



„Grenzüberschreitende Mobilität bei sozial benachteiligten Jugendlichen in der Berufsausbildung– Kompetenzerwerb und besonderer Nutzen der Auslandserfahrung“

Endbericht

Im Auftrag der

Nationalen Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung

GIB – Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH, Berlin

Januar 2012

Dieser Bericht wurde im Auftrag der Nationalen Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung (Na-BIBB) erstellt.

Die NA-BIBB hat das Ergebnis dieses Berichts nicht beeinflusst; die Auftragnehmerin GIB trägt allein die Verantwortung.

Berlin, den 15.01.2012

Autorinnen und Autoren:

Prof. Dr. Carsten Becker

Sina Goldkamp

Dr. Daniela Kroos

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG	7
1.1. Einführung in das Thema	8
1.2. Untersuchungsfragen im Einzelnen	10
1.3. Auslandspraktika in der Literatur.....	11
2. UNTERSUCHUNGSDESIGN UND METHODISCHES VORGEHEN	16
2.1. Untersuchungsgruppen im Überblick	16
2.2. Dokumentenanalyse	19
2.2.1. Teilnehmendenberichte	20
2.2.2. Projektendberichte	20
2.3. Quantitative Befragungen	21
2.3.1. Quantitative Befragung von Jugendlichen der Ziel- und Vergleichsgruppe .	21
2.3.2. Quantitative Befragungen der BaE-Projektträger und der anderen Projektträger	23
2.3.3. Quantitative Befragung von Betrieben	24
2.4. Qualitative Befragungen	25
2.4.1. Qualitative Befragung von BaE-Projektträgern.....	25
2.4.2. Qualitative Befragung von Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen	26
2.4.3. Qualitative Befragung von Betrieben	27
2.5. Abschlussworkshop mit Projektträgern	28
3. ERGEBNISSE	29
3.1. Planung und Umsetzung der Mobilitätsprojekte durch die Projektträger	29
3.1.1. Zielsetzungen von Inlands- und Auslandspraktika und Anwendung pädagogischer Konzepte zur Zielerreichung	29
3.1.2. Rolle des Auslandspraktikums im Vermittlungskonzept	35
3.1.3. Kooperationspartnerschaften.....	36
3.2. Struktur und Rahmenbedingungen von Mobilitätsprojekten	38
3.2.1. Struktur von Mobilitätsprojekten.....	38
3.2.2. Voraussetzungen für die Teilnahme an Mobilitätsprojekten und Ausgestaltung	42
3.2.3. Rahmenbedingungen von Mobilitätsprojekten	44
3.2.4. Soziale Charakteristika der Ziel- und Vergleichsgruppe.....	53
3.3. Nutzen von Mobilitätsprojekten	58
3.3.1. Kompetenzzuwächse aus Sicht der Jugendlichen	58
3.3.2. Kompetenzzuwächse aus Sicht von Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen	71

3.3.3. Inhaltsanalyse der Praktikumserlebnisse und internationale Berufskompetenzen	73
3.3.4. Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und Nutzen von Auslandspraktika bei der Stellensuche.....	79
3.3.5. Einflussfaktoren auf den Nutzen der Auslandspraktika	87
4. ZUSAMMENFASSUNG UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	92
5. LITERATUR	98

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Eingruppierung der BaE-Projektträger und der anderen Projektträger	19
Abbildung 2: Zeitpunkt des Praktikums.....	39
Abbildung 3: Die fünf am häufigsten von den Projektträgern genannten Zielländer	40
Abbildung 4: Praktikumseinrichtung.....	41
Abbildung 5: Häufigkeiten der Berufsbereiche in BaE allgemein, in der Zielgruppe und in der Vergleichsgruppe.....	42
Abbildung 6: Auswahlverfahren	46
Abbildung 7: Vorbereitung der Jugendlichen	48
Abbildung 8: Betreuung der Jugendlichen während des Auslandsaufenthaltes	49
Abbildung 9 : Nachbereitung des Auslandsaufenthalts.....	51
Abbildung 10: Dokumentation und Zertifikation	52
Abbildung 11: Alter der befragten Jugendlichen	53
Abbildung 12: Geschlecht der befragten Jugendlichen.....	54
Abbildung 13: Herkunft der befragten Jugendlichen	54
Abbildung 14: Höchster Schulabschluss der befragten Jugendlichen.....	55
Abbildung 15: Ausbildung der Eltern der befragten Jugendlichen.....	57
Abbildung 16: Deutliche („Es trifft voll und ganz zu“) Kompetenzzuwächse durch positive Erlebnisse, in %.....	67
Abbildung 17: Deutliche („Es trifft voll und ganz zu“) Kompetenzzuwächse durch negative Erlebnisse, in %	70
Abbildung 18: Anteile der positiven und negativen Erlebnisbeschreibungen, in %.....	74
Abbildung 19: Häufigkeiten der Unterkategorien zu Fach- und Methodenkompetenzen ohne auslandsspezifische Kategorien, in %.....	75
Abbildung 20: Häufigkeiten der Unterkategorien zu Fach- und Methodenkompetenzen mit auslandsspezifischen Kategorien, in %.....	76
Abbildung 21: Häufigkeiten der auslandsspezifischen Unterkategorien zu Fach- und Methodenkompetenzen in der Zielgruppe, in %.....	77
Abbildung 22: Häufigkeiten der Unterkategorien zu weiteren Kompetenzen ohne auslandsspezifische Kategorien, in %.....	77
Abbildung 23: Häufigkeiten der Unterkategorien zu weiteren Kompetenzen mit auslandsspezifischen Kategorien, in %.....	78
Abbildung 24: Häufigkeiten der auslandsspezifischen Unterkategorien zu weiteren Kompetenzen in der Zielgruppe, in %	79
Abbildung 25: Verbesserte Arbeitsmarktchancen – Selbsteinschätzung der Zielgruppe, in %.....	80
Abbildung 26: Verbesserte Arbeitsmarktchancen – Selbsteinschätzung der Zielgruppe nach Schulabschluss, in %.....	81
Abbildung 27: Verbesserte Arbeitsmarktchancen – Selbsteinschätzung der Zielgruppe nach Praktikumseinrichtung, in %.....	82
Abbildung 28: Verbesserung der Arbeitsmarktchancen nach Einschätzung der Projektträger, in %.....	83
Abbildung 29: Faktoren für den positiven Nutzen der Auslandspraktika	88

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Rückläufe der schriftlichen Befragung der Jugendlichen.....	23
Tabelle 2: Rückläufe der schriftlichen Befragungen der Projektträger.....	24
Tabelle 3: Zuordnung der Projektträger zu Gruppen.....	24
Tabelle 4: Praktikumsdauer.....	39
Tabelle 5: Voraussetzungen für die Teilnahme an Mobilitätsprojekten	43
Tabelle 6: Unterschiede in der Ausgestaltung von Mobilitätsprojekten für Jugendliche.....	44
Tabelle 7: Berufsabschluss der befragten Jugendlichen.....	56
Tabelle 8: Kompetenz-Items.....	60
Tabelle 9: Kompetenz-Items und entsprechende Kompetenzfelder	61
Tabelle 10: Kompetenzzuwächse der Zielgruppe durch positive Erlebnisse, in %	63
Tabelle 11: Kompetenzzuwächse der Vergleichsgruppe durch positive Erlebnisse, in %	64
Tabelle 12: Kompetenzzuwächse der Zielgruppe durch negative Erlebnisse, in %.....	65
Tabelle 13: Kompetenzzuwächse der Vergleichsgruppe durch negative Erlebnisse, in %.....	66

1. EINLEITUNG

Während bei Studierenden das Auslandssemester mittlerweile zur Selbstverständlichkeit geworden ist, findet ein Auslandsaufenthalt im Bereich der beruflichen Ausbildung nach wie vor nur vergleichsweise selten statt. Dieser Befund überrascht vor dem Hintergrund zahlreicher Erkenntnisse, dass Auslandsaufenthalte nicht nur die Berufschancen von Jugendlichen verbessern, sondern auch für ihre persönliche Entwicklung hilfreich sein können (siehe Abschnitt 1.3.). Wenngleich die Übertragbarkeit dieses Nutzens auf benachteiligte Jugendliche noch teilweise in Frage gestellt wird, gibt es Anhaltspunkte dafür, dass Auslandsaufenthalte auch in dieser Zielgruppe einen Nutzen für die persönliche Entwicklung und für die Vermittelbarkeit in Arbeit haben können. Daher hat die Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung im Oktober 2010 eine Studie zu grenzüberschreitender Mobilität bei sozial benachteiligten Jugendlichen und zum Kompetenzerwerb und dem besonderen Nutzen der Auslandserfahrung für diese Jugendlichen ausgeschrieben. Der vorliegende Endbericht stellt die Ergebnisse dieser Studie vor, die von der GIB Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH in Berlin durchgeführt wurde.

Die Beschreibung der Zielgruppe benachteiligter Jugendlicher erfolgt vor allem durch die für die Jugendsozialarbeit und Jugendberufshilfe relevanten Rechtsbereiche SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz) und SGB III (Arbeitsförderungsrecht). In den Geschäftsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit sind Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen für Jugendliche vorgesehen, die lernbeeinträchtigt¹ oder sozial benachteiligt sind.² Sozial benachteiligte Jugendliche finden seltener als andere Jugendliche einen betrieblichen Ausbildungsplatz, da sie in geringerem Umfang in soziale Netzwerke integriert sind, die das berufliche Vorankommen fördern könnten, sich häufig in familiär prekären Situationen befinden oder von anderen Benachteiligungen betroffen sind. Können diese Jugendlichen als Alternative eine außerbetriebliche Berufsausbildung absolvieren, konkurrieren sie nach Beendigung ihrer Ausbildung auf dem Bewerbermarkt mit Absolventen betrieblicher Ausbildungen. Sie müssen dann versuchen, Vorbehalte gegenüber der Wertigkeit ihrer Ausbildung zu widerlegen. Alle Maßnahmen, die eine Erweiterung ihrer Kompetenzen und damit verbunden eine Stabilisierung ihres Selbstwertgefühls und ihrer Selbstständigkeit fördern, erhöhen die Chance von sozial benachteiligten Jugendlichen, nach der Beendigung ihrer Ausbildung eine Anstellung auf dem regulären Arbeitsmarkt zu erlangen.³ Ein Auslandspraktikum, so die dieser Studie zugrunde liegende **Ausgangsthese**, kann unter bestimmten Rahmenbedingungen

¹ Als lernbeeinträchtigt gelten Jugendliche ohne Hauptschul- oder vergleichbaren Abschluss, aus Förderschulen, oder mit Hauptschulabschluss aber mit erheblichen Defiziten.

² Als sozial benachteiligt gelten Jugendliche, die verhaltensbeeinträchtigt sind; Jugendliche mit gravierenden sozialen, persönlichen, psychischen Problemen; Jugendliche mit Teilleistungsschwächen; Jugendliche, für die Hilfe zur Erziehung im Sinne des SGB VIII geleistet worden ist; weiterhin ehemals drogenabhängige Jugendliche; straffällig gewordene Jugendliche; ausländische Jugendliche mit Sprachdefiziten; Jugendliche mit sozialen Eingewöhnungsproblemen; alleinerziehende junge Menschen.

³ Inhaltlich und konzeptionell ist dieser Bereich der Benachteiligtenförderung durch eine Orientierung an der dualen Berufsausbildung bei gleichzeitig übergeordneter Bedeutung sozialpädagogischer Denk- und Handlungsmuster gekennzeichnet (vgl. Enggruber 2001: 202f.).

die Selbstkompetenzen und die Sozialkompetenzen von benachteiligten Jugendlichen verbessern. Somit kann es zum „Stabilisator“ werden, der die Konkurrenzfähigkeit der Jugendlichen erhöht. Ein Auslandspraktikum könnte somit auch die außerbetriebliche Berufsausbildung aufwerten und die Anschlussfähigkeit sozial benachteiligter Jugendlicher auf dem Arbeitsmarkt steigern. Die Teilnahme an einem Auslandsaufenthalt stellt allerdings gerade für benachteiligte Jugendliche eine große Herausforderung dar. Es muss mit einer neuen Lebens- und Arbeitsumgebung umgegangen werden und nicht zuletzt die Sprachbarriere gemeistert werden. Den Auszubildenden wird also einiges an Selbständigkeit abverlangt, was wiederum hohe Anforderungen an die Vorbereitung und Begleitung von Auslandsaufenthalten stellt.

Diese Studie hat eine valide Datengrundlage für die Beurteilung des Nutzens von Auslandserfahrungen in Bezug auf den Kompetenzerwerb bei benachteiligten Jugendlichen geschaffen und gibt gleichzeitig Hinweise darauf, welchen Einfluss die Rahmenbedingungen der Auslandsaufenthalte auf ihren Erfolg haben. Dazu musste zunächst der dem Auslandsaufenthalt zuzuordnende Kompetenzzuwachs gemessen werden. Hierzu wurde ein von Prof. Dr. Erpenbeck entwickeltes Verfahren zur Kompetenzmessung genutzt, mit dem sich Kompetenzzuwächse direkt auf emotionale Erlebnisse während des Auslandsaufenthaltes zurückführen lassen.⁴ Darüber hinaus mussten die Einschätzungen verschiedener Akteure zum Nutzen des Auslandsaufenthaltes für die Kompetenzentwicklung und die Vermittelbarkeit in Arbeit eruiert werden. Diesem Anspruch wurde die Studie mit Befragungen von Jugendlichen, von in der Durchführung von Mobilitätsprojekten erfahrenen Projektträgern sowie von Betrieben gerecht. Nicht zuletzt gibt die Studie auch praktische Hinweise zu einer verbesserten Implementation (d.h. Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung) von Auslandsaufenthalten bei benachteiligten Jugendlichen.

Der vorliegende Endbericht ist wie folgt gegliedert: Diese Einleitung gibt im Weiteren eine vertiefte Einführung in das Thema, präsentiert noch einmal die hauptsächlichen Fragestellungen der Studie und stellt wesentliche Ergebnisse hierzu aus der Fachliteratur vor. Kapitel 2 geht dann auf die unterschiedlichen Untersuchungsgruppen ein, erläutert die zum Einsatz gekommenen Untersuchungsformen und stellt das methodische Vorgehen im Detail dar. Kapitel 3 bildet den Hauptteil dieses Berichts und präsentiert die Ergebnisse der Untersuchung. Der Bericht schließt in Kapitel 4 mit einer Zusammenfassung der Ergebnisse und daraus abzuleitenden Handlungsempfehlungen ab.

1.1. Einführung in das Thema

Vor dem Hintergrund einer voranschreitenden Globalisierung und Europäisierung richten sich nicht nur große, börsennotierte Firmen internationaler aus als dies noch vor zehn oder fünfzehn Jahren der Fall war. Auch kleinere und mittelständische Betriebe vernetzen sich international und tauschen sich zunehmend häufiger mit Betrieben anderer Länder aus.

⁴ Vgl. Erpenbeck / Rosenstiel 2003.

Durch die Nutzung neuer Kommunikationsmedien, wie dem Internet, können internationale Geschäftskontakte leichter geschlossen und gepflegt werden.

Auslandserfahrungen verschaffen Pluspunkte bei Bewerbungen, da mit ihnen nicht nur Sprachkenntnisse verbunden werden, die zur Aufrechterhaltung eben dieser internationalen Kontakte notwendig sind, sondern auch Anpassungsfähigkeit, Offenheit gegenüber anderen Kulturen und neuen Situationen und nicht zuletzt Engagement in Bezug auf die eigene Lebens- und Berufsgestaltung.

Im Gegensatz zur fachlichen Eignung, die anhand von Abschluss- und Arbeitszeugnissen festgestellt werden kann, fällt es Unternehmen bei der Bewertung geeigneter Bewerber wesentlich schwerer, deren persönliche Reife einzuschätzen. Ein Auslandspraktikum kann Aufschluss über die persönliche Reife geben. Neben den Sprachkenntnissen werden mit Auslandserfahrungen insbesondere auch „interkulturelle Kompetenzen“ verbunden, zu denen vornehmlich eine gewisse „world-openess“ und eine „cultural awareness“ zählen.⁵ Viele Berufsfelder, wie beispielsweise das Gastgewerbe, erfordern eine Sensibilität für Interkulturalität und den Abbau von Stereotypisierungen. Auch im sozialen Miteinander und im Hinblick auf Teamfähigkeit kann ein vorurteilsfreier Umgang mit anderen Kulturen wichtig sein.

Zu den Zielen transnationaler Mobilitätsmaßnahmen und auch des LEONARDO DA VINCI-Programms zählen u.a. eine Verbesserung der Fähigkeiten und Kompetenzen junger Menschen in ihrer beruflichen Erstausbildung, eine Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und der Erleichterung der beruflichen Wiedereingliederung sowie eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit junger Menschen. Jugendliche mit Benachteiligungen, die eine außerbetriebliche Berufsausbildung absolvieren, sehen sich häufig mit dem Urteil konfrontiert, dass bei dieser Gruppe Jugendlicher keine Auslandserfahrungen notwendig seien. Denn nach der Beendigung ihrer Ausbildung seien diese Jugendlichen als Geringqualifizierte häufig in Berufen tätig, die keine spezifischen Auslandskompetenzen erfordern. Dem ist allerdings zu entgegen, dass gerade bei dieser Ausbildungsform ein Auslandspraktikum die Wettbewerbsfähigkeit steigern könnte, da die außerbetrieblich Auszubildenden im Vergleich zu den betrieblich Auszubildenden ohnehin schon zahlreiche weitere Nachteile erleiden. Ein erheblicher Nachteil besteht beispielsweise darin, dass trotz der Bemühungen zur praxisnahen Ausgestaltung außerbetrieblicher Berufsausbildungen kein vergleichbar enger Kontakt zu Arbeitgebern aufgebaut werden kann wie in betrieblichen Ausbildungen. Die Chancen einer Übernahme fallen entsprechend geringer aus (aus Arbeitgeberperspektive ist nachvollziehbar, dass sie Auszubildende eher dann übernehmen oder anderen Unternehmen empfehlen, wenn sie die Jugendlichen bereits gut kennen und ihrer Arbeitsfähigkeit vertrauen).

Aus diesem Grund lohnt es sich bei außerbetrieblich Auszubildenden in doppelter Hinsicht, Auslandserfahrungen zu sammeln: Zum einen findet eine Aufwertung der Ausbildungsform BaE statt. Zum anderen können Vorurteile und tatsächliche Benachteiligungen hinsichtlich der Wettbewerbsfähigkeit reduziert werden. Letzteres ist vor dem Hintergrund der dieser

⁵ Apfelthaler 1999: 184ff.

Studie zugrunde liegenden These zu sehen, dass auch bei Jugendlichen mit Benachteiligungen die mit einem Mobilitätsprojekt allgemein verbundenen Ziele (vgl. oben) erreicht werden können. Zwar wird unter Experten der Benachteiligtenförderung teilweise befürchtet, dass sozial benachteiligte Jugendliche von den Anforderungen eines Auslandspraktikums überfordert sein könnten, doch hierfür liegen bisher keine Belege vor. Folglich lautet die **Ausgangsthese** dieser Studie, dass ein Auslandspraktikum bei Jugendlichen mit Benachteiligungen einen Nutzen erzielt. Vorliegende Studien zu Spezifika von Auslandspraktika legen allerdings nahe, dass sie teilweise andere Kompetenzen fördern als Inlandspraktika (siehe Abschnitt 1.3.). Ein Auslandspraktikum kann daher, so eine weitere These, im Vergleich zum Inlandspraktikum eventuell einen anderen Nutzen haben.

1.2. Untersuchungsfragen im Einzelnen

Mit der Studie wird die Klärung mehrerer Untersuchungsfragen verfolgt, wobei ein Schwerpunkt auf den Nutzen von Auslandspraktika gelegt wurde. Zum Nutzen zählt insbesondere der **Kompetenzerwerb** der Jugendlichen durch ein Auslandspraktikum. Eine damit in Zusammenhang stehende Frage lautet: Welche Kompetenzen werden durch ein Auslandspraktikum - auch im Vergleich zu einem Inlandspraktikum - besonders gefördert? Diese Frage wurde aus verschiedenen Akteurs-Perspektiven untersucht, d.h. sowohl die betroffenen Jugendlichen selbst wurden befragt als auch Betriebe, Verantwortliche bei Projektträgern sowie die Auslandspraktika begleitende Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen.

Darüber hinaus wurden weitere Fragestellungen der Auslandspraktika beleuchtet. Von Interesse waren die **Rahmenbedingungen**,⁶ unter denen die Mobilitätsprojekte stattfinden, weiterhin die Entstehung und der Ausbau von **Kooperationspartnerschaften** zwischen deutschen Bildungsträgern und ausländischen Aufnahmeorganisationen sowie die **Teilnahmebedingungen** für Mobilitätsprojekte. Von Interesse war ebenfalls, inwieweit **Unterschiede in der Ausgestaltung der Mobilitätsprojekte** dahingehend bestehen, ob es sich um Jugendliche mit oder ohne Benachteiligungen handelt.

Es wurde ferner untersucht, welche **pädagogischen Konzepte** in der Praxis bestehen und wie diese in punkto Zielerreichung zum Einsatz kommen. Weiterhin interessierten die Fragen, ob sich die **Zielstellungen** eines Inlandspraktikums von denen eines Auslandspraktikums unterscheiden und ob diese mit je unterschiedlichen pädagogischen Konzepten unterlegt sind. Ebenso war für die Studie von Interesse, inwiefern das Auslandspraktikum als Bestandteil des **Vermittlungskonzepts** der Projektträger verstanden wurde. In diesem Zusammenhang war zu fragen, ob die Projektträger die Erfahrung gemacht haben, dass sich Jugendliche mit einem Auslandspraktikum besser vermitteln lassen, und sich somit ein Einfluss der Auslandserfahrungen auf die **Beschäftigungsfähigkeit und Vermittelbarkeit der**

⁶ Unter Rahmenbedingungen werden Faktoren verstanden, die je nach Projektträger unterschiedlich ausfallen können, beispielsweise die Dauer der Mobilitätsprojekte, die Zielländer, die Formen der Vorbereitung oder der Betreuung. Es ist davon auszugehen, dass die Rahmenbedingungen einen maßgeblichen Anteil am Erfolg von Mobilitätsprojekten haben können.

Jugendlichen bestätigen lässt. Weitere Fragen waren, ob die Auslandserfahrungen bei der Stellensuche von Nutzen sind beziehungsweise ob die Jugendlichen aufgrund der Auslandspraktika häufiger zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden. Schließlich wurde untersucht, welche Kompetenzen Betriebe „auslandserfahrenen BaE-Absolventen“ zuschreiben und welchen **Stellenwert** sie Auslandserfahrungen beimessen.

1.3. Auslandspraktika in der Literatur

Der Nutzen eines Auslandspraktikums wird bei der Gruppe Jugendlicher mit Benachteiligungen teilweise noch stark in Frage gestellt. Bisher liegen jedoch keine plausiblen Anhaltspunkte dafür vor, dass Auslandsaufenthalte für diese Zielgruppe keinen Nutzen für die persönliche Entwicklung und für die Vermittelbarkeit in Arbeit erzielen könnten. Vorliegende Studien zu transnationalen Mobilitätsmaßnahmen konzentrieren sich allerdings größtenteils auf andere Zielgruppen. Grundsätzlich bestätigen diese Studien jedoch, dass transnationale Mobilitätsmaßnahmen das Humankapital der Teilnehmenden erhöhen, Sprachkenntnisse verbessern und den Erwerb interkultureller Kompetenzen fördern.⁷

Im Zuge einer Studie von Klimmer⁸ wurden alle österreichischen Unternehmen, die in den Jahren 2006 bis 2008 am Programm des Internationalen Fachkräfteaustauschs (IFA) teilgenommen haben, schriftlich befragt.⁹ An der Befragung nahmen 67 von 151 angeschriebenen Unternehmen teil, wodurch Angaben zu 285 Lehrlingen gewonnen werden konnten. Diese schätzten den Nutzen der Auslandspraktika zu ca. zwei Dritteln als sehr hoch ein. Neben einer Verbesserung der mündlichen und schriftlichen Fremdsprachenkenntnisse konnten die Auszubildenden auch neue Unternehmensstrukturen und Arbeitsabläufe kennenlernen. Soziale Kompetenzen wie Selbstständigkeit, Team- und Konfliktlösungsfähigkeit wurden ebenso ausgebaut wie die interkulturellen Kompetenzen und die Reisebereitschaft der Teilnehmenden. Auch die Unternehmen bewerteten den Nutzen mehrheitlich positiv. Aus ihrer Sicht eignet sich eine Teilnahme am IFA-Programm v.a. als Abgrenzung zu anderen Ausbildungsbetrieben: Das zusätzliche Angebot für Auszubildende wertet das Image des Unternehmens sowie die Qualität der Ausbildung auf und erleichtert die Gewinnung qualifizierter Lehrlinge. Eine Praktikumsdauer von drei bis vier Wochen erscheint aus Sicht der Unternehmen empfehlenswert.

Bereits im Jahr 2004 fand eine Befragung unter 400 deutschen Handwerksbetrieben statt, die ebenfalls gebeten wurden, den Nutzen von Auslandspraktika für Lehrlinge einzuschätzen.¹⁰ Da darüber hinaus auch Probleme und Hindernisse für die Entsendung ins Ausland untersucht werden sollten, wurden zwei Gruppen von Betrieben zu gleichen Teilen in die

⁷ Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2009.

⁸ Klimmer 2009.

⁹ IFA organisiert Auslandspraktika, vornehmlich für Auszubildende, aber auch für junge Arbeitnehmer / innen und Ausbilder / innen.

¹⁰ Berner 2004.

Befragung einbezogen: Solche, die bereits Auslandspraktika für Lehrlinge realisiert hatten und solche, bei denen das nicht der Fall war. Mit Blick auf die Persönlichkeit der Lehrlinge erkannten die Betriebe eine gesteigerte Motivation und Lernbereitschaft. Außerdem ermöglicht der Studie zufolge ein Auslandsaufenthalt den Aufbau von Kontakten, die sich im weiteren Berufsleben als nützlich erweisen könnten. Ähnlich wie die österreichischen Unternehmen, die am IFA-Programm teilgenommen haben (s.o.) gewannen auch die Handwerksbetriebe, die ein Auslandspraktikum anbieten, für Auszubildende bzw. Bewerber / innen an Attraktivität. Die Betriebe, die ihre Lehrlinge bis dahin nicht ins Ausland gesandt hatten, planten dies zumeist auch für die Zukunft nicht. Als Gründe hierfür gaben sie den unsicheren Nutzen, das Fehlen von Informationen (z.B. zu Förderprogrammen und Partnereinrichtungen), Sprachbarrieren, hohe Kosten und eine geringe Bereitschaft der Auszubildenden selbst an. Die Einschätzungen beider Befragungsgruppen unterschieden sich demnach deutlich.

Eine Befragung im Auftrag des BIBB unter Auszubildenden und jungen Fachkräften von 1.800 deutschen Unternehmen bezog – im Gegensatz zur Studie von Berner – überproportional viele große Unternehmen ein.¹¹ Die Unternehmen nahmen teilweise an grenzüberschreitenden Austauschprogrammen teil. Ähnlich wie die bereits erläuterten Ergebnisse anderer Befragungen zeigte sich, dass aus Sicht der Teilnehmenden und der Unternehmen die persönlichen Fortschritte im Bereich der sozialen Kompetenzen die wirtschaftlichen Vorteile, die aus einem Auslandsaufenthalt gezogen werden können, übersteigen. Die Auszubildenden selbst hoben die verbesserten Chancen auf eine spätere Tätigkeit im Ausland hervor. Wie schon im Fall der Handwerksbetriebe unterschieden sich die Unternehmen stark in ihrer grundsätzlichen Einschätzung von Auslandsaufenthalten – je nachdem, ob sie bereits Erfahrungen hiermit sammeln konnten oder nicht. 54% der austauscherfahrenen Unternehmen hielten einen Auslandsaufenthalt für eher oder sehr wichtig. Betriebe, die keinen internationalen Austausch praktizierten, maßen diesem auch keine besondere Relevanz bei.

In einer weiteren, besonders aktuellen Studie aus Irland wurden die Auswirkungen von Lernmobilität auf die individuellen Kompetenzen untersucht.¹² Als Ausgangspunkt dienten Projekte des EU-Programms für lebenslanges Lernen. Analog zu den Ergebnissen von z.B. Klimmer aus dem Jahr 2009 zeigte der Autor durch quantitative und qualitative Analysen, dass ein Auslandsaufenthalt sowohl die professionellen als auch die persönlichen und sozialen Kompetenzen der Programmteilnehmenden stärkt. Die Erweiterung des Horizonts und die Verbesserung der Teamfähigkeit sind dabei von größerer Relevanz als die Entwicklung der Fremdsprachenkenntnisse. Eine Untersuchung der Beschäftigungsperspektiven der Teilnehmenden fand nicht statt, allerdings wurde ein Auslandsaufenthalt insgesamt als Aufwertung des persönlichen Lebenslaufs gewertet.

Eine Untersuchung des Unternehmens Wirtschafts- und Sozialforschung¹³ untermauert diese Annahme auch empirisch: Per E-Mail wurden ehemalige Teilnehmende des LEONARDO

¹¹ BIBB 2002.

¹² Doyle 2011.

¹³ WSF 2007.

DA VINCI-Programms zu ihrer persönlichen Entwicklung befragt. Der Auslandsaufenthalt lag in der Regel ein bis zwei Jahre zurück. Teilnehmende aus 28 Ländern äußerten sich im Zuge der Studie zu erworbenen Schlüsselkompetenzen, ihrer beruflichen und sozialen Entwicklung sowie ihrem Zugang zu Beschäftigung. Die größte Entwicklung erkannten die Befragten im persönlichen und sozialen Bereich: Selbstvertrauen und Fremdsprachenkenntnisse, die Fähigkeit, Verantwortung und neue Aufgaben zu übernehmen sowie die Kompetenz, sich auf Unvorhergesehenes, auf Menschen und Kulturen einzustellen – all diese Punkte wurden nach Aussage vieler Teilnehmender durch den Auslandsaufenthalt entwickelt. Konkrete berufliche Fertigkeiten wurden insgesamt etwas seltener ausgebaut. Während auch hier die „soft skills“ überwogen, gewannen immerhin 52% der Teilnehmenden berufliche Fachkenntnisse hinzu und 41% erzielten Fortschritte im Umgang mit dem PC und den modernen IuK-Technologien. Insgesamt zeigte sich, dass mit der Dauer des Auslandsaufenthalts auch der Nutzen für den Arbeitgeber oder den Ausbildungsbetrieb sowie die Wirkung auf die beruflichen Kompetenzen der Beschäftigten zunahm. Aufenthalte von mindestens sechs Monaten waren demnach besonders gewinnbringend – ein Ergebnis, das den Nutzen von meist kurzen Praktika, z.B. während der Ausbildung, etwas relativiert.

Einen Überblick über den Umfang von transnationaler beruflicher Mobilität im Rahmen der beruflichen Erstausbildung außerhalb des EU-Bildungsprogramms für lebenslanges Lernen und der vom BMBF geförderten bilateralen Austauschprogramme bietet die Studie von Friedrich et al.¹⁴ Die Autoren sprechen in diesem Zusammenhang von „verdeckter Mobilität“, die sie auf allen relevanten Akteursebenen untersucht haben: Neben einer Online-Befragung von mobilen Auszubildenden des dualen Systems und mobilen Berufsfachschülern / innen wurden auch eine schriftliche allgemeine Betriebsbefragung zum Umfang der Mobilität von Auszubildenden aus dem dualen System sowie eine schriftliche Befragung von Betrieben, deren Auszubildende an transnationaler beruflicher Mobilität teilnehmen, umgesetzt. Einige Betriebe dieses Typus wurden darüber hinaus telefonisch befragt, ebenso fand eine telefonische Abfrage bei den Kultus-, Wirtschafts- und Arbeitsministerien der Bundesländer zur Durchführung eigener Programme im Bereich transnationaler Mobilität statt. Die Personen, die im Zuge der Erstausbildung einige Zeit im Ausland verbracht hatten, sahen den größten Nutzen dieser Erfahrung im Erwerb von Kenntnissen „über Land und Leute“, der Steigerung von Selbstsicherheit und Selbstbewusstsein, einem besseren Verständnis für fremde Kulturen sowie verbesserter Fähigkeiten im Umgang mit Menschen. Der Erwerb beruflicher Fachkenntnisse und das Kennenlernen neuer Arbeitstechniken und -praktiken rangierten auf der Nutzenskala unterhalb der sozialen Kompetenzen. In diesem Befund stimmen die Ergebnisse der verschiedenen Studien klar überein. Nichtsdestotrotz schätzten die mobilen Personen ihre Bewerbungschancen als verbessert ein. Auch die Unternehmen gaben mehrheitlich an, dass berufliche Fach- bzw. Fremdsprachenkompetenzen nicht das ausschlaggebende Argument für eine Beteiligung an transnationalen Maßnahmen waren. In Übereinstimmung mit den Auszubildenden betonten 94% der Betriebe die Stärkung der Selbstständigkeit, die durch einen Auslandsaufenthalt erzielt werden könne. Dennoch gaben nur 38% an, dass die

¹⁴ Friedrich et al. 2011.

Auslandserfahrung ihrer Auszubildenden eine wichtige bzw. sehr wichtige Qualifikation darstellt.

Eine einzige Studie widmet sich explizit dem Nutzen, den benachteiligte Gruppen aus der Teilnahme an transnationalen Praktikumsprojekten ziehen.¹⁵ Sie verfolgt dabei das Ziel, Leitlinien für eine bestmögliche Organisation von transnationalen Praktikumsprojekten zu entwickeln. Hierfür wurde zunächst eine Umfrage unter dänischen Projekten, die benachteiligte Gruppen in Mobilitätsprojekte einbeziehen, durchgeführt. Besonders relevante dänische und nicht-dänische Projekte wurden als Fallstudien intensiver betrachtet und vor Ort besucht. Wiederum zeigte sich, dass dem Erwerb von primär beruflichen Fähigkeiten keine herausgehobene Bedeutung zukommt. Auch die Erlangung internationaler Kompetenzen, z.B. von Sprachkenntnissen, war weniger wichtig als die Entwicklung persönlicher und sozialer Kompetenzen. Diese wurden in vier Cluster „persönlicher Qualitäten“ unterteilt:

- Entwicklung von Unabhängigkeit, Initiative, Selbstbewusstsein, Selbstvertrauen;
- gesteigerter Sinn für Verantwortung (insbesondere für sich und das eigene Lernen);
- Klärung von Zielen, Erhöhung der Motivation;
- Ausbau sozialer Fähigkeiten wie Toleranz, Teamarbeit, Kommunikation, konstruktive Konfliktlösung.

Wichtiger als die kurzfristige Kompetenzsteigerung waren den Programmen aber die langfristige Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit sowie das Ablegen des Benachteiligtenstatus. Einigen der Programme wurde durch die Untersuchung eine messbare arbeitsmarktliche Relevanz bescheinigt: In einem Fall schafften z.B. drei Viertel der Teilnehmenden den Übergang in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis. Als wichtige Faktoren für die Einstellung entpuppten sich der „unübliche Lebenslauf“ der Teilnehmenden, die sich durch das Praktikum im Ausland von Mitbewerbern absetzten, sowie ihre Fähigkeit, Problemstellungen eigenständig zu überwinden.

Schließlich nimmt eine Studie aus dem Jahr 2004 insofern eine Sonderstellung ein, als sie sich dem Thema Auslandspraktika während der Berufsausbildung eher im Sinne der Theoriebildung annähert.¹⁶ Die untersuchte Gruppe umfasste alle Jugendlichen in der Aus- oder Hochschulbildung, die ein Auslandspraktikum absolviert haben, wobei auch spontane und eigeninitiierte, also nicht programmgestützte, Praktika einbezogen wurden. Die EU-15-Länder plus Norwegen und Island wurden betrachtet. Auf dieser Basis sollten Ziele und Nutzen der Praktika sowie Lernkonzepte und Lerneffekte erfasst und ermittelt werden. Die theoretische Analyse kommt zu dem Schluss, dass sich Auslandspraktika als Instrument zur Aneignung internationaler Kompetenzen nicht bewährt haben, wenngleich ihre Relevanz zur Herausbildung beruflicher Kompetenzen zunehmend Anerkennung findet. Die empirische Analyse konnte diese Befunde aber nicht (ausreichend) untermauern, da sich z.B. heraus-

¹⁵ Cedefop 2004.

¹⁶ Kristensen 2004.

stellte, dass Auslandspraktika verschiedener Programme schwer vergleichbar sind und vor allem Praktika außerhalb von Programmen kaum zu erfassen.

Zusammenfassend weisen alle aufgeführten Studien in die Richtung, dass die Steigerung sozialer und personaler Kompetenzen einen regelmäßig auftretenden Nutzen zumindest längerer Auslandspraktika darstellt. Die Steigerung fachlicher oder interkultureller Kompetenzen ist dagegen umstrittener. Zu berücksichtigen ist, dass sich nur eine der zitierten Studien auf benachteiligte Teilnehmende an Auslandspraktika bezieht. Daher ist nach Auswertung der Fachliteratur unklar, inwiefern die beschriebenen Kompetenzzuwächse auch bei dieser Gruppe auftreten. Dies ist nicht zuletzt der Grund, warum sich die hier vorliegende Studie explizit dieser Zielgruppe widmet.

2. UNTERSUCHUNGSDESIGN UND METHODISCHES VORGEHEN

Im Wesentlichen wurde bei der Durchführung der Studie das methodische Design angewandt, das die Auftraggeberin vorab entwickelt und der Ausschreibung für diese Studie zugrunde gelegt hatte. Das zum Einsatz kommende Erhebungsdesign ist ein Mehrmetho- dendesign, d.h. es wurden sowohl quantitative als auch qualitative Methoden genutzt. Grundsätzlich stellte sich bei der Untersuchung vor allem die Frage nach der Zurechenbar- keit der beobachteten Kompetenzzuwächse bei den geförderten Teilnehmenden. Dieser Schwierigkeit wurde durch die im Abschnitt 3.3.1. noch im Detail beschriebene Methodik der retrospektiven Kompetenzmessung nach Herrn Prof. Erpenbeck Rechnung getragen. Um das Ziel einer möglichst praxisorientierten Erarbeitung von Hinweisen zur Implementation von Auslandsaufenthalten zu erreichen, wurden die quantitativen Schritte zudem mit um- fangreichen qualitativen Analysen verknüpft.

Im Folgenden werden zunächst die einzelnen Untersuchungsgruppen vorgestellt und dann die Untersuchungsschritte im Detail erläutert. Zunächst wird die Dokumentenanalyse darge- stellt, zu der sowohl Auswertungen der Projektendberichte als auch Teilnehmendenberichte gehörten. Anschließend werden die quantitativen Befragungen der einzelnen Untersu- chungsgruppen mit den jeweiligen Erkenntnisinteressen präsentiert. Zuletzt werden die qua- litativen Befragungen mit BaE-Projekträgern, Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / - innen und Betrieben vorgestellt.

2.1. Untersuchungsgruppen im Überblick

Insgesamt wurden sechs Untersuchungsgruppen unterschieden, bei deren Befragung je- weils unterschiedliche Erkenntnisinteressen im Vordergrund standen. Die größte Untersu- chungsgruppe bestand aus sozial benachteiligten Jugendlichen. Bei den Jugendlichen wur- de unterschieden zwischen Jugendlichen, die ein Auslandspraktikum (zusätzlich zu eventu- ellen Inlandspraktika) absolviert haben (**im Folgenden Zielgruppe oder ZG**) und Jugendli- chen, die während ihrer außerbetrieblichen Berufsausbildung ein betriebliches Inlandsprakti- kum, jedoch keine Auslandspraktikum absolviert haben (**im Folgenden Vergleichsgruppe oder VG**). Diese beiden Gruppen wurden ausschließlich quantitativ befragt.

