



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

**Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBF**
Berufliche Grundbildung und höhere Berufsbildung

Binnenstaatliche Sprachtausche und Mobilität in der beruflichen Grundbildung

Bericht über die Bestandsaufnahme

Landert ›Partner
Sozialforschung Evaluation Konzepte

Impressum

Herausgeber:

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBF

Autoren:

Charles Landert

Christine Panchaud

Landert>Partner, Sozialforschung Evaluation Konzepte

Layout und Produktion:

SBFI

Originaltext:

Deutsch

Bern, Januar 2013

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage	8
2	Gegenstand und Fragestellungen der Untersuchung	10
2.1	Gegenstand	10
2.2	Fragestellungen	11
3	Durchführung der Bestandsaufnahme	12
3.1	Überblick	12
3.1.1	Vorgehensbeschrieb und zeitlicher Ablauf	12
3.1.2	Informationsquellen (Zielgruppen von Befragungen)	12
3.2	Qualitativer Teil: Erhebungsmethoden	14
3.3	Quantitativer Teil: Onlinebefragung von Berufsbildner/innen.....	15
3.4	Aussagekraft der Ergebnisse	15
4	Ergebnisse	17
4.1	Binnenstaatliche Austauschaktivitäten in der beruflichen Grundbildung	17
4.1.1	Bedürfnisse der mit binnenstaatlichen Sprachaususchen befassten Akteure	17
4.1.1.1	Betriebe (Berufsbilderinnen und Berufsbildner)	17
4.1.1.2	Berufslernende	22
4.1.1.3	Berufsfachschulen	23
4.1.2	Bedarf und Nachfrage	23
4.2	Praxis der binnenstaatlichen Sprachaususche	25
4.2.1	Organisationen der Arbeit	25
4.2.2	Betriebe: Erfahrungen der Berufsbildner/innen.....	25
4.2.3	Berufsbildungsämter/kantonale Austauschverantwortliche	30
4.2.4	Berufsfachschulen	32
4.2.5	Vermittler	34
4.2.5.1	ch Stiftung	34
4.2.5.2	Verein «visite»	35
4.2.5.3	Ausbildungsverbünde	36
4.3	Praktische Anliegen der involvierten Akteur/innen	37
4.3.1	Ausbildungsbetriebe und Berufsbildner/innen.....	37
4.3.2	Lernende	39
4.3.3	Berufsfachschulen	40
4.3.4	Organisationen der Arbeitswelt	41
4.3.5	Kantone (Berufsbildungsämter, Lehraufsicht).....	41
4.4	Förderliche und hinderliche Faktoren binnenstaatlicher Sprachaususche	42
5	Zusammenfassung	43
6	Kommentar und Folgerungen	47
6.1	Rollenteilung zwischen den Beteiligten	47
6.1.1	Ebene Austauschprojekt	48
6.1.1.1	Lernende der beruflichen Grundbildung.....	48
6.1.1.2	Berufsbildner/innen / Lehrbetriebe (Gastbetriebe).....	48
6.1.2	Ebene Primärer Support.....	48
6.1.2.1	Austauschverantwortliche/Anlaufstellen.....	49

6.1.2.2	Berufsfachschulen.....	49
6.1.2.3	Berufs- und Branchenverbände	49
6.1.2.4	Vermittleragenturen.....	49
6.1.3	Ebene Bundesämter und Arbeitgeber-/Arbeitnehmerdachorganisationen	50
6.1.3.1	BBT.....	50
6.1.3.2	BAK	51
6.1.3.3	Arbeitgeber- und Arbeitnehmerdachverbände.....	51
6.2	Bedarf und Ausgestaltung von Massnahmen.....	51
6.2.1	Kommunikation des Anliegens Mobilität	52
6.2.2	Entwicklung von Austauschformaten	52
6.2.3	Anreize	52
6.2.4	Mobilisierung von Beherbergungsmöglichkeiten.....	53
6.3	Rahmenbedingungen binnenstaatlicher Sprach austausche.....	53
Anhang		55
A1	Fragestellungen.....	56
A2	Durchführung des Mandats	57
A3	Befragte Stichproben.....	58
A4	Hochrechnungen	59
A5	Praktische Bedenken (Fragebogenzitate zur Illustration)	60
A6	Austauschportrait 1 (Lernende Kauffrau EFZ HGT).....	62
A7	Austauschportrait 2 (Lernender Zimmermann EFZ)	65

