gemacht, und das bezieht sich unterschiedslos auf Betriebe aller Größen und Branchen.

Die Vorteile transnationaler Austauschprozesse scheinen für die Betriebe eher im sozialen und kulturellen als im wirtschaftlichen Bereich zu liegen, denn es werden weder die mögliche „Erschließung neuer Märkte“ noch „das Finden neuer Geschäftspartner“ als vorrangig wichtig genannt. (Abb.1)



Bemerkenswert ist, dass auch Betriebe ohne bisherige Austauschereferenzen ganz ähnlich in ihrer Einschätzung reagieren, dass also auch sie internationale betriebliche Austauschaktivitäten grundsätzlich positiv sehen. Allerdings erwarten sie mehr Schwierigkeiten und auch mehr Nachteile organisatorischer und finanzieller Art als die austauscherfahrenen Betriebe

bestätigen können. Aber auch diese verhehlen nicht, dass sie sich (Motivations-)Hilfen und Unterstützung wünschen. (Abb. 2)



Ein Vergleich zwischen Handwerks- und Industriebetrieben ergibt, dass sowohl die Bedeutung steuerlicher Anreize als auch eine gezielte Beratung durch die Kammern für Handwerksbetriebe noch wichtiger ist als für die Industrie.

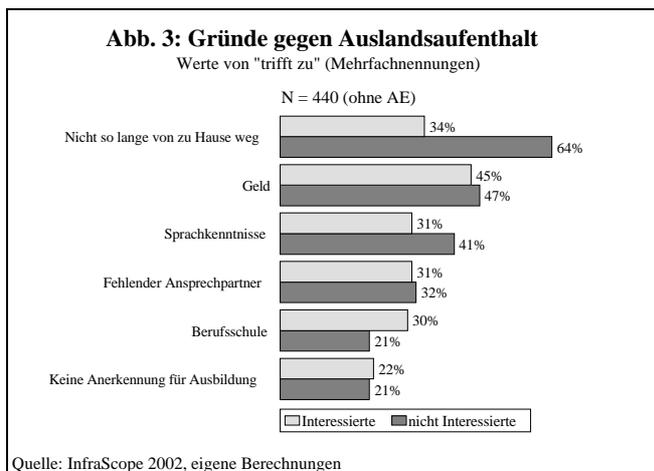
Darüber hinaus könnten aus Sicht der Betriebe auch strukturelle Maßnahmen grenzüberschreitende Mobilitätsbereitschaft steigern: Mehr als ein Viertel befürwortet sowohl verpflichtende Ausbildungs- als auch Weiterbildungsmaßnahmen im Ausland und fordert in diesem Zusammenhang die grenzüberschreitende Harmonisierung von Inhalten und Organisation von Aus- und Weiterbildung. Über die Hälfte aller befragten Betriebe sieht die allgemein- als auch berufsbildenden Schulen als „bewusstseinsbildende Institutionen“ und somit als geeigneten Ort auch für die Organisation von Austauschmaßnahmen.

Nach den Betrieben interessierte uns ebenso die Sicht der unmittelbar Betroffenen, nämlich die Auszubildenden und jungen Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung, ebenfalls 18-24 Jahre alt, die das BIBB durch Infratest Sozialforschung, München in einer telefonischen Mehrthemenbefragung nach ihren Erfahrungen und nach Gründen für oder gegen grenzüberschreitende Mobilität fragte. Dabei interessierten uns besonders die Unterschiede zwischen der (kleineren) Gruppe der auslandserfahrenen jungen Leute und jener (größeren) Gruppe, die noch keine Auslandserfahrungen sammeln konnte. Gerade letztere war uns besonders wichtig, da sie in bisherigen Untersuchungen kaum Berücksichtigung fand.