Zur Zielgruppe gehörten Jugendliche in außerbetrieblichen Berufsausbildungen, die in den Jahren 2008 oder 2009 an einem LEONARDO DA VINCI-Mobilitätsprojekt teilgenommen hatten. Zur Vergleichsgruppe gehörten dagegen Jugendliche in außerbetrieblichen Be- rufsausbildungen, die in den Jahren 2008 oder 2009 ein Betriebspraktikum in Deutschland absolviert hatten. Der Vergleich wurde also zwischen Jugendlichen, die ein Auslandsprakti- kum absolviert haben und Jugendlichen, die im gleichen Zeitraum ein Inlandspraktikum ab- solviert haben, gezogen.

Diese Vorgehensweise stellte sich als die einzig durchführbare heraus, auch wenn einige methodische Einschränkungen einem solchen direkten Vergleich entgegenstehen. Zum ei- nen haben viele der Jugendlichen mit einem Auslandspraktikum vorher schon ein Inlands-

praktikum absolviert, so dass sich Ziel- und Vergleichsgruppe teilweise überschneiden. Zum anderen haben die Jugendlichen der Vergleichsgruppe teilweise schon mehrere Inlandspraktika absolviert. Da eine außerbetriebliche Berufsausbildung darauf ausgelegt ist, dass über Praktika / Praxisphasen möglichst viele praktische Erfahrungen gesammelt werden können, ist hier von kumulierten Kompetenzzuwächsen auszugehen. Darüber hinaus können Kompetenzzuwächse unterschiedlicher Befragtengruppen in In- und Auslandspraktika nur schwer verglichen werden, da die jeweiligen Rahmenbedingungen der Praktika sehr unterschiedlich sind. Aus methodischen Erwägungen wäre es daher wünschenswert gewesen, die gleiche Gruppe von Jugendlichen zweimal zu befragen, und zwar direkt nach dem Ende des Auslandspraktikums und direkt nach dem Ende eines Inlandspraktikums. Da dies aus zeitlichen Gründen nicht möglich war, wurde das genutzte Vergleichsgruppendesign als eine Annäherung an diesen „Ideal-Vergleich“ gewählt.

Dennoch lassen sich die Kompetenzzuwächse, die sozial benachteiligten Jugendlichen durch Auslandspraktika oder Inlandspraktika ermöglicht werden, valide miteinander vergleichen. Zum einen hat das hier zum Einsatz gekommene Verfahren der Kompetenzmessung von Prof. Dr. Erpenbeck den Vorteil, dass es die subjektiv erfahrenen Kompetenzzuwächse direkt auf zuvor konkret beschriebene Erlebnisse bezieht. Damit lässt sich vergleichen, inwiefern sich positive und negative Erlebnisse in unterschiedlichen Kontexten in jeweiligen Kompetenzzuwächsen niederschlagen. Zum anderen wurde zusätzlich eine Gruppe von **Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen**, die die Jugendlichen vor, teilweise während und nach den Auslandspraktika betreuten, qualitativ befragt. Aufgrund der Tatsache, dass die Mitglieder dieser Untersuchungsgruppe während der gesamten Ausbildungszeit und der Zeit im Ausland vertrauensvolle Beziehungen zu den Jugendlichen aufbauen konnten, sind dies die einzigen Experten, die den Kompetenzzuwachs der Jugendlichen aus externer Sicht bewerten können. Daher haben ihre Einschätzungen zum Nutzen der Auslandspraktika besonderes Gewicht.

Als weitere Untersuchungsgruppen sind zwei verschiedene Gruppen von Projektträgern zu nennen, die bereits Mobilitätsprojekte mit Jugendlichen durchgeführt haben: Die erste Gruppe bestand aus Projektträgern, die außerbetriebliche Berufsausbildungen für Jugendliche anbieten (**im Folgenden: BaE-PT**). Diese Projektträger wurden in zwei Funktionen befragt, zum einen als Akteure, die selbst Mobilitätsmaßnahmen durchführen, zum anderen als Experten, die den Nutzen von Auslandspraktika für benachteiligte Jugendliche ebenfalls beurteilen können. Diese Untersuchungsgruppe wurde sowohl quantitativ als auch qualitativ befragt.

Zusätzlich wurden Projektträger befragt, die keine außerbetrieblichen Berufsausbildungen anbieten (**im Folgenden: andere PT**). Diese sollten zusätzlich zu den für die Benachteiligtenarbeit ausgewiesenen BaE-Projektträgern schriftlich befragt werden. Dass auch diese Projektträger Erfahrungen in der Arbeit mit sozial benachteiligten Jugendlichen (allerdings außerhalb einer außerbetrieblichen Berufsausbildung) haben, schien wahrscheinlich und bestätigte sich im Verlauf der Studie. Bei der Gruppe der „anderen“ Projektträger handelt es sich um Bildungsträger, die zwar nicht explizit BaE anbieten, aber ebenfalls in den Jahren

2008 und 2009 Mobilitätsprojekte durchgeführt haben. Mit dieser Untersuchungsgruppe wurden keine qualitativen Interviews geführt.

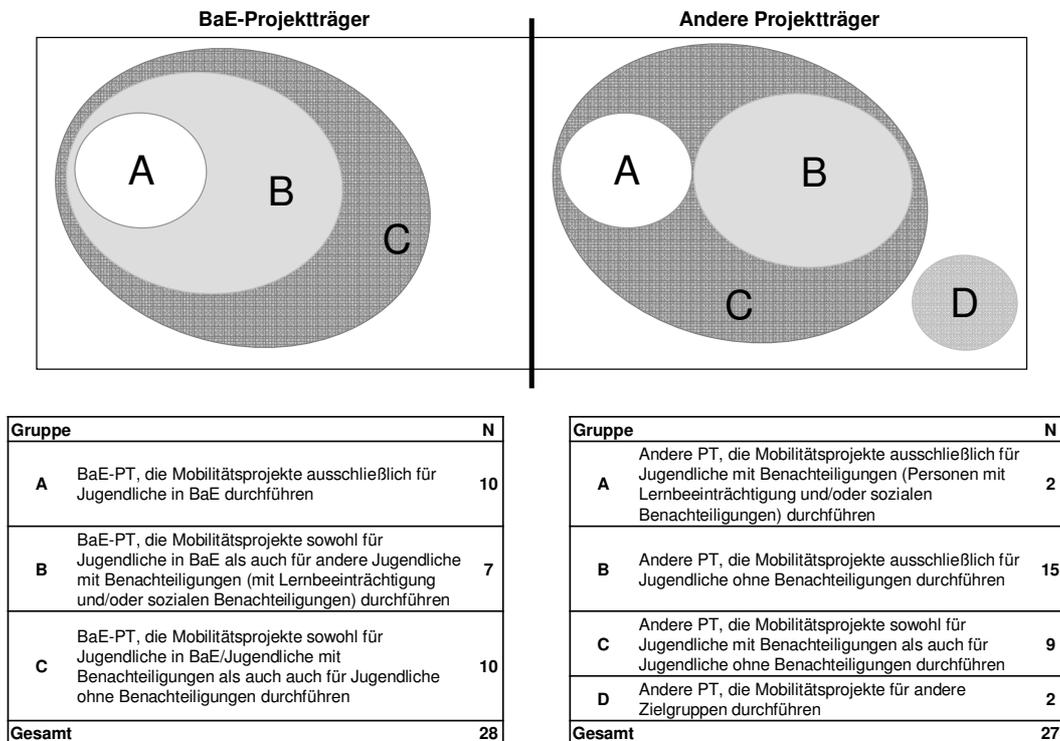
Anhand einer Eingangsfrage wurde in den Fragebögen für beide Projektträgerformen zunächst eine Eingruppierung der Träger nach den Zielgruppen ihrer Mobilitätsprojekte vorgenommen, die in Abbildung 1 dargestellt ist. Bei Projektträgern, die BaE durchführen, wurden folgende Gruppen unterschieden:

- **Gruppe A:** BaE-PT, die Mobilitätsprojekte ausschließlich für Jugendliche in BaE durchführen;
- **Gruppe B:** BaE-PT, die Mobilitätsprojekte sowohl für Jugendliche in BaE als auch für andere benachteiligte Jugendliche (mit Lernbeeinträchtigung und / oder sozialen Benachteiligungen) durchführen;
- **Gruppe C:** BaE-PT, die Mobilitätsprojekte sowohl für Jugendliche in BaE / benachteiligte Jugendliche als auch für Jugendliche ohne Benachteiligungen durchführen.

Projektträger, die keine BaE durchführen, wurden folgendermaßen gruppiert:

- **Gruppe A:** Andere PT, die Mobilitätsprojekte ausschließlich für benachteiligte Jugendliche (Personen mit Lernbeeinträchtigung und / oder sozialen Benachteiligungen) durchführen;
- **Gruppe B:** Andere PT, die Mobilitätsprojekte ausschließlich für nicht benachteiligte Jugendliche durchführen;
- **Gruppe C:** Andere PT, die Mobilitätsprojekte sowohl für benachteiligte als auch für nicht benachteiligte Jugendliche durchführen;
- **Gruppe D:** Andere PT, die Mobilitätsprojekte für andere Zielgruppen durchführen.

Abbildung 1: Eingruppierung der BaE-Projektträger und der anderen Projektträger



Die letzte Untersuchungsgruppe bildeten **Betriebe**, in denen die Jugendlichen Praxiserfahrungen während ihrer außerbetrieblichen Berufsausbildung sammeln. Hierbei handelte es sich um Betriebe, die von den befragten BaE-Projektträgern als Kooperationspartner benannt wurden. Diese sollten hauptsächlich dazu befragt werden, welchen Stellenwert ein Auslandspraktikum bei Einstellungen hat und inwiefern die Chancen einer Übernahme oder Anstellung dadurch positiv beeinflusst werden. Diese Untersuchungsgruppe wurde zunächst quantitativ befragt. Die Rücklaufquote und die Zahl der auswertbaren eingegangenen Fragebögen waren jedoch sehr gering; offenbar war vielen Betrieben nicht bewusst, dass die von Ihnen in Praktika betreuten Jugendlichen eine außerbetriebliche Ausbildung absolvierten und bereits ein Auslandspraktikum gemacht hatten. Aus diesem Grund wurden 15 Betriebe zusätzlich in qualitativen Interviews befragt.

2.2. Dokumentenanalyse

Die Dokumentenanalyse bildete den ersten Schritt aller Auswertungen. Die Projektendberichte der Mobilitätsprojekte mit Benachteiligten aus den Jahren 2008 / 2009 wurden teilweise beim Auftraggeber vor Ort ausgewertet. Die Auswertung der Teilnehmendenberichte erfolgte, nachdem der Zugang zur LEO-Datenbank freigeschaltet wurde. Zusätzlich war zunächst auch geplant, die Förderpläne für die Jugendlichen und die Dokumentation zu ihrem

Verbleib nach Abschluss der BaE auszuwerten. Dies war allerdings nicht umsetzbar, da die diesbezüglichen Daten den Projektträgern nicht systematisch und vollständig vorlagen.

2.2.1. Teilnehmendenberichte

Gesichtet und ausgewertet wurden die Berichte von Teilnehmenden aus den Projekten, deren Endberichte auch analysiert wurden. Dabei wurde pro Projekt ein Teilnehmender (bei Projekten mit besonders vielen Teilnehmenden z.T. auch zwei) ausgewählt (zufällig nach dem Anfangsbuchstaben des Vornamens). Die Auswertung erfolgte nach einem bestimmten Raster, welches die folgenden Themen behandelte:

- **Unterstützung / Beratung / Vorbereitung durch das LEONARDO DA VINCI-Projekt:** Wie bewerten die Teilnehmenden die Informationsvermittlung über das Gastland, die sprachliche Vorbereitung, die Auswahl der Aufnahmeeinrichtung und die praktischen Vorkehrungen?
- **Organisation des Auslandsaufenthalts durch die Aufnahmeeinrichtung:** Wie bewerten die Teilnehmenden die Unterstützung durch die Aufnahmeeinrichtung, die Arbeitsinhalte, die Praktikumsdauer, die Entlohnung für das Praktikum, den Arbeitsvertrag und das soziale Leben während des Auslandsaufenthaltes?
- **Anerkennung der während des Auslandsaufenthaltes erbrachten Leistungen:** Erhalten die Teilnehmenden Bescheinigungen? Wird das Praktikum als Teil der Ausbildung anerkannt?
- **Wirkungen des Auslandsaufenthaltes:** Wie beurteilen die Teilnehmenden den Zuwachs ihrer beruflichen Kompetenzen, ihrer sprachlichen Kompetenzen, die Veränderung von Interessen und Perspektiven durch das Praktikum und die Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen?
- **LEONARDO DA VINCI-Zuschuss:** Wie bewerten die Teilnehmenden die Höhe des Zuschusses?
- Haben die Teilnehmenden **Empfehlungen / Verbesserungsvorschläge für das Programm?**

2.2.2. Projektendberichte

Beim Auftraggeber vor Ort wurden 28 Projektendberichte, die ausschließlich in Papierform vorlagen, gesichtet. Diese wurden mithilfe eines Rasters zu folgenden Themen ausgewertet:

- **Projekt:** Wie wurde die Zielgruppe definiert und aus welchen Berufen kamen die Teilnehmenden? Welche Länderschwerpunkte wurden gesetzt und wie wurden die Projektziele definiert?

- **Auswahl- / Bewerbungsverfahren von Teilnehmenden:** Wie erfolgte die Informationsvermittlung an die Teilnehmenden und wie wurde das Bewerbungs- und Auswahlverfahren gestaltet? Welche Auswahlkriterien gab es?
- **Auswahlprozess der Aufnahmeeinrichtung:** Wie und nach welchen Kriterien wurden die Kooperationspartner ausgewählt?
- **Vorbereitung durch Projektträger:** Welche Maßnahmen zur Vorbereitung der Teilnehmenden wurden durchgeführt und welche Zielvereinbarungen wurden mit den Teilnehmenden getroffen?
- **Aufenthalt im Ausland:** Wie lang war die durchschnittliche Praktikumsdauer? Welche Aufgaben wurden von der Aufnahmeeinrichtung übernommen und wie wurden die Betreuungspersonen vor Ort ausgewählt?
- **Abstimmungsprozess Projektträger und Aufnahmeeinrichtung:** Über welche Themen findet ein regelmäßiger Austausch zwischen Projektträger und Aufnahmeeinrichtung statt?
- **Nachbereitung der Auslandsaufenthalte:** Welche Bescheinigungen, Zertifikate und Zeugnisse erhalten die Teilnehmenden durch die Projektträger und die Aufnahmeeinrichtung?
- **Wirkungen / Nutzen:** Welche allgemeinen Verhaltensänderungen und Kompetenzzuwächse erkennen die Projektträger bei den Teilnehmenden? Wie wird die Verbesserung der Vermittelbarkeit in den Arbeitsmarkt eingeschätzt? Ist das Auslandspraktikum ein Bestandteil des Vermittlungskonzepts?
- **Transfer:** Welche Transfermaßnahmen zur Verbreitung der Ergebnisse wählt der Projektträger?

2.3. Quantitative Befragungen

Quantitativ wurden Jugendliche der Ziel- und Vergleichsgruppe befragt, ebenso Projektträger beider Gruppen und auch Betriebe, wobei die quantitative Befragung der Betriebe hauptsächlich aufgrund der geringen Rücklaufquote nicht zielführend war und deswegen im methodischen Vorgehen zwar vorgestellt wird, aber für die Auswertungen vernachlässigt werden musste.

2.3.1. Quantitative Befragung von Jugendlichen der Ziel- und Vergleichsgruppe

Die Erfahrungen der **Jugendlichen der Ziel- und Vergleichsgruppe** sollten in der schriftlichen Befragung genutzt werden, um Erkenntnisse zu folgenden Themen zu gewinnen:

- **Bewertung der Praktika:** Wie bewerten die Jugendlichen das Praktikum?
- **Einschätzung des persönlichen Kompetenzzuwachses:** Wie bewerten die Jugendlichen ihren eigenen Kompetenzzuwachs durch das Praktikum?

- **Einschätzung der Vermittelbarkeit:** Wie bewerten die Jugendlichen die eigene Vermittelbarkeit / die eigenen Arbeitsmarktchancen nach dem Praktikum?
- **Soziodemografische Hintergründe:** Welchen Bildungshintergrund haben die Jugendlichen? Welchen Bildungshintergrund haben die Eltern? Wie alt sind die Jugendlichen? In welchen Ausbildungsgruppen absolvieren sie ihre BaE? Wie viele Jugendliche haben einen Migrationshintergrund?

Bei der Vorbereitung der quantitativen Befragungen wurde großer Wert auf die Sicherstellung eines hohen Rücklaufs gelegt. Aus datenschutzrechtlichen Bestimmungen mussten die Projektträger die Fragebögen für die Jugendlichen im Auftrag des Auftragnehmers verschicken. Aus Gesprächen im Vorfeld mit an der Studie beteiligten Projektträgern wurde deutlich, dass die Mehrheit der Projektträger keinen hohen Rücklauf erwartete. Aus der täglichen Arbeit mit den benachteiligten Jugendlichen sei ihnen bekannt, dass die Jugendlichen häufig ihren Wohnort wechseln und überdurchschnittlich schlecht zu erreichen seien. Darüber hinaus vermuteten viele Projektträger, dass die Beantwortung eines Fragebogens trotz eines Gewinnspielanreizes für die Jugendlichen eine zusätzliche Belastung darstellen würde und dementsprechend nur wenig Motivation zum Ausfüllen und Abschicken zu vermuten sei. Dennoch sicherten uns die Projektträger ihre Unterstützung telefonisch zu.

Nachdem die Fragebögen verschickt wurden, teilten einige Projektträger tatsächlich mit, dass einige Briefe unzustellbar waren.¹⁷ Manche Projektträger nutzten die Möglichkeit, sofern die Jugendlichen noch beim Bildungsträger waren, ihnen die Briefe beziehungsweise Fragebögen vor Ort zu überreichen oder sie im Klassenverbund ausfüllen zu lassen. Bei einem Projektträger stellte sich heraus, dass das Auslandspraktikum mit einem anderen Förderprogramm als dem LEONARDO DA VINCI-Programm durchgeführt wurde und dieser Bildungsträger somit aus dem Befragungsraster fiel. Die Anzahl der vom Auftragnehmer an die Projektträger verschickten Fragebögen für die Jugendlichen belief sich für die Zielgruppe auf 1027 Exemplare. Es handelte sich um eine Vollerhebung.

Für die Vergleichsgruppe wurden, nachdem eine Gewichtung vorgenommen wurde, insgesamt 1507 Fragebögen an die Projektträger verschickt, mit der Bitte, diese ebenfalls weiter zu verschicken. Die Gewichtung war notwendig, da einige Projektträger vergleichsweise viele Jugendliche der Vergleichsgruppe hätten erreichen können. Um eine Verzerrung der Ergebnisse auszuschließen, wurde eine Gewichtung in Bezug auf die Zahl der von den Projektträgern an die Vergleichsgruppe zu verschickenden Fragebögen vorgenommen. So konnte auch vermieden werden, dass einige besonders große Projektträger eine unzumutbar hohe Anzahl von Fragebögen verschicken mussten.

Bei den ermittelten Rücklaufquoten ist zu beachten, dass keine genauen Angaben dazu bestehen, wie viele Fragebögen die Jugendlichen de facto erreicht haben. Da die genaue An-

¹⁷ Während einige Projektträger die Anzahl der nicht zustellbaren Fragebögen nicht erfassten und nur Schätzungen angaben, liegen von einigen anderen Projektträgern genaue Zahlen vor. Ein Projektträger berichtete beispielsweise, dass 40 von 60 verschickten Fragebögen zurückgekommen seien. Solch eine hohe Anzahl von nicht zustellbaren Fragebögen ist vermutlich eine Ausnahme und nicht repräsentativ.

zahl der nicht zustellbaren Fragebögen nicht bekannt ist, basieren die in Tabelle 1 dargestellten Rücklaufquoten auf der Annahme, alle Fragebögen hätten erfolgreich zugestellt werden können. Die Rücklaufquote der Zielgruppe liegt danach bei 14,7%, die der Vergleichsgruppe bei 17,2%. Angesichts der im Vorfeld entstandenen Vorbehalte sind diese Rücklaufquoten für die Jugendlichen der Ziel- und Vergleichsgruppe sehr positiv zu betrachten.

Tabelle 1: Rückläufe der schriftlichen Befragung der Jugendlichen

Befragungsgruppe	Fragebögen		Rücklaufquote
	N (versandt)	N (eingegangen)	in %
Zielgruppe	1027	151	14,7
Vergleichsgruppe	1507	259	17,2

2.3.2. Quantitative Befragungen der BaE-Projektträger und der anderen Projektträger

Die Kenntnisse **beider Projektträgergruppen** (BaE-PT und andere PT) sollten genutzt werden, um Erkenntnisse zu folgenden Themen zu gewinnen:

- **Auswahl der Jugendlichen:** Nach welchen Kriterien wählen die Projektträger die Jugendlichen aus?
- **Länder, Vorbereitung, Betreuung, Nachbereitung, Dokumentation:** Wie erfolgt die Informationsvermittlung an die Jugendlichen? Wie werden die Teilnehmenden vorbereitet und betreut? Wie werden die Teilnehmenden während des Auslandspraktikums betreut? Wie wird das Auslandspraktikum nachbereitet? Wie wird ein Auslandspraktikum dokumentiert?
- **Einschätzung zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen:** Wie schätzen die Projektträger die Arbeitsmarktchancen nach einem Auslandspraktikum ein? Unterscheiden sich diese Einschätzungen, je nachdem ob es sich um Jugendliche mit oder ohne Benachteiligungen handelt?
- **Faktoren für positive Auswirkungen der Auslandpraktika aus Sicht der Träger:** Welche Faktoren und Rahmenbedingungen beeinflussen aus Sicht der Projektträger den Erfolg von Mobilitätsprojekten?
- **Unterscheidung der Ausgestaltung der Praktika nach Teilnehmendengruppen:** In welchen Bereichen werden Unterscheidungen bei der Ausgestaltung von Mobilitätsprojekten nach Teilnehmendengruppe (mit oder ohne Benachteiligungen) gemacht?

Beide Projektträgergruppen wurden mithilfe eines standardisierten schriftlichen Fragebogens befragt. Die Rücklaufquoten waren erwartungsgemäß sehr hoch. Es wurden 36 BaE-Projektträger angeschrieben. Nach einer telefonischen Erinnerung belief sich der Rücklauf auf 75%. Letztlich konnten 27 Fragebögen ausgewertet werden. Der Rücklauf bei den anderen Projektträgern belief sich mit 28 eingegangenen Fragebögen auf 70%, nachdem diese

ein Erinnerungsschreiben per E-Mail erhielten. Es stellte sich im Verlauf der Studie heraus, dass drei der benannten BaE-Projektträger aus folgenden Gründen nicht berücksichtigt werden konnten: Ein Projektträger hatte im Jahr 2008 / 2009 keine Auslandspraktika im Rahmen des LEONARDO DA VINCI-Programms durchgeführt sondern mit einem anderen Programm. Zwei andere Projektträger boten keine BaE an.

Tabelle 2: Rückläufe der schriftlichen Befragungen der Projektträger

Befragungsgruppe	Fragebögen		Rücklaufquote
	N (versandt)	N (eingegangen)	in %
BaE-PT	36	27	75,0
Andere PT	40	28	70,0

Von 28 antwortenden Projektträgern der anderen Gruppe (andere PT) haben tatsächlich 13 Träger Mobilitätsprojekte mit Benachteiligten durchgeführt. (Zwei Träger gehörten Gruppe A an – nur benachteiligte Jugendliche – und neun Träger Gruppe C – benachteiligte und nicht benachteiligte Jugendliche.) 15 andere Träger führten Mobilitätsprojekte ausschließlich für nicht Benachteiligte durch und hatten dementsprechend keine Erfahrung mit sozial benachteiligten Jugendlichen.

Tabelle 3: Zuordnung der Projektträger zu Gruppen

Andere Projektträger				BaE-Projektträger		
Gruppe A	Gruppe B	Gruppe C	Gruppe D	Gruppe A	Gruppe B	Gruppe C
2	15	9	2	10	7	10
N = 28				N = 27		

Für die Auswertung wurden jeweils die Antworten aller Träger, die über Erfahrung mit Mobilitätsprojekten für sozial benachteiligte Jugendliche verfügten, zusammengefasst (27 BaE-PT und 13 andere PT). Letztlich konnte auf Aussagen von 40 Projektträgern mit Erfahrungen mit sozial benachteiligten Jugendlichen zurückgegriffen werden. Im weiteren Verlauf des Berichtes soll daher von „Projektträgern mit Erfahrung mit Benachteiligten“ und „Projektträgern ohne Erfahrung mit Benachteiligten“ gesprochen werden. Letztere Gruppe belief sich auf 15 Projektträger. Diese gaben explizit an, Mobilitätsprojekte ausschließlich für Jugendliche ohne Benachteiligungen durchzuführen.

2.3.3. Quantitative Befragung von Betrieben

Um Betriebe, in denen die Jugendlichen nach ihrem Auslandspraktikum ihr nächstes Praktikum absolviert haben, schriftlich befragen zu können, wurde erneut auf die Unterstützung der Projektträger zurück gegriffen. Die quantitative Befragung der Betriebe erwies sich hauptsächlich aufgrund der geringen Rücklaufquote als nicht zielführend und wurde deswegen in den Auswertungen vernachlässigt.

2.4. Qualitative Befragungen

Die Untersuchungsgruppen BaE-Projektträger, Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen sowie Betriebe wurden qualitativ befragt. Die Kontaktdaten der Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen und der Betriebe wurden durch die BaE-Projektträger übermittelt.

2.4.1. Qualitative Befragung von BaE-Projektträgern

Im Rahmen der qualitativen Experteninterviews wurden drei Vertreter / -innen der BaE-Projektträger in explorativer Weise vor und neun nach der schriftlichen Erhebung befragt. Die Interviewpartner / -innen waren jeweils in unterschiedlichen Funktionen bei den Trägern tätig. Die Bereitschaft zu einem Interview und die entsprechenden Ansprechpartner konnten den eingegangenen Projektträger-Fragebögen entnommen werden. Unter den Trägern, die ihre Bereitschaft zu einem Interview signalisiert hatten, wurden neun so ausgewählt, dass die oben genannten Gruppen A bis C gleichmäßig vertreten waren. Die Projektträger wurden zu folgenden Themen befragt:

- **Erfahrungshintergrund des Projektträgers:** Seit wann führen die Projektträger Auslandspraktika durch?
- **Ausgangssituation der Mobilitätsprojekte:** Welche besonderen Anforderungen stellt die Zielgruppe an die Vor- und Nachbereitung und die Begleitung? Wie wird man diesen Anforderungen gerecht?
- **Strukturelle Verortung des Auslandspraktikums in der Ausbildung:** In welchem Ausbildungsjahr wird das Auslandspraktikum absolviert? Ist dieser Zeitpunkt bewusst gewählt? Wenn ja, warum?
- **Kooperationspartner in den Mobilitätsprojekten:** Welche Kooperationspartnerschaften bestehen? Seit wann bestehen sie? Wie kam die Kooperation zustande?
- **Pädagogisches Konzept bei der Durchführung der Mobilitätsprojekte:** Basieren die Mobilitätsprojekte auf einem speziellen pädagogischen Konzept? Wenn ja, auf welchem und wieso wurde dieses Konzept gewählt? Ist dieses Konzept speziell für die Auslandspraktika von benachteiligten Jugendlichen entwickelt worden oder handelt es sich um ein Konzept, das auch auf andere Zielgruppen anwendbar ist? Werden die pädagogischen Ansätze nach den Auslandspraktika überarbeitet oder angepasst? Wenn ja, wie geschieht dies?
- **Dokumentation des Kompetenzerwerbs:** Wie wird der Kompetenzerwerb der Teilnehmenden dokumentiert?
- **Vermittlungskonzept des Projektträgers:** Haben die Projektträger ein Vermittlungskonzept? Wie ist der Auslandsaufenthalt in das Vermittlungskonzept eingebettet, von welchen Maßnahmen wird er flankiert? Werden die Erfahrungen der Jugend-

lichen aus dem Auslandspraktikum aktiv bei potenziellen Arbeitgebern beworben?
Wenn ja, wie?

- **Kooperation des Projektträgers mit der Bundesagentur für Arbeit:** Wie sieht die Kooperation mit der Agentur für Arbeit aus? Auf welche Unterstützung der Agentur können die Projektträger zurückgreifen?
- **Handlungsempfehlungen / Unterstützungsbedarf:** Welche Ressourcen fehlen den Projektträgern? Wo besteht Unterstützungsbedarf auf der Ebene der Programme, der Institutionen und innerhalb der Projektarbeit?

2.4.2. Qualitative Befragung von Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen

Die Kontakte zu Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen entstanden durch die Projektträger, die jeweils ein bis zwei Interviewpartner / -innen vorschlugen. Insgesamt bestand eine vergleichsweise hohe Bereitschaft zu den Interviews. Es wurden 15 Interviews mit Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen von verschiedenen Projektträgern geführt. Thematisch konnte diese Untersuchungsgruppe Auskunft geben zu folgenden Themen:

- **Aufgaben / Zuständigkeiten:** Zuständigkeitsbereich und Aufgaben vor, während und nach einem Auslandspraktikum
- **Ziele des Auslandspraktikums:** Was sind die Ziele eines Auslandspraktikums und werden diese Ziele definiert? Wenn ja, in welcher Form werden sie definiert (bspw. Zielvereinbarungen mit den Jugendlichen oder nur intern unter den Sozialpädagogen und Ausbildern)? Wie unterscheidet sich die Zielsetzung eines Inlandspraktikums von der Zielsetzung eines Auslandspraktikums? Ist das Auslandspraktikum in ein pädagogisches Konzept eingebettet? Wenn ja, in welches?
- **Nutzen des Auslandspraktikums:** Welche Indikatoren weisen auf positive Entwicklungen eines Jugendlichen durch das Auslandspraktikum hin? Woran werden Erfolge bemessen? Unter welchen Rahmenbedingungen / Fallkonstellationen tritt erfahrungsgemäß ein Nutzen ein? Wann tritt der größte Nutzen ein? Gibt es Rahmenbedingungen / Fallkonstellationen, die das Eintreten / Sichtbarwerden eines Nutzens blockieren können? Worin liegt der besondere Vorteil von Auslandspraktika? Was können Auslandspraktika im Vergleich zu Inlandspraktika (be-)fördern? Wann wird ein Nutzen sichtbar (bspw. direkt vor Ort, erst einige Zeit nach dem Auslandspraktikum)? Ist der Nutzen lang- oder kurzfristig?
- **Nutzen von Auslandspraktika für Stellensuche:** Können die Jugendlichen im Auslandspraktikum etwas für zukünftige Bewerbungsgespräche lernen? Wenn ja, inwiefern? Erhöht ein Auslandspraktikum die Vermittelbarkeit und die Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen? In welcher Hinsicht können Auslandspraktika für die Stellensuche noch von Nutzen sein (z.B. durch Signalwirkung)?

- **Einschätzung Stellenwert von Auslandspraktika bei Betrieben** Wie schätzen die Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen den Stellenwert von Auslandspraktika bei Betrieben ein? Wie haben die kooperierenden Betriebe bisher auf das Auslandspraktikum reagiert?

2.4.3. Qualitative Befragung von Betrieben

Insgesamt wurden 15 Betriebe qualitativ befragt. Ziel war es, Betriebe dahingehend zu befragen, welchen Stellenwert sie Auslandspraktika im Allgemeinen zuordnen und welche Erfahrungen sie mit Jugendlichen aus einer BaE gemacht haben, die über Auslandserfahrungen verfügten. Hauptaugenmerk wurde dabei auf die Kompetenzen der Jugendlichen beziehungsweise auf die dem positiven Einfluss des Auslandspraktikums zugeschriebenen Kompetenzen gelegt.

Bei der quantitativen Befragung der Betriebe hatte sich bereits heraus gestellt, dass einige der angeschriebenen und antwortenden Betriebe weder Erfahrungen mit Jugendlichen aus einer BaE hatten noch mit Jugendlichen aus einer BaE, die zusätzlich über Auslandserfahrungen verfügten (siehe oben). Daher sollte bei der qualitativen Befragung sicher gestellt werden, dass nur solche Betriebe interviewt werden, die definitiv über Erfahrungen mit Jugendlichen aus einer BaE und gleichzeitig Auslandserfahrungen verfügen. Um diesen „doppelten“ Erfahrungshintergrund (Betrieb hat Erfahrungen mit BaE-Jugendlichen, die ein Auslandspraktikum absolviert haben) zu gewährleisten, wurden die Projektträger erneut angeschrieben und auch telefonisch gebeten, die Kontakte „erfahrener“ Betriebe zu vermitteln. Es stellte sich bei der telefonischen Akquise heraus, dass nur sehr wenige Projektträger den Aufenthalt der Jugendlichen in den diversen Praktikumsbetrieben dokumentieren. Für viele Projektträger stellte diese Bitte einen erheblichen Mehraufwand dar. Ein weiteres Hindernis bei der Kontaktvermittlung von „erfahrenen“ Betrieben war die Tatsache, dass das Auslandspraktikum offenbar für einige Jugendliche das letzte Praktikum darstellt. Das bedeutet, dass die Jugendlichen ihre erworbenen Kompetenzen bislang in keinem weiteren Praktikumsbetrieb präsentieren konnten. Insgesamt konnten dennoch 15 Betriebe befragt werden, die zu folgenden Themen Auskunft gaben:

- **Erfahrungshintergrund:** wie viel Erfahrung hat der Betrieb mit außerbetrieblich Auszubildenden, die im Ausland waren? Sind die Erfahrungen positiv oder negativ? Wussten die Betriebe, dass die Jugendlichen im Ausland waren? Wie haben sie davon erfahren?
- **Kooperation mit Bildungsträgern:** Wie ist die Kooperation mit dem Bildungsträger entstanden? Wie regelmäßig findet der Austausch statt? Was sind die Inhalte?
- **Allgemeine Einstellungsfragen:** Welche Kompetenzen sind dem Betrieb bei Einstellungen wichtig? Können sich Jugendliche mit außerbetrieblicher Berufsausbildung mit einem Auslandspraktikum Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Bewerbern verschaffen?

- **Stellenwert von Auslandspraktika bei Einstellungen:** Welchen Stellenwert haben Auslandspraktika bei der Einstellung von Bewerbern?
- **Dokumentation:** Wie sollten im Ausland erworbene Kompetenzen idealerweise dargestellt werden, damit der Betrieb erkennt, welche Kompetenzen / Fähigkeiten erlangt wurden?

In Bezug auf die Zusammensetzung der befragten Gruppe von Betrieben ist jedoch zu berücksichtigen, dass diese kein repräsentatives Abbild der deutschen Betriebslandschaft bildet. Dies war auch gar nicht möglich, da nur Betriebsvertreter / -innen interviewt werden konnten, die zuvor von den Projektträgern als Ansprechpartner benannt worden waren. Es handelte sich durchweg um Betriebe, bei denen die Jugendlichen nach dem Auslandspraktikum ein weiteres Inlandspraktikum absolvierten, nicht jedoch um spätere Arbeitgeber der Jugendlichen; Arbeitgeber konnten von den Projektträgern leider nicht als Interviewpartner benannt werden. Darüber hinaus handelte es sich größtenteils um Klein- oder Kleinst-Unternehmen, die hauptsächlich regional tätig sind und daher vergleichsweise wenig Gewicht auf Auslandserfahrungen legen. Mit sechs von 15 Interviews war die Gastronomiebranche in der qualitativen Befragung der Betriebe überrepräsentiert. Die übrigen neun Interviews verteilten sich auf die Altenpflege, den Garten- und Landschaftsbau sowie das Handwerk.

2.5. Abschlussworkshop mit Projektträgern

Zum Abschluss der Studie wurde im Dezember 2011 ein eintägiger Workshop durchgeführt, an dem insgesamt 14 Vertreterinnen und Vertreter der an den Untersuchungen beteiligten Projektträger teilnahmen. Im Rahmen dieses Workshops wurden die Hauptergebnisse der Studie vorgestellt und mit den Teilnehmenden diskutiert. Darüber hinaus wurden gemeinsam wichtige Aspekte in Bezug auf die Auswahl der Aufnahmeorganisation, die Betreuung während des Auslandsaufenthaltes und das Vermittlungskonzept erarbeitet. Nicht zuletzt wurden Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Arbeitsagenturen, Jobcentern und Betrieben vorgestellt und bewertet.

3. ERGEBNISSE

Dieser Abschnitt stellt den Hauptteil des Berichtes dar und stellt die Ergebnisse der Studie im Detail vor. Dabei wird im ersten Schritt erläutert, wie Projektträger Mobilitätsprojekte planen und umsetzen. Danach werden Rahmenbedingungen und Struktur der Mobilitätsprojekte im Einzelnen beleuchtet, bevor umfassend auf den Nutzen der Auslandspraktika für benachteiligte Jugendliche eingegangen wird.

3.1. Planung und Umsetzung der Mobilitätsprojekte durch die Projektträger

Im Folgenden geht es zunächst um die Zielstellungen von Mobilitätsprojekten. Diese werden den Zielstellungen eines Inlandspraktikums gegenübergestellt. Zudem werden die pädagogischen Konzepte, die zur Zielerreichung angewendet werden, analysiert. Weiterhin wird dargestellt, inwiefern das Auslandspraktikum als Bestandteil des Vermittlungskonzeptes verstanden und umgesetzt wird. Zuletzt wird der Umgang mit Kooperationspartnerschaften durch die Projektträger vorgestellt.

3.1.1. Zielsetzungen von Inlands- und Auslandspraktika und Anwendung pädagogischer Konzepte zur Zielerreichung

Zunächst lässt sich feststellen, dass sich die **Zielstellungen**, die im Rahmen der qualitativen Interviews erhoben wurden, nicht danach unterscheiden, ob sie aus Sicht der Projektträger oder der Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen genannt wurden. Viele der interviewten Projektträger, die für die Mobilitätsprojekte eher koordinierende Aufgaben übernehmen (aber zu großen Teilen auch selbst an den Aufenthalten beteiligt waren / sind) verfügen ebenfalls über Erfahrungen pädagogischer Tätigkeiten.

