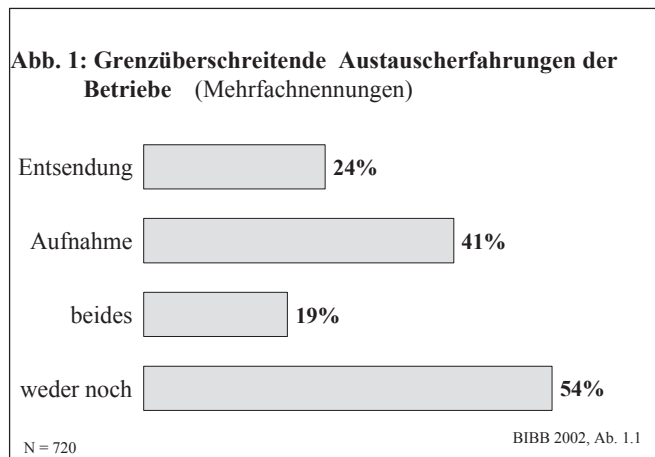


Zum Beginn dieses Jahres wurde die RBS-Umfrage 1/2002 durchgeführt, die sich mit dem Thema „Grenzüberschreitender Austausch von Auszubildenden und jungen Fachkräften“ beschäftigt. Es soll unter anderem den Fragen nachgegangen werden, wie viele (Ausbildungs-) Betriebe sich an solchen Austauschmaßnahmen beteiligen und worin sie Vorteile bzw. Nachteile sehen. Von den angeschriebenen rund 1.800 Betrieben hatten bis Mitte März 42% geantwortet, deren Fragebögen diesem RBS-Info zugrunde liegen. Zeitgleich wurde vom BIBB eine Befragung von Auszubildenden und jungen Fachkräften zum gleichen Thema bei Infratest Sozialforschung, München in Auftrag gegeben; auf einzelne Ergebnisse dieser Studie wird hier zurück gegriffen.

Das RBS stellt eine Stichprobe dar, in der die Großbetriebe überproportional vertreten sind; deshalb werden die Befragungsergebnisse in diesem Bericht nach Beschäftigtengrößenklassen im alten und neuen Bundesgebiet gewichtet.

Grenzüberschreitende Mobilität findet in erheblichem Maße statt

Knapp die Hälfte - nämlich 46% - der Ausbildungsbetriebe hat regelmäßige oder gelegentliche Erfahrungen im Austausch von (zukünftigem) Fachpersonal; entsprechend zeigt etwas mehr als die Hälfte der Betriebe bisher Zurückhaltung. Nahezu jeder fünfte Betrieb entsendet junge Leute ins Ausland und nimmt zugleich Fachpersonal/PraktikantInnen aus anderen Ländern auf. Rund ein Viertel aller Betriebe ist bereit, ihre jungen MitarbeiterInnen für mindestens drei Wochen ins Ausland zu schicken, wie die Abbildung 1 zeigt.



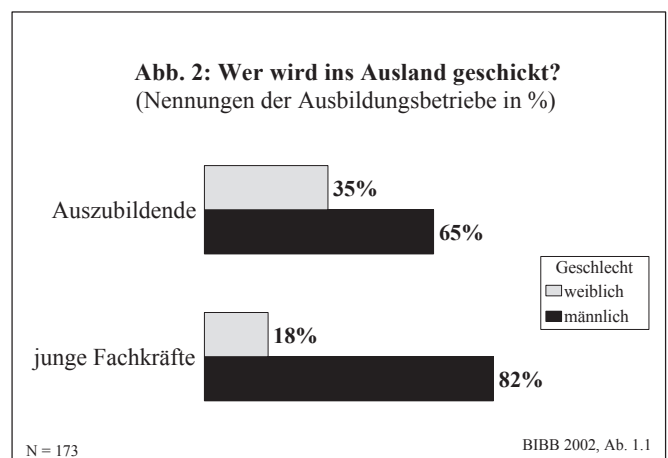
Die Ergebnisse verdeutlichen, dass es erheblich mehr Betriebe sind, die junge Fachkräfte aus dem Ausland aufnehmen (41%), als dass sie selbst entsenden (24%).