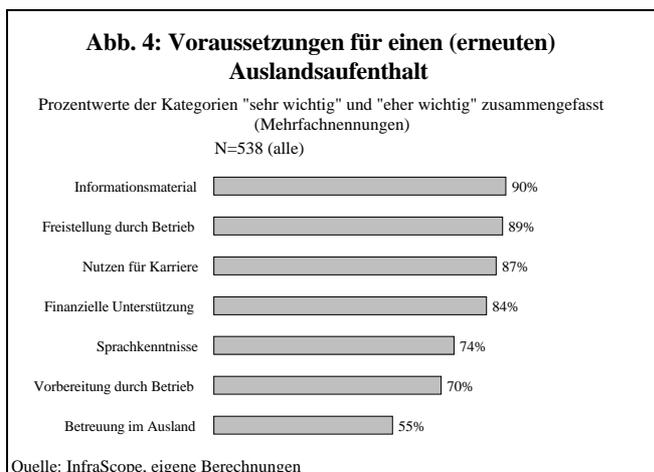
Es zeigte sich: Junge Leute in Deutschland sind grenzüberschreitend mobil, allerdings ist dieses Potenzial ausbaubedürftig und auch ausbaufähig. Nur jede/r Sechste wagte bisher den Schritt aus der vertrauten Lebens- und Arbeitswelt, um im Ausland neue Erfahrungen zu sammeln. Auch hier sind mit 62% die Länder der EU naheliegendes und vorrangiges Ziel. Und: es sind erheblich mehr junge Männer (20%) als Frauen (12%), die über im betrieblichen Kontext erworbene Auslandserfahrung verfügen.

Weitere Unterschiede zeigen sich bei einem Vergleich des Bildungshintergrunds. Fast jede/r Dritte mit Abitur, aber nur jeder Zehnte mit Hauptschulabschluss verfügt über Auslandserfahrung. Offenbar sind es die betrieblichen Strukturen, die bildungs- und geschlechtsspezifisch selektieren und die eher die Karrierewege junger Männer als die der jungen Frauen fördern; denn auch die RBS-Befragung ergab, dass nur ein Drittel der ins Ausland gesandten Auszubildenden weiblich ist und dass dieser Anteil sogar auf geringe 18% bei den ins Ausland gesandten jungen Fachkräften sinkt. Die jungen Frauen müssen also erheblich mehr Eigeninitiative aufbringen, wenn sie Auslandserfahrungen gewinnen wollen.

Eine deutliche Mehrheit der befragten jungen Leute ist „stark“ oder „sehr stark“ an einem Auslandsaufenthalt interessiert. Über 70% von diesen haben bereits Auslandserfahrungen gesammelt, sie wissen und schätzen also, was sie erwartet. Aber auch 57% der jungen Leute ohne bisherige Auslandserfahrung sind (stark) interessiert, so dass sich hier ein entwicklungsfähiges Potenzial an künftiger Mobilität abzeichnet. Wesentliche Gründe, die für diese Gruppe bisher gegen einen Auslandsaufenthalt sprechen, sind ihre finanzielle Situation und der Wunsch, „nicht so lange von zu Hause weg“ sein zu wollen (3 Wochen waren als Mindestzeitspanne für einen Auslandsaufenthalt von uns angegeben worden). Fehlende Sprachkenntnisse und ein fehlender kompetenter Ansprechpartner im sozialen Umfeld werden ebenfalls genannt. Auch hier sind die Unterschiede zwischen den Schulabschlüssen auffällig: Die Gründe „Geld“, „Sprachkenntnisse“ und „fehlender Ansprechpartner“ werden von Hauptschülern signifikant häufiger als Hindernisse angegeben. (Abb. 3)



Wie bei den Betrieben so fragten wir auch die jungen Menschen, unter welchen Voraussetzungen ihre grenzüberschreitende Mobilitätsbereitschaft gefördert werden könnte. Die Antworten beider Gruppen, mit oder ohne Auslandserfahrung, unterschieden sich kaum: Informationen, Finanzen und Sprachkenntnisse sind wichtig. Aber auch von den Betrieben erwarten die jungen Leute noch mehr Engagement, indem diese z.B. die Freistellung erleichtern, Vorbereitungsmaßnahmen anbieten oder Karriere-fördernde Pluspunkte vergeben sollten. (Abb. 4)



Signifikante Unterschiede zwischen beiden Gruppen gibt es nur bei den Voraussetzungen „Nicht länger als 3 Wochen“ und „Betreuung im Ausland“: Beide Umstände bewerten die auslandserfahrenen Personen als weniger wichtig. Damit zeigt sich, dass eine lange Dauer und eine ungewisse Betreuungssituation vor Ort im Ausland für auslandsunerfahrene Perso

nen eine größere Hemmschwelle bedeuten, da sie nicht einschätzen können, welche Risiken mit einem ersten Auslandsaufenthalt verbunden sind. Dies sollte bei künftigen Fördermaßnahmen berücksichtigt werden.