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ablauf der Untersuchung	12
Abbildung 2: An Sprach austauschen beteiligte Akteure	13
Abbildung 3: Lernenden ermöglichen, einmal in anderer Region zu arbeiten (N = 1'768).....	17
Abbildung 4: Zustimmung zu ausgewählten Aspekten eines Arbeitsplatzwechsels (N = 1'768).....	18
Abbildung 5: Bedeutung guter Kenntnisse einer zweiten Landessprache (N = 1'768).....	19
Abbildung 6: Bereitschaft, Lernende weggehen zu lassen (N = 1'768).....	20
Abbildung 7: Bereitschaft, Gastbetrieb für Lernende zu sein (N = 1'768).....	21
Abbildung 8: Disposition der Betriebe bezüglich binnenstaatlicher Sprach austausche (N = 1'713)	22
Abbildung 9: Motivation, Lernenden einen binnenstaatlichen Sprach austausch zu ermöglichen	26
Abbildung 10: Gründe gegen ein Engagement (N = 55; Betriebe ohne Option Sprach austausch).....	27
Abbildung 11: Erwünschte Rahmenbedingungen (N = 55; Betriebe ohne Option Sprach austausch) .	28
Abbildung 12: Abwesenheit der Berufslernenden vom Betrieb.....	29
Abbildung 13: Dauer der Abwesenheit vom Betrieb der Lernenden (N = 170).....	29
Abbildung 14: Erfahrungen mit am Austausch beteiligten Akteur/innen (N = 170).....	30
Abbildung 15: Nötige Voraussetzungen für binnenstaatlichen Sprach austausch (N = 1'768)	37
Abbildung 16: Das System «Binnenstaatliche Sprach aufenthalte der beruflichen Grundbildung»	47

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Binnenstaatliche und internationale Sprachaustauschformen	10
Tabelle 2: Informationsquellen der Bestandsaufnahme.....	14
Tabelle 3: Beschäftigte und Berufsbildner/innen nach Unternehmenstyp	16
Tabelle 4: Zweite Landessprachen in den Sprachregionen (N = 1'768).....	20
Tabelle 5: Verbreitung von Austauschprogrammen nach Merkmalen des Betriebs (N = 1'768).....	27
Tabelle 6: Fragestellungen	56
Tabelle 7: Zeitlicher Ablauf	57
Tabelle 8: Informationsquellen der Bestandsaufnahme (qualitativer Teil).....	58
Tabelle 9: Beteiligung an der Online-Befragung	58
Tabelle 10: Grundlagen zur Berechnung und Hochrechnung binnenstaatlicher Sprachaususche ...	59
Tabelle 11: Hochrechnungen	59

Management Summary

Anlässlich der Lehrstellenkonferenz 2011 sprachen sich die Verbundpartner für Massnahmen zur Erhöhung der beruflichen Mobilität aus. Bis zur Lehrstellenkonferenz 2012 sollte der Bund „*ein Konzept zur nachhaltigen Steigerung der beruflichen Mobilität*“ vorlegen. In der Folge veranlasste das BBT eine Bestandsaufnahme im Bereich binnenstaatliche Sprach austausche und Mobilität in der beruflichen Grundbildung.