Einheitlich erwähnen die Befragten als Ziele eines Auslandspraktikums einen Ausbau der Teamfähigkeit, die Förderung der Selbstständigkeit und des Selbstbewusstseins:

- *„Wir wollen mehrere Kompetenzen der Teilnehmer damit verbessern. Zum einen die Kommunikation, dass Sie auch aus ihrem normalen Alltag heraus sich in anderen Situationen zurechtfinden“ (Interview Soz.päd. / Ausbilder 10)*
- *„Ziele sind die Erweiterung der Sozialkompetenzen, Kritikfähigkeit, Konfliktfähigkeit, den Selbstwert zu stärken durch das Bewältigen neuer Situationen, kulturelle sprachliche Erfahrungen und letztlich die Verbesserung beruflicher Vermittlungschancen“ (Interview Soz.päd. / Ausbilder 6).*

Außerdem bietet das Auslandspraktikum einen Rahmen, der es erlaubt, an Zielen zu arbeiten, die keinem Kompetenzbereich zugeordnet werden können, da sie breiter gefasst werden müssen. Das Auslandspraktikum wird beispielsweise als Möglichkeit genutzt, einen normalen Tagesablauf vorzuleben und „basale Kompetenzen“ zu vermitteln, wie regelmäßige Körperpflege, den Umgang mit Finanzen, eine gesunde Ernährung, das selbstständige

Waschen der Kleidung usw. Hierzu berichtet eine Befragte, dass sie den Jugendlichen in dieser Zeit alternative Freizeitgestaltungsmöglichkeiten aufzeigt und während der Mobilitätsprojekte versucht, den Jugendlichen Kultur als gemeinsame Freizeitaktivität nahe zu bringen. Neben diesen teils grundsätzlichen Zielen existieren auch übergeordnete Ziele, die die Projektträger, die Sozialpädagogen / -innen und die Ausbilder / -innen nennen. Hierzu gehört die Erhöhung der Mobilitätsbereitschaft im Hinblick auf die zukünftige Stellensuche ebenso wie die Erhöhung der Vermittlungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen. Sie sollen lernen, einen Perspektivwechsel ihrer Situation vornehmen zu können:

- *„Ja also das Arbeiten in einem anderen Land kennenzulernen. Den Vergleich Deutschlands mit anderen Ländern zu bekommen, um eventuell auch zu sehen, wie gut man es hat. Oder es kann auch negativ sein, dass vielleicht bei uns etwas nicht so gut läuft. Einfach um über den Tellerrand rüberzugucken. Und natürlich auch die interkulturelle Bedeutung, zu sehen, wie man in anderen Ländern lebt und wie es dort läuft“ (Interview Soz.päd . / Ausbilder 11).*

Sie sollen ebenfalls abgleichen, wie ihr Ausbildungsstand ist und ob sie den Anforderungen, die an betrieblich Ausgebildete gestellt werden, gerecht werden könnten. Ziele im Bereich der Fach- und Methodenkompetenzen werden seltener genannt:

- *„Es geht immer nur um das sozial-kommunikative und weniger um das Fachliche“ (Interview Soz.päd . / Ausbilder 13).*

Die Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen wurden auch dazu befragt, inwiefern sich die Zielstellungen eines Auslandspraktikums von denen eines Inlandspraktikums unterscheiden und welche Vorteile das jeweilige Praktikum habe. Viele erwähnten auf diese Frage, dass das Auslandspraktikum weniger auf fachliche Ziele gerichtet sei und eher der Erweiterung sozialer Kompetenzen diene:

- *„Das Auslandspraktikum zielt eher auf soziale Kompetenzen und das Inlandspraktikum geht schon auf eine fachliche Zielstellung, da sind die Fachkompetenzen eher im Vordergrund“ (Interview Soz.päd . / Ausbilder 15).*

Vorteilhaft sei an dem Auslandspraktikum, dass sich viele Jugendliche durch die Abhängigkeit von der Jugendlichengruppe im Ausland und den Kollegen / -innen am Arbeitsplatz in einem anderen Licht zeigen. Sie überwinden nicht nur Ängste, sondern erlernen auch Alltagsroutinen oder bewältigen persönliche Hürden. Eine Befragte hob als Vorteil eines Auslandspraktikums hervor, dass durch die Abhängigkeit zur Gruppe auch Dynamiken entstehen, die Kompetenzen zum Vorschein bringen oder zumindest Inaktivität durch Aktivität ersetzt wird:

- *„Da kommen andere Kompetenzen zum Vorschein. Auf einmal übernimmt jemand Verantwortung im Ausland und steht plötzlich auf, weil er hat dort gar keine andere Chance - er bleibt ja nicht im Bett liegen alleine, denn sonst kriegt er nichts mit von dem neuen aufregenden Leben vor Ort“ (Interview Soz.päd . / Ausbilder 2).*

Die Vorteile von Auslandspraktika hinsichtlich sozialer Kompetenzen werden in den Interviews immer wieder zur Sprache gebracht, jedoch nicht ohne auch zu erwähnen, dass auf fachlicher Ebene das Auslandspraktikum angesichts der Dauer und der sprachlichen Barrieren weniger erreichen kann als ein Inlandspraktikum:

- *„Der Nutzen eines Inlandspraktikums ist, dass sie dort genau die Prüfungsinhalte im Betrieb lernen können, die dann hinterher auch für die Gesellenprüfung wichtig sind. Das ist ja ein Vorteil von einem Inlandspraktikum, den ein Auslandspraktikum nicht leisten kann“ (Interview Soz.päd. / Ausbilder 4).*
- *„Ich kann Jugendliche durch ein Inlandspraktikum zu einem ganz bestimmten Ausbildungsziel bringen, weil man das hier besser organisieren kann. Wenn eine Firma nur das macht, kann man das wirklich dort fördern. Erklärt wird natürlich auch viel besser im Inland, weil man dieselbe Sprache spricht. Wenn einer hier schon wenig redet, ist er im Ausland natürlich noch gehemmter“ (Interview Soz.päd. / Ausbilder 10).*

Einige Befragte heben auch hervor, dass mithilfe der Inlandspraktika eine reelle Überprüfung vorgenommen werden könne, ob die Ausbildung tatsächlich den Neigungen und Fähigkeiten der Jugendlichen entspricht. Bei einem Inlandspraktikum verhielten sich die Jugendlichen ernsthafter, da man dort daraufhin arbeite, eventuell übernommen zu werden. Dies wird neben der stärkeren Betonung von fachlichen Kompetenzen auch als einer der grundlegenden Vorteile von Inlandspraktika benannt. Nur hier sei es möglich, Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern zu knüpfen.

Um die oben genannten Ziele zu erreichen, versuchen viele Sozialpädagogen / -innen und die Ausbilder / -innen, **ihre pädagogischen Konzepte** auch im Auslandspraktikum zur Anwendung zu bringen. Jedoch ist der Begriff „pädagogisches Konzept“ nicht als starres Konstrukt oder Handlungsmaxime zu verstehen. Vielmehr versuchen die Befragten auch in den unwägbareren Situationen, die in einem Mobilitätsprojekt entstehen können, ihre Flexibilität im pädagogischen Handeln zu bewahren anstatt sich auf eine vorher festgelegte Handlungsanleitung zu beziehen. Dadurch versuchen sie den individuellen Bedürfnissen der Jugendlichen gerecht zu werden. In den geführten Interviews ließen sich zwar keine einheitlichen pädagogischen Konzepte ausmachen, jedoch wurden ein paar Schlagwörter im Zusammenhang mit dem pädagogischen Handeln überdurchschnittlich häufig erwähnt. Zu diesen zählt insbesondere der Kompetenzansatz. Dieser bezeichnet ein pädagogisches Handeln, welches bei den bereits vorhandenen Kompetenzen ansetzt. Diese bereits vorhandenen Kompetenzen werden den Jugendlichen wiederkehrend bewusst gemacht. Bestehende, ausbildungsrelevante Schwächen werden zwar thematisiert und eine Lösung erarbeitet, jedoch im Umgang mit den Jugendlichen nicht betont. Eine Stärkung soll über die Entwicklung von Selbstbewusstsein erfolgen, die das Arbeiten an und Beheben von Schwächen vereinfacht. Weitere Schlagwörter waren:

- Raum für Kreativität;
- Selbstständigkeit befördern / Jugendliche im Auslandspraktikum eigene Erfahrungen sammeln lassen;

- Freude, Lebensmut und Selbstbewusstsein wecken;
- Kleinschrittigkeit bei Arbeitsanweisungen bzw. Operationalisierung von Zielen;
- Aufzeigen einer „sinnvollen“ Freizeitgestaltung;
- selbstständig den Abgleich zwischen Wunsch und Realität erfahren lassen;
- Geduld haben;
- die Jugendlichen durch die Einstellung auf die neue Umgebung herausfordern;
- Kritik vorsichtig üben / mehr loben, wenn Ziele erreicht wurden.

Einige Projektträger möchten den Jugendlichen das Auslandspraktikum so angenehm wie möglich gestalten. Sie begründen diese Herangehensweise damit, dass diese es aufgrund ihrer Benachteiligungen per se schwer haben und über die Freude an dem Auslandsaufenthalt Zugang zu den Jugendlichen geschaffen werden soll. Andere vertreten eher die Auffassung, dass man die Jugendlichen eigene Erfahrungen machen lassen sollte. Ein Projektträger beschrieb die Tatsache, dass Jugendliche in der Zeit im Ausland viele neue Erfahrungen machen, als „Stolpern“. Das Stolpern sei durchaus vonseiten des Projektträgers erwünscht, da es letztlich Selbstständigkeit fördere. Bei aufkommenden Schwierigkeiten (z.B. aufgrund von sprachlichen Defiziten) könnten die Jugendlichen lernen, durch ein Ausprobieren diese Probleme selbst zu lösen, bis sie weniger „stolpern“ müssen.

Die Freizeit während der Auslandspraktika wird von vielen Projektträgern ebenfalls als Möglichkeit wahrgenommen, pädagogisch zu handeln und alternative Wege der Freizeitgestaltung aufzuzeigen. Die Freizeit der Jugendlichen wird größtenteils organisiert und als verpflichtender Bestandteil des Auslandspraktikums verstanden. Aus einem Interview ging hervor, dass Jugendliche anfänglich nicht positiv auf die verpflichtenden Gruppenangebote reagieren, aber im Nachhinein dankbar dafür seien, dass sie neue Formen der Freizeitgestaltung kennengelernt haben. Dennoch bliebe, so die Aussage eines Projektträgers, den Jugendlichen ausreichend private Zeit, die zur Regeneration nach eigenen Vorstellungen genutzt werde.

Ein wesentlicher Unterschied zwischen Auslandspraktikum, Inlandspraktikum und dem Ausbildungsalltag ist, dass die Jugendlichen im Auslandspraktikum oftmals in neuen Gruppenkonstellationen vor Ort sind. Die Jugendlichen verbringen die Zeit des Auslandspraktikums demnach mit zunächst fremden Jugendlichen. Teilweise wird bei der Zusammenstellung der Gruppe im Vorfeld darauf geachtet, dass die Jugendlichen ein harmonisches Gesamtgefüge bilden können:

- *„Es wird versucht, die Jugendlichen mit Teams zusammenzubringen, die mental passen“ (Interview Soz.päd. / Ausbilder 3).*

Hierzu beraten sich die Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen im Vorfeld. Dennoch soll die Gruppe auch heterogen zusammengestellt sein, so dass Jugendliche aus unterschiedlichen Ausbildungsjahrgängen und Ausbildungsberufen zusammen ins Ausland fah-

ren. Den Gruppenbildungsprozess sieht eine interviewte Sozialpädagogin explizit als Bestandteil des pädagogischen Konzepts:

- *„Eine Methode ist, es möglichst schnell zu einer Gruppe werden zu lassen“ (Interview Soz.päd . / Ausbilder 14).*

Darüber hinaus bietet das Konzept der Gruppen auch Möglichkeiten, die Problemlösefähigkeiten und die Teambereitschaft der Jugendlichen zu fördern, da versucht wird, Konflikte im Beisammensein aller und durch die Gruppe zu lösen. Die Rolle der Betreuer, so ist aus einigen Interviews bekannt, ist im Auslandspraktikum weniger „eingreifend“ als in Deutschland. Die Gruppe soll gemeinsam Probleme lösen, planen und sie soll sich selbst regulieren. Dass dieses Ziel in der Praxis nicht durchgängig umgesetzt werden kann, ist ebenfalls aus den Interviews bekannt. Dennoch verstehen viele Pädagogen / -innen und Ausbilder / -innen ihre Rolle im Auslandspraktikum anders. Sie möchten den Jugendlichen so wenig wie möglich abnehmen, um sie in ihrer Selbstständigkeit zu befördern:

- *„Erstens sind sie alleine auf sich gestellt und müssen alleine klarkommen. Pädagogisch versuche ich sie aber auch in das Ganze mitzuintegrieren, dass ich dort nicht alles für sie organisiere, sondern dass ich sie von Anfang an zum Fragen auffordere. Ich bin dabei, es kann nichts passieren, aber fragt!“ (Interview Soz.päd . / Ausbilder 9).*

Als pädagogisch-konzeptionelles Vorgehen kann auch die **Auswahl der Aufnahmeeinrichtung** nach pädagogischen Gesichtspunkten, also der Lernort im Ausland gesehen werden. Darunter ist zu verstehen, ob die Jugendlichen in ausländischen Betrieben oder bei ausländischen Bildungsträgern arbeiten oder ob sie nicht arbeiten sondern nur theoretisch lernen, wie es in den Berufsschulphasen ist. Insgesamt konnten vier Betreuungskonzepte / Lernortkonzepte unterschieden werden, die im Folgenden vorgestellt werden.

1) „Praktikum beim Bildungsträger mit Projektarbeit“: Hierbei handelt es sich häufig um Einrichtungen, die ähnlich strukturiert sind wie die Projektträger in Deutschland und Erfahrungen in der Ausbildung junger Menschen mitbringen. Projektarbeit findet beispielsweise statt in Werkstätten, Gewächshäusern, Parkanlagen oder in der Lehrküche des Trägers. Dass die Jugendlichen nicht in Betriebe gehen, empfinden die Projektträger, die diese Praktikumsform wählen, nicht als Nachteil. Aus dem „Projektansatz“ entstehe bei den Jugendlichen sogar ein besonderer Ansporn und Arbeitseifer. Dieser sei auf den zeitlichen Druck zurückzuführen und darauf, dass das Ehrgefühl der Jugendlichen gefordert werde. Als vorteilhaft empfinden die befragten Projektträger die gemeinsame Planungsphase mit dem ausländischen Bildungsträger und dass das Ziel im Vorfeld feststehe.

Die Projektträger empfinden ebenfalls als vorteilhaft, dass für die Jugendlichen weniger Überforderungsgefühle entstünden als bei der Arbeit in wirtschaftlichen Betrieben. Dennoch erhielten sie, ebenso wie bei einem Betriebspraktikum eine „Rückkopplung durch Dritte“. Der Bildungsträger wird als „Auftraggeber“ und das Projekt (beispielsweise das Streichen des Treppenhauses beim ausländischen Bildungsträger) wird als Kundenauftrag behandelt. Ein

befragter Projektträger beschreibt, dass die Jugendlichen sehr ehrgeizig die Projekte bearbeiten, weil es ihr Ziel sei, etwas Angefangenes beim Partner auch zu Ende zu bringen:

- *„Man versucht dann in der gegebenen Zeit, das Projekt auch zu bauen, und da guckt man nicht auf die Uhr, das ist nicht die Frage des Zeitdrucks, sondern die Frage der Ehre. Hier kann es auch eine Woche länger dauern, in Deutschland ist auch das Ehrgefühl nicht so stark ausgeprägt“ (Interview Projektträger 9).*

Kritisch betrachten einige Projektträger an diesem Ansatz, dass es weniger der Realität entspreche als ein Betriebspraktikum und das „Lob aus der Wirtschaft“ für die Jugendlichen mehr wert sei.

2) „Vorbereitetes Betriebspraktikum“: Hierbei handelt es sich um Mischformen aus einer begrenzten Zeit beim ausländischen Bildungsträger und aus Praktika in wirtschaftlichen Betrieben. Dieses Modell scheint sich in der Praxis bewährt zu haben, da viele befragte Projektträger diese Praktikumsform wählen. Die Zeit der Eingewöhnung wird teilweise zur Intensivierung der Sprachvorbereitung genutzt. Durch die Eingewöhnungszeit können in der Gruppe der Jugendlichen Freundschaften geschlossen werden, die den Jugendlichen Sicherheit geben.

3) „Direkteinstieg in den Betrieb“: Hierbei handelt es sich um Auslandspraktika in wirtschaftlichen Betrieben im Ausland. Die Jugendlichen beginnen ihren ersten Tag vor Ort im Betrieb und haben keine Eingewöhnungsphase. Ein befragter Projektträger erwähnt, dass die Organisation und die Durchführung von Praktika in Betrieben für die Betreuenden mit erheblichem Mehraufwand verbunden sei, da „Kontrollbesuche“ in verschiedenen Betrieben und teilweise zu verschiedenen Schichtzeiten erfolgen würden. Die Erfahrung des befragten Projektträgers sei aber, dass sich der Mehraufwand in Bezug auf den Lerneffekt lohne und für die benachteiligten Jugendlichen rentiere:

- *„(...)außerbetriebliche Ausbildung ist schon ´ne Glocke, deswegen ist es wichtig, in Betrieben zu arbeiten, in Deutschland und im Ausland. Das ist natürlich schön, auch was in der Schule zu bauen, was bleibt und genutzt wird, aber ein ganz anderes Erlebnis ist es, wenn man ein Lob von der Wirtschaft bekommt, wo man die Anerkennung als Arbeitskraft bekommt. Die Jugendlichen sollen nicht unterschätzt werden. Natürlich ist es für mich auch anstrengender, wenn sie im Betrieb und dann noch zu unterschiedlichen Schichten arbeiten, aber realer ist das“ (Interview Projektträger 5).*
- *„Der Vorteil der Betriebe ist: Die Substanz des beruflichen Handelns wird ganz schnell klar. Nachteilig ist, dass die Interaktion zwischen Benachteiligten in die zweite Reihe fällt“ (Interview Projektträger 4).*

4) „Praktikum in der Berufsschule“: Bei diesem Modell ist fraglich, ob von einem Praktikum gesprochen werden kann. Die Jugendlichen sind ausschließlich beim Bildungsträger ohne jedoch ein Projekt zu bearbeiten. Diese Variante scheint für die Projektträger eine Notlösung darzustellen, da sich zu diesem Zeitpunkt noch keine Kontakte zu ausländischen Praktikumsbetrieben entwickeln konnten. Der Nutzen wird als gering eingeschätzt, da die Zeit dort

mit der Berufsschulzeit in Deutschland vergleichbar sei und nur in einer anderen Umgebung stattfinde. Erfolge wurden in einem sehr viel geringeren Maße festgestellt als es bei der Projektarbeit oder den Praktika in Betrieben der Fall war.

3.1.2. Rolle des Auslandspraktikums im Vermittlungskonzept

Die Auswertung der Interviews mit den Projektträgern, den Ausbilder / -innen und Sozialpädagogen / -innen ergab, dass der Begriff „Vermittlungskonzept“ bei den Projektträgern ebenfalls nicht als starres Konstrukt verstanden wird. Unter einem Vermittlungskonzept verstehen alle Interviewten Maßnahmen, die die Jugendlichen entweder in betriebliche Ausbildungen vermitteln oder nach der Ausbildung auf den ersten Arbeitsmarkt integrieren. Als unterstützende Maßnahmen kommen dabei hauptsächlich die gemeinsame Erarbeitung der schriftlichen Bewerbungsunterlagen, Bewerbungstrainings, Telefontrainings zur „Akquise“ und Tage der offenen Tür zur Anwendung. Aus einem Interview ist ebenfalls bekannt, dass die Jugendlichen regelmäßig Betriebe besichtigen, um sich ein Bild von diesen zu machen und sich dort vorzustellen. Außerdem werden Fahrten zu fachspezifischen Messen unternommen. Hinsichtlich der Frage, ob das Auslandspraktikum als Bestandteil des Vermittlungskonzepts verstanden wird, antworteten die Interviewten unterschiedlich. Teilweise ist das Auslandspraktikum ein fester Bestandteil des Vermittlungskonzepts. Hierbei konnten **aktive Formen der Vermittlung**, bei denen der Projektträger selbst auf Betriebe zugeht, „seine“ Auszubildenden vorstellt und dabei auch das Auslandspraktikum betont, von **passiven Formen der Vermittlung** unterschieden werden. Bei einer passiven Vermittlung der Jugendlichen unter Berücksichtigung des Auslandspraktikums werden die Jugendlichen auch darin unterstützt, das Praktikum in den schriftlichen Unterlagen und in einem Bewerbungsgespräch mit seinen Vorteilen direkt vorzustellen.

Beim größeren Teil der Projektträger ist das **Auslandspraktikum jedoch nicht systematisch in das Vermittlungskonzept integriert** bzw. wird nicht bewusst als Plus der zu vermittelnden Jugendlichen „vermarktet“. Die Rolle des Auslandspraktikums im Vermittlungskonzept endet hier bereits, wenn die schriftlichen Belege über das Praktikum in die Bewerbungsunterlagen aufgenommen wurden. Auffällig war in den Interviews, dass einige Befragte zunächst überhaupt keine Verknüpfung zwischen den Begriffen „Vermittlungskonzept“ und „Auslandspraktikum“ herstellen konnten, obwohl sie vorher betont hatten, dass die im Ausland erworbenen sozialen Kompetenzen auch für viele Betriebe relevant seien. Teilweise lässt sich dies damit begründen, dass viele der Projektträger mit sehr kleinen Betrieben zusammenarbeiten, für die Auslandserfahrungen als solche mit wenigen Ausnahmen (z.B. bei europaweiten Montagetätigkeiten oder in Teilen der Gastronomie) keine Rolle spielen. Dennoch ist es möglich, dass durch das Unterlassen einer aktiven Vermarktung von Auslandspraktika, besonders im Hinblick auf verbesserte soziale und personale Kompetenzen, Vermittlungschancen vergeben werden. Hier besteht daher noch Nachholbedarf bei einigen Projektträgern.

3.1.3. Kooperationspartnerschaften

Die Ergebnisse in diesem Abschnitt beruhen auf den Interviews mit den Projektträgern und auf den Interviews mit den Betrieben, die zu ihrer Sicht der Entstehung der Partnerschaft zum Bildungsträger und zur Intensität und zum Inhalt des gemeinsamen Austausches befragt wurden.

Die Auswertung der Interviews mit den Projektträgern ergab, dass die Entstehung der Partnerschaften zu ausländischen Aufnahmeeinrichtungen über **unterschiedliche Wege** erfolgt, sowohl durch Vermittlungseinrichtungen, Partnervermittlungen als auch über selbstständige Akquise durch die Bildungsträger; teilweise auch über die Agentur für Arbeit / das Europacenter. Wenn die Bildungsträger sich dazu entscheiden, die Praktika eher bei **Bildungsträgern** zu absolvieren, was häufig mit Projektarbeit verbunden ist, dann ist den Projektträgern wichtig, dass die ausländischen Bildungsträger ebenfalls Erfahrungen mit benachteiligten Jugendlichen haben oder ähnlich strukturiert sind:

- *„Der Grund dafür war die Praxisorientierung. Es sollten handwerklich-technische Einrichtungen sein und so wenig wie möglich spezialisiert sein“ (Interview Projektträger 8).*

Der geringe Spezialisierungsgrad wird auch deswegen oder gerade dann gewählt, wenn bei den Bildungsträgern Projekte durchgeführt werden, an deren Umsetzung Jugendliche aus verschiedenen Ausbildungsberufen teilnehmen. Es sei auch zu bedenken, dass die Partner-einrichtungen als Bildungsträger nicht so aufgebaut sein können wie in Deutschland, da es selten ein dem deutschen vergleichbares duales Ausbildungssystem gebe.

Die **Auswahl der Betriebe** erfolgt nach verschiedenen Kriterien. Bei der Auswahl neuer Betriebe versuchen einige Projektträger, sich einen Eindruck vor Ort zu verschaffen. Da gehe es nach dem optischen Eindruck der Aufnahmeeinrichtung (Hotels in diesem Fall) und danach, ob sie generell Erfahrungen mit Auszubildenden haben, so die Aussage einer befragten Projektträgerin. Das Treffen formaler Vereinbarungen über Lerninhalte erfolgt vergleichsweise selten mit den Aufnahmeeinrichtungen. Häufiger hingegen bestehen organisatorische Zusatzvereinbarungen, die auch vertraglich fixiert sind. Hauptsächlich geht es um die Unterkunft, die Verpflegung und den logistischen Transfer der Jugendlichen. Aus einem Interview ist bekannt, dass die Suche nach ausländischen Betrieben mit einem hohen Aufwand für die Projektträger verbunden sein kann und ein hohes Maß an diplomatischem Geschick erfordern kann, zumindest wenn die Jugendlichen ausgeprägte Problematiken vorweisen. So berichtete ein Befragter, dass die Jugendlichen Praxiserfahrungen in ausländischen Betrieben sammeln sollten, jedoch auch die Betriebe darüber in Kenntnis gesetzt werden sollten, welchen Hintergrund die Jugendlichen haben. Hierzu zählte, dass einige der Jugendlichen bereits straffällig geworden waren.

Wird zur Vermittlung eines ausländischen Kooperationspartners eine **Agentur** gewählt, so wurde in fast allen Interviews deutlich, dass die Zufriedenheit mit der Vermittlung, der Organisation etc. sehr gering ist. Häufig vermuten die Interviewten rein finanzielle Interessen der Vermittlungsagenturen, was zulasten der Organisation und Betreuung der Auslandspraktika

gehe. Die Motivation der ausländischen Kooperationspartner, unabhängig davon, ob es sich um Bildungsträger oder Betriebe handelt, sehen die Befragten im Erfahrungsaustausch oder im „Willen zu Europa“. Ebenso erhoffen sich die Partner einen fachlichen oder auch erzieherischen Austausch:

- *„In Lettland hatten wir einen hohen fachlichen Austausch zwischen Jugendlichen und zwischen den Betrieben. Es wurden die Unterschiede der Inhalte der Ausbildung analysiert und so hat man voneinander Vieles gelernt. Es ging auch darum, ob man mit dem Abschluss aus einem Land in dem anderen Land arbeiten könnte“ (Interview Projektträger 7).*

Die **Berufsschule** ist in die Planung / Organisation der Mobilitätsprojekte in der Regel wenig eingebunden. Wenn vonseiten der Berufsschule bei manchen Jugendlichen Bedenken bestehen, dann meist, weil die Schulnoten bestimmter Teilnehmender weniger gut sind. Jedoch bedeutet das nicht gleichzeitig, dass die Projektträger daraufhin diese Jugendlichen nicht mitnehmen, da sie gerade bei den schulisch schwächeren Jugendlichen erhoffen, durch das Auslandspraktikum einen Motivations- und Leistungsschub zu erreichen.

Die Kooperation mit der **Agentur für Arbeit** ist unterschiedlich intensiv. Teilweise wird die Beziehung als eng beschrieben, weil zwischen Bildungsträger und Agentur gemeinsame Projekte bestehen. Teilweise bestehe „kaum“ eine Kooperation mit der Agentur für Arbeit hinsichtlich des Austausches über Auslandspraktika. Insbesondere beim Abschlussworkshop wurde deutlich, dass die Agenturen für Arbeit, die die BaE finanziell fördern, sich oftmals wenig kooperativ in der Unterstützung der Auslandspraktika zeigt, obschon sie selbst für Auslandspraktika werben würden. Offenbar sind Arbeitsagenturen oftmals nicht ausreichend über die entsprechenden Programme informiert:

- *„Zumal, und jetzt muss ich das auch mal so sagen, oftmals wissen die Agenturen, worüber unsere Jugendlichen ja betreut und vermittelt werden, gar nicht, was ist das für ein Auslandspraktikum. Wir haben Schwierigkeiten die Agenturen davon zu überzeugen, die Jugendlichen freizustellen für solch ein Praktikum. Obwohl die Agentur für Arbeit ja selber für Auslandspraktika werben. Die haben aber kein Hintergrundwissen, die wissen nicht, was ist ein LEONARDO-Projekt. Da müssen wir immer ganz schön für den Teilnehmer kämpfen, den wir dafür vorgesehen hatten“ (Interview Soz.päd. / Ausbilder 1).*

Die weiteren Ergebnisse in diesem Abschnitt behandeln die Entstehung der **Partnerschaften zwischen den Projektträgern und den deutschen Betrieben** und basieren auf den Interviews mit den Betrieben. Die Kooperation zwischen Betrieben und Bildungsträgern gestaltete sich, so der aus den Interviews entstehende Eindruck, relativ unkompliziert und beschränkt sich darauf, dass die Ausbildungsverantwortlichen vom Bildungsträger regelmäßig den Kontakt zu den Betrieben aufnehmen, um sich über die Entwicklungen und das Verhalten der Praktikanten zu informieren. Ein Informationsaustausch zwischen Betrieben und Bildungsträger erfolgt also sehr regelmäßig, wenn der Betrieb Praktikanten aufgenommen hat. So gaben mehrere Befragte an, dass man sich mindestens einmal monatlich persönlich oder

telefonisch über den Stand des Praktikums austauscht. Die Themenbreite reichte hier von der einfachen Information über das Fernbleiben der Praktikanten / -innen über tiefere Besprechungen über das Lernverhalten, Pünktlichkeit, Ordnung, Teamfähigkeit, Wissensstand bis hin zum allgemeinen Verhalten der Praktikanten / -innen.

Bei einem Teil der befragten Betriebe bestanden bereits langjährige Kooperationen zu den Bildungsträgern, die regelmäßig bei den Betrieben nach Praktikumsmöglichkeiten für ihre Auszubildenden fragen. Bei dem anderen Teil der Befragten kam der Kontakt zum Bildungsträger initiativ mit der Bewerbung von Praktikanten / -innen zustande. Die Kooperation wurde in diesen Fällen häufig nicht vertieft.

3.2. Struktur und Rahmenbedingungen von Mobilitätsprojekten

Im Folgenden werden nun zunächst die strukturellen Voraussetzungen der Mobilitätsprojekte für benachteiligte Jugendlichen beschrieben, um dann im Detail auf spezifische Vorgehensweisen der Projektträger bei der Gestaltung der Projekte einzugehen.

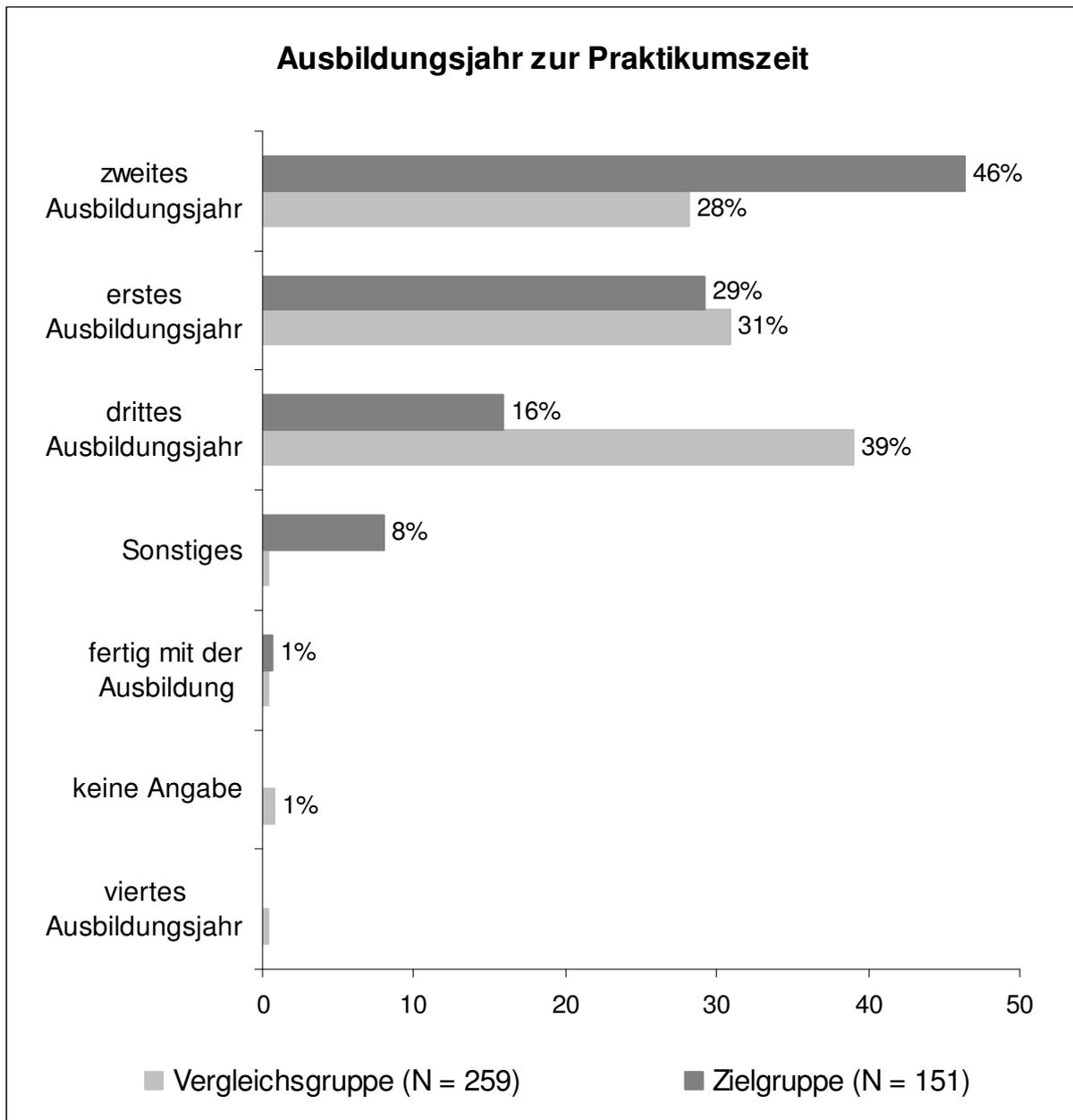
3.2.1. Struktur von Mobilitätsprojekten

Die Angaben in diesem Abschnitt beruhen auf den Daten aus den Befragungen der Jugendlichen. Die einzige Ausnahme bilden die Angaben zu den Praktikumsländern, die auf Daten aus der schriftlichen Befragung der BaE-Projektträger beruhen.

39% der Jugendlichen aus der Vergleichsgruppe (VG) gaben an, ihr Praktikum im dritten **Ausbildungsjahr** absolviert zu haben, was zunächst ungewöhnlich scheint. Nur in seltenen Fällen ist es vorstellbar, dass die Jugendlichen erst gegen Ende der Ausbildung ihre erste praktische Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt sammeln. Häufig durchlaufen die Jugendlichen während ihrer BaE mehrere Betriebspraktika. Die Jugendlichen der Vergleichsgruppe wurden deshalb gebeten, ihre Angaben auf ihr letztes Praktikum zu beziehen.

Die Angaben der Zielgruppe (ZG) bezogen sich hingegen in der Regel nur auf ein Auslandspraktikum. In seltenen Fällen nehmen die Jugendlichen an zwei Mobilitätsprojekten teil.

Abbildung 2: Zeitpunkt des Praktikums



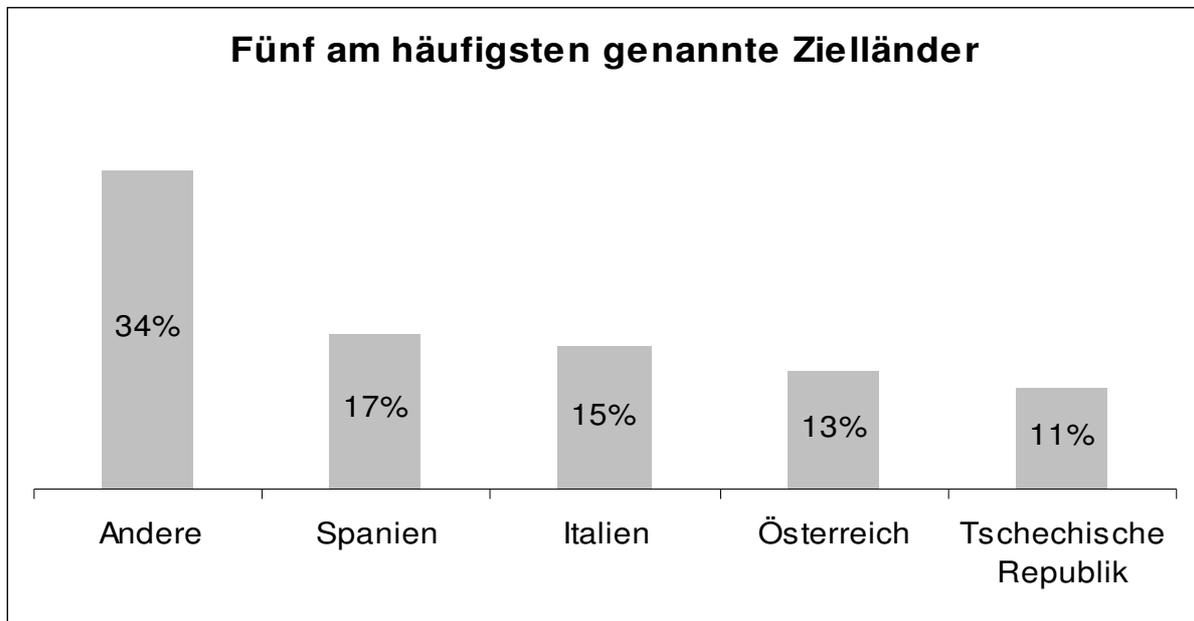
Die **Dauer der Mobilitätsprojekte** belief sich für die Zielgruppe auf einen Mittelwert von 4,16 Wochen und für die Vergleichsgruppe auf 10,54 Wochen. Das bedeutet, dass die Jugendlichen der Zielgruppe durchschnittlich 4 Wochen lang Praktika im Ausland absolvierten. Die Jugendlichen der Vergleichsgruppe arbeiteten durchschnittlich 11 Wochen in den Betrieben.

Tabelle 4: Praktikumsdauer

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev.
ZG Praktikumsdauer in Wochen	146	1	24	4,16	2,92
VG Praktikumsdauer in Wochen	253	1	156	10,54	18,51

Die quantitative Analyse ergab zudem, dass die Mobilitätsprojekte mehrheitlich in den **Ländern** Spanien (17%), Italien (15%), Österreich (13%) und der Tschechischen Republik (11%) durchgeführt wurden, der Großteil jedoch in nicht näher genannten Ländern (34%).