Mehr junge Männer als Frauen werden von den Betrieben mobilisiert

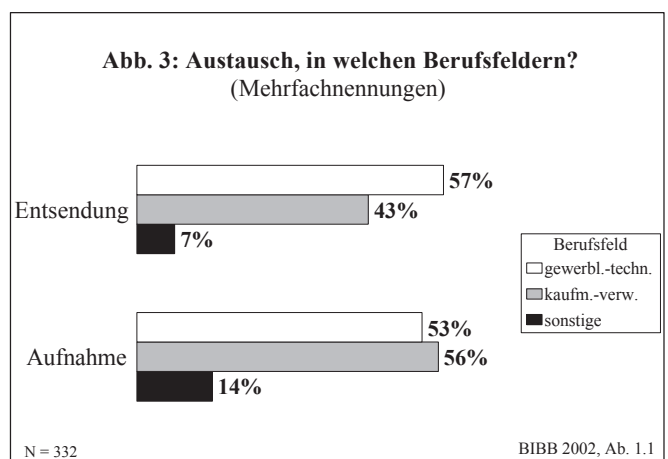
Insgesamt werden von den befragten Betrieben mehr Auszubildende (764) als junge Fachkräfte (476) entsandt. Dabei zeigt sich, dass in der Gruppe der Auszubildenden 35% junge Frauen ins Ausland entsandt werden. Dieser Anteil verringert sich noch in der Gruppe der jungen Fachkräfte, wo es 18% weibliche Beschäftigte sind, denen die Möglichkeit des Erwerbs von Auslandserfahrung geboten wird.

Dieses Ergebnis deckt sich mit den Befunden einer im Auftrag des BIBB durchgeführten Befragung von Infratest zur Mobilitätsbereitschaft von jungen Auszubildenden und jungen Fachkräften: Bei von Betrieben veranlassten Auslandsaufenthalten überwiegt der Anteil der männlichen Zielper-

sonen; Frauen müssen dagegen mehr Eigeninitiative entwickeln, wenn sie ins Ausland wollen.



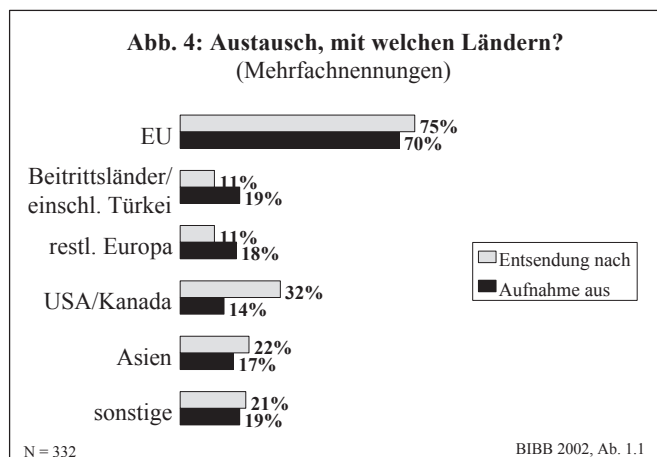
Eine mögliche, allerdings nur teilweise Erklärung für diese gravierenden Unterschiede kann ein Blick auf die Berufsfelder geben, aus denen sich die ins Ausland gesandten, jungen Beschäftigten rekrutieren.



Da die gewerblich-technischen Berufe nach wie vor männlich dominiert sind, ergibt sich hier ein möglicher Hinweis auf den erheblich größeren Anteil an jungen Männern, denen die Möglichkeit geboten wird, Arbeitserfahrungen im Ausland zu sammeln.

Die Länder der EU sind ein großes Reservoir für grenzüberschreitende Mobilität

Es gibt eine breite Palette von Ländern, die an grenzüberschreitender Mobilität beteiligt sind. Hier ist die zunehmende Globalisierung der Wirtschaftsstrukturen erkennbar. Dabei ist eine unterschiedliche Rangfolge in der Nennung der Länder zu erkennen, in die geschickt oder aus denen aufgenommen wird. Werden junge Leute entsandt, so werden in erster Linie die Länder der EU genannt, an zweiter Stelle die USA und Kanada. Dann folgen die asiatischen Länder. Zwar rangieren auch bei den Herkunftsländern die Länder der EU an erster Position, dann jedoch folgen die sog. EU-Beitrittsländer (einschl. Türkei), sodann die übrigen Länder Europas. Erst an vierter Stelle rangieren hier asiatische Länder, an fünfter Stelle die USA und Kanada.