Binnenstaatliche Sprach austausche beinhalten den temporären Wechsel des Ausbildungsbetriebes in eine andere Sprachregion der Schweiz. Über die Verbreitung solcher Massnahmen und die Austauschformate war Anfang 2012 praktisch nichts bekannt. In ihrer Untersuchung führten Landert und Partner gesamtschweizerisch über 100 Interviews durch mit Berufsbildner/innen, Berufslernenden, OdA, kantonalen Austauschverantwortlichen und Vermittleragenturen und befragten 1'800 Berufsbildner/innen online.

Geringe Verbreitung binnenstaatlicher Sprach austausche in der beruflichen Grundbildung

Die Erhebungen bestätigten die vermutete schwache Verbreitung von Sprach austauschen in der beruflichen Grundbildung. Jedes Jahr verlegen deutlich weniger als 1% der Berufslernenden ihren Arbeitsplatz temporär in eine andere Sprachregion. Die Wahrscheinlichkeit, dass Berufslernende bei Abschluss ihrer Ausbildung an einem binnenstaatlichen Sprach austausch teilgenommen haben, liegt unter 2%. Grosse Betriebe mit Filialen in anderen Sprachgebieten realisieren deutlich häufiger Austausch als kleine ohne Tochterunternehmen. Überproportional aktiv sind auch Ausbildungsbetriebe der öffentlichen Hand.

Berufslernende aus der lateinischen Schweiz beteiligen sich etwas häufiger an Sprach austauschen als diejenigen aus der Deutschschweiz. Die häufigste Dauer liegt bei 2-4 Wochen, wobei binnenstaatliche Sprach austausche in der Mehrzahl asymmetrisch erfolgen, d.h. am Austausch ist nur eine auszubildende Person beteiligt.

Gute Akzeptanz von Sprach austauschen – zögerliche Umsetzung

Die Akzeptanz für Sprach austausche ist grundsätzlich sehr gross. 90% der befragten Berufsbildner/innen finden, der Gewinn aus einem Arbeitsplatzwechsel in eine andere Sprachregion gehe weit über das Üben einer zweiten Landessprache hinaus. Die Bedeutung einer zweiten Landessprache für die berufliche Mobilität, für das Fortkommen im erlernten Beruf oder für die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs wird deutlich vorsichtiger beurteilt. Die Berufsbildner/innen sind auch zurückhaltender, wenn nach der tatsächlichen Bereitschaft gefragt wird, Berufslernenden den Wunsch nach einem Sprach austausch in der Schweiz zu erfüllen; 60% sind hierzu positiv oder sehr positiv eingestellt.

Die Gründe gegen binnenstaatliche Sprach austausche (sie sind in der Deutschschweiz verbreiteter als in der lateinischen Schweiz) liegen wesentlich in den betrieblichen Möglichkeiten und in einem als ungünstig beurteilten Kosten/Nutzen-Verhältnis für den Betrieb. Auch geben gegen 40% der Befragten an, ihre/n Berufslernende/n im Betrieb nicht entbehren zu können.

Aus Sicht derjenigen, für die ein Sprach austausch aktuell überhaupt nicht in Frage kommt, würden grössere interne Ressourcen, ein weniger anspruchsvolles Lernprogramm für die Lernenden sowie eine Vernetzung mit Partnerfirmen am ehesten einen Sprach austausch ermöglichen.

Sprach austausche vor allem durch Unternehmen selber realisiert

Die relativ bescheidene Zahl von Sprach austauschen wird von den Unternehmen praktisch immer in eigener Regie organisiert. Von einer Vermittleragentur machen wenige Gebrauch. Eine etwas bedeutendere, aber letztlich immer noch marginale Rolle nehmen zumeist die kantonalen Austauschverantwortlichen ein. Da diese fast ausnahmslos nur über geringe Ressourcen verfügen, sind sie vor allem reaktiv tätig.