Abbildung 3: Die fünf am häufigsten von den Projektträgern genannten Zielländer



N = 36

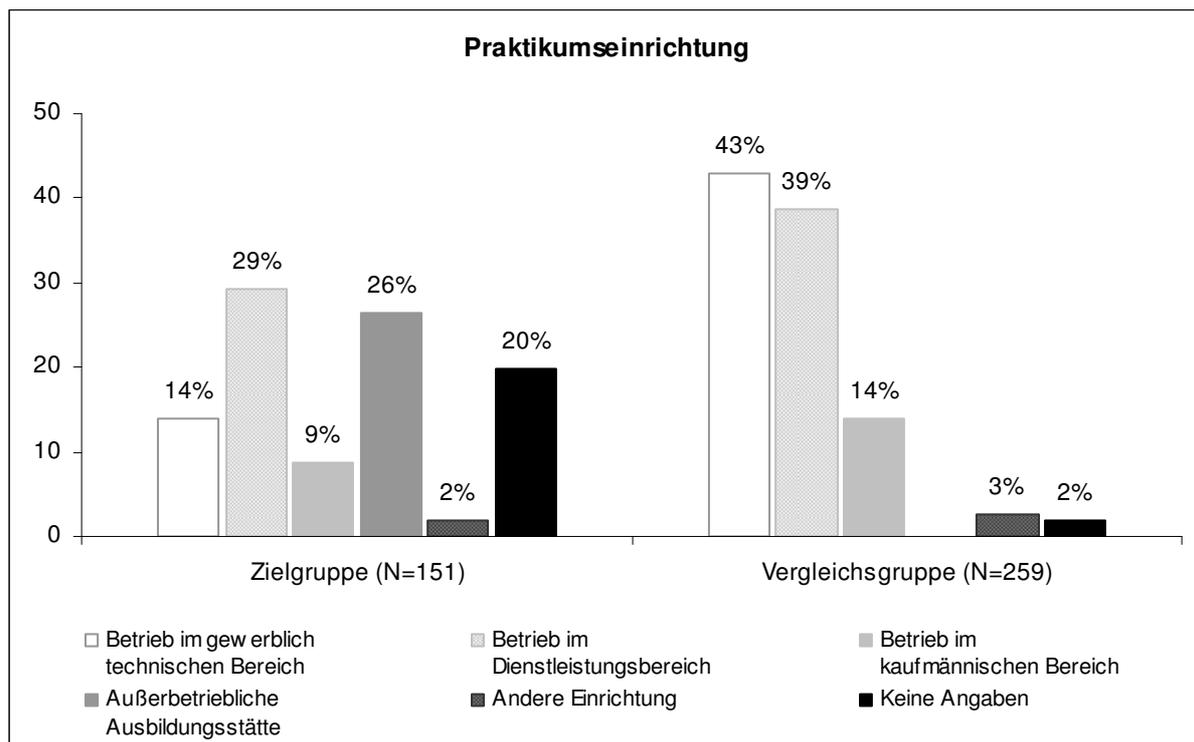
Das Praktikum kann für die Ziel- und für die Vergleichsgruppe in unterschiedlichen **Praktikumseinrichtungen** stattfinden. Als Auswahlkategorien in den Fragebögen standen den Jugendlichen der Zielgruppe folgende Einrichtungen bzw. Bereiche zur Verfügung:

- Betrieb im gewerblich-technischen Bereich
- Betrieb im Dienstleistungsbereich
- Betrieb im kaufmännischen Bereich
- Außerbetriebliche Einrichtung
- Andere Einrichtung

Bis auf die Möglichkeit, das Praktikum in einer außerbetrieblichen Einrichtung zu absolvieren, standen den Jugendlichen aus der Vergleichsgruppe die gleichen Antwortkategorien zur Verfügung. Die Jugendlichen der Zielgruppe gaben zu 29% an, dass sie das Auslandspraktikum in einem Dienstleistungsbetrieb absolvierten. Mit 26% ist der Anteil der Jugendlichen, die angaben, das Praktikum in einer außerbetrieblichen Einrichtung absolviert zu haben, relativ hoch. Schließlich sollen die Mobilitätsprojekte neben den personalen und sozialen Kompetenzen auch die fachlichen und methodischen Kompetenzen der Jugendlichen schulen, und diese sollen ausländische Betriebsabläufe kennenlernen. Es ist jedoch möglich, dass einige der Jugendlichen angaben, ihr Praktikum in einer außerbetrieblichen Einrichtung absolviert zu haben, weil die Vermittlung in die Betriebe häufig erst nach ein paar Eingewöh-

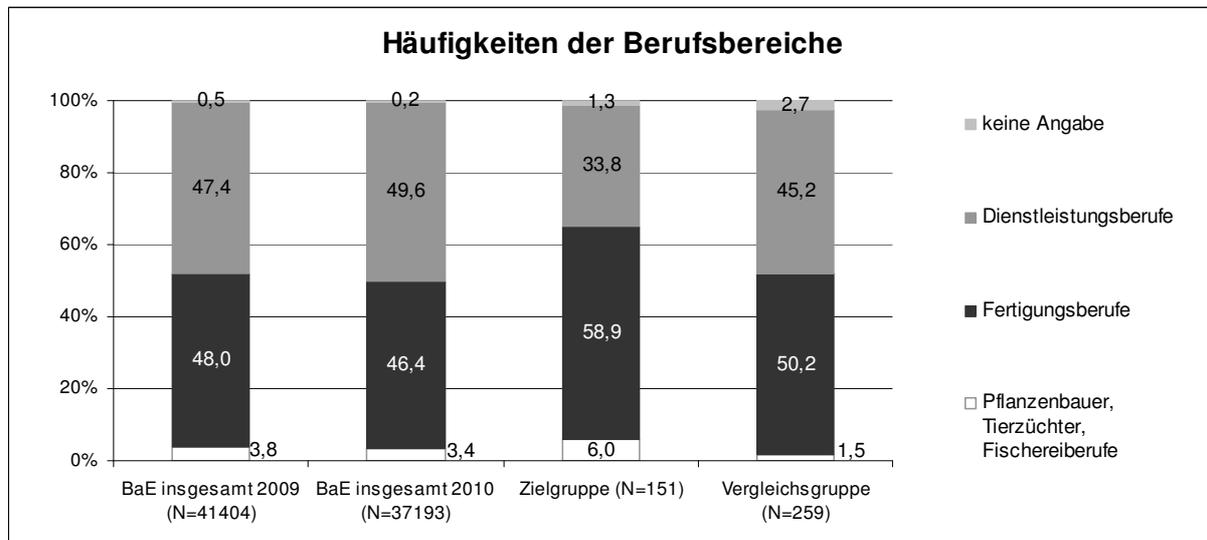
nungstagen in der außerbetrieblichen Einrichtung oder einer Berufsschule erfolgte. Aus den qualitativen Interviews ist bekannt, dass viele Projektträger die ausländischen außerbetrieblichen Einrichtungen bewusst als Zwischenstation für die Jugendlichen wählen. Nichtsdestotrotz wählten Projektträger auch außerbetriebliche Einrichtungen als Praktikumsorte für die Jugendlichen aus und ließen sie vor Ort Projekte bearbeiten. So sollte sichergestellt werden, dass innerhalb der (zumeist handwerklichen) Projekte neue fachliche und methodische Kompetenzen erlernt werden können.

Abbildung 4: Praktikumseinrichtung



Darüber hinaus wurden die Jugendlichen auch gebeten, ihren **Ausbildungsberuf** zu benennen. Diese Angaben konnten analog zu der von der Bundesagentur für Arbeit genutzten Klassifizierung der Berufsausbildungen zu Klassen geordnet und mit den Daten zur allgemeinen Verteilung der Ausbildungsberufe in BaE verglichen werden. Dabei wurde deutlich, dass Ausbildungen in Fertigungsberufen in der befragten Zielgruppe häufiger vorkommen als in BaE im Allgemeinen, also überrepräsentiert sind, während Ausbildungen in Dienstleistungsberufen unterrepräsentiert sind. Dies erstaunt insofern, als Auslandskompetenzen gerade in manchen Dienstleistungsberufen von Relevanz sind und viele Projektträger in den Interviews von Mobilitätsprojekten für Auszubildende in gastronomischen Berufen berichteten. Allerdings nahmen warenkaufmännische Berufe in BaE allgemein im Jahr 2010 ein sehr großes Gewicht ein (25%, Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2011, siehe Quellangabe zu Abbildung 5), und in diesen Berufen sind Auslandspraktika für benachteiligte Jugendliche aufgrund der Bedeutung von Sprachkompetenzen schwerer zu verwirklichen. Vermutlich ist das Übergewicht von Fertigungsberufen in der Zielgruppe hierauf zurück zu führen.

Abbildung 5: Häufigkeiten der Berufsbereiche in BaE allgemein, in der Zielgruppe und in der Vergleichsgruppe



Quelle der Daten zu außerbetrieblichen Ausbildungen insgesamt: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Dezember 2011, Nürnberg (Zugang von Teilnehmern in Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen nach individuell geförderten Ausbildungsberufen – ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger)

3.2.2. Voraussetzungen für die Teilnahme an Mobilitätsprojekten und Ausgestaltung

Durch die schriftliche Befragung zweier unterschiedlicher Projektträgergruppen, also BaE-Projektträger und andere Projektträger, war es möglich, Unterschiede zwischen Jugendlichen mit Benachteiligungen und ohne Benachteiligungen heraus zu arbeiten, die die Anforderungen und Voraussetzungen und die Rahmenbedingungen von Mobilitätsprojekten (siehe nächster Abschnitt) betreffen. Die Aussagen beider Projektträgergruppen zu Jugendlichen mit und ohne Benachteiligungen wurden dabei jeweils zusammen ausgewertet, sofern die Projektträger über Erfahrung in der Durchführung von Mobilitätsprojekten für die jeweiligen Jugendlichen verfügten. So entsteht ein umfassendes Bild der Unterschiede hinsichtlich der Voraussetzungen für eine Teilnahme an Mobilitätsprojekten und hinsichtlich der Ausgestaltung von Mobilitätsprojekten.

Die Projektträger wurden zunächst dazu befragt, inwiefern sich die **Anforderungen an die Jugendlichen** mit und ohne Benachteiligungen unterscheiden. Aussagen zu den Anforderungen bei Jugendlichen mit Benachteiligungen machten insgesamt 38 von 40 Projektträgern. Aussagen zu den Anforderungen bei den Jugendlichen ohne Benachteiligungen machten alle 36 jeweiligen Projektträger. Dabei werden klare Unterschiede deutlich. Dies gilt insbesondere für Fremdsprachenkenntnisse, da 37,5% der befragten Projektträger angaben, dass sie (sehr) gute Fremdsprachenkenntnisse bei den Jugendlichen mit Benachteiligungen erwarten, 77% der befragten Projektträger erwarten dies von den Jugendlichen ohne Benachteiligungen. Hier ist ein deutlicher Unterschied von 40 Prozentpunkten zu erkennen.

Tabelle 5: Voraussetzungen für die Teilnahme an Mobilitätsprojekten

Anforderungen für Auslandspraktika bei Jugendlichen mit Benachteiligungen	Stimme voll / teilweise zu	
	N	in %
(Sehr) gute Leistungen in der Berufsschule	26	65,0
(Sehr) gute Leistungen während der Ausbildung	35	87,5
keine Fehlzeiten während der Ausbildung	36	85,7
Großes Interesse an einem Auslandsaufenthalt	38	95,0
Hohe Motivation und Leistungsbereitschaft	38	95,0
(Sehr) gute Fremdsprachenkenntnisse	15	37,5
Hohes Selbstbewusstsein	10	76,9
Zuverlässigkeit	38	95,0
Psychische / persönliche Stabilität	38	95,0
Teamfähigkeit	37	92,5
Offenheit gegenüber anderen Personen und neuen Erfahrungen	38	95,0
Bereits absolviertes Betriebspraktikum	25	62,5
Sonstiges	6	15,0
Anforderungen für Auslandspraktika bei Jugendlichen ohne Benachteiligungen	Stimme voll / teilweise zu	
	N	in %
(Sehr) gute Leistungen in der Berufsschule	32	88,9
(Sehr) gute Leistungen während der Ausbildung	34	94,4
keine Fehlzeiten während der Ausbildung	33	91,7
Großes Interesse an einem Auslandsaufenthalt	36	100,0
Hohe Motivation und Leistungsbereitschaft	36	100,0
(Sehr) gute Fremdsprachenkenntnisse	28	77,8
Hohes Selbstbewusstsein	23	88,5
Zuverlässigkeit	36	100,0
Psychische / persönliche Stabilität	35	97,2
Teamfähigkeit	36	100,0
Offenheit gegenüber anderen Personen und neuen Erfahrungen	36	100,0
Bereits absolviertes Betriebspraktikum	19	52,8
Sonstiges	6	16,7

Die Projektträger wurden zudem dazu befragt, ob sich die **Ausgestaltung der Mobilitätsprojekte unterscheidet**, wenn es sich um Jugendliche mit oder ohne Benachteiligungen handelt. Die Mehrheit der Projektträger, die Erfahrungen mit Mobilitätsprojekten sowohl mit Jugendlichen mit Benachteiligungen als auch mit Jugendlichen ohne Benachteiligungen haben, gab an, dass sich die Ausgestaltung nur gering unterscheidet. Mit 77% geben die meisten Projektträger an, dass keine Unterscheidung bei der Auswahl der Kooperationspartner gemacht wird. Am zweithäufigsten geben 71% dieser Projektträger an, bei der Teilnehmendauswahl und der Nachbereitung keinen Unterschied zu machen. Am ehesten machen die Projektträger Unterschiede bei der Vorbereitung und der Betreuung der Teilnehmenden (jeweils 36% machen hier einen Unterschied).

Tabelle 6: Unterschiede in der Ausgestaltung von Mobilitätsprojekten für Jugendliche

Unterschiede in der Ausgestaltung der Mobilitätsprojekte für Jugendliche mit und ohne Benachteiligungen	Verfahren unterscheidet sich nicht		Verfahren unterscheidet sich		Gesamt	
	N	in %	N	in %	N	in %
Teilnehmendenauswahl	22	71,0	9	29,0	31	100,0
Vorbereitung des Auslandsaufenthaltes	20	64,5	11	35,5	31	100,0
Betreuung während des Auslandsaufenthaltes	20	64,5	11	35,5	31	100,0
Auswahl der Kooperationspartner im Ausland	24	77,4	7	22,6	31	100,0
Nachbereitung des Auslandsaufenthaltes	22	71,0	9	29,0	31	100,0

3.2.3. Rahmenbedingungen von Mobilitätsprojekten

Die explorativen Experteninterviews mit drei Projektträgern ermöglichten bereits vor der Durchführung der schriftlichen Befragungen bei den Projektträgern umfassende Einblicke in die Rahmenbedingungen der Mobilitätsprojekte. Aufschlussreich war dabei insbesondere, wie die Jugendlichen für einen Auslandsaufenthalt **motiviert** werden. Denn keineswegs ist es so, dass alle Jugendlichen von vornherein mitfahren möchten. Nicht nur bei den Jugendlichen selbst, sondern auch bei deren Eltern bestehen nicht selten Ängste in Bezug auf das Auslandspraktikum:

- *„Ihre Kinder gehen das erste Mal alleine weg. Das erste Mal, dass die ohne Eltern irgendwo hingehen. Deswegen ist es wichtig, die Eltern mit ins Boot zu holen, dass die beruhigt sind, das Auslandspraktikum unterstützen und sehen, dass das ne Wichtigkeit für die Ausbildung hat und die Jugendlichen dort viel lernen können“ (Interview Projektträger 1).*

Aus den Interviews mit den Projektträgern ist zudem bekannt, dass oftmals die Eltern ihren Kindern das Auslandspraktikum nicht zutrauen und sie regelrecht dazu anhalten, nicht daran teilzunehmen.

- *„Es ist nicht die Teilnahme als solche, was die Schwierigkeiten mitbringt sondern die Teilnehmer so zu sensibilisieren, dass die auch mitfahren. Die wollen mitfahren, aber dann kommen sie nach Hause und dann geht das los bei den Eltern, die dann den Kindern sagen: ´Das schaffst du nie. Und Du kannst die Sprache nicht und Du kannst auch nicht mit dem Geld umgehen´“ (Interview Projektträger 10).*

Manche Eltern verweisen die Jugendlichen auf ihre Pflichten daheim und raten aufgrunddessen von einer Teilnahme ab oder verbieten sie regelrecht. Andere Projektträger hingegen berichten, dass sich die Jugendlichen sehr darauf freuen und teilweise schon Monate zuvor auf dieses Auslandspraktikum hinfiebern. Zur Frage, was die Gruppe kritisch eingestellter

Jugendlicher zur Teilnahme motivieren könne, gaben alle Projektträger an, dass die Aussicht auf einen Europass Berufsbildung die Jugendlichen motiviere. Dieses Ergebnis kann als Indikator von Weitsicht gewertet werden.

- *„Was in jedem Fall immer wieder zählt ist der Europass Mobilität. Wir sagen den Jugendlichen: `Wenn ihr dieses Auslandspraktikum absolviert, habt ihr den Europass und der ist goldwert für eure Bewerbung.` Und wenn man denen sagt, dass sie damit zu den weniger als 5% gehören, die so etwas nachweisen können, dann kapierten die Jugendlichen das“ (Interview Projektträger 2).*

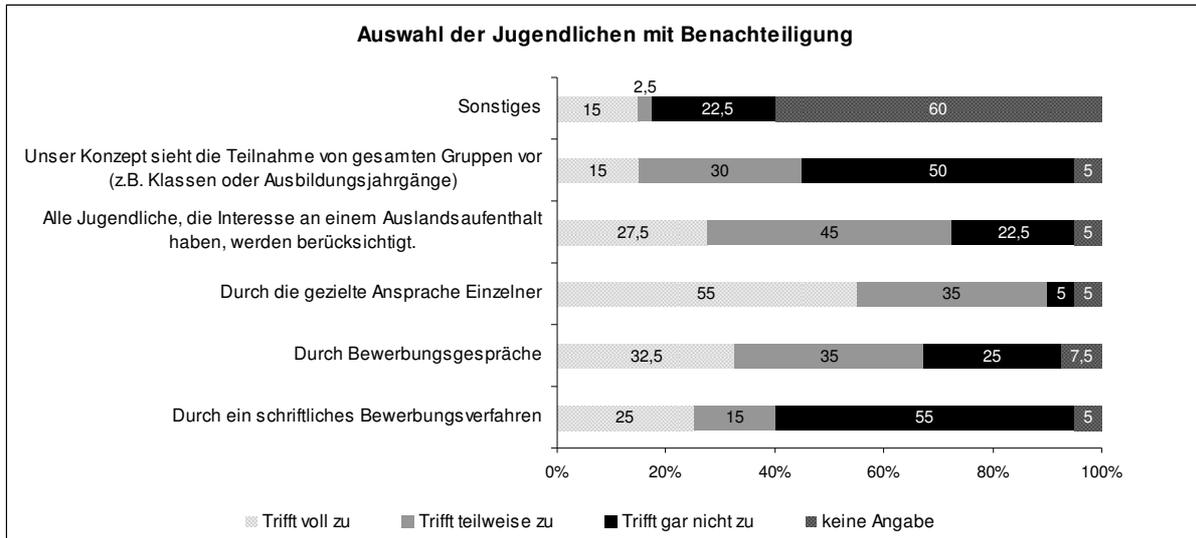
Die **Informationsvermittlung** an die Jugendlichen erfolgt bei den verschiedenen Projektträgern oftmals über ähnliche Wege, wie aus den explorativen Experteninterviews und den schriftlichen Befragungen bekannt ist. Die meisten Projektträger informieren alle ihrer Auszubildenden über die Möglichkeit eines Auslandspraktikums und nicht nur bereits „Auserwählte“. Die Art der Informationsvermittlung erfolgt in Gruppen, in Seminaren, durch Runden mit höheren Ausbildungsjahrgängen, die bereits ein Auslandspraktikum absolviert haben, über Flyer, Aushänge oder auf Eltern-Informationsabenden. Bei wenigen Projektträgern ist das Auslandspraktikum sogar ein fester Bestandteil der Ausbildung. Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Bildungsträger sehr geringe Erwartungen an die Jugendlichen hinsichtlich der selbstständigen Beschaffung von Informationen stellen.

Die **Auswahl der Teilnehmenden** erfolgt vergleichsweise selten über ein differenziertes Auswahlverfahren. Werden doch Auswahlverfahren angewandt, dann unterliegen diese Verfahren eher geringen Anforderungen. Bei einigen Projektträgern reicht es aus, mündlich das Interesse zu bekunden. Andere, wenige Projektträger haben als Auflage, dass die Jugendlichen eine Bewerbung oder Motivationsschreiben abgeben sollen. Insgesamt ist das Auswahlverfahren für Jugendliche ohne Benachteiligungen etwas formeller. Das Auswahlteams, häufig bestehend aus Ausbilder / -innen und Sozialpädagogen / -innen, beurteilen die Jugendlichen hauptsächlich nach Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Teamfähigkeit. Das Beherrschen der Sprache des Gastlandes oder gute Englischkenntnisse sind bei keinem der interviewten Projektträger ein Kriterium für die Teilnahme. Suchtproblematiken, zu gravierende gesundheitliche Probleme oder Gewaltbereitschaft hingegen sind oftmals Kriterien, die eine Teilnahme ausschließen.

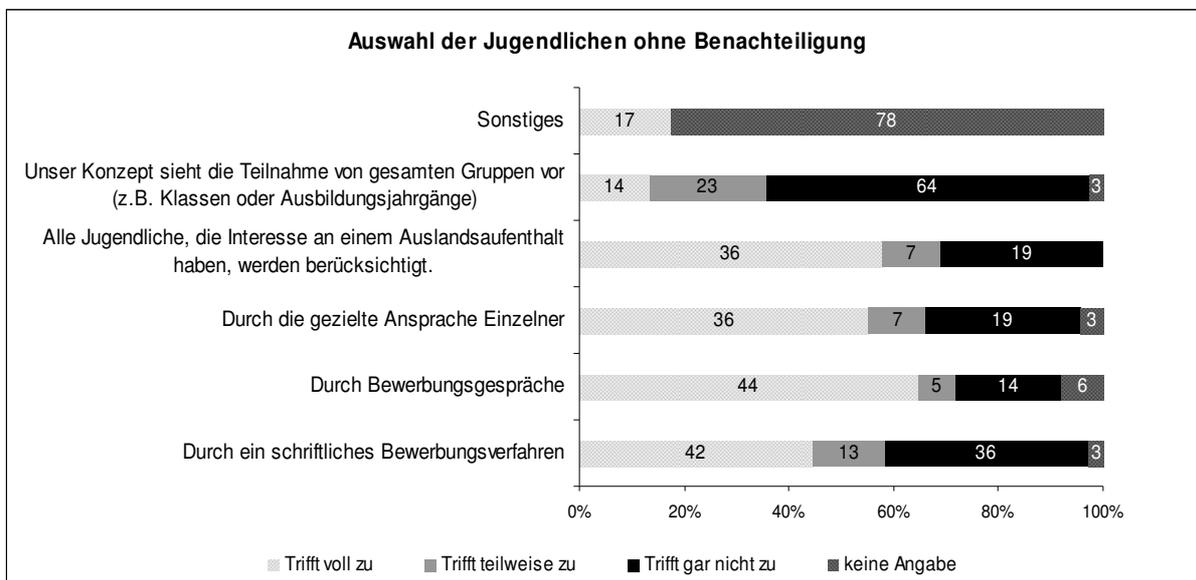
Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung und der Interviews zeigen jedoch Abweichungen hinsichtlich einiger Punkte. Auffällig ist dabei, dass die schriftlich befragten Projektträger angaben, die Jugendlichen durch die gezielte Ansprache Einzelner auszuwählen. Immerhin 55% der Projektträger gaben an, dass diese Aussage voll zutrefte, bei 35% der Projektträger traf diese Aussage teilweise zu. Aus den Interviews entstand hingegen ein anderer Eindruck. Die Projektträger berichteten mehrheitlich, alle Jugendlichen über die Möglichkeit eines Auslandspraktikums zu informieren und eine Auswahl dann treffen zu müssen, wenn es mehr Interessierte als beantragte (oder noch zu beantragende) Plätze gebe. Dass einzelne Jugendliche aufgrund verschiedener Kriterien (beispielsweise gute Leistungen) angesprochen und ausgewählt werden, wurde in den Interviews nicht thematisiert. Vielmehr entstand der Eindruck, dass den meisten Projektträgern wichtig war, denjenigen, die Interesse bekundet

hatten, den Auslandsaufenthalt letztlich auch zu ermöglichen. Die Projektträger waren bemüht, den Jugendlichen zu vermitteln, dass sie als Teilnehmende des Auslandspraktikums Privilegierte seien, jedoch weniger im Sinne „der Auserwählten“ sondern privilegiert im Sinne einer selbstgetroffenen Entscheidung und im Vergleich zu allen anderen, die diese Möglichkeit nicht wahrnehmen möchten oder können.

Abbildung 6: Auswahlverfahren



N = 40



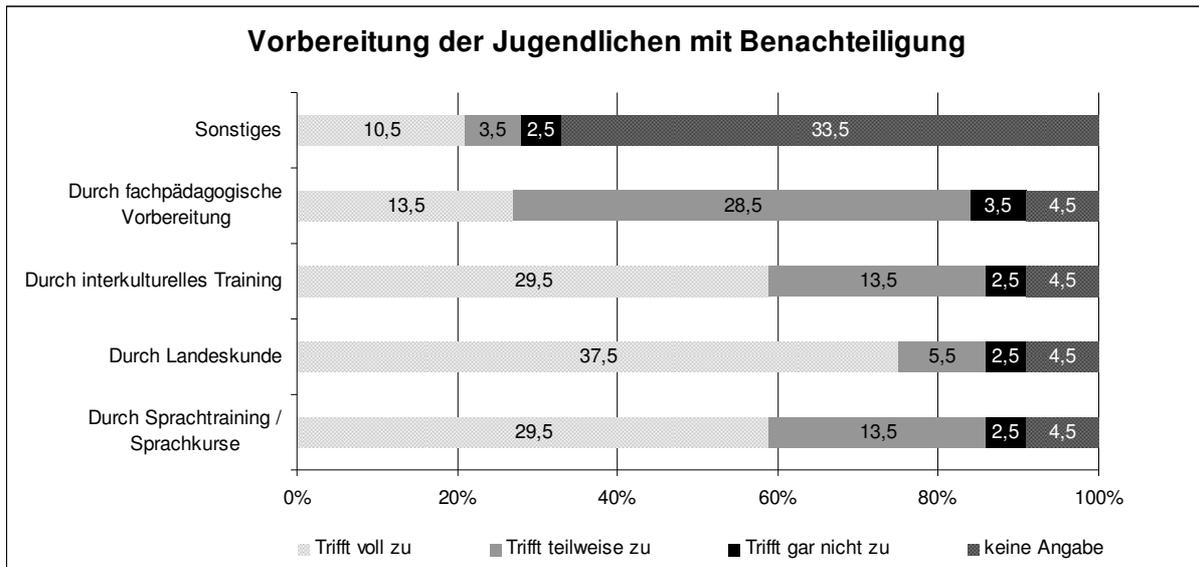
N = 36

Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung wiesen in Punkto **Vorbereitung** der Teilnehmenden ähnliche Ergebnisse auf wie die Interviews mit den Projektträgern. Die meisten interviewten Projektträger gaben an, dass sie die Jugendlichen anhand von „kulturellen Trainings“, „Landeskunde“, „Sprachvorbereitung“ oder über Seminare und Übungen vorbereiten.

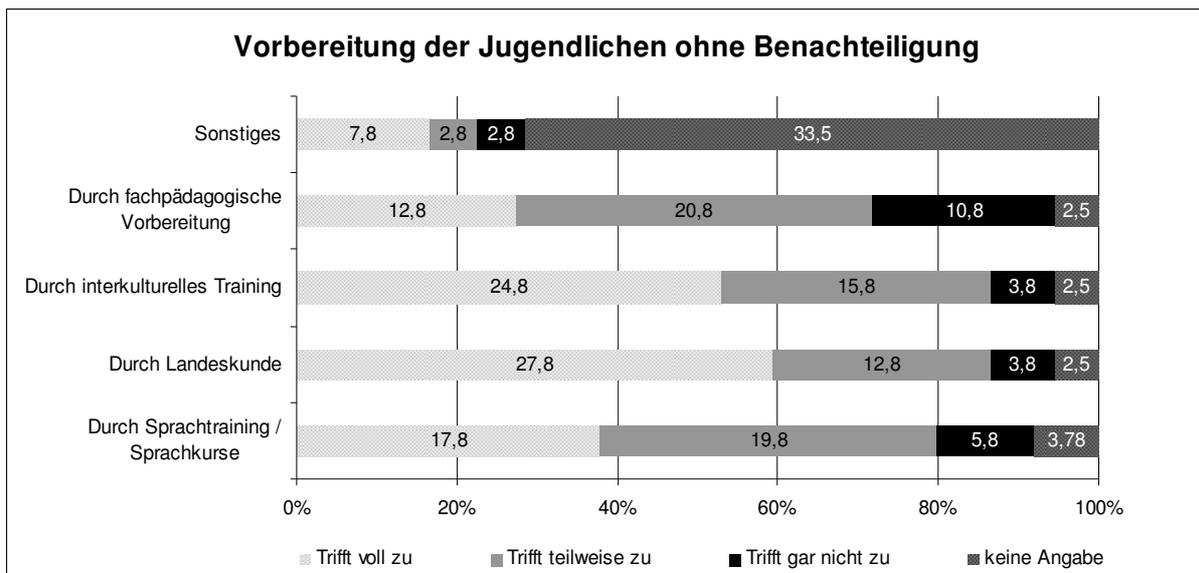
Die Dauer der Vorbereitung variiert zwischen den interviewten Projektträgern stark. Meist bereiten die Projektträger zwischen einer und zwei Wochen vor, teilweise wurden für die Vorbereitung der Jugendlichen aber auch mehrere Wochen vorgesehen. Die Varianz erklärt sich unter anderem durch die zur Verfügung stehenden personellen und finanziellen Ressourcen.

In Bezug auf die Vorbereitung wurden laut der schriftlichen Befragung die Jugendlichen mit Benachteiligungen hauptsächlich durch Landeskunde, außerdem durch Sprachtrainings / Sprachkurse und durch interkulturelles Training vorbereitet. Der Vergleich mit den Jugendlichen ohne Benachteiligungen zeigt, dass Jugendliche mit Benachteiligungen insgesamt etwas intensiver vorbereitet werden. Insbesondere erhalten die Jugendlichen mit Benachteiligungen häufiger interkulturelles Training als Jugendliche ohne Benachteiligungen. Unter interkulturellem Training können inhaltliche Auseinandersetzungen mit den kulturellen Besonderheiten des Aufnahmelandes oder auch Rollenspiele, die das „Ausländersein“ thematisieren, verstanden werden.

Abbildung 7: Vorbereitung der Jugendlichen



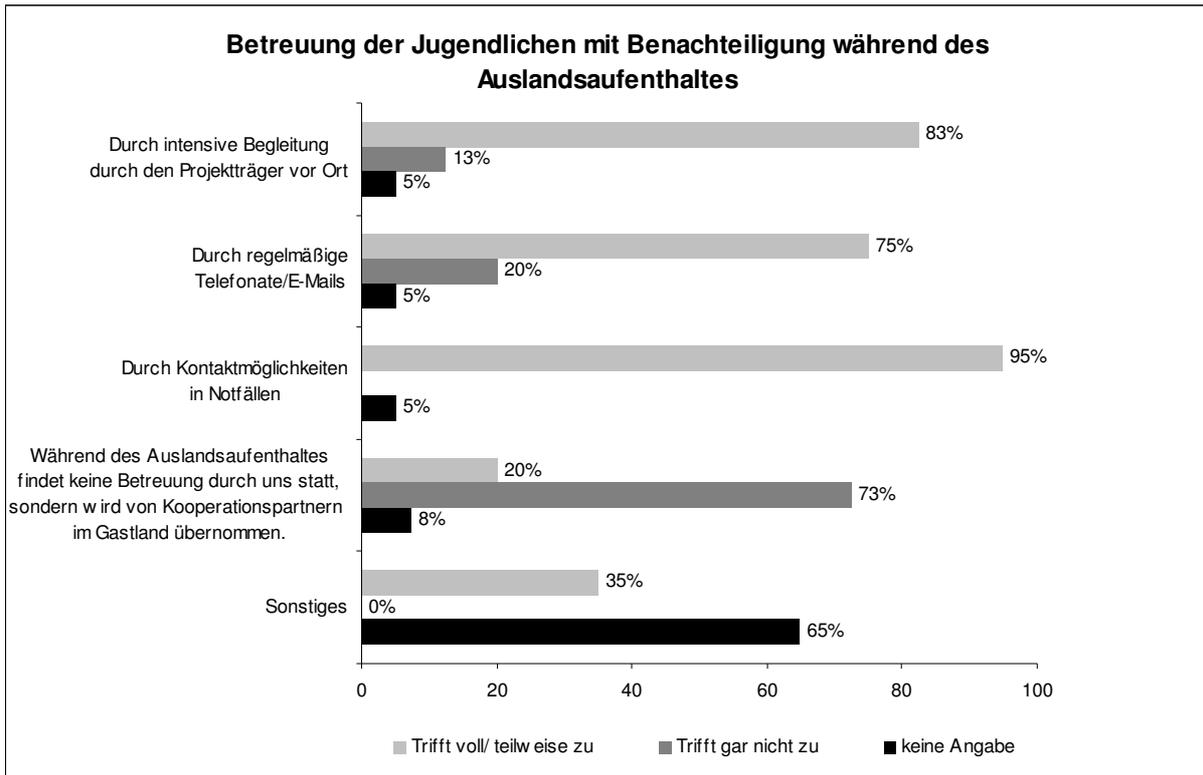
N = 40



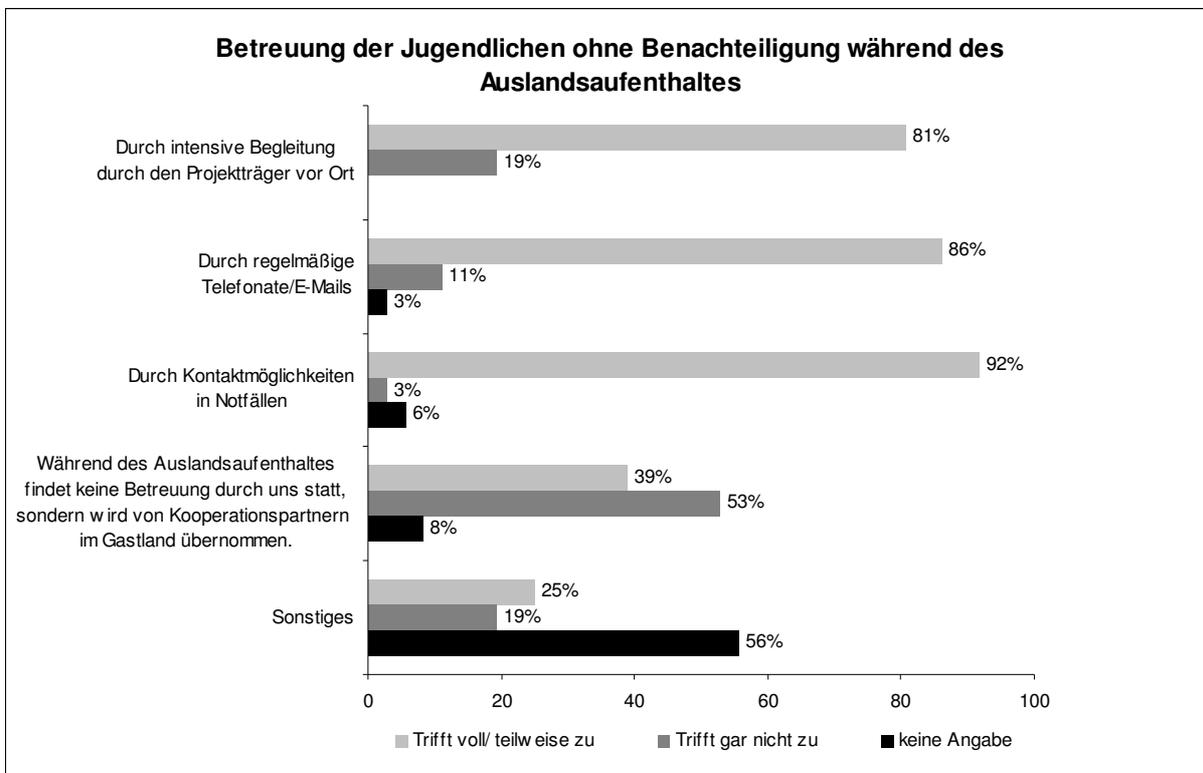
N = 36

Ein weiterer wichtiger Punkt dieses Kapitels ist die **Betreuung** beziehungsweise Begleitung der Jugendlichen. Die Auswertungen der schriftlichen Befragung zeigen, dass Jugendliche mit Benachteiligungen etwas intensiver betreut werden als Jugendliche ohne Benachteiligungen, die sich durch ein höheres Maß an Eigenorganisation und Selbstständigkeit auszeichnen. 83% der Projektträger gaben an, dass Jugendliche mit Benachteiligungen während des Auslandspraktikums intensiv vor Ort begleitet werden, während 81% der Träger diese Aussage für Jugendliche ohne Benachteiligungen machten. Regelmäßige Telefonate und E-Mails werden bei Jugendlichen ohne Benachteiligungen häufiger zur Betreuung vor Ort genutzt, während Kontaktmöglichkeiten in Notfällen etwas häufiger bei Jugendlichen mit Benachteiligungen gegeben sind.

Abbildung 8: Betreuung der Jugendlichen während des Auslandsaufenthaltes



N = 40

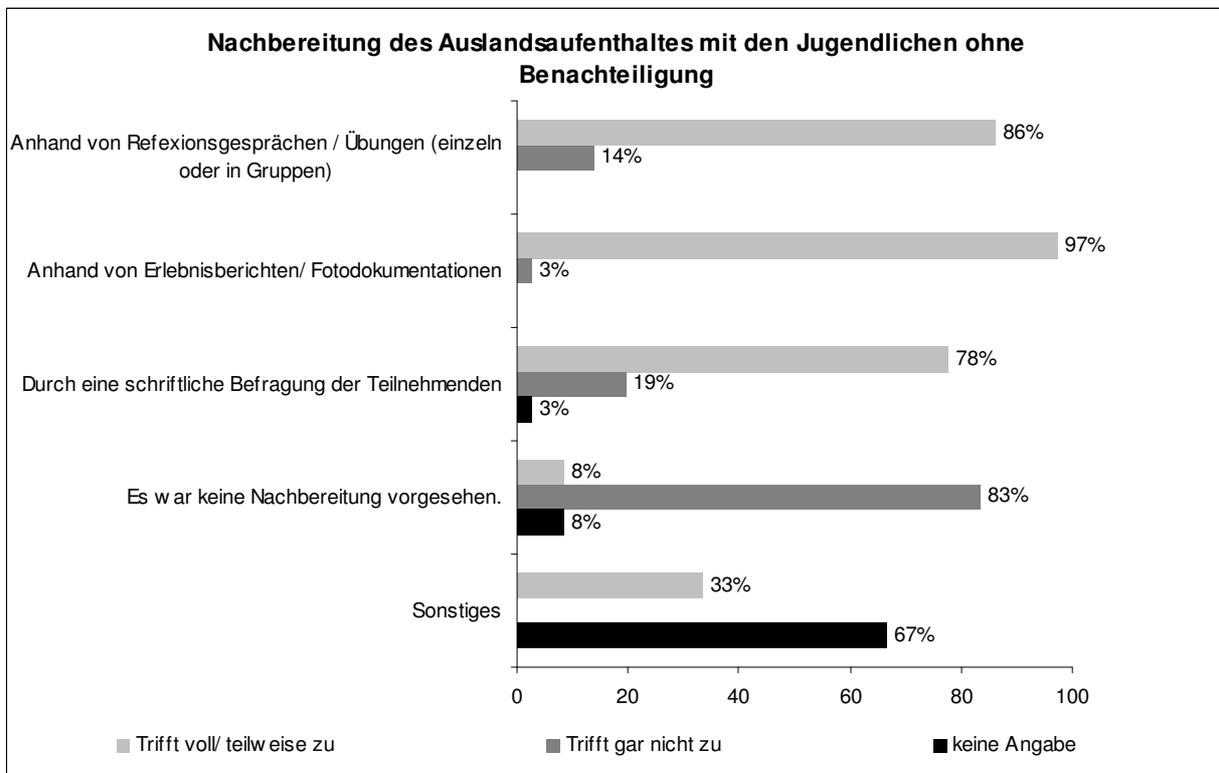
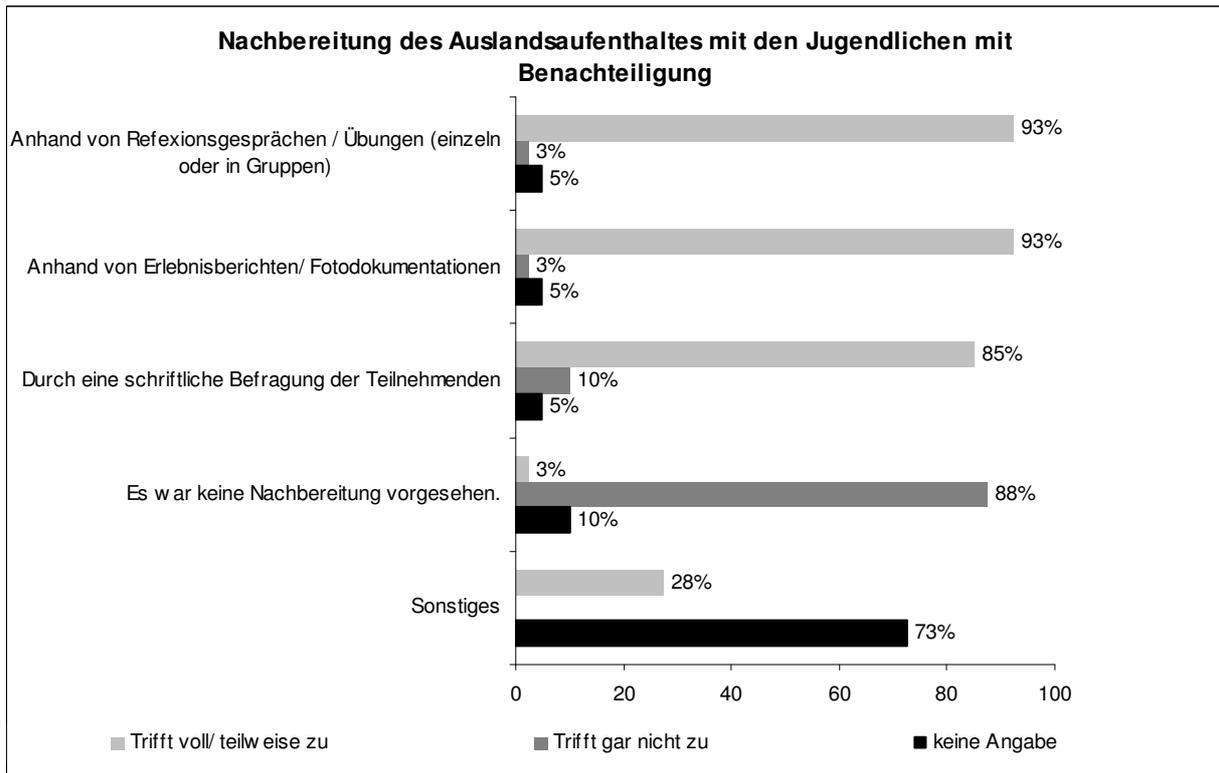


N = 36

Durch die Interviews mit neun Projektträgern und 15 Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen konnte ein noch umfassenderes Bild der Begleitung bzw. Betreuung des Auslandsaufenthaltes durch den Projektträger entstehen. Sie erfolgt häufig durch Ausbilder / -innen oder Sozialpädagogen / -innen des Projektträgers, die das Auslandspraktikum persönlich begleiten. In nur wenigen Mobilitätsprojekten ist keine deutsche Betreuungsperson anwesend. Die Jugendlichen werden dann vor Ort durch die ausländischen Partner betreut. Mit diesen Personen bestehen Vereinbarungen darüber, welche Leistungen und Aufgaben eine Betreuung umfasst. Als Ansprechpartner stehen die Projektträger dennoch zur Verfügung oder sie kontaktieren die Jugendlichen selbstständig, meist telefonisch. Als wichtig erachten die Projektträger, die eine Begleitung vorsehen, dass das Betreuungspersonal den Jugendlichen vertraut ist und über sozialpädagogische Kompetenzen verfügt. Einige der Projektträger zeigten sich jedoch etwas unzufrieden mit dem Maß an Betreuung, dass sie leisten können, und würden die Jugendlichen gerne noch intensiver vor Ort begleiten. Dies, so die entsprechenden Träger, sei aber aufgrund von Kürzungen in Bezug auf die erstattungsfähigen Kosten für Begleitpersonal nicht mehr möglich.