Wie finden deutsche Betriebe und ausländische Fachkräfte zueinander?

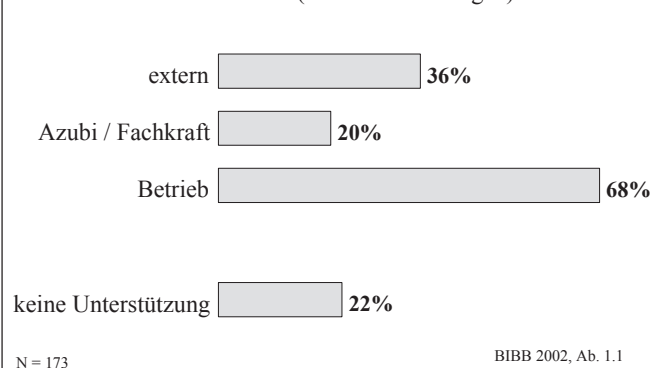
Hier fällt auf, dass es an erster Stelle die direkten Bewerbungen der ausländischen Fachkräfte/PraktikantInnen sind (57%), die den Weg in die deutschen Betriebe öffnen, dass also die Eigeninitiative der jungen Leute der entscheidende Impuls für grenzüberschreitende Mobilität ist. An zweiter Stelle sind es bereits vorhandene betriebliche Kontakte mit dem Ausland, über die rekrutiert wird: Die Betriebe nennen ausländische Niederlassungen, Firmenkontakte und Partnerbetriebe als hilfreich bei der Findung ihres ausländischen Personals. Auch persönliche Kontakte werden genutzt, wenn z.B. Empfehlungen von Firmenangehörigen (23%) oder von ehem. PraktikantInnen (13%) genannt werden. EU-Programme werden in diesem Bereich mit 18% erstaunlich wenig genutzt, eine noch geringere Rolle spielt die Stellenvermittlung des Arbeitsamtes (9%).

Organisatorische und finanzielle Unterstützungen werden in Anspruch genommen

Immerhin 41% der Betriebe, die einen Auslandsaufenthalt ermöglichen, werden organisatorisch unterstützt. Diese Hilfen werden von Klein-, Mittel- und Großbetrieben gleichermaßen genutzt. Jeder fünfte Betrieb nimmt dabei EU-Programme in Anspruch, jeder zehnte nennt andere Austauschprogramme.

Aber nicht nur eine organisatorische Unterstützung ist wichtig, auch finanzielle Leistungen durch EU- oder andere Programme sind förderlich, da die Kosten derartiger Aufenthalte im Ausland für viele Betriebe ein Hindernis darstellen (siehe weiter unten), solche Auslandsaufenthalte zu fördern.

Abb. 5: Wie wurde der Auslandsaufenthalt finanziell unterstützt? (Mehrfachnennungen)

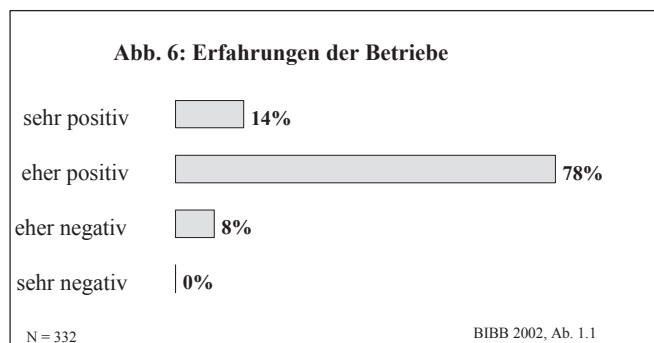


Gut zwei Drittel der Betriebe, die in den letzten 12 Monaten ihren jungen Beschäftigten Gelegenheit zum Sammeln von Auslandserfahrungen gegeben haben, finanzierten diese Auslandsaufenthalte selbst. Jeder fünfte Betrieb gibt an, dass ihre Auszubildenden bzw. jungen Fachkräfte eigenen finanziellen Einsatz zeigten. Gut ein Drittel der Betriebe nutzte externe Finanzierungsmöglichkeiten. Hierbei spielten bei rund 20% der Betriebe wiederum die EU-Programme eine wichtige Rolle. Andere externe Finanzierungsmöglichkeiten durch Institutionen oder Stiftungen überschreiten die 5%-Marke nicht.