Aus den Interviews geht hervor, dass wegen des mit Sprach austauschen verbundenen Zusatzaufwandes vor allem hoch motivierte und mit Ressourcen ausgestattete Berufsbildner/innen ihre Lernenden zu Sprach austauschen ermuntern. Für zahlreiche Kleinbetriebe scheinen die Hindernisse zu zahlreich, um einen Sprach austausch mitzutragen.

Ungleicher Zugang zu binnenstaatlichen Sprachtauschen

Aktuell besteht aus Sicht der Lernenden denn auch ein Ungleichgewicht zwischen jenen in grösseren Betrieben und den übrigen – d.i. die Mehrzahl – in den kleinen und mittleren Betrieben. Für die künftige Weiterentwicklung binnenstaatlicher Sprachtausche dürfte die grösste Herausforderung sein, wie diese Ungleichheit angegangen werden kann und welche Bedingungen den kleinen und mittleren Unternehmen helfen, ebenfalls Sprachtausche zu realisieren.

Kohärente Organisation und Systementwicklung fehlt

Auf der Basis des Sprachengesetzes hat das Bundesamt für Kultur (BAK) mit der ch Stiftung eine Leistungsvereinbarung getroffen, die eine Verdoppelung des aktuellen Austauschvolumens bis 2016 vorsieht, wobei neu auch Austausch in der beruflichen Grundbildung vorzusehen sind. Welcher Anteil des zusätzlichen Volumens für den Berufsbildungsteil angedacht ist, ist nicht bekannt.

Sprachtausche von Studierenden oder Volksschulklassen einerseits und Berufslernenden andererseits unterscheiden sich in einigen Punkten beträchtlich. Die Passungsprobleme und –leistungen sind im Berufsbildungsbereich wesentlich komplexer und deshalb aufwändiger zu lösen. Die ch Stiftung erscheint mit Blick auf diesen Sachverhalt sehr stark gefordert, schnell und ausreichend Knowhow für den Bereich der beruflichen Grundbildung mobilisieren zu können. Allgemein scheint noch wenig klar, welche Rolle die an Tauschen beteiligten Akteure zu übernehmen haben.

Folgerungen

Die Folgerungen des Autors und der Autorin weisen in mehrere Richtungen. Die verschiedenen an binnenstaatlichen Sprachtauschen beteiligten Personen und Institutionen sollen in einem Gesamtsystem integriert werden: Die Rollen und Ressourcen von BBT, BAK, Kantonen (Austauschverantwortliche, Berufsfachschulen), OdA, Branchenverbänden und der ch Stiftung müssen geklärt und aufeinander abgestimmt sein, so dass Lehrbetriebe und Lernende über einen verlässlichen Orientierungsrahmen verfügen.

Der Zugang zu einem binnenstaatlichen Sprachtausch ist niederschwellig zu gestalten; interessierte Jugendliche sollten unabhängig von der Grösse ihres Lehrbetriebs und unabhängig von der Branche gleichberechtigt Zugang zu einem Sprachtausch haben.

Über für binnenstaatlichen Möglichkeiten von Sprachtauschen sollte breit informiert werden: Der Skepsis von Berufsbildner/innen und Betrieben sind die positiven Rückmeldungen austauscherfahrener Jugendlicher gegenüberzustellen. Es ist aufzuzeigen, dass Sprachtausche für sehr viele betriebliche Situationen machbar sind. Für Kleinst- und kleine Betriebe sind einige wenige Basismodelle zu konzipieren, zu erproben und allenfalls branchenspezifisch anzupassen. Modelle sollen aber weitere Austauschformen nicht verunmöglichen.

Schliesslich sollte mit hoher Priorität ein effizientes Vorgehen erarbeitet werden, mit dessen Hilfe austauschinteressierte Betriebe ohne grossen Aufwand zueinander finden. Es soll sowohl Berufsbildner/innen und Lehrbetriebe als auch Berufslernende selber motivieren, einen binnensprachlichen Austausch innerhalb des zwei- bis vierjährigen Lehrverhältnisses zustande zu bringen.