In der schriftlichen Befragung gaben 93% der Projektträger an, dass sie mit Jugendlichen mit Benachteiligungen Reflexionsgespräche und Übungen zur **Nachbereitung** durchführen. Darüber hinaus gaben ebenso viele der Projektträger an, Erlebnisberichte und Fotodokumentationen mit Jugendlichen mit Benachteiligungen anzufertigen. Bei Jugendlichen ohne Benachteiligungen werden seltener Reflexionsgespräche und Übungen zur Nachbereitung durchgeführt. Insgesamt lässt sich feststellen, dass bei der Nachbereitung nur wenige Unterschiede gemacht werden. Jedoch kann davon ausgegangen werden, dass insbesondere Jugendliche mit Benachteiligungen eine „Festigung“ der im Auslandspraktikum erreichten Ziele benötigen. Wird Jugendlichen mit Benachteiligungen nicht intensiv deutlich gemacht, was sie im Auslandspraktikum gelernt haben und welche Ängste sie überwunden haben, besteht die Gefahr, so die Projektträger in den mündlichen Interviews, dass ein Auslandspraktikum aufgrund geringer Unzufriedenheiten vorschnell als „Misserfolg“ bewertet wird.

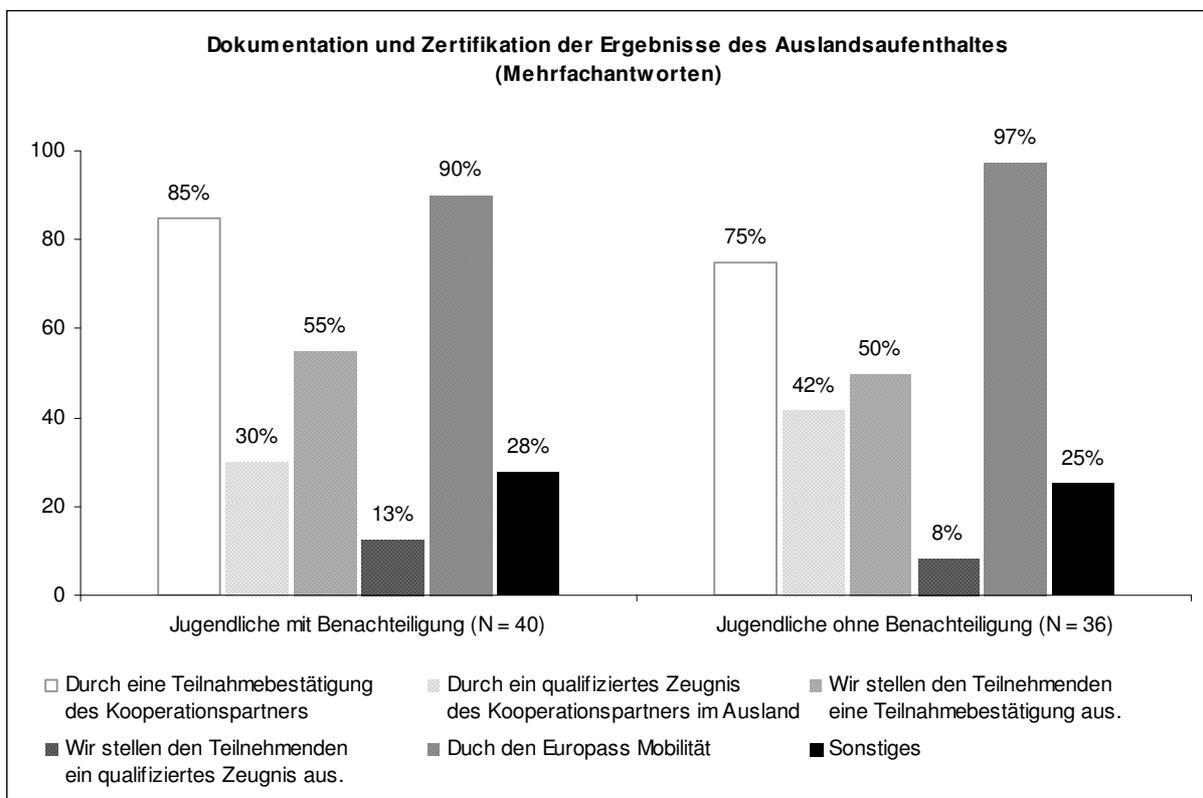
Abbildung 9 : Nachbereitung des Auslandsaufenthalts



Diese Ergebnisse werden durch die Interviews bestätigt und ergänzen sich durch die Information, dass nachbereitend viele der befragten Projektträger ein „Berichtsheft“ anlegen, welches von den Jugendlichen verpflichtend oder teils freiwillig zu führen ist und nach dem Aufenthalt zusammen mit den Pädagogen / -innen ausgewertet werden kann. Nach der Rückkehr wird häufig in Einzel- oder Gruppengesprächen das Auslandspraktikum bilanziert.

Die schriftliche Befragung ergab ferner, dass in Bezug auf die **Dokumentation** des Auslandspraktikums zwischen Jugendlichen mit und ohne Benachteiligungen wenig Unterschied gemacht wird. Am häufigsten wird bei beiden Gruppen der „Europass Mobilität“ als Nachweis über das Auslandspraktikum verwendet. Ein Unterschied besteht jedoch darin, dass die Jugendlichen ohne Benachteiligungen etwas häufiger ein qualifiziertes Zeugnis des Kooperationspartners / der Aufnahmeeinrichtung erhalten. Das kann dadurch zu erklären sein, dass Jugendliche ohne Benachteiligungen seltener Praktika in Bildungseinrichtungen absolvieren und häufiger in Betrieben. Diese Betriebe scheinen demnach häufiger Zeugnisse anzufertigen als Bildungsträger. In den Interviews wurde am häufigsten der Europass Mobilität erwähnt. Er besitzt bei den Sozialpädagogen / -innen, Ausbilder / -innen und Projektträgern einen sehr hohen Stellenwert, was offenbar dazu führt, dass diese Überzeugung an die Jugendlichen weiter gegeben wird und ein Motivationsfaktor zur Teilnahme am Auslandspraktikum ist.

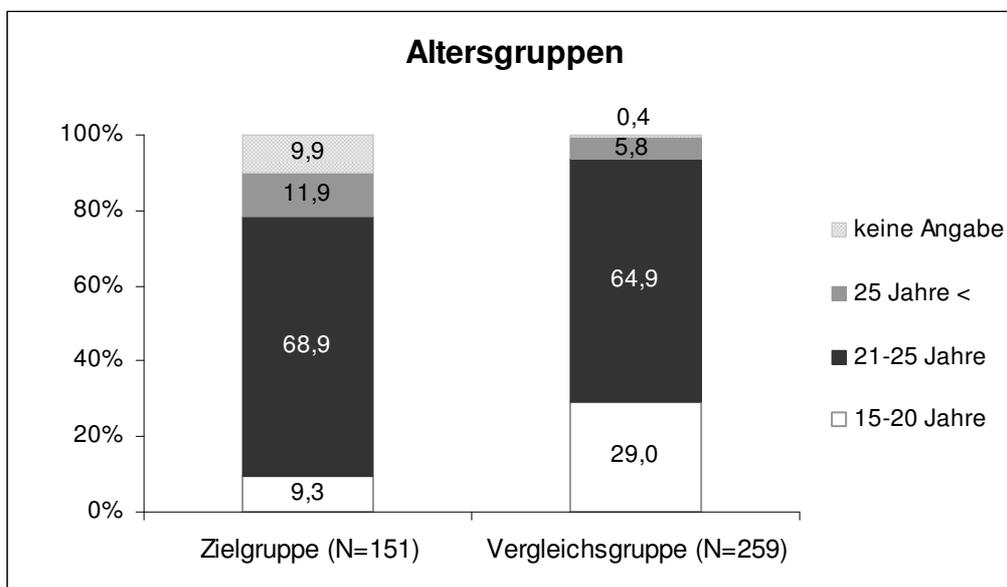
Abbildung 10: Dokumentation und Zertifikation



3.2.4. Soziale Charakteristika der Ziel- und Vergleichsgruppe

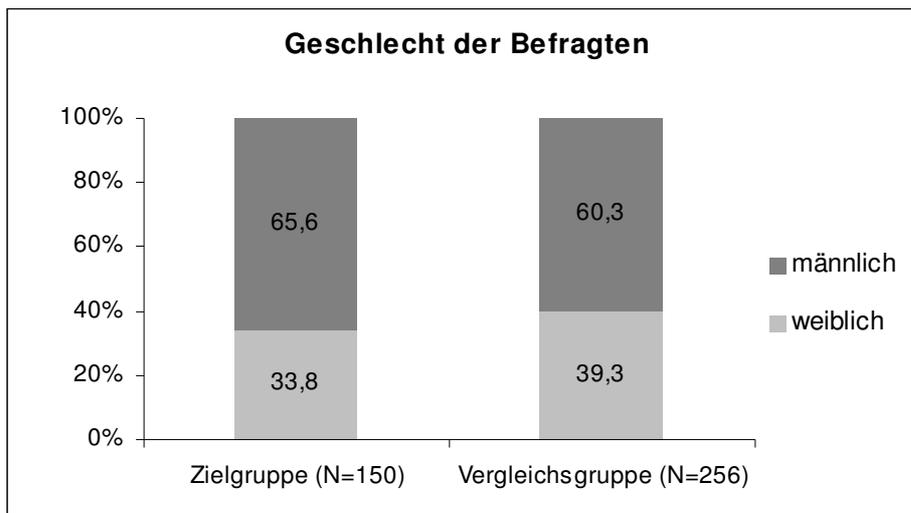
Die Auswertungen zu den sozialen Charakteristika zeigen auf, wie sich die beiden Gruppen der Jugendlichen, die quantitativ befragt wurden, zusammensetzen. Die Daten in diesem Abschnitt entstammen den schriftlichen Befragungen der Ziel- und Vergleichsgruppe. Die **Altersstruktur** der Jugendlichen unterschied sich nach Ziel- und Vergleichsgruppe nur gering. Mehrheitlich waren die Jugendlichen zwischen 21 und 25 Jahren alt. Diese Altersgruppe war bei der Zielgruppe mit 69% und bei der Vergleichsgruppe mit 65% vertreten. Einzig bei den Altersgruppen „15-20 Jahre“ und „über 25 Jahre“ bestehen deutliche Unterschiede - die Vergleichsgruppe ist insgesamt „jünger“ als die Zielgruppe.

Abbildung 11: Alter der befragten Jugendlichen



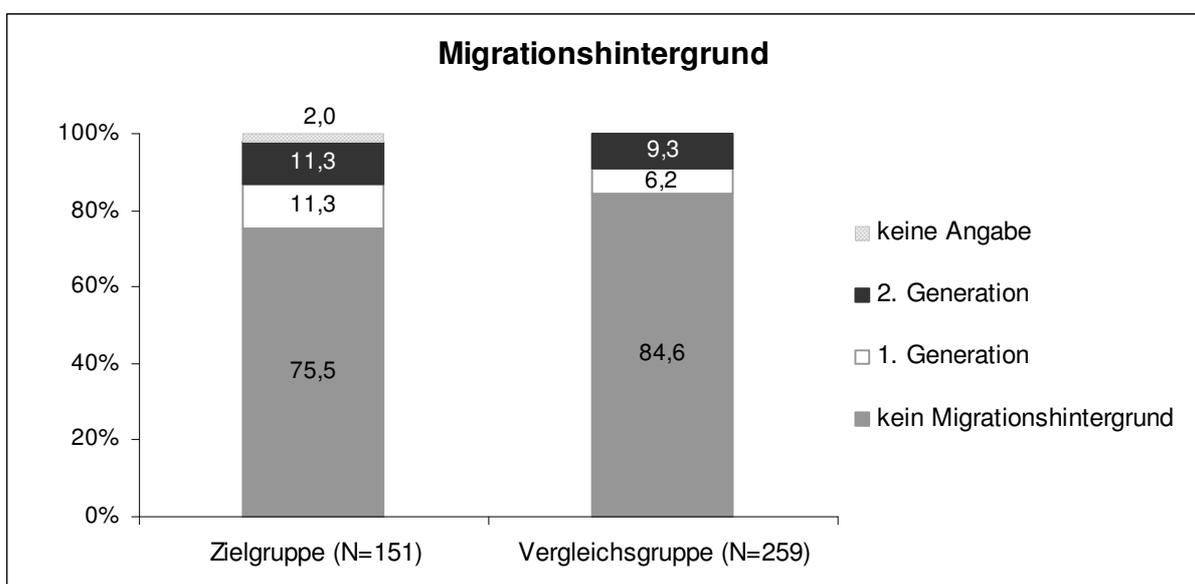
Bezüglich der **Geschlechterverteilung** ähneln sich die beiden Befragtengruppen stark. Die Befragten der Zielgruppe sind zu 34% weiblich und zu 66% männlich. In BaE im Allgemeinen waren männliche Auszubildende im Jahr 2009 dagegen nur mit 61% vertreten, weibliche mit 39% (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Oktober 2011, Nürnberg (Zugang von Teilnehmern in Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen nach Alter bei Eintritt und Migrationshintergrund)). Bei der Vergleichsgruppe entsprach das Geschlechterverhältnis diesen Zahlen, auch hier waren 39% der Teilnehmenden weiblich und 60% männlich. Der etwas höhere Anteil von Männern in der Zielgruppe kann vermutlich auf die in den Mobilitätsprojekten geförderten Berufsgruppen und den Überhang im Bereich der Fertigungsberufe zurückgeführt werden, die mehrheitlich klassisch männliche Berufe umfassen.

Abbildung 12: Geschlecht der befragten Jugendlichen



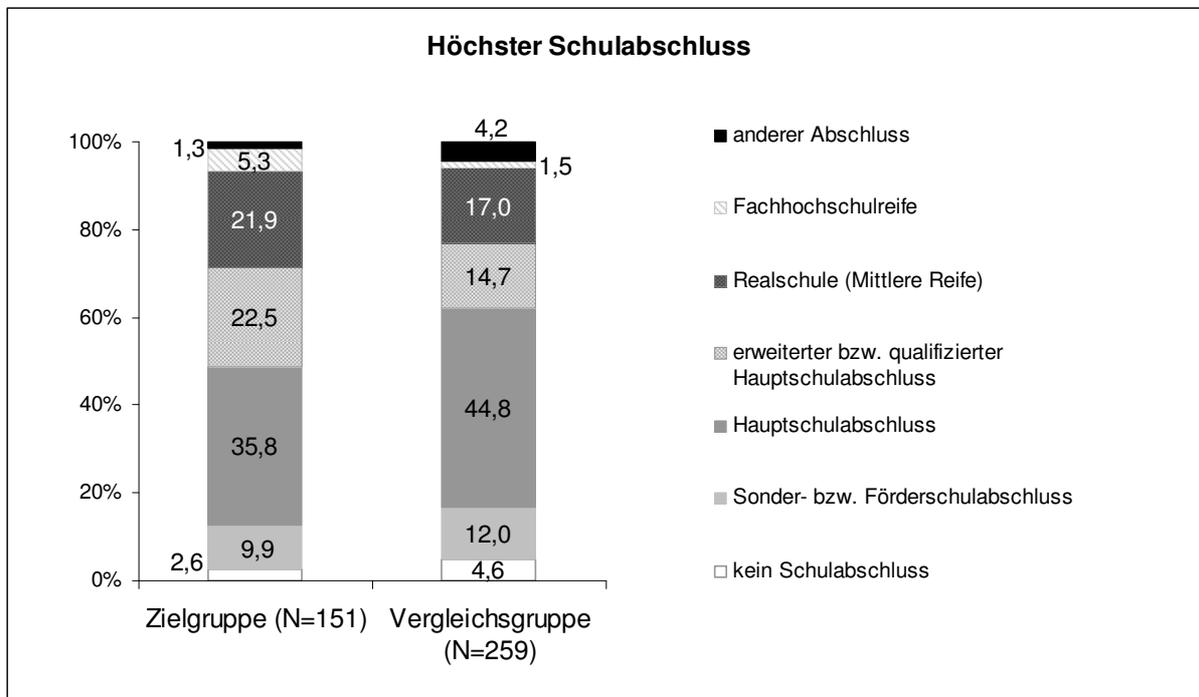
Mit 75% liegt der Anteil der Mobilitätsteilnehmenden ohne **Migrationshintergrund** in der Zielgruppe merklich höher als der Anteil der Befragten mit Migrationshintergrund. Jeweils 11% gehören der ersten Generation an, wurden also im Ausland geboren, oder gehören der 2. Generation an, bei der mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde. Im Vergleich dazu ist der Anteil der Befragten ohne Migrationshintergrund in der Vergleichsgruppe mit 85% höher als in der Zielgruppe. Jugendliche der 1. Generation sind zu 6% vertreten, Jugendliche der 2. Generation zu 9%. In beiden Befragtengruppen sind Jugendliche mit Migrationshintergrund jedoch deutlich häufiger vertreten als in BaE im Allgemeinen, wo im Jahr 2009 nur 13 % aller Auszubildenden einen Migrationshintergrund aufwiesen (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Oktober 2011, Nürnberg (Zugang von Teilnehmern in Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen nach Alter bei Eintritt und Migrationshintergrund)).

Abbildung 13: Herkunft der befragten Jugendlichen



Im Bereich der **Schulabschlüsse** unterscheiden sich die Verteilungen bei Ziel- und Vergleichsgruppe. Bei 36% der Jugendlichen der Zielgruppe und bei 45% der Jugendlichen der Vergleichsgruppe bildete der Hauptschulabschluss den jeweils höchsten Schulabschluss. Bei den Jugendlichen der Vergleichsgruppe hatten 17% einen Realschulabschluss und 15% einen erweiterten Hauptschulabschluss. Die Mobilitätsteilnehmenden aber hatten zu 23% einen erweiterten bzw. qualifizierten Hauptschulabschluss und zu 22% einen Realschulabschluss. Auch der Anteil der Jugendlichen mit Fachhochschulreife ist mit 6% in der Zielgruppe etwas höher als in der Vergleichsgruppe, wo dieser bei 2% liegt. Dieses Ergebnis legt den Schluss nahe, dass innerhalb der Gruppe Jugendlichen in BaE eher diejenigen für Auslandspraktika ausgewählt werden, die zumindest in Hinsicht auf ihre Schulbildung etwas weniger benachteiligt sind.

Abbildung 14: Höchster Schulabschluss der befragten Jugendlichen



In der Zielgruppe verfügten 52% der Jugendlichen noch nicht über einen **Berufsabschluss**. Insgesamt gaben in der Zielgruppe 19% der Befragten an, dass sie bereits eine duale Ausbildung abgeschlossen haben, 14% haben eine andere Berufsausbildung und 7% eine schulische Berufsausbildung abgeschlossen. Insgesamt ist mit 40% der Anteil derjenigen in der Zielgruppe, die bereits einen Berufsabschluss haben, als relativ hoch einzuschätzen. Das ist darauf zurückzuführen, dass viele Jugendliche der Zielgruppe bereits seit längerer Zeit ihre BaE abgeschlossen haben.

Diese Interpretation erweist sich als sinnvoll, wenn man die Daten der Zielgruppe mit denen der Vergleichsgruppe vergleicht. Hier ist der Anteil derjenigen ohne Berufsabschluss um 27 Prozentpunkte höher und liegt bei 79%. In dieser Gruppe geben nur 13% der Jugendlichen an, dass sie bereits eine Berufsausbildung abgeschlossen haben. Dies lässt sich wahrscheinlich darauf zurückführen, dass einige Projektträger nach eigenen Angaben die Frage-

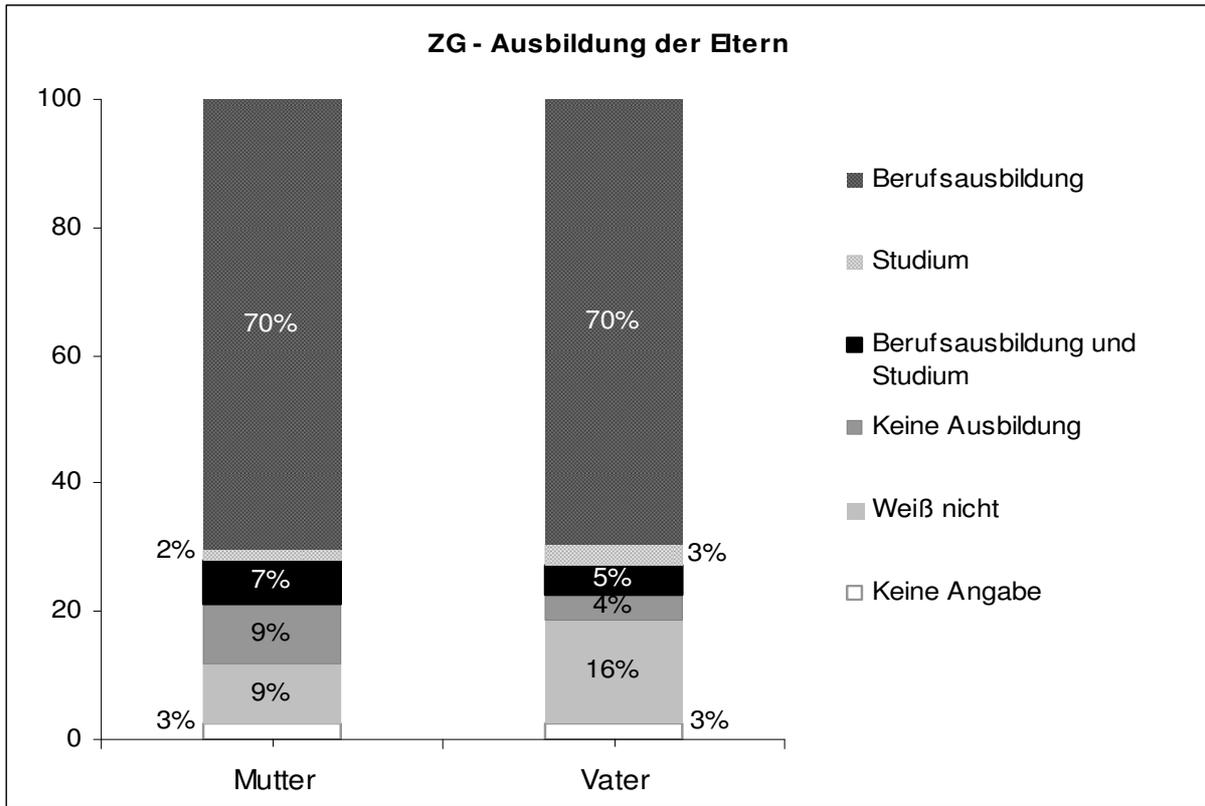
bögen für die Vergleichsgruppe an jüngere Jahrgänge verteilt haben, die sich noch in der Ausbildung befanden.

Tabelle 7: Berufsabschluss der befragten Jugendlichen

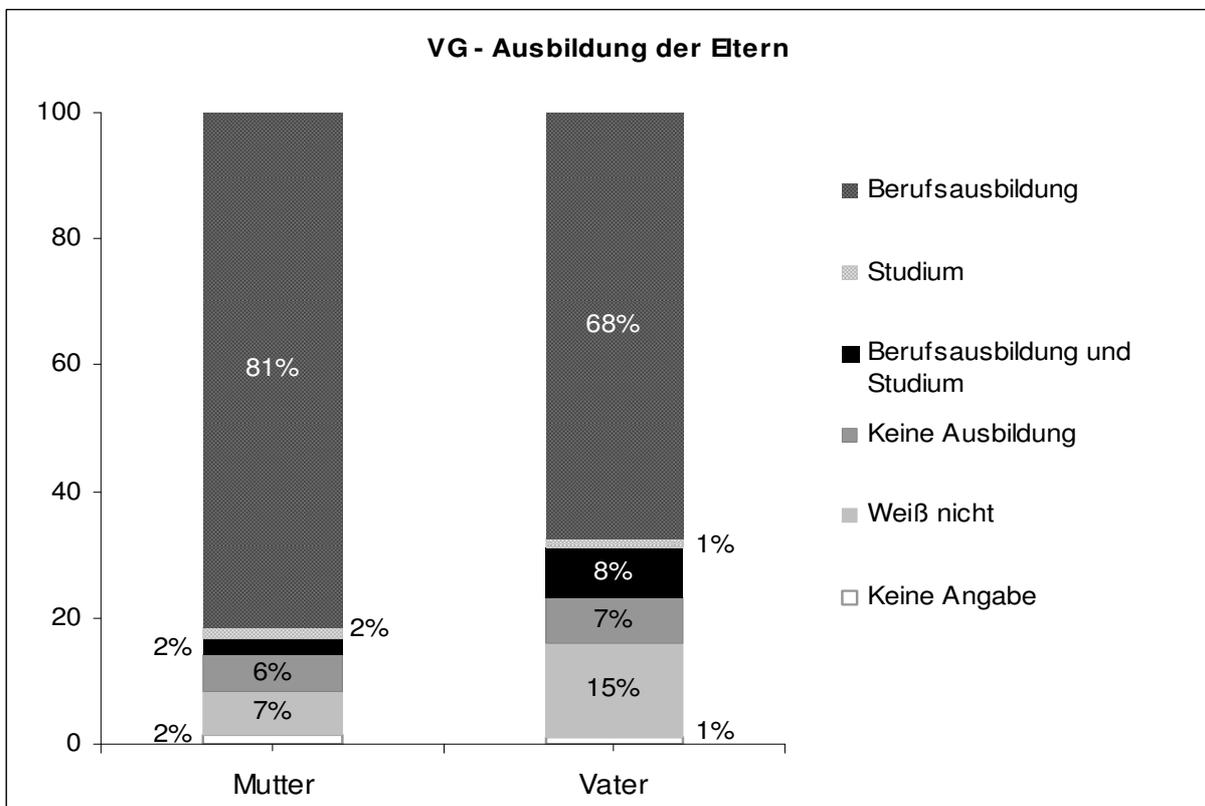
ZG - Berufsabschluss	N	in %
kein Abschluss	79	52,3
schulische Berufsausbildung	10	6,6
duale Berufsausbildung	29	19,2
andere Berufsausbildung	21	13,9
keine Angabe	12	8,0
Total	151	100,0
VG - Berufsabschluss	N	in %
kein Abschluss	205	79,2
schulische Berufsausbildung	8	3,1
duale Berufsausbildung	25	9,7
andere Berufsausbildung	1	0,4
keine Angabe	20	7,7
Total	259	100,0

Um Aussagen zum soziodemografischen Hintergrund der Jugendlichen treffen zu können wurden auch die **Ausbildungen der Eltern** abgefragt. Sowohl in der Ziel- als auch in der Vergleichsgruppe haben beide Elternteile mehrheitlich eine Berufsausbildung.

Abbildung 15: Ausbildung der Eltern der befragten Jugendlichen



N = 151



N = 259

3.3. Nutzen von Mobilitätsprojekten

Dieser Berichtsteil stellt den Kern der Studie vor, die Ergebnisse zum Nutzen von Mobilitätsprojekten für benachteiligte Jugendliche. Zunächst wird diesbezüglich auf die durch Auslandspraktika erzielten Kompetenzzuwächse eingegangen, um dann den Nutzen der Praktika für die Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen und ihre Vermittlung in Arbeit zu bewerten.

3.3.1. Kompetenzzuwächse aus Sicht der Jugendlichen

Die Auswertungen in diesem Abschnitt beruhen auf den quantitativen Befragungen der Jugendlichen, den quantitativen Befragungen beider Projektträgergruppen und den qualitativen Interviews mit Projektträgern, Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen und Betrieben. Diesem Abschnitt liegen demnach umfassende Auswertungen zugrunde.

Um zu überprüfen, ob und in welchen Bereichen die Jugendlichen durch die Mobilitätsprojekte einen Zuwachs an Kompetenzen erlangt haben, wurden sie in der Befragung um eine Selbsteinschätzung gebeten. Konzeptioniert wurde dieser Teil des Fragebogens unter der Anleitung von Prof. Erpenbeck. In dem von Erpenbeck vertretenen Kompetenzverständnis stellen Kompetenzen nicht beliebige Handlungsfähigkeiten dar, sondern vielmehr Dispositionen, die selbstorganisiertes Handeln in vier „Kompetenzfeldern“ ermöglichen.¹⁸ Die vier Kompetenzbereiche können wie folgt umschrieben werden:

- **Fach- und Methodenkompetenzen** umfassen die Fähigkeiten, durch die mit fachlichem und methodischem Wissen Probleme schöpferisch bewältigt werden können. Dieses Fachwissen schließt Regel-, Wert-, Norm- und Erfahrungswissen ein.
- **Aktivitäts- und Handlungskompetenzen** beinhalten die Selbstorganisationsfähigkeiten, aktiv und entschlossen zu handeln und Ergebnisse kraftvoll umsetzen zu können.
- **Sozialkompetenzen** beinhalten die Selbstorganisationsfähigkeiten, Kommunikations- und Kooperationsprozesse auf interpersonaler und / oder interorganisationaler Ebene zu optimieren und Konfliktpotenziale zu minimieren (z.B. Teamfähigkeit und Einfühlungsvermögen).
- **Personale Kompetenzen** umfassen die Selbstorganisationsfähigkeiten, das eigene Handeln klug, kritisch und selbstreflexiv zu hinterfragen und eigene produktive, kreativitätsfördernde Einstellungen, Werthaltungen, Ideale usw. zu entwickeln.

Kompetenzzuwächse lassen sich diesem Modell zufolge jeweils einem der vier Felder zuschreiben. Die Messung der Kompetenzzuwächse beruht auf der theoretischen Grundannahme, dass besonders positive oder besonders negative Erlebnisse die Möglichkeit einer

¹⁸ Erpenbeck / von Rosenstiel 2007.

Kompetenzsteigerung eröffnen. Die Methodik der Kompetenzmessung soll im folgenden Abschnitt vorgestellt werden.

Methodik der Kompetenzmessung im Detail

Die Jugendlichen der Ziel- und Vergleichsgruppe wurden in den Fragebögen zunächst gebeten, jeweils maximal drei positive und drei negative Erlebnisse bei ihrem Auslandsaufenthalt zu beschreiben. Aus den jeweils drei Erlebnissen wählten sie dann das positivste und negativste Erlebnis aus und beantworteten durch je zehn Fragen, inwiefern das positive und das negative Erlebnis sie befähigt hat, eine Handlung auszuführen oder neue Eigenschaften zu gewinnen. Dabei konnten sie jeweils mit „Trifft voll und ganz zu“, „Trifft eher zu“, „Trifft eher nicht zu“ und „Trifft gar nicht zu“ antworten. Tabelle 7 zeigt auf, wie die jeweiligen Kompetenz-Items operationalisiert wurden. Jede Frage steht für eine Kompetenz. Insgesamt wurden zehn Kompetenz-Items abgefragt, die alle Kompetenzfelder abdecken.

Jedes Kompetenz-Item ist einem der vier Kompetenzfelder zuzuordnen. Vier der zehn Fragen konzentrieren sich auf nur ein Kompetenzfeld. Zum Beispiel weist die erste Frage, sofern sie von einem Jugendlichen mit „Trifft voll und ganz zu“ oder zumindest mit „Trifft eher zu“ beantwortet wird, auf einen Kompetenzzuwachs der Entscheidungsfähigkeit (Selbstständigkeit) hin, welcher dem Kompetenzfeld „Personale Kompetenz“ zuzuordnen ist. Das darunterstehende Kompetenz-Item „Durchhaltevermögen“ ist zwei Kompetenzfelder zuzuordnen. Zum einen ist es dem Bereich personale Kompetenzen zuzuordnen und zum anderen dem Bereich Aktivitäts- und Handlungskompetenzen.

Tabelle 8: Kompetenz-Items

Auf das ausgewählte positive oder negative Erlebnis bezogene Fragen	Kompetenz-Item
Dieses Erlebnis hat meine Fähigkeit erhöht, selbst zu entscheiden, was ich tun und was ich nicht tun sollte.	Entscheidungsfähigkeit (Selbstständigkeit)
Dieses Erlebnis hat meine Fähigkeit erhöht, auch dann bei der Arbeit durchzuhalten, wenn es schwierig oder anstrengend wird.	Durchhaltevermögen (Frustrationstoleranz)
Dieses Erlebnis hat meine Fähigkeit erhöht, zuverlässig zu sein.	Zuverlässigkeit
Dieses Erlebnis hat meine Fähigkeit erhöht, anderen auch dann zu helfen, wenn es schwierig für mich ist.	Hilfsbereitschaft
Dieses Erlebnis hat meine Fähigkeit erhöht, auch mal von selbst mit einer Aufgabe anzufangen und dabeizubleiben, bis sie fertig ist.	Eigeninitiative
Dieses Erlebnis hat meine Fähigkeit erhöht, konzentriert und hartnäckig bei der Sache zu bleiben.	Beharrlichkeit (Konzentration/“Festbeißen“)
Dieses Erlebnis hat meine Fähigkeit erhöht, mit anderen gemeinsam Probleme aktiv anzupacken.	Gemeinsame Problemlösefähigkeit
Dieses Erlebnis hat meine Fähigkeit erhöht, neu gelernte Dinge auch wirklich anzuwenden.	Anwendung neuer Kenntnisse (Transfer)
Dieses Erlebnis hat meine Fähigkeit erhöht, gut einschätzen zu können, was andere am Arbeitsplatz können und dafür Respekt zu haben.	Anerkennung Leistung Anderer (Abgleich eigener und fremder Leistung)
Dieses Erlebnis hat meine Fähigkeit erhöht, gemeinsam mit Anderen etwas erfolgreich umsetzen.	Teamfähigkeit

Tabelle 9: Kompetenz-Items und entsprechende Kompetenzfelder

Kompetenz-Item	P Personale Kompetenz	A Aktivitäts- und Hand- lungs- kompetenz	S Sozial- kommuni- kative Kompetenz	F Fach- und Methoden- kompetenz
Entscheidungsfähigkeit (Selbstständigkeit)	X			
Durchhaltevermögen (Frustrationstoleranz)	X	X		
Zuverlässigkeit	X			X
Hilfsbereitschaft	X		X	
Eigeninitiative		X		
Beharrlichkeit (Konzentration / "Festbeißen")		X		X
Gemeinsame Problemlösefähigkeit		X	X	
Anwendung neuer Kenntnisse (Transfer)				X
Anerkennung Leistung Anderer (Abgleich eigener und fremder Leistung)			X	X
Teamfähigkeit			X	

Ergebnisse der Kompetenzmessung

Grundsätzlich lässt sich in Bezug auf die Analyse der Kompetenzzuwächse zunächst feststellen, dass benachteiligte Jugendliche durch ein Auslandspraktikum ganz deutliche Kompetenzzuwächse in allen vier Kompetenzfeldern haben. Im Folgenden werden diese Kompetenzzuwächse nun im Detail erläutert und mit Kompetenzzuwächsen durch Inlandspraktika

verglichen. Hierzu wird in den Tabellen 10 bis 13 und in den Abbildungen 16 und 17 zunächst im Überblick dargestellt, wie die Jugendlichen der Ziel- und Vergleichsgruppe ihre Kompetenzzuwächse durch ein zuvor beschriebenes besonders positives oder besonders negatives Erlebnis im Auslands- oder Inlandspraktikum in Bezug auf einzelne Kompetenz-Items bewertet haben.¹⁹

¹⁹ Darüber hinaus wurde auch der Kompetenzzuwachs berechnet, der sich in den Kompetenzfeldern personale Kompetenzen, Aktivitäts- und Handlungskompetenzen, sozial-kommunikative Kompetenzen sowie Fach- und Methodenkompetenzen insgesamt ergeben hat. Hierzu wurde ein Index gebildet, bei dem die Angabe „Trifft voll und ganz zu“ dem Wert 3, die Angabe „Trifft überhaupt nicht zu“ dem Wert 0 zugeordnet wurde. Es ergaben sich jedoch keine signifikanten Unterschiede zwischen den Kompetenzzuwächsen der Ziel- und der Vergleichsgruppe. Für beide Gruppen lagen die Indexwerte für jeden der vier Kompetenzbereiche jeweils um den Wert 2.