Ähnlich wie bei den Angaben zur organisatorischen Unterstützung ist auch bei der finanziellen Hilfe festzustellen, dass die Betriebe über alle vier Größenklassen hinweg ähnliche Angaben machen.

Nahezu alle Betriebe haben positive Austauschereferenzen gemacht

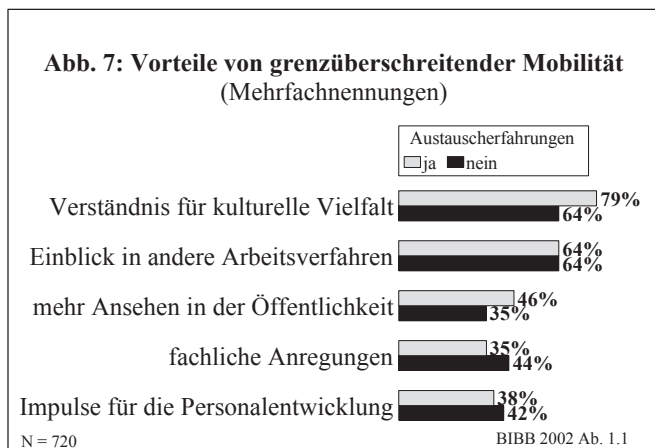
Zählt man die ‚sehr positiven‘ und die ‚eher positiven‘ Nennungen zusammen, so melden 92% der austauschenden Betriebe gute Erfahrungen.



Lediglich 8% der Befragten geben ein eher negatives Urteil ab und nur aus einem Betrieb wird von sehr negativen Erfahrungen berichtet. Dabei sind die Unterschiede in der Beurteilung von Firmen, die nur Auszubildende oder die nur junge Fachkräfte versenden, statistisch gesehen unerheblich. Auch zwischen Versenden und Aufnahmen von Auszubildenden oder jungen Fachkräften oder zwischen Betrieben aus unterschiedlichen Branchen lassen sich keine signifikanten Differenzen in der Beurteilung der Erfahrungen feststellen.

Transnationaler Austausch fördert das Verständnis für kulturelle Vielfalt

Aus einer Liste mit elf denkbaren Vorteilen von grenzüberschreitender Mobilität sollten die befragten Betriebe die aus ihrer Sicht zutreffenden auswählen. Es bestand auch die Möglichkeit, die Antwortvorgaben durch weitere Erfahrungen zu ergänzen. An erster Stelle steht der Beitrag, den Auslandserfahrung zum Verständnis für kulturelle Vielfalt leistet; auch der den eigenen Betriebshorizont erweiternde Einblick in andere Arbeitsverfahren, mehr Ansehen in der Öffentlichkeit sowie mögliche Impulse für die Personalentwicklung werden vorrangig als vorteilhaft gesehen.