1 Ausgangslage

In einer weltweit vernetzten Wirtschaft sind Mobilität, Sprachkenntnisse und Offenheit für andere Gesellschaften und Lebenswelten wichtige Anforderungen an Berufstätige. Binnenstaatliche Sprachaus-tausche von Berufslernenden, Ausbildungsverantwortlichen und Lehrpersonen vermögen entspre-chende Kompetenzen und Haltungen zu begünstigen.

Mit dem Eintritt in die berufliche Grundbildung bricht für die Mehrzahl der Jugendlichen der Unterricht in einer zweiten Landessprache ab. Art. 12 BBV, Abs. 2 (Inhalt Bildungsverordnungen) hält fest: „*In der Regel ist eine zweite Sprache vorzusehen. Diese wird nach den Bedürfnissen der jeweiligen Grundbildung geregelt.*“ Bislang wirkte sich dieser Artikel wenig auf den Unterricht in einer zweiten Landessprache aus: Ende 2011 waren 314 Bildungsverordnungen EFZ und EBA in Kraft, von denen 14 eine zweite Landessprache als erste Fremdsprache vorsehen.¹ Wer in einer zweiten Landesspra-che Kompetenz erwerben oder erweitern will, muss dies in den meisten Ausbildungsgängen im Rah-men des Wahlfachangebots der Berufsfachschulen (BFS) oder im Rahmen der berufsbegleitenden Berufsmaturität tun, es sei denn, an der Schule werde auch bilingual unterrichtet.

Gemäss Art. 6 des Berufsbildungsgesetzes kann der Bund Massnahmen im Bereich der Berufsbil-dung fördern, welche die Verständigung und den Austausch zwischen den Sprachgemeinschaften verbessern. Auf der Basis von Artikel 54 und 55 BBG unterstützt das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) zeitlich begrenzt entsprechende Projekte und Massnahmen. Auch das Spra-chengesetz bietet mit Art. 3 (Grundsätze), Art. 14 (schulischer Austausch) sowie Art. 18 (Unterstüt-zung von Organisationen) Handhabe um Massnahmen zur Verbesserung der Sprachkompetenz und zur Kohäsion der Sprachregionen umzusetzen.

Im Vergleich zu etablierten Programmen auf Volksschul- und Gymnasialstufe sind binnenstaatliche Sprachaus-tausche von Lernenden und Lehrenden in der beruflichen Grundbildung wenig verbreitet. Dies ist ersichtlich etwa an der sehr geringen Zahl von Anfragen an das BBT zur Projekt- und Mass-nahmenunterstützung.

Zwar ist bekannt, dass Betriebe selber Austausche realisieren und dass in vereinzelt Fällen auch eine Vermittlungstätigkeit durch Dritte erfolgt. Eine Übersicht über das Volumen, die Akteure und die (branchenspezifische) Verbreitung von binnenstaatlichen Sprachaus-tauschen lag bislang aber nicht vor.

Anlässlich der Lehrstellenkonferenz 2011 formulierten die Verbundpartner Massnahmen zur Erhöhung der beruflichen Mobilität. An den Bund richteten sie den Auftrag, bis zur Lehrstellenkonferenz 2012 „*ein Konzept zur nachhaltigen Steigerung der beruflichen Mobilität*“ zu erarbeiten (EVD 2011: 3f.). Die im Folgenden präsentierte Untersuchung wurzelt in diesem Beschluss der Lehrstellenkonferenz.

Oberziel der Bestandsanalyse war es, Entscheidungsgrundlagen für die Ausgestaltung und Ausrich-tung von Massnahmen und Rahmenbedingungen durch das BBT und die Verbundpartner der Berufsbil-dung zu liefern. Auf empirisch gesicherter Grundlage sollte sie überdies Empfehlungen für das BBT und die Verbundpartner der Berufsbildung formulieren,

- a) wie die Rollenteilung zwischen den Beteiligten ausgestaltet sein sollte,
- b) für welche Massnahmen ein Bedarf besteht, wie sie konkret ausgestaltet sein sollen (z.B. For-mate) und auf welche Schwerpunkte sie auszurichten sind,
- c) welche Rahmenbedingungen binnenstaatlicher Sprachaus-tausche geeignet und dementspre-chend zu fördern sind.