Tabelle 10: Kompetenzzuwächse der Zielgruppe durch positive Erlebnisse, in %

Kompetenz-Item	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu	Keine Angabe	Gesamt	
						N	in %
Entscheidungsfähigkeit	31,9	48,9	14,1	4,4	0,7	135	100,0
Durchhaltevermögen	63,0	30,4	5,2	1,5	0,0	135	100,0
Zuverlässigkeit	64,4	24,4	8,2	2,2	0,7	135	100,0
Hilfsbereitschaft	46,7	46,7	5,2	1,5	0,0	135	100,0
Eigeninitiative	43,7	51,1	3,0	2,2	0,0	135	100,0
Beharrlichkeit	48,2	43,0	7,4	1,5	0,0	135	100,0
Problemlösefähigkeit zusammen mit Anderen	40,0	49,6	8,9	1,5	0,0	135	100,0
Anwendung neuer Kenntnisse (Transfer)	52,6	42,2	3,7	1,5	0,0	135	100,0
Anerkennung Leistung Anderer (Abgleich eigener und fremder Leistung)	44,4	45,9	8,2	1,5	0,0	135	100,0
Teamfähigkeit	63,0	33,3	1,5	2,2	0,0	135	100,0

Tabelle 11: Kompetenzzuwächse der Vergleichsgruppe durch positive Erlebnisse, in %

Kompetenz-Item	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu	Keine Angabe	Gesamt	
						N	in %
Entscheidungsfähigkeit	33,0	44,8	16,1	4,8	1,3	230	100,0
Durchhaltevermögen	56,7	35,7	5,7	1,3	0,4	230	100,0
Zuverlässigkeit	63,5	30,9	3,5	1,7	0,4	230	100,0
Hilfsbereitschaft	43,5	47,0	6,5	2,6	0,4	230	100,0
Eigeninitiative	52,6	38,3	6,5	2,2	0,4	230	100,0
Beharrlichkeit	48,3	43,0	6,5	1,7	0,4	230	100,0
Problemlösefähigkeit zusammen mit Anderen	35,2	47,0	14,4	2,6	0,9	230	100,0
Anwendung neuer Kenntnisse (Transfer)	57,4	32,6	7,0	2,2	0,9	230	100,0
Anerkennung Leistung Anderer (Abgleich eigener und fremder Leistung)	44,8	45,2	7,0	1,7	1,3	230	100,0
Teamfähigkeit	51,7	37,4	7,9	2,2	0,9	230	100,0

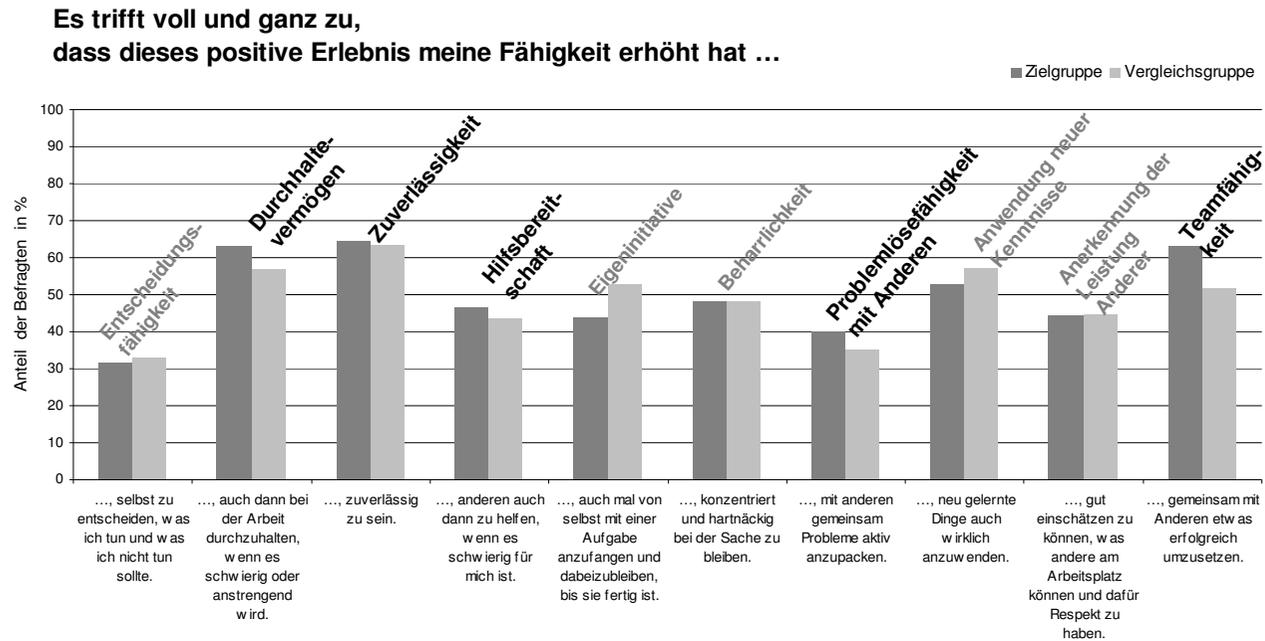
Tabelle 12: Kompetenzzuwächse der Zielgruppe durch negative Erlebnisse, in %

Kompetenz-Item	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu	Keine Angabe	Gesamt	
						N	in %
Entscheidungsfähigkeit	25,3	33,3	18,4	19,5	3,5	87	100,0
Durchhaltevermögen	26,4	37,9	18,4	14,9	2,3	87	100,0
Zuverlässigkeit	31,0	29,9	18,4	17,2	3,5	87	100,0
Hilfsbereitschaft	25,3	41,4	18,4	12,6	2,3	87	100,0
Eigeninitiative	27,6	37,9	20,7	11,5	2,3	87	100,0
Beharrlichkeit	20,7	46,0	18,4	12,6	2,3	87	100,0
Problemlösefähigkeit zusammen mit Anderen	26,4	35,6	23,0	13,8	1,2	87	100,0
Anwendung neuer Kenntnisse (Transfer)	26,4	33,3	15,0	23,0	2,3	87	100,0
Anerkennung Leistung Anderer (Abgleich eigener und fremder Leistung)	18,4	41,2	23,5	15,3	1,2	85	100,0
Teamfähigkeit	32,2	29,9	21,8	14,9	1,2	87	100,0

Tabelle 13: Kompetenzzuwächse der Vergleichsgruppe durch negative Erlebnisse, in %

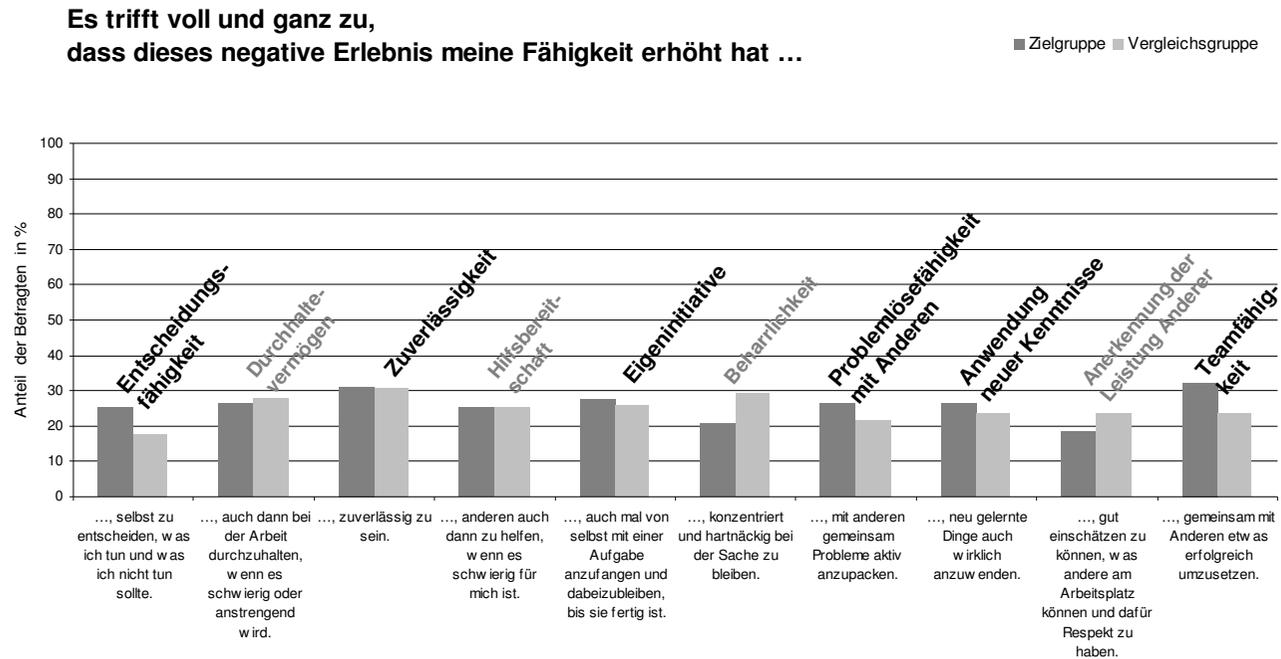
Kompetenz-Item	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu	Keine Angabe	Gesamt	
						N	in %
Entscheidungsfähigkeit	17,6	32,1	29,7	15,2	5,5	165	100,0
Durchhaltevermögen	27,9	40,6	18,8	9,1	3,6	165	100,0
Zuverlässigkeit	30,9	29,1	23,0	12,7	4,2	165	100,0
Hilfsbereitschaft	25,5	33,3	26,1	11,5	3,6	165	100,0
Eigeninitiative	26,1	32,1	25,5	12,1	4,2	165	100,0
Beharrlichkeit	29,3	36,0	22,6	8,5	3,7	164	100,0
Problemlösefähigkeit zusammen mit Anderen	21,8	33,3	27,3	14,6	3,0	165	100,0
Anwendung neuer Kenntnisse (Transfer)	23,6	38,2	22,4	12,1	3,6	165	100,0
Anerkennung Leistung Anderer (Abgleich eigener und fremder Leistung)	23,6	39,4	20,0	13,3	3,6	165	100,0
Teamfähigkeit	23,6	38,8	23,0	11,5	3,0	165	100,0

Abbildung 16: Deutliche („Es trifft voll und ganz zu“) Kompetenzzuwächse durch positive Erlebnisse, in %



Anmerkung: Anhand des T-Tests auf Mittelwertsunterschiede konnte für das Item „Teamfähigkeit“ eine Signifikanz auf dem Niveau 0,05 nachgewiesen werden.

Abbildung 17: Deutliche („Es trifft voll und ganz zu“) Kompetenzzuwächse durch negative Erlebnisse, in %



Insgesamt fällt sehr deutlich auf, dass sowohl bei den Jugendlichen der Zielgruppe (Auslandspraktikum) als auch bei den Jugendlichen der Vergleichsgruppe (Inlandspraktikum) **Kompetenzzuwächse auf relativ hohem Niveau** festgestellt werden konnten. Wandelt man die Angaben der Jugendlichen in einen Index um, bei dem die Angabe „Trifft voll und ganz zu“ dem Wert 3, die Angabe „Trifft überhaupt nicht zu“ dem Wert 0 zugeordnet wird, ergeben sich für beide Gruppen im Durchschnitt jeweils Zuwachswerte, die um den Wert 2 liegen (bei einem maximal erreichbaren Wert von 3). Dieses Ergebnis war angesichts der weit verbreiteten Vermutung, dass benachteiligte Jugendliche durch Auslandspraktika überfordert werden könnten, nicht unbedingt zu erwarten. Es wurde jedoch deutlich, dass benachteiligte Jugendliche ihre Kompetenzen durch ein Auslandspraktikum ebenso stark verbessern können wie durch ein Inlandspraktikum, in Bezug auf einzelne Kompetenzen sieht die Zielgruppe sogar größere Lernerfolge als die Vergleichsgruppe. Die Ergebnisse zeigen, dass die Jugendlichen sich im Auslandspraktikum nicht überfordert fühlen, was insgesamt auf eine hohe Qualität der Organisation und der pädagogischen Vorbereitung, Betreuung und Nachbereitung schließen lässt.

Grundsätzlich ist zu betonen, dass **Kompetenzzuwächse häufiger durch positive als durch negative Erlebnisse** entstehen, wie insbesondere der Vergleich der Abbildungen 16 und 17 deutlich zeigt. Hieraus lässt sich ableiten, dass Projektträger, die Mobilitätsprojekte für Jugendliche mit Benachteiligungen durchführen, ein verstärktes Augenmerk auf die Herbeiführung positiver und die Verhinderung negativer Erlebnisse legen sollten. Für die weiteren Auswertungen werden die Kompetenzzuwächse durch negative Erlebnisse vernachlässigt, da sie durchschnittlich nur halb so hoch waren wie die Kompetenzzuwächse durch positive Erlebnisse.

Drei Kompetenz-Items stachen in Bezug darauf, wie positiv die Jugendlichen der Zielgruppe ihren Kompetenzzuwachs in Verbindung mit positiven Erlebnissen bewerteten, besonders heraus. Zunächst war dies der Punkt **„Zuverlässigkeit“**, der jedoch auch durch ein Inlandspraktikum deutlich gefördert wird. Während die Jugendlichen der Zielgruppe zu 64,4% angaben, durch das positive Erlebnis im Auslandspraktikum „voll und ganz“ zuverlässiger geworden zu sein, gab die Vergleichsgruppe zu 63,5% an, durch das positive Erlebnis im Inlandspraktikum zuverlässiger geworden zu sein. Die interviewten Sozialpädagogen / innen und Ausbilder / -innen erklärten dies durch die besonderen Bedingungen des Auslandspraktikums. So sei für die Jugendlichen der Anreiz, pünktlich zur Arbeit zu erscheinen und zuverlässig zu arbeiten, im Auslandspraktikum etwas höher, da die Jugendlichen ohne ihr gewohntes soziales Umfeld auskommen müssen und daher mehr auf Austausch mit den Ansprechpartnern vor Ort und die Bestätigung durch sie angewiesen seien.²⁰

Auch das **„Durchhaltevermögen“** der Jugendlichen wird durch beide Praktikatyten gefördert, durch Auslandspraktika jedoch etwas mehr als durch Inlandspraktika. In der Zielgruppe gaben 63,0% an, durch das positive Erlebnis im Auslandspraktikum „voll und ganz“ ein höhe-

²⁰ Anhand des T-Tests auf Mittelwertsunterschiede konnte für das Item „Zuverlässigkeit“ allerdings keine Signifikanz nachgewiesen werden.

res Durchhaltevermögen erlangt zu haben; die Jugendlichen der Vergleichsgruppe gaben dies zu 57,0% an. Auch hier spielen die Besonderheiten des Auslandspraktikums vermutlich wieder eine Rolle: Aus den Interviews wurde deutlich, dass viele der Jugendlichen im Auslandspraktikum durch die positive Erfahrung, sich auch in einem fremden Umfeld zurechtfinden zu können, einen Motivationsschub für ihre tägliche Arbeit erhalten.²¹

Besonders auffällig war darüber hinaus der von Jugendlichen der Zielgruppe berichtete Zuwachs in Bezug auf ihre „**Teamfähigkeit**“. 63,0% der Zielgruppe gaben an, dass das positive Erlebnis während des Auslandsaufenthaltes ihre Teamfähigkeit „voll und ganz“ erhöht hat. In der Vergleichsgruppe machten nur 51,7% der Befragten diese Angabe. Interpretieren lässt sich das Ergebnis wie folgt: in einem Auslandspraktikum befinden sich die Jugendlichen oftmals in neu zusammengestellten Teams aus anderen deutschen Jugendlichen und auch Jugendlichen des Gastlandes, oder sie verbringen das Auslandspraktikum in Betrieben mit ausländischen Kollegen. Dies bedeutet, dass sie sich unter erschwerten Rahmenbedingungen in ein ihnen unbekanntes Team integrieren müssen und anders als im Inlandspraktikum auch nicht die Möglichkeit haben, nach der Arbeitszeit in ihre gewohnte Umgebung zurück zu kehren. Dadurch besteht im Auslandspraktikum vermutlich ein stärkeres Gefühl der gegenseitigen Abhängigkeit. Aus der Gruppe der Jugendlichen oder dem Team am Praktikumsplatz ausgeschlossen zu werden, bedeutet für die Jugendlichen, dass sie für die (verbleibende) Dauer des Auslandspraktikums sehr auf sich alleine gestellt werden. Dies scheinen die Jugendlichen vermeiden zu wollen, wofür sie besondere Anstrengungen unternehmen. Dass die Jugendlichen diesbezüglich erfolgreich sein konnten, zeigen folgende Erlebnisbeschreibungen:

- *Ich habe mich leicht integrieren können, dadurch war die Arbeit einfach zu erledigen“ (Erlebnisbeschreibung Jugendliche / r).*
- *„Ich hab gedacht, dass ich ein Einzelgänger bin, aber hab festgestellt, dass das gar nicht trifft“ (Erlebnisbeschreibung Jugendliche / r).*

Auch in Bezug auf die Problemlösefähigkeit mit Anderen und in Bezug auf Hilfsbereitschaft, ähnlichen Items, berichten die Jugendlichen der Zielgruppe von höheren Kompetenzzuwächsen als die Jugendlichen der Vergleichsgruppe. Anhand des T-Tests auf Mittelwertsunterschiede konnte für das Item „Teamfähigkeit“ eine **Signifikanz** auf dem Niveau 0,05 nachgewiesen werden.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse dieser Analysen deutlich, dass sich personale Kompetenzen, sozial-kommunikative Kompetenzen und Aktivitäts- und Handlungskompetenzen in einem Auslandspraktikum ebenso gut entwickeln können wie in einem Inlandspraktikum, in Einzelfällen sogar besser.

²¹ Anhand des T-Tests auf Mittelwertsunterschiede konnte für das Item „Durchhaltevermögen“ allerdings keine Signifikanz nachgewiesen werden.

3.3.2. Kompetenzzuwächse aus Sicht von Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen

Den Interviews mit Projektträgern und Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen ist ebenfalls zu entnehmen, dass einige Kompetenzen durch ein Auslandspraktikum besonders gefördert werden. Die Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen berichten hauptsächlich von einer Zunahme der Selbstständigkeit, des Selbstbewusstseins, der Flexibilität und der Teamfähigkeit.

Die **Selbstständigkeit** wird laut vieler Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen gefördert, weil die Jugendlichen vor Ort vielen unwägbareren Situationen ausgesetzt sind, die ihre Handlungsbereitschaft in besonderem Maße herausfordern. Die Bewältigung von alltagspraktischen Aufgaben, wie z.B. das Kaufen von Fahrscheinen in einer fremden Sprache, in einem anderen, zunächst einmal unbekanntem System öffentlicher Verkehrsmittel, fällt den Jugendlichen am Anfang des Auslandsaufenthaltes schwer, jedoch im Laufe des Praktikums immer leichter. Die Betreuungspersonen nehmen den Jugendlichen in der Regel solche Aufgaben nicht ab, um Überforderungsgefühle zu vermeiden, sondern lassen die Jugendlichen diese Aufgaben selbst bewältigen. Als Erfolg bewerten die Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen auch solche kleineren Handlungen und Erlebnisse, da bei der Zielgruppe keinesfalls selbstverständlich sei, dass sich die Jugendlichen um solche Angelegenheiten kümmern; innerhalb der BaE werde Ihnen vieles abgenommen.

Aus einem Interview mit einer Sozialpädagogin kann hierzu ein konkretes Beispiel benannt werden: Jugendliche, die im Auslandspraktikum an einem Projekt beteiligt waren, stellten fest, dass beim ausländischen Partner wichtige Werkzeuge fehlten. Die Jugendlichen baten, diese Werkzeuge besorgen zu dürfen, fertigten eine Liste mit benötigten Materialien und Werkzeugen an und übersetzten diese in die andere Sprache. Sie waren motiviert, den ausländischen Partnern zu zeigen, wie man es „anständig“ macht. Zusammen besorgten sie die Werkzeuge im ausländischen Baumarkt und verständigten sich dort in der fremden Sprache. Die Rolle der Begleiter war hierbei eher beobachtend als unterstützend oder eingreifend, um die Selbstständigkeit der Jugendlichen zu fördern.

Die Interviewpartner beschrieben zudem die Zunahme des **Selbstbewusstseins** vieler an einem Auslandspraktikum beteiligter Jugendlicher. Allgemein stellen die meisten interviewten Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen fest, dass sich bei den Jugendlichen schon während und besonders nach dem Auslandspraktikum ein Gefühl von Stolz einstellt, das wiederum eine Stärkung des Selbstbewusstseins nach sich zieht. Stolz sind die Jugendlichen darauf, dass sie das Auslandspraktikum mit seinen Unwägbarkeiten, Schwierigkeiten und Herausforderungen bewältigt haben. Daraus entwickelt sich häufig auch eine Einstellungsänderung und Zuversicht in Bezug auf zukünftige berufliche Herausforderungen:

- „Wenn ich das Auslandspraktikum geschafft habe, dann schaffe ich das in Deutschland erst recht“ (Interview Soz.päd. / Ausbilder 2).

Da die Jugendlichen ihr gewohntes Umfeld verlassen und sich in einem neuen Kontext zurechtgefunden haben, werde auch ihre praktische und gedankliche **Flexibilität** gestärkt. Viele

können sich nach einem Auslandspraktikum vorstellen, weitere Mobilitätserfahrungen zu sammeln. Diese erhöhte Bereitschaft zur Mobilität wurde von der Mehrheit der interviewten Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen beobachtet. Mobilitätsbereitschaft ist dabei jedoch in unterschiedlichen Abstufungen zu verstehen und zu erfassen. Mit erhöhter Mobilitätsbereitschaft ist hauptsächlich gemeint, dass sich die Jugendlichen nach dem Auslandspraktikum gut vorstellen können, erneut an einem Auslandspraktikum teilzunehmen. Angesichts der Tatsache, dass bei vielen Jugendlichen im Vorfeld große Ängste bestehen und auch Eltern häufiger eine demotivierende als eine motivierende Rolle einnehmen, ist diese Ausformung der Mobilitätsbereitschaft bereits als Erfolg anzusehen. Darüber hinaus berichten die Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen jedoch auch davon, dass die Jugendlichen sich nach einem Auslandspraktikum auch vorstellen können, eine Stelle in einer anderen Stadt anzunehmen. Da bei dieser Zielgruppe in der Regel eine starke regionale Begrenzung aller lebenspraktischen Abläufe und eine „Heimatverbundenheit“ charakteristisch ist und die Jugendlichen zudem nicht viele andere (deutsche) Städte aus eigener Erfahrung kennen, ist diese Einstellungsveränderung und Bereitschaft als Fortschritt zu bewerten.

Die Stärkung der **Teamfähigkeit** spielte für die interviewten Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen eine besondere Rolle. Schon im Vorfeld, in der Vorbereitungsphase, so ist aus den Interviews bekannt, werden gruppenspezifische Prozesse mit den Jugendlichen eingeleitet und es wird versucht, im Verlauf des Mobilitätsprojekts einen Gruppenzusammenhalt zu erreichen. Im Vergleich zum Ausbildungsalltag in Deutschland sind die Jugendlichen sowohl stärker auf die Kollegen / -innen am Praktikumsplatz als auch auf die Gruppe der Jugendlichen angewiesen, um den Aufenthalt für sich selbst möglichst angenehm zu gestalten. Konflikte können seltener durch Verlassen der Situation gelöst werden, sondern müssen vor Ort besprochen werden. Aus einem Interview ist beispielsweise bekannt, dass eine Teilnehmerin zuvor sehr wenig integrierbar erschien, da sie sich aufgrund schwach ausgeprägter sozialer Kompetenzen nicht in Gruppen einbringen konnte. Im Auslandspraktikum, so berichtete die interviewte Ausbilderin, erkannte sie, dass sie aufgrund der Rahmenbedingungen keine „Ausweichmöglichkeiten“ hatte und forderte ihre Integration ins Team mit Erfolg nahezu ein:

- *„Ein Mädchen war sehr verängstigt, aber durch diesen Auslandsaufenthalt hat sie sich in die Gruppe besser integriert. Das hat man gemerkt, dass sie sich gezeigt hat und die Situation für sich genutzt hat: ´Ja, ich bin hier und ihr könnt mich nicht übergehen´“ (Interview Sozpäd. / Ausbilder 7).*

Einen Zuwachs im Bereich der Fach- und Methodenkompetenzen ist nach Aussagen der interviewten Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen eher selten zu beobachten. Ungefähr drei Viertel der Interviewten gab an, die fachlich-methodischen Kenntnisse würden durch das Auslandspraktikum nicht erweitert. Begründet wurde diese Einschätzung hauptsächlich mit der Dauer des Auslandspraktikums.

- *Nur wenige denken, dass durch das Auslandspraktikum die fachlichen Kompetenzen gestärkt werden, was mit Sicherheit auch der relativ kurzen Dauer der Auslandspraktika geschuldet ist (Interview Sozpäd. / Ausbilder 3).*

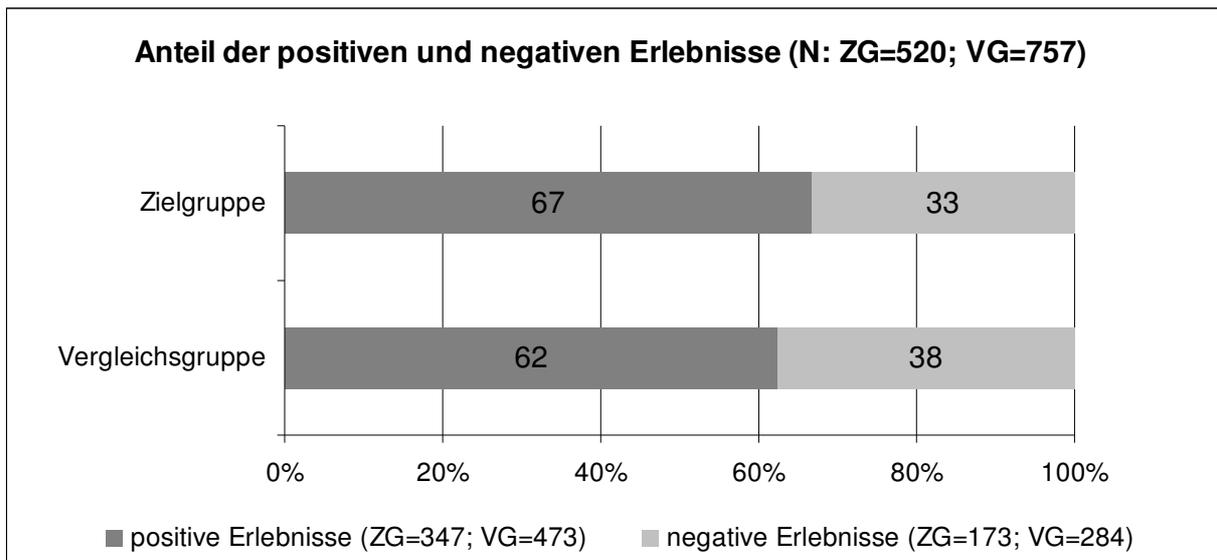
Die insgesamt sehr positive Bilanz der Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen bezüglich der Kompetenzentwicklung durch das Auslandspraktikum ist jedoch auch mit **Einschränkungen** verbunden. So gab die Mehrheit der Befragten an, dass zwar häufig auch einige langfristige Effekte der Auslandspraktika zu beobachten seien, die deutlichsten Veränderungen, wie z.B. ein Motivationsschub für die Ausbildung, lassen offenbar jedoch meist nach ca. einem halben Jahr wieder nach. Insgesamt seien die Auslandspraktika häufig zu kurz, um dauerhafte Verhaltensänderungen bei den Jugendlichen zu bewirken. Darüber hinaus gingen die meisten Interviewpartner / -innen dieser Gruppe davon aus, dass die Auslandspraktika mit eher geringen Kompetenzzuwächsen im Bereich internationaler Berufskompetenzen verbunden sind. So wurde beispielsweise meist berichtet, dass sich die Fremdsprachkenntnisse der Jugendlichen durch ein Auslandspraktikum nur wenig verbessern. Eine zusätzlich zur eigentlichen Kompetenzmessung durchgeführte Auswertung der von den Jugendlichen in der schriftlichen Befragung beschriebenen positiven und negativen Erlebnisse zeigte jedoch, dass die Jugendlichen zumindest ihrer eigenen Einschätzung nach auch in diesem Bereich ihre Kompetenzen verbessern konnten.

3.3.3. Inhaltsanalyse der Praktikumserlebnisse und internationale Berufskompetenzen

Wie weiter oben beschrieben wurden die Jugendlichen in den Fragebögen gebeten, jeweils bis zu drei positive und negative Erlebnisse während ihres Auslands- oder Inlandspraktikums zu beschreiben. Diese Erlebnisbeschreibungen wurden in Form einer quantitativen Inhaltsanalyse untersucht, d.h. jede einzelne Erlebnisbeschreibung wurde als ein „Fall“ behandelt und einer bestimmten Kategorie zugeordnet. Dabei wurde mit getrennten Categoriesystemen für positive und negative Erlebnisbeschreibungen gearbeitet. Insgesamt beschrieben die Jugendlichen der Zielgruppe 347 positive und 173 negative Erlebnisse, die Jugendlichen der Vergleichsgruppe beschrieben 473 positive und 284 negative Erlebnisse. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Jugendlichen jeweils maximal drei, jedoch auch weniger Erlebnisse beschreiben konnten.

Auffällig war zunächst, dass der Anteil der beschriebenen positiven Erlebnisse bei den Jugendlichen der Zielgruppe insgesamt etwas höher war als bei den Jugendlichen der Vergleichsgruppe (67% zu 63%). Offenbar hatten positive Erlebnisse für Jugendliche, die ein Auslandspraktikum gemacht haben, ein etwas höheres Gewicht als für Jugendliche, die ein Inlandspraktikum gemacht haben. Dies ist insofern von Bedeutung, als ja bereits deutlich wurde, dass positive Erlebnisse die Kompetenzentwicklung mehr fördern als negative Erlebnisse.

Abbildung 18: Anteile der positiven und negativen Erlebnisbeschreibungen, in %



Bei der Kategorisierung der positiven und negativen Erlebnisbeschreibungen wurde insbesondere zwischen Beschreibungen von „Fach- und Methodenkompetenzen“ und von „weiteren Kompetenzen“ unterschieden. Auffällig war, dass die Jugendlichen der Vergleichsgruppe zu weitaus größeren Anteilen von Fach- und Methodenkompetenzen berichteten als die Jugendlichen der Zielgruppe (N der diesbezüglichen Beschreibungen in der Zielgruppe: 166, N der diesbezüglichen Beschreibungen in der Vergleichsgruppe: 430). In der Zielgruppe hatten dagegen die weiteren Kompetenzen ein größeres Gewicht (N der diesbezüglichen Beschreibungen in der Zielgruppe: 154, N der diesbezüglichen Beschreibungen in der Vergleichsgruppe: 177). Dies leuchtet insofern ein, als fachliche Inhalte bei Inlandspraktika eine größere Rolle spielen, während ein Auslandspraktikum im Vergleich zum Inlandspraktikum viele zusätzliche Erlebnismöglichkeiten eröffnet. Darüber hinaus wurden noch Erlebnisse im Hinblick auf die Themenfelder „Organisation“ (N der diesbezüglichen Beschreibungen in der Zielgruppe: 99, N der diesbezüglichen Beschreibungen in der Vergleichsgruppe: 134) und „andere persönliche Erfahrungen“ (N der diesbezüglichen Beschreibungen in der Zielgruppe: 101, N der diesbezüglichen Beschreibungen in der Vergleichsgruppe: 16) beschrieben. Diese Kategorien werden in der weiteren Analyse nicht berücksichtigt, da sie inhaltlich nicht relevant für die Fragestellungen dieser Studie sind. Die Kategorie „Andere persönliche Erfahrungen“ umfasst beispielsweise sehr allgemeine Beschreibungen zu klimabezogenen Erlebnissen.

Im nächsten Schritt wurden jeweils Unterkategorien gebildet, wobei auffiel, dass die Jugendlichen auch häufig auf internationale Berufskompetenzen eingingen. Nach Lenske und Werner (2000) umfassen „**internationale Berufskompetenzen**“ folgende Unterkompetenzen:

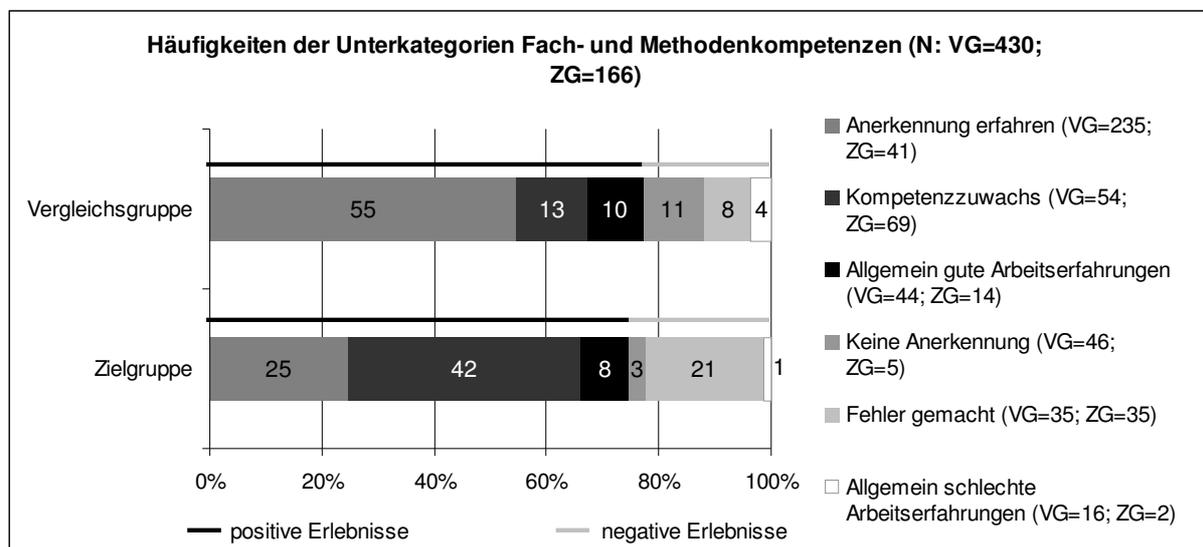
- Fremdsprachenkenntnisse: das Erlernen / Anwenden einer Fremdsprache (Anwendung von Fachsprache im Beruf / in der Alltagskommunikation);
- Internationale Fachkenntnisse: Erweiterung der Fachkenntnisse im Ausland / Erlernen länderspezifischer Methoden;

- Interkulturelle Kenntnisse und Dispositionen: das Wissen / die Erfahrung, wie man sich im Ausland verhalten sollte und Wissen über Kulturstandards des Gastlandes (*Kenntnisse*); die Bereitschaft, sich auf interkulturelle Erfahrungen einzulassen / Reflexion eigener Kulturstandards (*Dispositionen*).

Im Folgenden werden nun zunächst die Ergebnisse der Erlebnisauswertung in Bezug auf Fach- und Fachkompetenzen und dann in Bezug auf weitere Kompetenzen vorgestellt. Dabei werden Kategorien, die sich auf Auslandserlebnisse beziehen und die nur von der Zielgruppe genannt werden konnten, zunächst ausgelassen und dann in die Analyse aufgenommen.

Zu **Fach- und Methodenkompetenzen** konnten hinsichtlich der positiven Erlebnisse zunächst die Unterkategorien „Anerkennung erfahren“, „Kompetenzzuwachs“ und „allgemein gute Arbeitserfahrungen“, hinsichtlich der negativen Erlebnisse die Unterkategorien „Fehler gemacht“ und „allgemein schlechte Arbeitserfahrungen“ gebildet werden. Alle Unterkategorien beziehen sich dabei auf Erlebnisse, die in direktem Zusammenhang zu Fach- und Methodenkompetenzen standen. Zunächst fällt wiederum auf, dass der Anteil der positiven Erlebnisbeschreibungen in der Zielgruppe größer ist als in der Vergleichsgruppe. Zudem haben die Jugendlichen der Vergleichsgruppe zwar häufiger Anerkennung in Bezug auf ihre Kompetenzen erfahren, doch die Jugendlichen der Zielgruppe berichteten zu größeren Teilen von einem Kompetenzzuwachs.

Abbildung 19: Häufigkeiten der Erlebnisbeschreibungen zu Fach- und Methodenkompetenzen ohne auslandsspezifische Kategorien, in %



Die folgende Abbildung ist um die auslandsspezifischen Kategorien ergänzt (positiv: „Sprachkenntnisse (verbessert)“, „internationale Fachkenntnisse (erlernt)“; negativ: „sprachliche Probleme (erfahren)“). Beispiele für positive Erlebnisse in Bezug auf Fremdsprachkenntnisse sind:

- „Ein positives Erlebnis war, als ich festgestellt habe, dass mein Englisch viel besser ist, als ich vorher gedacht habe“ (Erlebnisbeschreibung Jugendliche / r).

- „Ich konnte meine Sprachkenntnisse bedeutend verbessern“ (Erlebnisbeschreibung Jugendliche / r).
- „Ich war immer der Meinung, dass ich nicht gut in Fremdsprachen bin, aber jetzt bin ich anderer Meinung“ (Erlebnisbeschreibung Jugendliche / r).

Beispiele für positive Erlebnisse in Bezug auf internationale Fachkenntnisse sind:

- „Ein positives Erlebnis war, dass ich große Erfahrungen in der südländischen Küche sammeln konnte“ (Erlebnisbeschreibung Jugendliche / r).
- „Wir konnten bewehrte Mauerwerke bauen, was man in Deutschland weniger macht, da es in Deutschland nicht zu den Erdbeben kommt“ (Erlebnisbeschreibung Jugendliche / r).

Es wird deutlich, dass sich jeweils 13% der Erlebnisbeschreibungen der Zielgruppe auf Sprachkenntnisse und internationale Fachkenntnisse beziehen. Zwar beziehen sich auch 20% der Beschreibungen auf sprachliche Probleme, doch ist davon auszugehen, dass auch aus diesen eher problematischen Situationen in Bezug auf die Fremdsprache gelernt werden konnte. Abbildung 21 veranschaulicht diese Nennungen in Bezug auf internationale Berufskompetenzen noch einmal.