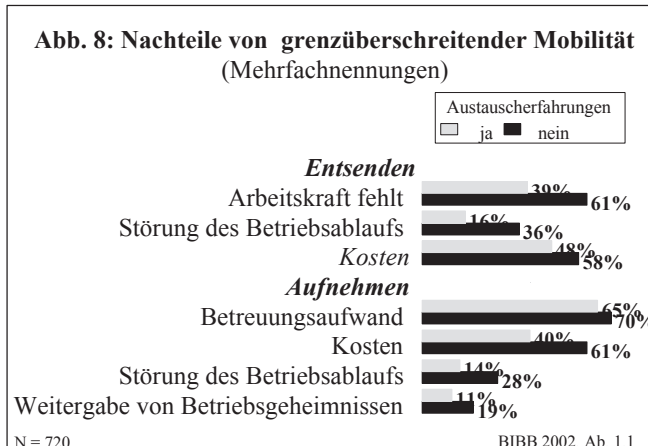


Insgesamt scheinen aus Sicht der Betriebe die Vorteile transnationaler Austauschprozesse eher im sozialen als im wirtschaftlichen Bereich zu liegen, denn es rangieren weder die mögliche „Erschließung neuer Märkte“ noch das Finden „neuer Geschäftspartner“ auf den vorderen Plätzen. Bemerkenswert ist, dass auch Betriebe ohne Austausch Erfahrung ganz ähnlich in ihrer Bewertung der verschiedenen möglichen Vorteile reagieren, dass also auch sie internationale betriebliche Austauschaktivitäten grundsätzlich positiv sehen. In zusätzlichen Kommentaren wird auf die Vorteile hingewiesen, die sich für die ins Ausland entsandten jungen Leute ergeben: Entwicklung der Persönlichkeit, Steigerung der Motivation und, natürlich, Verbesserung der Sprachkenntnisse. Dies deckt sich mit Ergebnissen der Infratest-Befragung, in der die jungen Menschen darüber hinaus noch ihr persönliches Interesse an Land und Leuten sowie die verbesserten Chancen, später im Ausland Arbeit zu finden, betonten.

Betreuungsaufwand und Kosten erschweren grenzüberschreitende betriebliche Mobilität

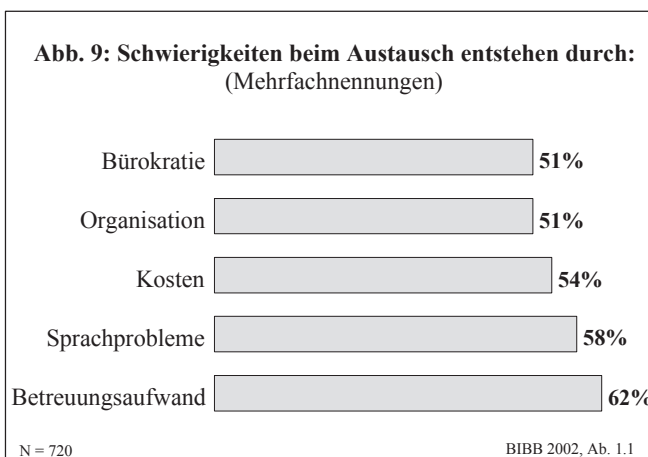
Wir fragten nach möglicherweise unterschiedlichen Nachteilen, die sich beim Entsenden oder Aufnehmen von jungen Fachkräften und Auszubildenden ergeben könnten. Dabei fällt auf, dass es durchweg die Betriebe ohne Austausch Erfahrung sind, die in beiden Fällen mehr Schwierigkeiten sehen als jene Betriebe, die in den letzten 12 Monaten konkrete Erfahrungen gesammelt haben. Letztere sehen z.B. weder den Betriebsablauf in nennenswertem Ausmaß gestört, noch befürchten sie die Weitergabe von Betriebsgeheimnissen.

Ein eindeutiges Votum zeigt sich hinsichtlich der Bewertung des Betreuungsaufwandes für die ausländischen jungen Fachkräfte oder PraktikantInnen: er wird von 70% der unerfahrenen Betriebe befürchtet, was auch von den erfahrenen Firmen als realistisch bestätigt wird, siehe Abbildung 8.



Ein Unterschied findet sich hier zwischen Handwerksbetrieben und der Industrie, die den Betreuungsaufwand signifikant höher einschätzt. Eine Erklärung liegt möglicherweise darin begründet, dass die Auszubildenden oder PraktikantInnen im Handwerk in den laufenden Geschäftsbetrieb integriert werden, in der Industrie jedoch zumeist eine Betreuung zusätzlich organisiert wird. Dieser Eindruck deckt sich mit der Beobachtung, dass Industriebetriebe eine Störung des Betriebsablaufs in bedeutsam geringerem Maße als nachteilig beurteilen als dies die befragten Handwerksbetriebe tun - auch wenn dieser Faktor über alle Befragten hinweg eher geringe Bedeutung erhält.

Auch bei der Frage nach den eher grundsätzlichen Schwierigkeiten, die in Verbindung mit Austauschaktivitäten erwartet bzw. festgestellt werden, taucht der Betreuungsaufwand an erster Stelle als möglicher, hinderlicher Faktor wieder auf:

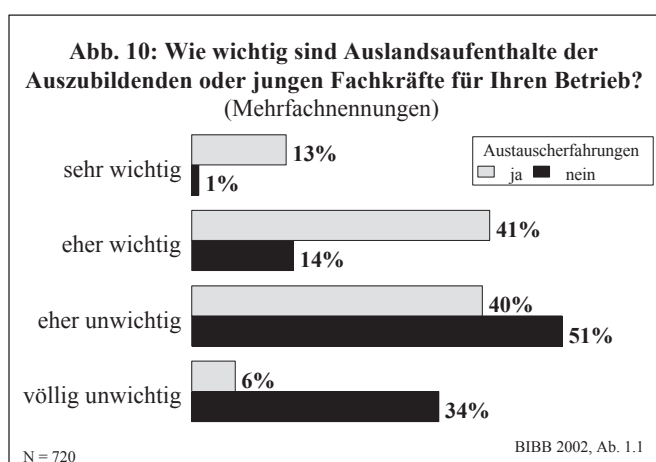


Erwartungsgemäß folgen ‚Sprachprobleme‘ in nicht allzu großem Abstand. Bereits vorherige RBS-Befragungen hatten die vielfachen Bemühungen von Betrieben und jungen Fachkräften gezeigt, dieses Problem über Zusatzqualifikationen in der beruflichen Bildung zu lösen. So meldeten Ende 1999 rd. 60% der Betriebe einen Bedarf an fremdsprachlichen Zusatzqualifikationen (RBS-Info Nr. 16, Januar 2000). Dass auch die Kosten eine wesentliche Rolle spielen, überrascht nicht. Hier zeigt sich allerdings auch der größte Unterschied zwischen Betrieben mit und ohne Austausch Erfahrungen. Während die erfahrenen Betriebe lediglich zu 48% diese Antwortmöglichkeit zur Charakterisierung der Schwierigkeiten nutzen, tun dies die Betriebe ohne Erfahrungen zu 61%, eine Differenz von immerhin 13 Prozentpunkten.

Mögliche Probleme mit der Sozial- und Krankenversicherung werden von jeweils rund einem Drittel der Betriebe genannt, auch die teilweise unklare Zertifizierungssituation sieht ein Viertel der Betriebe als Hindernis. Erfreulich wenige Betriebe sehen in „kulturellen Unterschieden“ eine erhebliche Schwierigkeit, mit 20% der Nennungen bildet diese Antwort das Schlusslicht.

Austausch wird mehrheitlich von erfahrenen Betrieben für wichtig gehalten

Bei der Einschätzung, wie wichtig Auslandsaufenthalte für die Betriebe sind, unterscheiden sich erneut die austauscherfahrenen Betriebe erheblich von denen, die angeben, dass sie in den letzten 12 Monaten keine Auszubildenden oder jungen Fachkräfte ins Ausland entsendet oder aus dem Ausland aufgenommen haben. Lediglich 6% der erfahrenen Betriebe halten solche Auslandsaufenthalte für völlig unwichtig gegenüber 34% der Betriebe ohne Austausch Erfahrungen, die diese Meinung teilen.