Abbildung 20: Häufigkeiten der Erlebnisbeschreibungen zu Fach- und Methodenkompetenzen mit auslandsspezifischen Kategorien, in %

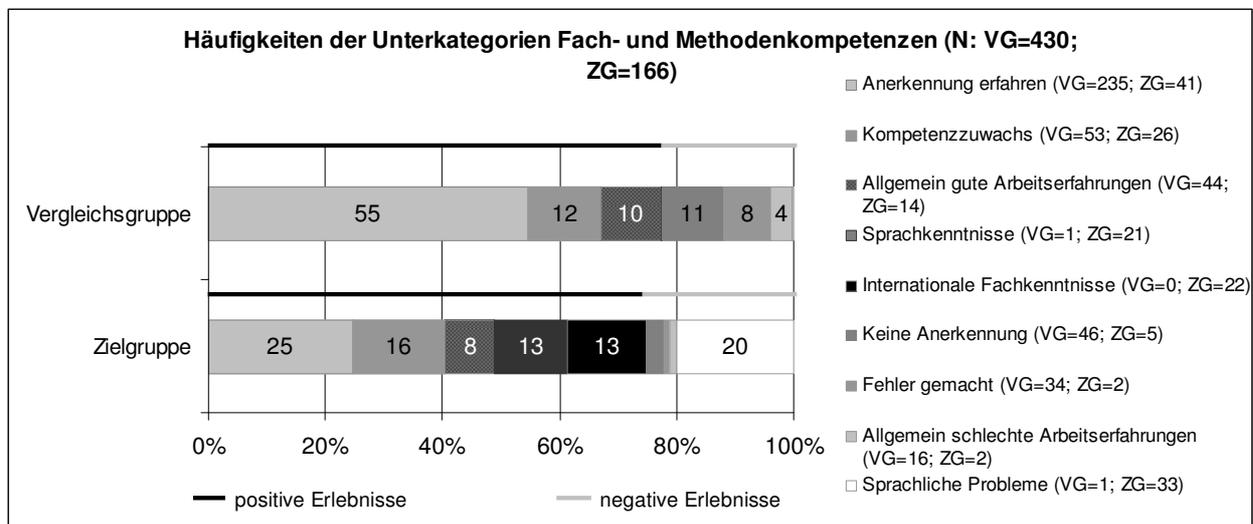
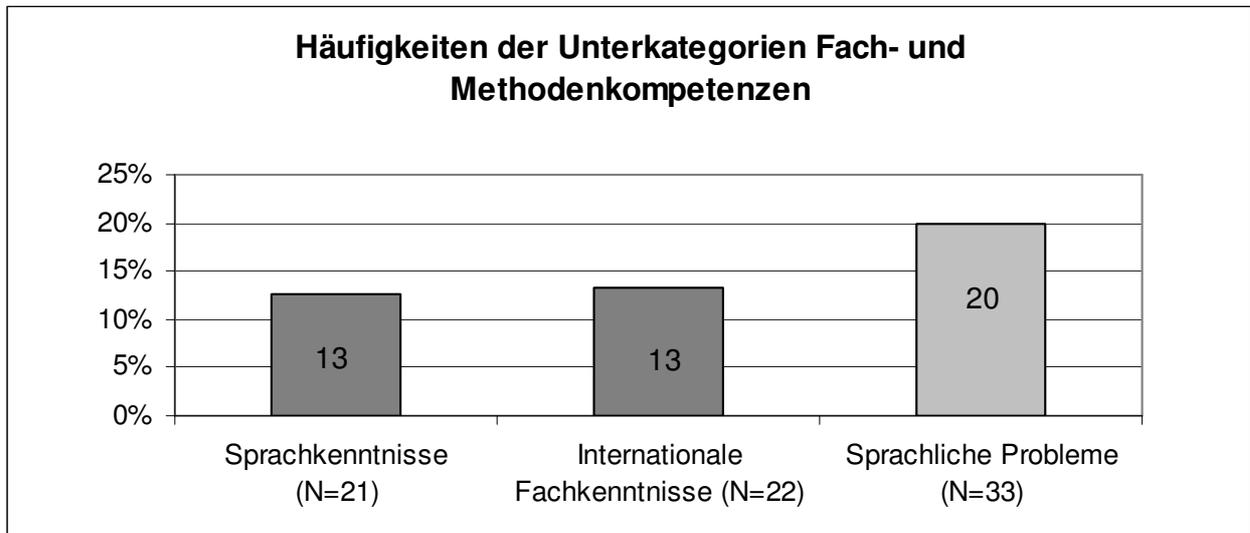
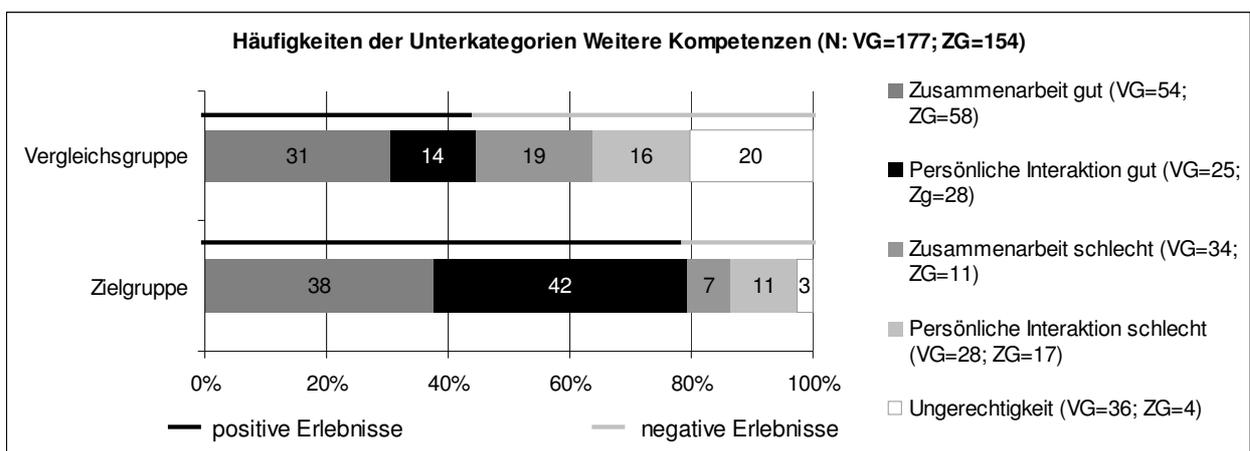


Abbildung 21: Häufigkeiten der auslandsspezifischen Erlebnisbeschreibungen zu Fach- und Methodenkompetenzen in der Zielgruppe, in %



Auch die von den Jugendlichen beschriebenen Erlebnisse in Bezug auf **weitere Kompetenzen** werden zunächst ohne auslandsspezifische Kategorien dargestellt. Hier ist der größere Anteil positiver Beschreibungen in der Zielgruppe deutlicher als zuvor. Insbesondere berichteten die Jugendlichen von guter Zusammenarbeit und positiven Erfahrungen der persönlichen Interaktion.

Abbildung 22: Häufigkeiten der Erlebnisbeschreibungen zu weiteren Kompetenzen ohne auslandsspezifische Kategorien, in %



Auch hier werden nun wieder auslandsspezifische Kategorien ergänzt, nämlich „interkulturelle Kenntnisse (erworben)“ bei den positiven Erlebnissen und „negative Ausländer-Erfahrung (gemacht)“ bei den negativen Erlebnissen. Beispiele für positive Erlebnisse hinsichtlich interkultureller Kenntnisse oder Dispositionen sind:

- „Ein positives Erlebnis war, dass wir uns alle, obwohl sie nicht mit uns und wir nicht mit denen reden konnten, mit Mimik und Gestik verstanden haben“ (Erlebnisbeschreibung Jugendliche / r).
- „Ein positives Erlebnis während des Auslandspraktikums in Italien war, dass ich verschiedene Einblicke in die Kultur der Menschen in Italien gewinnen konnte - das prägte mich für die Zukunft“ (Erlebnisbeschreibung Jugendliche / r).
- „Während ich mit den spanischen Jugendlichen zusammen gearbeitet habe, habe ich festgestellt: ‚Die ticken so wie ich‘“ (Erlebnisbeschreibung Jugendliche / r).

23% der Nennungen in der Zielgruppe beziehen sich auf den Erwerb solcher interkultureller Kenntnisse, 3% auf negative Erfahrungen in Bezug auf den eigenen Ausländerstatus im Gastland. Abbildung 24 verdeutlicht dies noch einmal.

Abbildung 23: Häufigkeiten der Erlebnisbeschreibungen zu weiteren Kompetenzen mit auslandsspezifischen Kategorien, in %

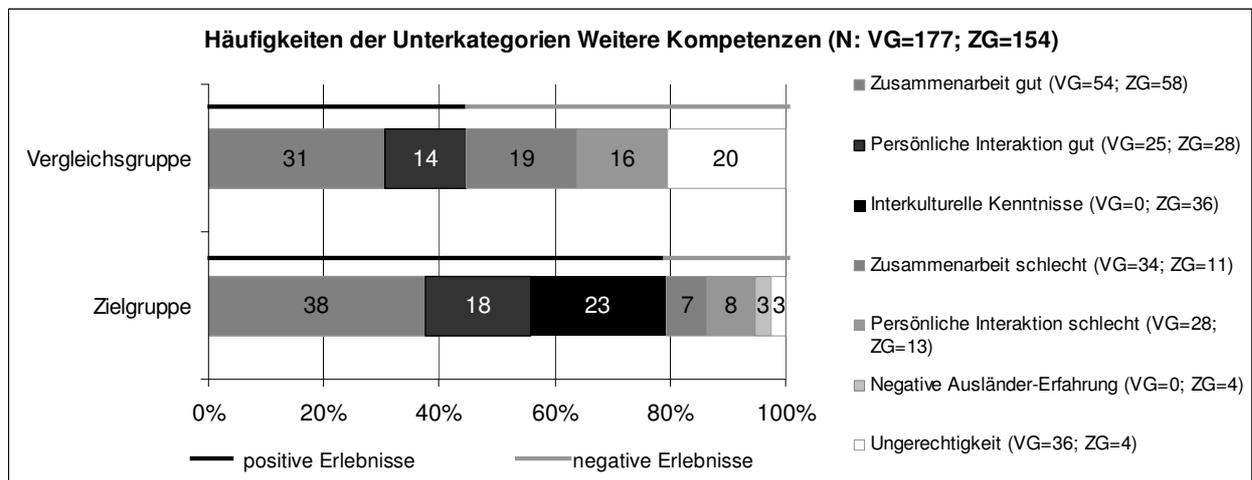
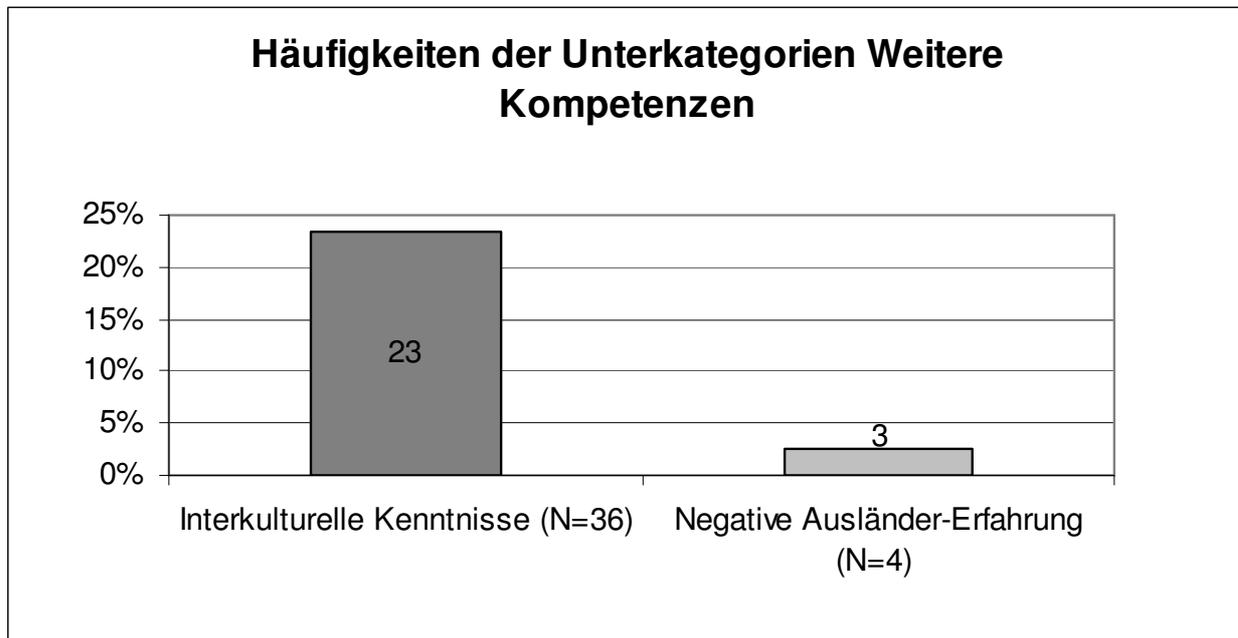


Abbildung 24: Häufigkeiten der auslandsspezifischen Erlebnisbeschreibungen zu weiteren Kompetenzen in der Zielgruppe, in %



Abschließend lässt sich zu diesem Punkt also feststellen, dass die Jugendlichen der Zielgruppe nicht nur häufiger von positiven Erfahrungen berichtet haben als die Jugendlichen der Vergleichsgruppe, sondern auch ganz konkret auf den Erwerb internationaler Berufskompetenzen eingegangen sind. Auch wenn die betreuenden Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen diese Kompetenzverbesserungen weniger deutlich wahrnehmen, ist davon auszugehen, dass benachteiligte Jugendliche auch in dieser Hinsicht von einem Auslandspraktikum profitieren können.

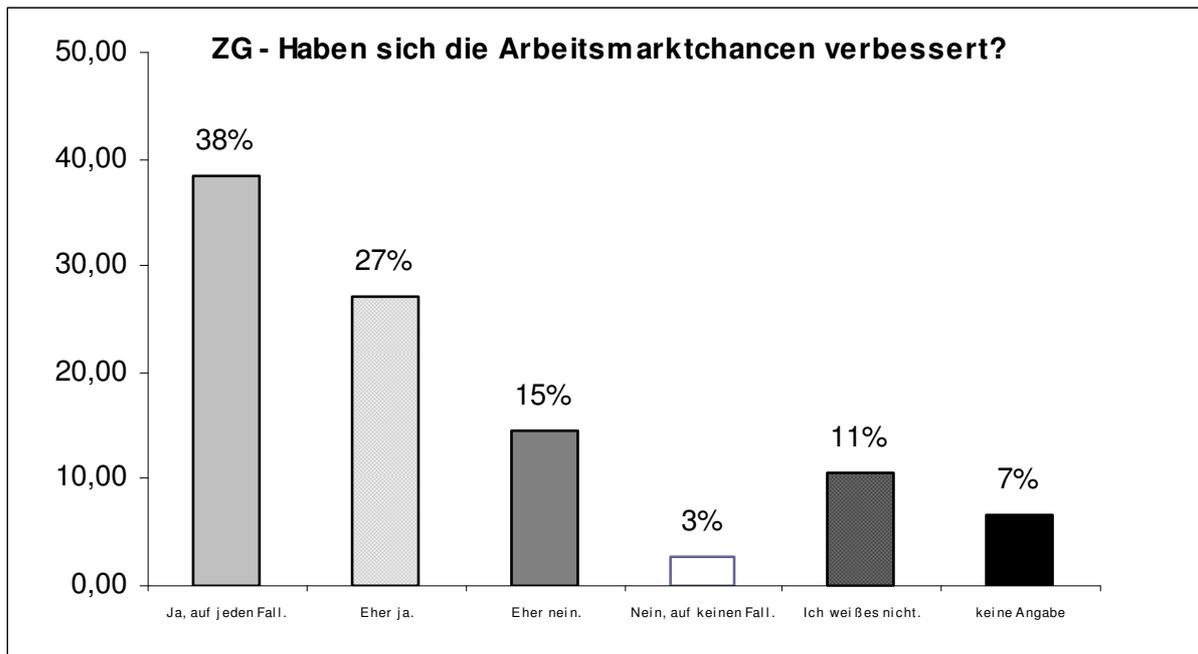
3.3.4. Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und Nutzen von Auslandspraktika bei der Stellensuche

Der vorangegangene Abschnitt hat gezeigt, dass benachteiligte Jugendliche von einem Auslandspraktikum ebenso profitieren können wie von einem Inlandspraktikum. Bestimmte Kompetenzen, insbesondere im Bereich der personalen Kompetenzen, sozialen Kompetenzen und Aktivitäts- und Handlungskompetenzen, lassen sich durch ein Auslandspraktikum sogar besonders gut fördern. Doch bedeuten diese Kompetenzzuwächse auch eine höhere Beschäftigungsfähigkeit und führen sie zu einer verbesserten Vermittelbarkeit der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt? Im Folgenden werden die Einschätzungen zu dieser Frage der Jugendlichen selbst, der Projektträger, der Sozialpädagogen / -innen bzw. Ausbilder / -innen und der Betriebe vorgestellt.

Die **Jugendlichen** der Zielgruppe selbst schätzten die Auswirkungen ihres Auslandspraktikums auf ihre Arbeitsmarktchancen insgesamt sehr positiv ein. Sie nahmen zu 37% an, dass sich ihre Arbeitsmarktchancen durch das Auslandspraktikum auf jeden Fall verbessern. 27%

der Jugendlichen glaubten, dass sich ihre Chancen eher verbessern und 18% gaben an, dass sie eher nicht oder auf keinen Fall glauben, dass sich ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch das Auslandspraktikum verbessern. 11% der Jugendlichen gaben an, dass sie nicht wissen, ob sich ihre Arbeitsmarktchancen durch das Auslandspraktikum verbessern.

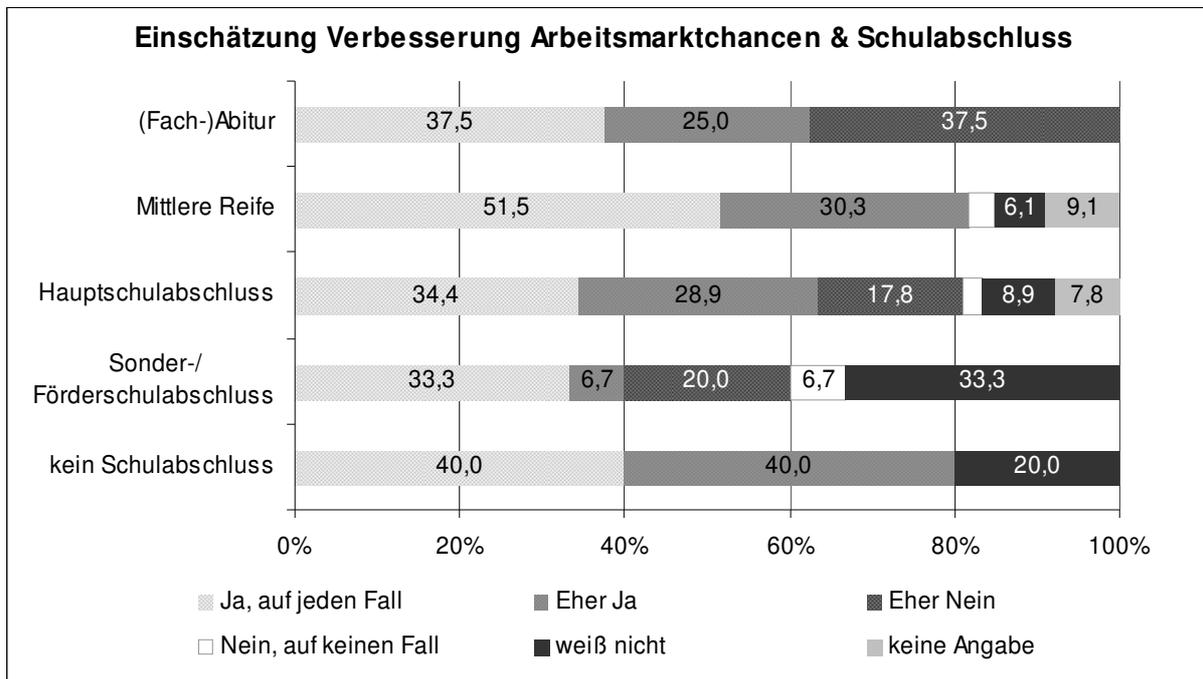
Abbildung 25: Verbesserte Arbeitsmarktchancen – Selbsteinschätzung der Zielgruppe, in %



N = 151

Jugendliche mit **Hauptschulabschluss** gaben zu 63% an, dass sich ihre Arbeitsmarktchancen auf jeden Fall oder eher verbessern. Jugendliche mit Realschulabschluss schätzten die Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen am höchsten ein. 52% gaben an, dass sich ihre Arbeitsmarktchancen durch das Auslandspraktikum verbessert haben. Am pessimistischsten waren Jugendliche mit Abitur oder Fachabitur. 38% dieser Gruppe Jugendlicher gab an, dass sich ihre Arbeitsmarktchancen eher nicht verbessern. Jedoch hat diese Gruppe nur einen sehr geringen Anteil an den Jugendlichen der Zielgruppe (N = 5).

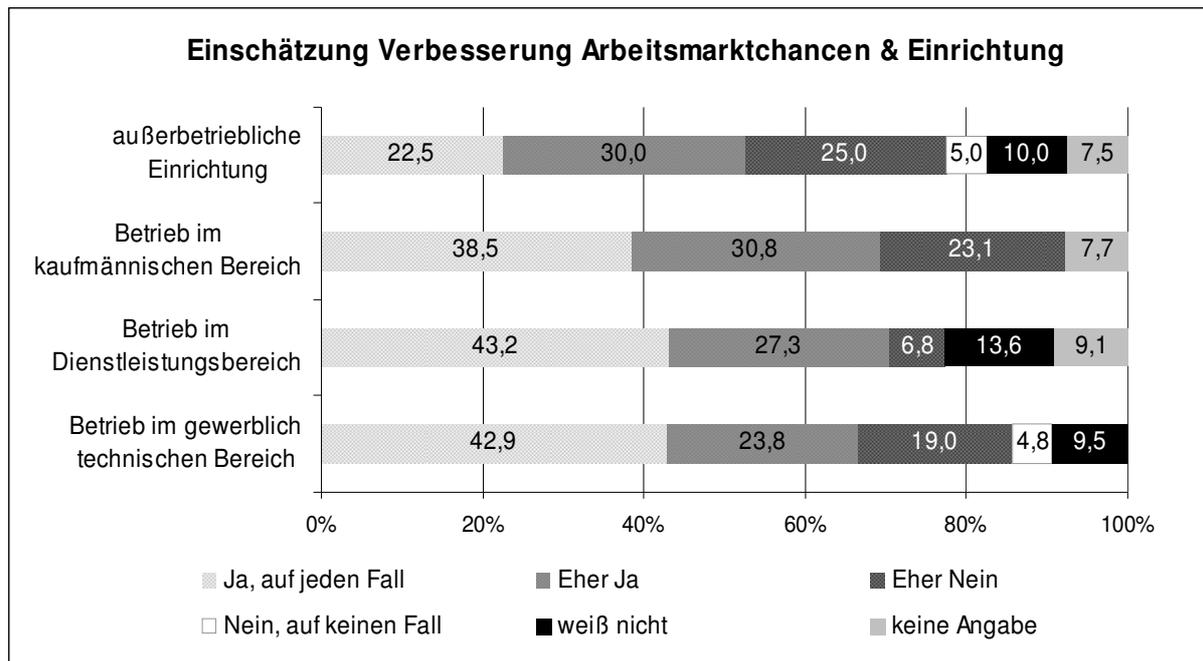
Abbildung 26: Verbesserte Arbeitsmarktchancen – Selbsteinschätzung der Zielgruppe nach Schulabschluss, in %



N = 151

In Bezug auf die **Praktikumseinrichtungen** ist auffällig, dass diejenigen Jugendlichen, die ihr Praktikum in einer außerbetrieblichen Einrichtung absolvieren, am wenigsten von einer Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen ausgingen. Die Jugendlichen, die ihr Praktikum in einem Dienstleistungsbetrieb absolvierten, schätzten zu 43%, dass sich ihre Arbeitsmarktchancen auf jeden Fall verbessert haben. Ähnlich hoch schätzten die Jugendlichen aus dem gewerblich-technischen Bereich ihre Arbeitsmarktchancen nach dem Auslandspraktikum ein (43%). Mobilitätsprojekte, die in außerbetrieblichen Einrichtungen durchgeführt werden, lassen die Jugendlichen ihre Situation bezüglich der Integration in den Arbeitsmarkt also vergleichsweise pessimistisch betrachten.

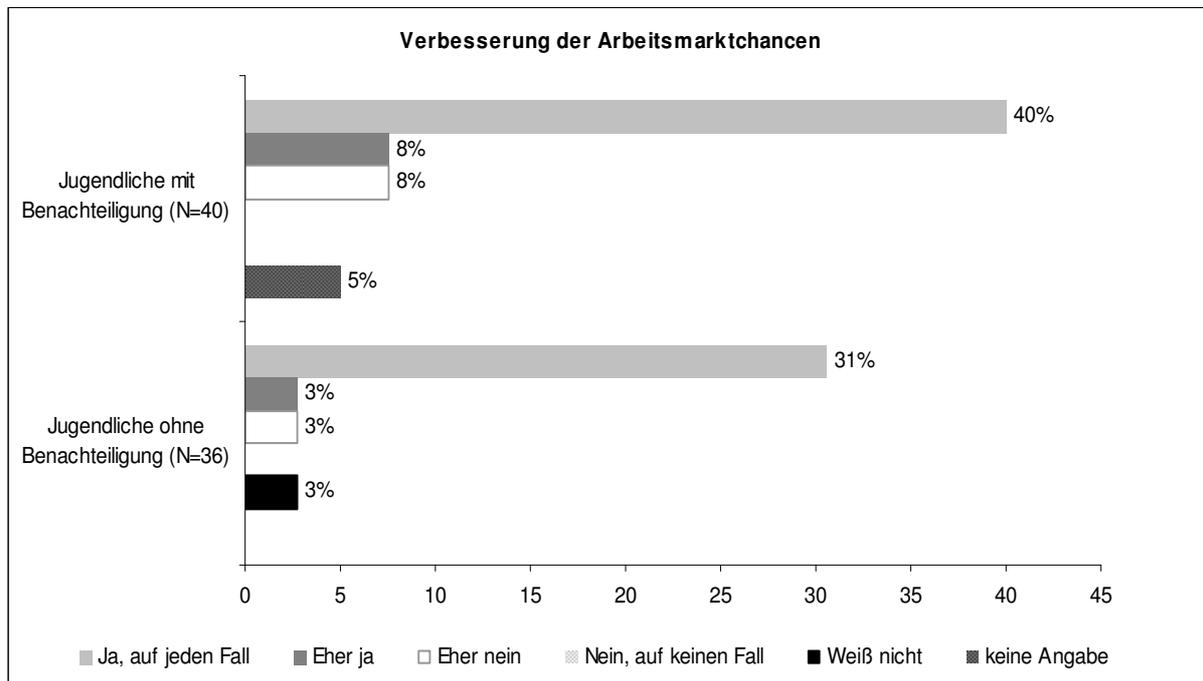
Abbildung 27: Verbesserte Arbeitsmarktchancen – Selbsteinschätzung der Zielgruppe nach Praktikumseinrichtung, in %



N = 151

Nach Einschätzung der **Projektträger** (BaE-Projektträger und andere Projektträger) hat das Auslandspraktikum für Jugendliche mit und ohne Benachteiligungen einen positiven Nutzen und verbessert die Arbeitsmarktchancen der Teilnehmenden. 95% der Projektträger glaubten, dass sich die Arbeitsmarktchancen bei Jugendlichen ohne Benachteiligungen auf jeden Fall oder eher erhöhen. Die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen für benachteiligte Jugendliche schätzten sie ebenfalls sehr positiv ein; 88 % der befragten Projektträger glaubten, dass sich die Arbeitsmarktchancen benachteiligter Jugendlicher durch ein Auslandspraktikum auf jeden Fall oder eher verbessern.

Abbildung 28: Verbesserung der Arbeitsmarktchancen nach Einschätzung der Projektträger, in %



Die hier dargestellten Einschätzungen der Jugendlichen und der Projektträger bezogen sich auf die Arbeitsmarktchancen der Teilnehmenden an Auslandspraktika im Allgemeinen. Zusätzlich sollten aber Ergebnisse in Bezug auf eine verbesserte Beschäftigungsfähigkeit als einem ersten Schritt in Richtung Arbeitsmarktintegration und in Bezug auf eine verbesserte Vermittelbarkeit als einem hieran anschließenden Schritt voneinander abgegrenzt werden.

Beschäftigungsfähigkeit

Ob das Auslandspraktikum einen konkreten Nutzen in Bezug auf die Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen hat, konnte von den **Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen** nicht einheitlich beantwortet werden. Es fiel ihnen relativ schwer, eine Einschätzung hierzu abzugeben, insbesondere auch da einige der Interviewten anmerkten, dass sie keine Informationen über die Jugendlichen und deren weiteren Werdegang hätten, nachdem sie die Ausbildung beendet haben. Diejenigen der Befragten, die sich hierzu äußern konnten, gingen meist davon aus, dass sich die Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen durch das Auslandspraktikum erhöht. Dies führten sie darauf zurück, dass vielen Arbeitgebern soziale Kompetenzen, personale Kompetenzen sowie Aktivitäts- und Handlungskompetenzen wichtiger seien als fachliche bzw. methodische Kenntnisse. Gerade diese Kompetenzen würden ja durch das Auslandspraktikum vergrößert. Diese Argumentation macht vor dem Hintergrund der folgenden allgemeinen Definition von Beschäftigungsfähigkeit, die mittlerweile weit verbreitet ist, durchaus Sinn: „Beschäftigungsfähigkeit beschreibt die Fähigkeit einer Person, auf der Grundlage ihrer fachlichen und Handlungskompetenzen, Wertschöpfungs- und Leistungsfähigkeit ihre Arbeitskraft anbieten zu können und damit in das Erwerbsleben einzutreten, ihre

Arbeitsstelle zu halten oder, wenn nötig, sich eine neue Erwerbsbeschäftigung zu suchen“.²² Die nicht-fachlichen Kompetenzen, die durch ein Auslandspraktikum gefördert werden können, machen also explizit einen Teil von Beschäftigungsfähigkeit aus.

Zusätzlich wurden die **Betriebe** danach gefragt, welche Kompetenzen Ihnen in Bezug auf eine Einstellung wichtig seien. Zu den genannten Kompetenzen zählten sowohl fachliche Kompetenzen („Fingerfertigkeiten“, fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten“, „Sprachkenntnisse“ / „Ausdrucksvermögen“, „mathematisches Verständnis“) als auch nicht-fachliche Kompetenzen wie „Teamfähigkeit“, „Zuverlässigkeit“, „Motivation“, „Neugierde“ oder „Tatkraft“. Auch für die Betriebe spielt dieser Aspekt von Beschäftigungsfähigkeit also eine Rolle. Die Auswertung der Betriebsinterviews ergab insgesamt, dass die **Betriebe** teilweise einen Nutzen in Auslandspraktika erkennen, der auf der persönlichen Ebene der Jugendlichen liegt. Positiv wirke sich das Praktikum auf das Selbstwertgefühl der Jugendlichen aus und ebenso auf die Aufgeschlossenheit, Kommunikationsfähigkeit und die persönliche Reife:

- *„Die Sicht auf die Dinge insgesamt“ (Interview Betrieb 12).*

Diese positive Einschätzung der Auslandspraktika in Bezug auf die Beschäftigungsfähigkeit ist jedoch davon abzugrenzen, inwiefern Auslandspraktika zur Vermittelbarkeit sozial benachteiligter Jugendlicher beitragen können.

Vermittelbarkeit

Wie oben beschrieben führten viele der interviewten **Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen** an, dass Arbeitgebern soziale Kompetenzen, personale Kompetenzen sowie Aktivitäts- und Handlungskompetenzen häufig wichtiger seien als fachliche bzw. methodische Kenntnisse. Während auf Pünktlichkeit, Höflichkeit, Zuverlässigkeit usw. sehr großen Wert gelegt werde, sei das fachliche Können für viele Arbeitgeber bei der Einstellung von Ausbildungsabsolventen / -innen zunächst weniger wichtig, so glaubten einige der Befragten. Dies könnten die Jugendlichen im Betrieb immer noch verbessern. Nach Einschätzung anderer Befragter spielt aber gerade das fachliche Können für die Betriebe eine Rolle. Diese Befragten sahen insbesondere die kurze Dauer der Auslandspraktika kritisch, da die Betriebe keinen fachlichen Kompetenzzuwachs mit dem Auslandspraktikum verbinden würden:

- *„Bei drei Wochen spielt das keine Rolle. Er muss die Erfahrungen für ein halbes Jahr gemacht haben. Wo auf der fachlichen Seite etwas passiert. Bei drei Wochen werden die Betriebe sagen, schön, dass sie das gemacht haben, aber mehr auch nicht“ (Interview Sozpäd. / Ausbilder 1).*

Zudem muss hier auch berücksichtigt werden, dass das Auslandspraktikum beim größeren Teil der in die Untersuchung einbezogenen Projektträger einen eher kleinen Stellenwert im Vermittlungskonzept einnimmt (siehe auch Abschnitt 3.1.2.). Zwar wird das Auslandsprakti-

²² Blancke / Roth / Schmid 2000: 9.

kum immer schriftlich in den Bewerbungsunterlagen dokumentiert, doch nur in Ausnahmefällen wird mit den Jugendlichen gezielt trainiert, das Praktikum auch im Gespräch von sich aus anzusprechen und von den erzielten Lernerfolgen zu berichten. Daher geht auch die Mehrheit der befragten Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen davon aus, dass das Auslandspraktikum keinen Nutzen für Vorstellungsgespräche hat. Dies erstaunt insofern, als mehrere Befragte angaben, dass den Arbeitgebern der Nutzen des Praktikums erst nahegebracht werden müsse, da gerade kleine Betriebe zunächst keinen Vorteil in Auslandserfahrungen sähen.

Dennoch ging der größere Teil der Befragten davon aus, dass das Auslandspraktikum den außerbetrieblich Auszubildenden einen Vorteil verschafft. Insbesondere für Auszubildende im Bereich handwerklicher Tätigkeiten, die im Berufsleben hohe Reisebereitschaft voraussetzen (Stichwort: Montage), und im Bereich Gastronomie sehen die Befragten gute Chancen, dass durch das Auslandspraktikum bzw. den Europass Mobilität die im Beruf notwendige Offenheit, Mobilität und Flexibilität für Arbeitgeber zum Ausdruck kommt und sich die Vermittelbarkeit erhöht.

Vereinzelt konnte von Übernahmen der außerbetrieblich Auszubildenden in betriebliche Ausbildungen berichtet werden. Aus einem Interview ist bekannt, dass die Jugendlichen während ihres Auslandspraktikums in Österreich Angebote zur Übernahme in betriebliche Ausbildungen oder Angebote zur Übernahme in Anstellungsverhältnisse erhalten haben und vereinzelt auch angenommen haben. Solche Erlebnisse sind angesichts der häufig vorliegenden multiplen Vermittlungshemmnisse sicher als großer Erfolg auf der persönlichen Ebene der Jugendlichen aber auch auf der Organisationsebene der Mobilitätsprojekte zu betrachten. Aus einem anderen Interview ist sogar bekannt, dass alle Jugendlichen, die ein Auslandspraktikum absolviert hatten, im Anschluss an die Ausbildung Arbeit gefunden haben. Eine Signalwirkung wird dem Auslandspraktikum und insbesondere dem Europass Mobilität von allen interviewten Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen zugesprochen:

- *„Im Lebenslauf macht sich ja ein Auslandsaufenthalt ganz gut. Zum einen zeigt es ja die Bereitschaft für die Ausbildung und den Job etwas zu investieren, auch mal andere kulturelle Blickpunkte der Arbeit kennenzulernen. Dann zeigt es auch, dass man Erfahrung darin hat, sprachliche Barrieren zu überwinden und zeugt von sozialer und kultureller Kompetenz. Und das ist für den Arbeitgeber auch wichtig zu sehen, denke ich“ (Interview Sozpäd. / Ausbilder 12).*

Diese Einschätzung lässt sich jedoch weder durch die quantitative Betriebsbefragung noch durch die qualitativen Interviews mit **Betrieben** bestätigen. In der schriftlichen Befragung gaben die Betriebe die meisten Antworten bei der Frage „Welche Fähigkeiten und Erfahrungen von Jugendlichen, die eine außerbetriebliche Berufsausbildung absolviert haben, sind Ihnen bei Einstellungen in ein reguläres Arbeitsverhältnis wichtig?“.²³ Die Auswertung zeigt, dass bei Einstellungen in reguläre Arbeitsverhältnisse das fachliche Können sehr wichtig ist. 65%

²³ Diese Frage konnte ausgewertet werden, da sie auch Betriebe, die keine Erfahrungen mit Jugendlichen in BaE, die ein Auslandspraktikum absolviert haben, beantworten konnten.

der Betriebe gaben an, dass das fachliche Können sehr wichtig bei Einstellungen ist und immerhin 63% der Betriebe gaben an, dass die Abschlussnoten der Bewerber eher wichtig oder sehr wichtig sind. 18 Betriebe nutzten die Möglichkeit, im offenen Feld des Fragebogens weitere Fähigkeiten anzuführen, die für die Einstellung in ein reguläres Arbeitsverhältnis wichtig sind. Am häufigsten wurden die Fähigkeiten Umgangsformen / Sozialkompetenz sowie Zuverlässigkeit / Pünktlichkeit / Ordnung genannt. Auslandserfahrungen sind nach Meinung von 41% der Betriebe eher unwichtig und für 9% der Betriebe sind Auslandserfahrungen sogar sehr unwichtig. 33% der Betriebe konnten keine Angabe dazu machen, ob Auslandserfahrungen bei Einstellungen eine Rolle spielen.

Daher wurden die Betriebe auch in qualitativen Interviews dazu befragt, welchen Stellenwert Auslandspraktika haben und ob die Zielgruppe sich dadurch einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Bewerbern verschaffen könne. Zunächst lässt sich feststellen, dass nahezu alle Befragten einen fachlichen Nutzen eines Auslandspraktikums verneinten. Angesichts der kurzen Dauer von drei bis vier Wochen würden die Jugendlichen weder etwas Neues lernen können noch bereits Erlerntes vertiefen oder Bestandteil eines ausländischen Teams werden können. Als Begründung für diese zunächst negative Einstellung zum Nutzen von Auslandspraktika äußerten sich einige der Befragten dahingehend, dass sie wüssten, wie „solche Praktika ablaufen“ (*Interview Betrieb 6*). Ein Befragter verglich den Aufwand eines Auslandspraktikums für die Jugendlichen mit dem Aufwand eines „Wandertages“.

Einige Betriebe bejahten zwar die Frage, ob ein Auslandspraktikum einen Bewerber oder eine Bewerberin interessanter mache oder ihm / bzw. ihr bessere Chancen verschaffe, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Grundsätzlich spielen Auslandserfahrungen als solche für die befragten Betriebe jedoch keine Rolle, was vermutlich darauf zurückzuführen ist, dass die Projektträger größtenteils mit sehr kleinen Betrieben kooperieren. Auslandspraktika werden von den befragten Unternehmen nicht besser oder höher bewertet als Inlandspraktika. Die positivsten Einschätzungen und Rückmeldungen kamen vonseiten gastronomischer Betriebe. Es ist daher davon auszugehen, dass der für die Betriebe sichtbare Mehrwert von Auslandspraktika branchenspezifisch betrachtet werden muss.

Insgesamt lässt sich hier festhalten, dass die mündlich befragten 15 Betriebe Auslandspraktika als eher unwichtig einschätzen, insbesondere da diesen Praktika keine Kompetenzentwicklungen im fachlichen Bereich zugesprochen werden. Die Entwicklung sozialer und persönlicher Kompetenzen, die durch ein Auslandspraktikum ermöglicht wird, ist den Betrieben dagegen vielfach nicht bewusst. Obwohl die Mehrzahl der Betriebe auch diese Kompetenzen für sehr bedeutsam hält, wird selten eine direkte Verbindung zum Auslandspraktikum hergestellt. Hieraus lässt sich ableiten, dass potenzielle Arbeitgeber insgesamt nicht ausreichend über die Auslandspraktika informiert sind; viele kennen auch den Europass Mobilität nicht. An dieser Stelle müssten die Projektträger daher deutlich aktiver werden.

Zusammenfassend ist der Einfluss von Auslandspraktika auf Beschäftigungsfähigkeit und Vermittelbarkeit ambivalent zu bewerten. Sowohl die Jugendlichen selbst als auch die befragten Projektträger bzw. die dort angestellten Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen gehen davon aus, dass Auslandspraktika einen deutlichen diesbezüglichen Nutzen

haben. Dies führt das die Jugendlichen bei den Projektträgern betreuende Personal insbesondere darauf zurück, dass durch die Auslandspraktika für die Arbeitgeber wichtige soziale und personale sowie Aktivitäts- und Handlungskompetenzen hinzugewonnen werden können. Diese die Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen betreffende Auffassung konnte auch durch diese Studie bestätigt werden.

Allerdings kann die häufig verbesserte Beschäftigungsfähigkeit offenbar nicht in dem Umfang in bessere **Vermittlungschancen** im Anschluss an die Ausbildung umgewandelt werden, wie dies denkbar wäre. Dies liegt vermutlich auch daran, dass die Bedeutung nicht-fachlicher Kompetenzen für Betriebe bei den Projektträgern zumindest teilweise überschätzt wird. Viele der befragten Betriebe gaben an, dass sie ein Auslandspraktikum nicht höher werten als ein Inlandspraktikum, da Auslandserfahrungen für ihren Betrieb nicht von Interesse seien und der in einem Auslandspraktikum erzielbare Lernerfolg aufgrund der meist sehr kurzen Praktikumszeit eher gering sei. Bei dieser Einschätzung der Betriebe ist jedoch natürlich auch zu berücksichtigen, dass diese kein repräsentatives Abbild der deutschen Betriebslandschaft darstellen (vgl. Abschnitt 2.4.3.), insbesondere, da nur ein kleines Branchenspektrum abgedeckt werden konnte und nur Klein- oder Kleinstbetriebe befragt werden konnten. Grundsätzlich sind die befragten Betriebe hauptsächlich in stark regional geprägten Branchen aktiv, in denen Auslandskompetenzen eine eher geringe Rolle spielen.