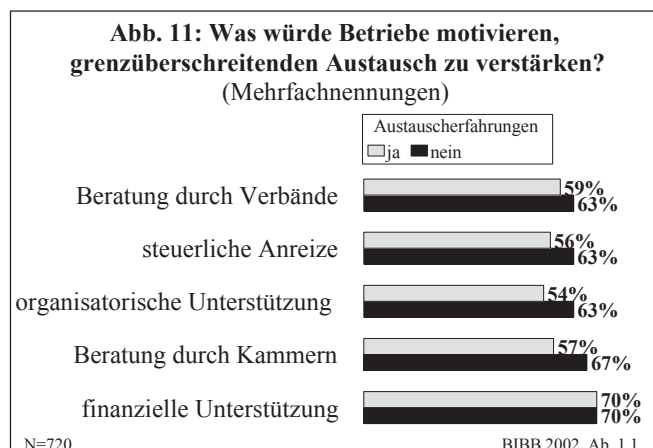
Mehr als die Hälfte (54%) der austauscherfahrenen Betriebe schätzt Auslandserfahrungen sogar für sehr wichtig bzw. eher wichtig ein. Ob diese gravierenden Einstellungsunterschiede auf gute Erfahrungen mit dem Austausch zurückzuführen sind oder ob die Erwartungen möglicher positiver Wirkungen solcher Maßnahmen der Grund dafür waren, den Austausch zu fördern, kann aufgrund der vorliegenden Informationen nicht entschieden werden. Festzuhalten ist aber, dass knapp die Hälfte (46%) aller Betriebe mit Austausch Erfahrungen solche Maßnahmen aus betrieblicher Sicht für unwichtig hält, sich aber trotzdem beteiligt; und dies tut, obwohl nach eigener Einschätzung die mit dem Austausch verbundenen grundsätzlichen Schwierigkeiten zahlreich sind.

Mehr Beratung und finanzielle Unterstützung könnte die Austauschbereitschaft der Betriebe erhöhen

Was würde Betriebe motivieren, grenzüberschreitende Mobilität zu verstärken? Insgesamt sieben mögliche Anreize bzw. Unterstützungsmaßnahmen wurden zur Einschätzung auf einer fünf-stufigen Skala vorgelegt, die wiederum durch eigene Erfahrungen ergänzt werden konnten. Die Abbildung 11 zeigt die fünf positivsten Bewertungen („trifft voll zu“ bzw. „trifft eher zu“ zusammengefasst).

Auch hier gilt: die durch grenzüberschreitenden Austausch entstehenden Kosten stellen aus Sicht der Betriebe einen wesentlichen Nachteil für das Unternehmen dar. Daher er-

staunt es auch nicht, dass von einer Mehrheit - einmütig sowohl von Betrieben mit als auch ohne Austausch Erfahrung - eine finanzielle Unterstützung als wesentlicher Anreiz betont wird. Ebenso könnten die Kammern und Verbände durch zweckdienliche Beratung sowohl der austauscherfahrenen als auch -unerfahrenen Betriebe Motivationschübe bewirken.



Der Vergleich zwischen Handwerks- und Industriebetrieben zeigt, dass sowohl die Bedeutung steuerlicher Anreize (69 vs. 55%) als auch eine Beratung durch die Kammern (75 vs. 53%) für Handwerksbetriebe deutlich wichtiger ist als für Industriebetriebe.

Wie könnte darüber hinaus grenzüberschreitende Mobilität gefördert werden?

Abschließend fragten wir, ob durch strukturelle Maßnahmen die Bereitschaft zu grenzüberschreitender Mobilität gesteigert werden sollte: ob z.B. neu entwickelte oder zu modernisierende Ausbildungsordnungen verpflichtende Ausbildungsabschnitte im Ausland enthalten sollten; ob Weiterbildungsmaßnahmen neben fachlichen auch internationale, im Ausland zu erwerbende Qualifikationen beinhalten sollten; und welche Rolle die Schulen in diesem Zusammenhang spielen könnten.

Mehr als ein Viertel der Betriebe (jeweils 27%) befürwortet sowohl verpflichtende Ausbildungs- als auch Weiterbildungsmaßnahmen im Ausland. Ergänzende Kommentare fordern jedoch auch „vergleichbare Voraussetzungen im Ausland“ bzw. „Anerkennung von Ausbildungsabschnitten im Ausland“, also eine grenzüberschreitende Harmonisierung von Inhalten und Organisation der Aus- und Weiterbildung. Über die Hälfte aller befragten Betriebe (54%) sieht die Schule als notwendigen und geeigneten Ort für die Organisation von Austauschmaßnahmen. Aus den Kommentaren ist ersichtlich, dass hier nicht nur den Berufsschulen, sondern auch den allgemein-bildenden Schulen als „bewusstseinsbildende Institution“ eine Schlüsselstellung zukommt.