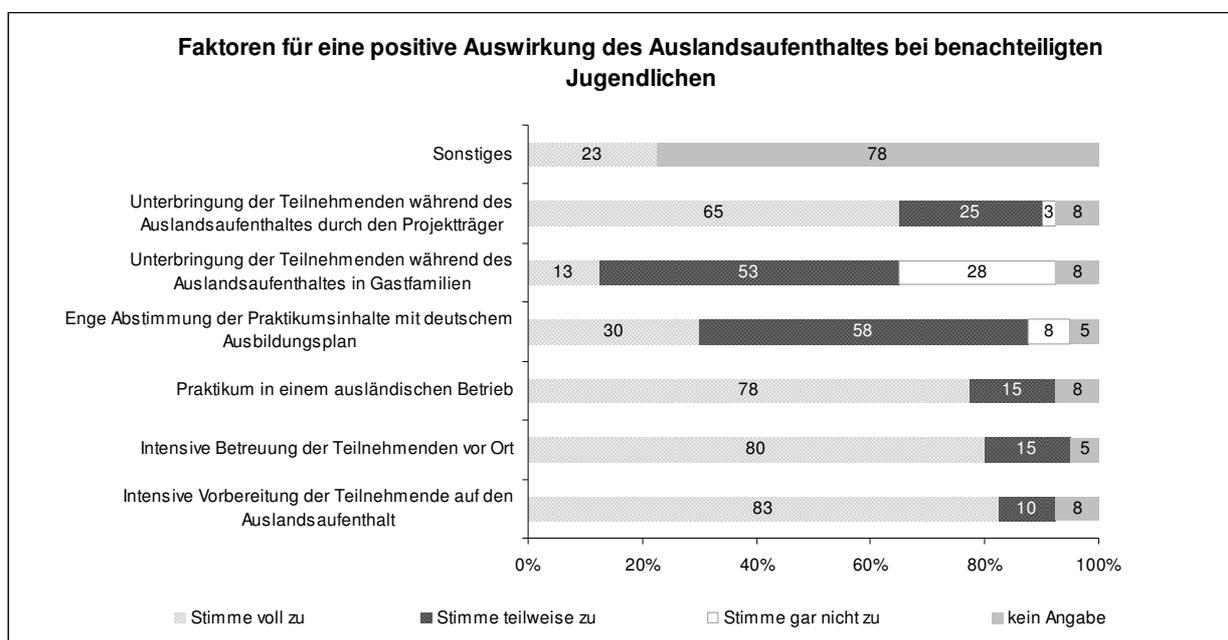
Auffällig war jedoch, dass es offenbar häufig nicht gelingt, die im Auslandspraktikum erreichten Zuwächse bei sozialen, personalen und Aktivitäts- und Handlungskompetenzen für den Vermittlungsprozess nutzbar zu machen. Auch Betrieben, die nach eigener Aussage viel Wert auf diese Kompetenzbereiche legen, war in den Interviews nicht bewusst, dass gerade Kompetenzen wie Teamfähigkeit oder Selbständigkeit durch ein Auslandspraktikum gefördert werden. Die schriftliche Dokumentation der Auslandspraktika erachteten diese Betriebe nur teilweise als hilfreich oder als wichtiges Signal, da die hier üblichen Dokumentationsformate ihnen nicht immer bekannt waren. Im mündlichen Gespräch fällt es benachteiligten Jugendlichen jedoch auch nach Aussage der interviewten Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen eher schwer, ihr Auslandspraktikum und die damit verbundenen Erfolge darzustellen. Noch intensivere Nachbereitungsphasen mit den Jugendlichen und die Auslandspraktika stärker integrierende Vermittlungskonzepte könnten jedoch dazu beitragen, verbesserte Vermittlungschancen zu erreichen.

3.3.5. Einflussfaktoren auf den Nutzen der Auslandspraktika

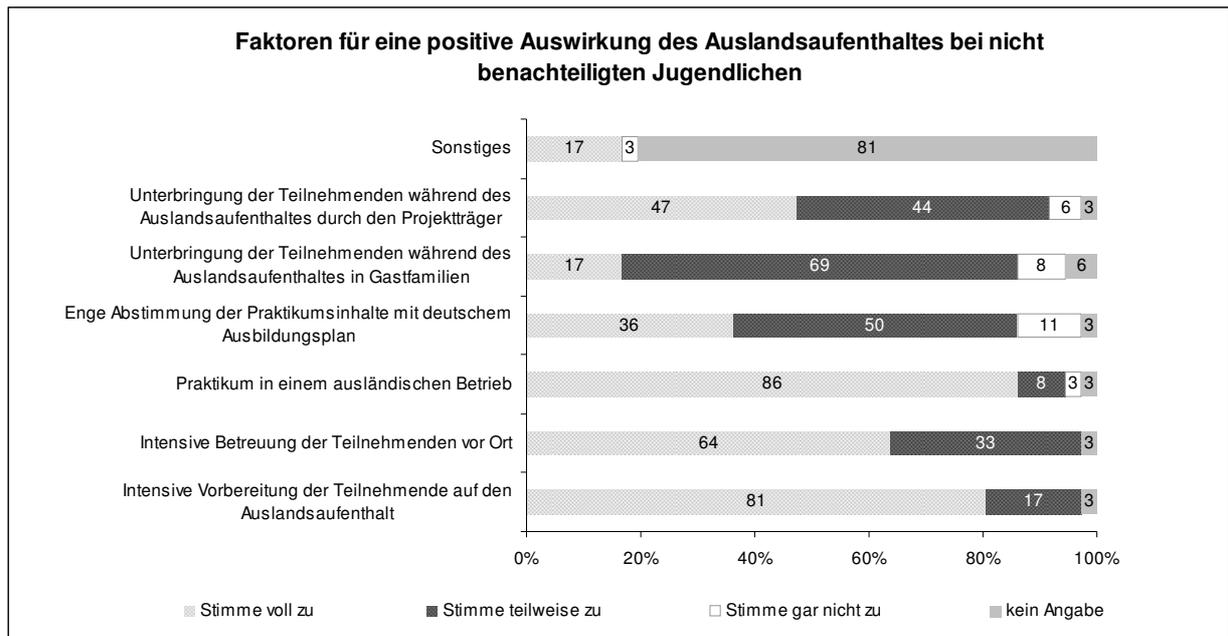
Nachdem in den vorangegangenen beiden Abschnitten ausführlich auf den Nutzen von Auslandspraktika für benachteiligte Jugendliche eingegangen wurde, ist an dieser Stelle noch die Frage zu beantworten, welche Bedingungen oder Konstellationen gegeben sein müssen, damit die Jugendliche von einem Auslandspraktikum profitieren können. Daher soll im Folgenden darauf eingegangen werden, welche Rahmenbedingungen vorliegen sollten, damit ein Auslandspraktikum erfolgreich verläuft, und welche Jugendlichengruppen und Berufsgruppen besonders davon profitieren können.

In den beiden schriftlichen Befragungen der Projektträger hatten diese bereits Angaben hierzu gemacht. 83% der Projektträger mit Erfahrung mit Benachteiligten gaben an, dass insbesondere eine intensive **Vorbereitung** der Teilnehmenden den Auslandsaufenthalt positiv beeinflusst. Dies deckt sich mit den Aussagen der Projektträger aus den qualitativen Interviews. 80% der Projektträger gaben zudem an, dass sich neben der Vorbereitung die **Intensität der Betreuung** während des Auslandsaufenthaltes positiv auf den Erfolg des Mobilitätsprojektes auswirkt. Ähnlich hoch schätzen sie den Einfluss der Praktikums Einrichtung ein, und mit 78% geben relativ viele Projektträger an, dass sich ein Praktikum in einem ausländischen Betrieb positiv auswirkt. Den geringsten Einfluss auf den Erfolg eines Mobilitätsprojekts hat nach Einschätzung der Projektträger die Unterbringung der Teilnehmenden in Gastfamilien.

Abbildung 29: Faktoren für den positiven Nutzen der Auslandspraktika



N = 40



N = 36

Auch im Rahmen der Interviews mit Projektträgern sowie Sozialpädagogen / -innen bzw. Ausbildern / -innen wurde thematisiert, unter welchen Rahmenbedingungen erfahrungsgemäß der Nutzen, den die Teilnehmenden aus dem Auslandspraktikum ziehen, besonders hoch ist. Welche Voraussetzungen müssen also erfüllt sein, damit ein transnationales Mobilitätsprogramm seinen Nutzen entfalten kann?

In Bezug auf die den Auslandsaufenthalten zugrunde liegenden **Mobilitätskonzepte** hat sich aus Sicht der Projektträger insbesondere ein vorbereitetes Betriebspraktikum bewährt, d.h. einer kurzen Vorbereitungs- bzw. Eingewöhnungszeit bei einem ausländischen Bildungsträger folgt das eigentliche Betriebspraktikum. Die Vorteile eines Betriebspraktikums – im Gegensatz zu einem Praktikum beim Bildungsträger im Ausland – werden dabei um die Möglichkeit der sanften Gewöhnung an die Situation im Ausland und die Sicherheit, die der Kontakt zum ausländischen Bildungsträger bietet, ergänzt. Bei der **Auswahl der Kooperationspartner im Ausland** kommt es den Projektträgern zufolge auf einen intensiven persönlichen Austausch und eine gemeinsame Vorbereitung der Mobilitätsprojekte an. Die Zusammenarbeit mit Agenturen zur Vermittlung von ausländischen Kooperationspartnern wurde als wenig erfolgreich beurteilt. Vielmehr gehe es darum, die Kooperationspartner vor Ort zu besuchen und Fragen zur Organisation des Praktikums frühzeitig zu klären, auch wenn dies häufig mit einem hohen Aufwand verbunden ist und es teilweise schwierig ist, in den finanziellen Fragen mit den ausländischen Partnern überein zu kommen.

Die interviewten Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen messen der **Vorbereitung im Vorfeld des Auslandsaufenthalts** sowie der **Betreuung vor Ort** die größte Bedeutung bei. Den Jugendlichen sollten ausreichend Zeit eingeräumt und genügend Informationen zur Verfügung gestellt werden, um sich auf den Auslandsaufenthalt einzustellen zu können. Die Einbeziehung der Familien und die Unterstützung durch das Umfeld der oder des Jugendli-

chen, auch durch eine eventuelle Partnerin / einen eventuellen Partner, werden ebenfalls als wichtig eingeschätzt. Mehrere Interviewpartner betonten den positiven Effekt von Vorbereitungstreffen, bei denen sich die Gruppe kennenlernen kann. Bei der **Organisation** muss zudem darauf geachtet werden, dass die Absprachen und Verträge mit den ausländischen Partnern klar und umfassend sind: Für angemessene Unterkunft und Verpflegung muss ebenso gesorgt sein wie für eine angemessene Begrüßung der Teilnehmenden, Möglichkeiten der Freizeitgestaltung usw. Vor Ort ist vor allem eine feste Ansprechperson wichtig, die bei Problemen vermitteln kann und den Teilnehmenden ein Gefühl der Sicherheit gibt. Schließlich sollte die Arbeit im Ausland sinnvoll sein und nicht nur der Beschäftigung der Teilnehmenden dienen. Unterforderung sei zu vermeiden, wohingegen Herausforderungen selbst skeptische und eher lethargische Jugendliche zu ungeahnten Leistungen anstacheln könnten. So berichtete ein Befragter von einer Gruppe, die beim Bau eines Holzhauses bis dahin nicht bekannte Begeisterung und Anstrengung zeigte. All diese Faktoren beeinflussen die Motivation der Teilnehmenden und somit letztlich die Arbeits- und Lernerfolge.

Eine grundlegende Voraussetzung für den langfristigen Nutzen der Mobilitätsprojekte ist zudem die umfassende **Nachbereitung** des Auslandsaufenthaltes. Hier kann zwischen zwei Formen bzw. Zeitachsen der Nachbereitung unterschieden werden: Direkt nach dem Auslandsaufenthalt gilt es, die Erfahrungen der Jugendlichen in Gesprächen, Übungen oder schriftlichen Dokumentationen festzuhalten und herauszuarbeiten, welche Lernerfolge durch das Praktikum erzielt werden konnten. Besonders wichtig ist dabei, den Jugendlichen ihre eigenen Erfolge deutlich zu machen, da diese ihnen häufig nicht bewusst sind. Zu einem späteren Zeitpunkt – in Abhängigkeit vom Ausbildungsjahr, in dem das Auslandspraktikum stattfindet – sollte das Praktikum dann auch in der Vermittlungsphase in den Arbeitsmarkt gezielt aufgegriffen werden. Während manche Projektträger selbst mit dem Auslandspraktikum bei Betrieben für ihre BaE-Absolventen / -innen werben, legen andere den Schwerpunkt darauf, dass das Praktikum in den schriftlichen Bewerbungsunterlagen angemessen dargestellt wird und der oder die Jugendliche auch mündlich davon berichten kann. Insbesondere dieser Aspekt der Nachbereitung lässt jedoch teilweise zu wünschen übrig (siehe Abschnitt 3.3.4.).

Zusammengefasst ist aus Sicht der Experten die Motivation der Jugendlichen der Schlüssel zum Erfolg: Umfassende Organisation, die Förderung des Gruppenzusammenhalts, eine prä-sente Ansprechperson, anspruchsvolle Arbeit, scheinbare Banalitäten wie gute Verpflegung und ein abwechslungsreiches Programm sind Rahmenbedingungen, die wesentlich zum Gelingen eines Projekts beitragen. Negativ auf den Erfolg bzw. den Nutzen eines Programms für die Teilnehmenden wirken somit eine ungründliche oder zu späte Vorbereitung, mangelnde Begleitung und Betreuung vor Ort sowie ein fehlendes, lückenhaftes oder zu anspruchsloses Arbeitsprogramm, das zu Leerlaufzeiten, Langeweile und schließlich Frust führt.

Zudem wurde in den Gesprächen mit den Sozialpädagogen / -innen bzw. Ausbildern / -innen erörtert, für welche **Ausbildungsgruppen** Praktika im Ausland grundsätzlich besonders geeignet scheinen. Mehrheitlich gaben die Experten an, dass keine Berufsgruppe von der Möglichkeit, im Ausland Praktika zu absolvieren, ausgeschlossen werden sollte. Das Kennenlernen von anderen Kulturen, der Vergleich mit anderen Ländern und das Erleben von Mobilität sei ist demnach für alle (benachteiligten) Jugendlichen eine Bereicherung. Einige Gesprächs-

partner räumten allerdings ein, dass Auslandspraktika im Rahmen von Ausbildungen mit hohen kommunikativen Anteilen, z.B. aus dem kaufmännischen Bereich, wegen der Sprachbarriere eine besondere Herausforderung darstellen. Besonders wertvoll sind Auslandserfahrungen nach Meinung der Experten im Gastronomiebereich. Die Gründe hierfür sind offensichtlich: Auch als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer in Deutschland wird man in diesem Bereich immer wieder mit ausländischen Gästen oder internationaler Küche in Kontakt kommen. Sprachliche Kenntnisse sind in diesen Fällen ebenso von Vorteil wie eine Sensibilität gegenüber anderen Kulturen, Gewohnheiten und Ansprüchen.

Auf Ebene der bzw. des **einzelnen Jugendlichen** kristallisierten sich in den Interviews keine Persönlichkeitsmerkmale heraus, die ein Auslandspraktikum per se sinnvoll erscheinen lassen. Gute Voraussetzungen haben aber Jugendliche, die teamfähig, offen, zuverlässig und in ihrer Persönlichkeit einigermaßen gefestigt sind. Gute Leistungen in der Berufsschule sowie eine regelmäßige Anwesenheit sind teilweise Voraussetzung für eine Teilnahme an einem Mobilitätsprojekt. Mehrere Interviewte erwähnten zudem, dass eine Mobilitätserfahrung im Einzelfall dazu beitragen kann, die Kommunikationsfähigkeit und Initiative schüchterner Persönlichkeiten anzuregen. Menschen mit erhöhtem Betreuungs- oder Hilfebedarf, medizinischen Einschränkungen oder Suchtproblemen sowie – allgemeiner – besonders schwierige Jugendliche sind hingegen weniger bis gar nicht für die Teilnahme geeignet.

Grundsätzlich lässt hier also festhalten, dass mit wenigen Ausnahmen benachteiligte Jugendliche in ihrer Allgemeinheit von einem Auslandspraktikum profitieren können. Voraussetzung hierfür ist aber eine gute Organisation des Auslandsaufenthaltes und die optimale Betreuung, Vorbereitung und Nachbereitung der Jugendlichen.

4. ZUSAMMENFASSUNG UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Aus der wissenschaftlichen Literatur zu Auslandspraktika im Rahmen von Berufsausbildungen ist bekannt, dass solche Praktika für die Teilnehmenden einen beträchtlichen Nutzen haben und insbesondere die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit und sozialer Kompetenzen fördern können. Umstritten war bisher jedoch, inwieweit Auslandspraktika bzw. transnationale Mobilitätsprojekte im Rahmen des LEONARDO DA VINCI-Programms auch für sozial benachteiligte Jugendliche von Vorteil sind.

Im Auftrag der Nationalen Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung hat sich diese Studie daher der Frage gewidmet, welchen Nutzen Auszubildende in außerbetrieblichen Einrichtungen, die als sozial benachteiligt gelten können, aus der Teilnahme an transnationalen Mobilitätsprojekten ziehen können. Im Fokus stand dabei zum einen die durch das Auslandspraktikum ermöglichte Kompetenzentwicklung, wobei das Interesse insbesondere Selbstkompetenzen (d.h. personalen Kompetenzen sowie Aktivitäts- und Handlungskompetenzen) und Sozialkompetenzen (d.h. sozial-kommunikativen Kompetenzen) galt. Zum anderen war zu untersuchen, inwiefern sich Auslandspraktika positiv auf die Beschäftigungsfähigkeit und Vermittelbarkeit der Teilnehmenden auswirken, ob sie also auch einen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration nach Beendigung der Ausbildungen leisten können. Zuletzt stellte sich zudem die Frage, welche Rahmenbedingungen gegeben sein müssen, damit sich der potenzielle Nutzen von Auslandspraktika für sozial benachteiligte Jugendliche auch realisieren lässt.

Methodisch zeichnete sich die vorliegende Studie durch ein **Mehrmethoden-Design** aus, in dem Dokumentenanalysen, quantitative Befragungen und qualitative Interviews miteinander kombiniert wurden. Kern der Untersuchungen war eine retrospektive, auf subjektiven Erfahrungen der Jugendlichen abzielende Messung der Kompetenzzuwächse, die durch **konkrete emotionale Erlebnisse** im Praktikum ermöglicht wurden. Dies wurde in Form einer Vergleichsgruppenbefragung untersucht, bei der die von einer Gruppe früherer Auslandspraktikanten erfahrenen Kompetenzzuwächse den Kompetenzzuwächsen von Jugendlichen, die ein Inlandspraktikum absolviert hatten, gegenübergestellt wurden. Dieser Teil der schriftlichen Befragungen der Ziel- und Vergleichsgruppe wurde in Zusammenarbeit mit Herrn Prof. Dr. Erpenbeck als Experten für diese Thematik entwickelt. Zudem wurden Sozialpädagogen / -innen und Ausbilder / -innen, die sozial benachteiligte Jugendliche vor, während und nach Auslandspraktika betreuen, sowie Projektträger und Betriebe befragt.

Ergebnisse zum Punkt „Kompetenzzuwächse“

Ausgangspunkt der Untersuchungen zur Frage, inwieweit Auslandspraktika zur Kompetenzentwicklung von sozial benachteiligten Jugendlichen beitragen können, war die Vermutung, dass diese Jugendlichen durch ein solches Praktikum auch deutlich überfordert sein könnten. Damit war fraglich, ob sozial benachteiligte Jugendliche überhaupt von einem Auslandspraktikum profitieren können. Die Ergebnisse zeigen aber deutlich, dass in der Regel von einer Überforderung nicht die Rede sein kann, sondern dass sich die **Kompetenzen der Jugendlichen während der Auslandspraktika überaus positiv entwickeln.**

Grundsätzlich konnten die bereits bekannten Forschungsergebnisse, die sich auf Auszubildende im Allgemeinen beziehen, auch für die Gruppe der sozial benachteiligten Auszubildenden bestätigt werden. Die in vorliegenden Studien berichteten, durch Auslandspraktika erzielbaren Verbesserungen von Sozial- und Selbstkompetenzen ließen sich auch in Bezug auf Auszubildende in außerbetrieblichen Einrichtungen feststellen. Sowohl ihrer eigenen Einschätzung zufolge als auch aus der Sicht der sie betreuenden Experten bei den Bildungsträgern **lernen sozial benachteiligte Jugendliche in einem Auslandspraktikum ebenso viel wie in einem Inlandspraktikum**: Insgesamt waren die Kompetenzzuwächse in beiden Befragengruppen ähnlich hoch.

In Bezug auf einige **Einzelkompetenzen** im Bereich der nicht-fachlichen Kompetenzfelder berichteten die befragten Jugendlichen, die ein Auslandspraktikum absolviert hatten, sogar von höheren Kompetenzzuwächsen als die Jugendlichen, die zu einem Inlandspraktikum befragt wurden. Besonders auffällig und statistisch signifikant waren diesbezüglich Kompetenzzuwächse hinsichtlich der **Teamfähigkeit** der Jugendlichen. Die Entwicklung dieser Kompetenz wird durch die besonderen Bedingungen und Herausforderungen eines Auslandspraktikums offenbar besonders gefördert. Die Inhaltsanalyse der von den Jugendlichen beschriebenen Erlebnisse hat zudem ergeben, dass diese durch die Auslandspraktika auch **internationale Berufskompetenzen** erwerben konnten, also Fremdsprachenkenntnisse, internationale Fachkenntnisse sowie interkulturelle Kenntnisse und Dispositionen.

Zudem wurde deutlich, dass Kompetenzzuwächse offenbar weitaus häufiger durch positive als durch negative Erlebnisse entstehen. Hieraus lässt sich ableiten, dass Projektträger, die Mobilitätsmaßnahmen für benachteiligte Jugendliche durchführen, ein verstärktes Augenmerk auf die Herbeiführung positiver und die Verhinderung negativer Erlebnisse legen sollten. In den qualitativen Interviews mit Projektträgern zeigte sich, dass diese dieses Prinzip bereits größtenteils berücksichtigen. Ihr pädagogisches Handeln zeichnet sich u.a. durch das Sichtbarmachen von Kompetenzen, durch viel positive Bestätigung und durch Geduld aus.

Diesen Ergebnissen ist jedoch hinzuzufügen, dass die festgestellten Kompetenzverbesserungen aus Sicht der befragten Sozialpädagogen / innen und Ausbilder / -innen teilweise nur kurz- oder mittelfristig andauern. Zwar berichteten die Befragten auch von teilweise sichtbaren langfristigen Veränderungen der Persönlichkeit, doch die deutlichsten Verbesserungen, die sich auch in einer erhöhten Motivation für die Ausbildung äußern, schwächen sich nach ca. einem halben Jahr wieder ab. Ein langfristiger Nutzen aller durch das Auslandspraktikum erzielten Kompetenzzuwächse ließe sich wahrscheinlich nur durch eine noch intensivere Nachbereitung der Praktika erreichen.

Insgesamt lassen sich aus diesen Befunden die folgenden **Handlungsempfehlungen** ableiten:

- Die Projektträger sollten weiterhin insbesondere das Erfahren positiver Erlebnisse während der Auslandspraktika fördern, da diese umfassender zu Kompetenzentwicklungen beitragen als negative Erlebnisse. In Einzelfällen könnte es sogar Sinn machen, positive Erlebnisse noch gezielter herbeizuführen.

- Damit sich das in den relativ kurzen Auslandspraktika bei den Jugendlichen Gelernte auch festigen kann, ist offenbar eine besonders strukturierte, intensive und längerfristige Nachbereitung der Auslandserfahrungen nötig. Um die erreichten Lernerfolge aufrecht zu erhalten sind daher noch umfassendere Nachbereitungskonzepte nötig, als sie zurzeit zum Einsatz kommen.

Ergebnisse zu den Punkten „Beschäftigungsfähigkeit“ und „Vermittelbarkeit“

Die Ergebnisse zu den Punkten Beschäftigungsfähigkeit und Vermittelbarkeit sind ebenso wie in der Fachliteratur eher ambivalent.

Da die durch das Auslandspraktikum erhöhten Kompetenzen der sozial benachteiligten Jugendlichen auch einen Teil ihrer Beschäftigungsfähigkeit ausmachen, kann auch von einer **verbesserten Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden** ausgegangen werden. Dies berichteten auch die interviewten Experten bei den Projektträgern, die anschauliche Beispiele dafür nennen konnten, dass einige der Jugendlichen nach einem Auslandspraktikum Arbeitgebern und Kunden gegenüber anders auftreten können.

Die mit Sozialpädagogen / -innen und Ausbildern / -innen sowie Betrieben geführten Interviews ergaben jedoch auch, dass nicht von einer regelmäßig erhöhten **Vermittelbarkeit** der an einem Auslandspraktikum Teilnehmenden ausgegangen werden kann. Dies ist auf einen ganzen Komplex von Gründen zurück zu führen. Zunächst sind die Auslandspraktika aus Sicht der befragten Betriebe in der Regel zu kurz, um einen nachhaltigen Eindruck zu hinterlassen. Auch die Experten bei den Projektträgern bestätigten, dass kurze Auslandsaufenthalte kaum „vermarktungsfähig“ sind. Insbesondere die Betriebe, für die fachliche Kompetenzen ein sehr wichtiges Einstellungskriterium darstellen, bezweifelten, dass im Auslandspraktikum entsprechende Fortschritte gemacht werden konnten. Zudem spielen Auslandserfahrungen als Solche für die Mehrheit der befragten Betriebe keine große oder überhaupt keine Rolle. Dies ist darauf zurück zu führen, dass die Projektträger in der Regel mit sehr kleinen, ausschließlich regional agierenden Betrieben kooperieren, zu denen enge Kontakte bestehen.

Doch auch den Betrieben, die im Interview die Bedeutung von nicht-fachlichen Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Disziplin usw. für Einstellungsentscheidungen betonten, war der diesbezügliche Nutzen der Auslandspraktika häufig nicht bewusst. Bei vielen Betrieben besteht die Auffassung, dass die Jugendlichen im Auslandspraktikum keinerlei Eigeninitiative zeigen müssen und solche Praktika eher Klassenfahrt-Charakter haben. Da viele der sozial benachteiligten Teilnehmenden an Auslandspraktika ihre dortigen Erfahrungen und Erfolge im Nachhinein jedoch nur schwer kommunizieren können, insbesondere in Vorstellungsgesprächen, kann sich die erhöhte Beschäftigungsfähigkeit nicht immer in Form einer verbesserten Vermittelbarkeit auswirken.

Auch die schriftliche Dokumentation der Auslandspraktika hilft einigen der Betriebe nicht weiter, da der besonders häufig genutzte Europass Mobilität ihnen nicht immer bekannt ist. Einige Betriebe sprechen ihm zwar eine Signalwirkung bei, die einen Bewerber oder eine Bewerberin

berin interessanter mache, doch viele Betriebe bräuchten wesentlich ausführlichere Belege zum Auslandspraktikum.

Letztendlich war auch festzustellen, dass die Auslandspraktika nur selten einen ganz expliziten Bestandteil des Vermittlungskonzeptes bilden. Häufig werden die Praktika nur schriftlich und in teilweise standardisierter Form in den Bewerbungsunterlagen dokumentiert. Der aktive Einsatz des Auslandspraktikums zu „Werbezwecken“, entweder indem der Projektträger Betriebe selbst hierüber informiert oder indem die Jugendlichen daraufhin trainiert werden, das Praktikum positiv darzustellen, ist dagegen seltener. Hieraus leiten sich die folgenden **Handlungsempfehlungen** ab:

- In der Nachbereitung der Praktika sollte ganz intensiv daran gearbeitet werden, wie das Gelernte für die spätere Arbeitsplatzsuche nutzbar gemacht werden kann. Zum einen muss den Jugendlichen deutlich sein, was genau sie geleistet und gelernt haben, zum anderen sollte auch häufiger trainiert werden, dies gegenüber einem Arbeitgeber darzustellen. Die schriftliche Dokumentation des Praktikums ist alleine nicht ausreichend.
- Dennoch sind auch qualifizierte Zeugnisse über die Auslandspraktika von großer Bedeutung: Hier muss detailliert dokumentiert werden, was die Jugendlichen erfüllen mussten, um am Praktikum teilnehmen zu können, was sie dort eigenständig geleistet haben und was sie gelernt haben.
- Nicht zuletzt wäre es sinnvoll, wenn entweder längere Auslandspraktika oder die Wiederholung von Auslandspraktika ermöglicht würden. Beide Varianten könnten dazu beitragen, die Lernerfolge der Jugendlichen zu vertiefen und für Arbeitgeber sichtbarer zu machen.

Ergebnisse zum Punkt „erfolgssteuernde Rahmenbedingungen von Auslandspraktika“

Grundsätzlich kann ein **Auslandspraktikum für alle benachteiligten Jugendlichen sinnvoll** sein. Einschränkend ist hier aber anzumerken, dass die Jugendlichen aus Sicht der Projektträger in ihrer Persönlichkeit gefestigt sein sollten, bereits ein Mindestmaß an sozialen Kompetenzen mitbringen sollten und keine besonders schwierigen Ausgangsbedingungen wie starke gesundheitliche Einschränkungen, Suchterkrankungen oder aktuell besonders schwierige persönliche Lebensbedingungen vorliegen sollten. Innerhalb der Gruppe der Auszubildenden in außerbetrieblichen Einrichtungen konnten jedoch keine bestimmten Gruppen identifiziert werden, für die Auslandspraktika mehr Sinn machen als für andere.

Allerdings gibt es bestimmte **Berufe oder Berufsgruppen**, für die Auslandspraktika einen zusätzlichen Nutzen haben, weil auch die spätere Berufstätigkeit internationale Bezüge haben wird. Hier sind an erster Stelle Berufe im Bereich der Gastronomie zu nennen, doch die Interviewpartner nahmen auch mehrfach auf europaweite bzw. regionenumspannende Montagetätigkeiten im handwerklichen Bereich Bezug.

Auch wenn aus Sicht der Projektträger feststeht, welche Jugendlichen die Möglichkeit zum Auslandspraktikum erhalten sollten, ist die Durchführung des Praktikums mit eben diesen Jugendlichen nicht immer leicht zu realisieren. Im Vorfeld ist die Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur oder dem Jobcenter manchmal schwierig, da den Ansprechpartnern der Jugendlichen in diesen Behörden der Sinn eines Auslandspraktikums nicht immer deutlich ist. Auch die Motivation der Jugendlichen selbst ist manchmal schwierig, doch hat sich gezeigt, dass an dieser Stelle auch Eigeninitiative der Jugendlichen wichtig ist: Wenn der oder die Jugendliche sich selbst um das Auslandspraktikum bewerben und Motivation hierfür zeigen musste, ist das Praktikum für Betriebe eher von Interesse. Zudem müssen auch Vorbehalte mancher Eltern im Vorfeld ausgeräumt werden.

Darüber hinaus wird eine **intensive Vorbereitung und Betreuung** der benachteiligten Jugendlichen von den Projektträgern als grundsätzliche Voraussetzung dafür gesehen, dass der Auslandsaufenthalt erfolgreich verläuft und mit einem Nutzen für die Jugendlichen verbunden ist. Neben einer guten Logistik ist eine intensive Betreuung der Jugendlichen im Vorfeld und vor Ort nötig, um ihnen ein Gefühl der Sicherheit zu geben. Dies ist allerdings mit einem hohen personellen Aufwand verbunden.

Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang auch, dass durch die schon jetzt bemerkbare Verringerung der Schulabgängerzahlen die Anforderungen von Unternehmen an Ausbildungsbewerber / -innen geringer geworden sind. Dadurch verändert sich auch die Zusammensetzung der Jugendlichengruppen in der Benachteiligtenförderung; für die Jugendlichen dort hat sich der Betreuungsaufwand in den letzten Jahren noch einmal erhöht. Diese Entwicklung hat natürlich auch Konsequenzen für die Durchführung von Auslandspraktika mit benachteiligten Jugendlichen. Insgesamt wurde in Bezug auf die Rahmenbedingungen von transnationalen Mobilitätsprojekten deutlich, dass der Projekterfolg in jedem Fall mit einem hohen personellen Aufwand und den entsprechenden Kosten zusammenhängt.

Aus den genannten Punkten ergeben sich folgende **Handlungsempfehlungen**:

- Die Ziele des Auslandspraktikums sollten den Jugendlichen deutlich kommuniziert werden, um ihre Motivation zu erhöhen und auch ihre Eigeninitiative in der Vorbereitungsphase zu stärken.
- Zudem sollten sowohl die Jugendlichen als auch ihre Eltern frühzeitig über das Praktikum und seine Vorteile informiert werden. Es gilt, Vorbehalte und Ängste abzubauen und Sicherheit zu vermitteln.
- Sinnvoll wäre es, wenn die Projektträger, sofern sie dies noch nicht tun, die Arbeitsagenturen und Jobcenter regelmäßig und nicht nur in Bezug auf einzelne Jugendliche über von ihnen organisierte Auslandspraktika und deren Nutzen informieren würden. Darüber hinaus wäre es auch hilfreich, wenn die Zentrale der Bundesagentur für Arbeit zu einer Stellungnahme zum Thema Auslandspraktika für sozial benachteiligte Jugendliche / Jugendliche in BaE kommen und letztere an ihre Mitarbeiter / -innen entsprechend kommunizieren würde.

- Nicht zuletzt sollte sichergestellt sein, dass ausreichend Mittel für die intensive Arbeit mit den Jugendlichen zur Verfügung steht. Dass Auslandspraktika auch für sozial benachteiligte Jugendliche sinnvoll sind, hat diese Studie gezeigt; damit die Praktika auch langfristig nutzbar sind, ist jedoch ein erheblicher personeller Aufwand nötig.

5. LITERATUR

Apfelthaler, Gerhard (1999): *Interkulturelles Management*. Wien.

Berner, Katja (2004): *Qualifizierung durch Auslandspraktika*. Köln: Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität Köln.

BIBB (2002): *Grenzüberschreitender Austausch von Auszubildenden und jungen Fachkräften*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Blancke, Susanne / Roth, Christian / Schmid, Josef (2000): *Employability („Beschäftigungsfähigkeit“) als Herausforderung für den Arbeitsmarkt - Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft - Eine Konzept- und Literaturstudie*. Arbeitsbericht 157 der Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg. Stuttgart.

CEDEFOP (2004): *Disadvantaged groups in transitional placement projects*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

CINOP / Price Waterhouse Coopers (2007): *Move It - Overcoming Obstacles to Mobility for Apprentices and Other Young People in Vocational Education and Training*. Final Report. Verfügbar unter http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/moveit_en.pdf (letzter Abruf: 07.12.2011).

Doyle, Gerard M. (2011): *Making a Difference. Study of the Impact of Learning Mobility: Lifelong Learning Programme in Ireland 2007-09*. Dublin.

Enggruber, Ruth (2001, Hrsg.): *Berufliche Bildung benachteiligter Jugendlicher. Empirische Einblicke und sozialpädagogische Ausblicke*. Münster.

Erpenbeck, John / Heyse, Volker (1999): *Die Kompetenzbiographie. Strategien der Kompetenzentwicklung durch selbstorganisiertes Lernen und multimediale Kommunikation*. Edition QUEM, Band 10. Münster.

Erpenbeck, John / Sauer, Johannes (2000): Das Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“. In: *Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management* (Hrsg.): *Kompetenzentwicklung 2000: Lernen im Wandel - Wandel durch Lernen*. Münster. S. 289 - 335.

Erpenbeck, John / Rosenstiel, Lutz von (2003): *Handbuch Kompetenzmessung - Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis*. Stuttgart.

Fleidl, Theresa (2008): Ausbildungsabschnitte im Ausland – ein Gewinn für Auszubildende und Unternehmen. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, Heft 5/2008. 36-38.

Friedrich, Werner / Körbel, Markus / Möller, Klaus (2010): *Untersuchung der Auswirkungen von Mobilitätsprojekten des Programms LEONARDO DA VINCI auf die Qualität von Systemen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Abschlussbericht*. Kerpen: WSF Wirtschafts- und Sozialforschung. Verfügbar unter http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/2010/vetpro_de.pdf (letzter Abruf: 07.12.2011).

Friedrich, Werner / Körbel, Markus (2011): *Verdeckte Mobilität in der beruflichen Bildung. Ermittlung von Auslandsaufenthalten in der Erstausbildung außerhalb des EU-Programms für lebenslanges Lernen und der bilateralen Austauschprogramme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Verfügbar unter http://www.na-bibb.de/uploads/publikationen_programm_lebenslanges_lernen/impuls_43_verdeckte_mobilitaet-web.pdf (letzter Abruf: 07.12.2011).

Heyse, Volker / Erpenbeck, John (2007): *Kompetenzmanagement: Methoden, Vorgehen, KODE@ und KODE@X im Praxistest*. Münster.

Klimmer, Susanne (2009): *Was bringen Auslandspraktika von Lehrlingen den Unternehmen? Ergebnisse einer Befragung von österreichischen Unternehmen die Lehrlinge entsendet haben*. Wien: Internationaler Fachkräfteaustausch. Verfügbar unter http://www.ifa.or.at/fileadmin/user_upload/Nutzen-von-Auslandspraktika_Endbericht_mit_Anhang.pdf (letzter Abruf: 07.12.2011).

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2009): *Grünbuch. Die Mobilität junger Menschen zu Lernzwecken fördern*. Brüssel.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften / Gallup (2011): *Youth on the move. Analytical Report*. Verfügbar unter: http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_319b_en.pdf (letzter Abruf: 06.01.2012).

Kristensen, Søren (2004): *Learning by leaving: Placements abroad as a didactic tool in the context of vocational education and training in Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Lenske, Werner / Werner, Dirk (2000): *Globalisierung und internationale Berufskompetenz*. Köln.

Niemeyer, Beatrix (2003): Bedingungen pädagogischer Professionalität in der Benachteiligtenförderung. in: Jean Fink / Anke Kampmeier / Beatrix Niemeyer (Hrsg.): *Professionell Kooperieren - ProKop - Analyse des Professionalisierungsdilemmas und Entwicklung eines Modells zur verbesserten Zusammenarbeit und Qualifizierung von MitarbeiterInnen beruflicher Schulen und außerschulischer Träger in der Benachteiligtenförderung. 1. Zwischenbericht. Systematische wissenschaftliche Analyse der Bedingungen, die das Professionalisierungsdilemma hervorbringen und erhalten*. Flensburg. 9-22. Verfügbar unter http://www.biat.uni-flensburg.de/biat/Projekte/Prokop/zwischenberichte/ProKop_Zwibel_2.pdf (letzter Abruf: 07.01.2011).

WSF Wirtschafts- und Sozialforschung (2007): *Analyse der Wirkungen von LEONARDO DA VINCI Mobilitätsmaßnahmen auf junge Auszubildende, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Einfluss sozioökonomischer Faktoren*. Kerpen. Verfügbar unter http://ec.europa.eu/education/pdf/doc218_de.pdf (letzter Abruf: 05.01.2012).