Die Analyse sollte sich demnach auf den binnenstaatlichen Sprachaus-tausch in der beruflichen Grundbildung konzentrieren und allgemeinere Fragestellungen bezüglich der Sprachenvermittlung in der Berufsschule soweit möglich ausgrenzen. Erwartet wurde, dass die Ergebnisse für die schweizeri-schen Sprachregionen, Branchen sowie Formen der beruflichen Grundbildung repräsentativ sind.

An der Bestandsaufnahme waren beteiligt Charles Landert (Projektleitung, Feldarbeiten, Berichterstat-tung), Christine Panchaud (Projektleitung Suisse romande, Feldarbeiten, Koreferat), Beat Brunner

¹ Wird der Bezugsrahmen EFZ-Abschlüsse gewählt, ergeben sich andere Proportionen. Knapp 30% der Lernenden besuch-ten an ihrer BFS den Unterricht in einer zweiten Landessprache.

(qualitative Interviews OdA und Berufsfachschulen), Daniela Eberli (qualitative Interviews mit Betriebsinhabern und Berufsbildner/innen, Fallstudien) sowie Andy Kühn, know.ch AG (Logistik Onlineerhebung) und Bruno Steiner, bsbe (statistische Auswertungen).

Wir bedanken uns beim Auftraggeber, vertreten durch Frau Marimée Montalbetti und Herrn Jérôme Hügli, für die vertrauensvolle Zusammenarbeit und den Mitgliedern der Begleitgruppe für die äusserst wertvollen Rückmeldungen zum Stand der Arbeiten. Die Analyse wäre nicht möglich gewesen ohne die engagierte Gesprächsbereitschaft von über hundert Personen, die mit dem untersuchten Gegenstand vertraut sind und uns ihr Wissen und ihre Erfahrungen vermittelten. Herzlichen Dank, last but not least, den fast 1'800 Berufsbildner/innen, die auf unsere Einladung zur Teilnahme an der Onlinebefragung reagiert und einen weit reichenden Einblick in die Austauschpraxis der Lehrbetriebe ermöglicht haben.

2 Gegenstand und Fragestellungen der Untersuchung

2.1 Gegenstand

Gegenstand der Bestandsaufnahme sind binnenstaatliche Sprachausweise und Mobilität in der beruflichen Grundbildung. Binnenstaatliche Sprachausweise bezeichnen Aktivitäten innerhalb der Schweiz, in deren Rahmen Lernende der beruflichen Grundbildung ihren vertraglichen Lernort für eine befristete Zeit in eine andere Sprachregion verlegen.² Sprachausweise und berufliche Mobilität sind inhaltlich miteinander verknüpft, weil Sprachausweise gemeinhin als die berufliche Mobilität fördernd betrachtet werden. Der Begriff Sprachausweis ist in doppeltem Sinne nicht ganz präzise.

- Zum einen insinuiert er die Existenz einer Tauschbeziehung. Streng genommen kommt eine solche aber nur dann zustande, wenn ein Austausch symmetrisch erfolgt. In diesem Falle tauschen Lernende aus zwei Lehrbetrieben verschiedener Sprachregionen der Schweiz ihren angestammten Ausbildungsplatz.
- Zum andern geht es bei diesem Gegenstand nicht nur um Sprachlernen allein, sondern auch um einige weitere Dimensionen.³

Tabelle 1 zeigt, welche Formen des Sprachausweises Gegenstand des Mandats waren und welche ausserhalb des Fokus lagen (grau unterlegt).

Tabelle 1: Binnenstaatliche und internationale Sprachausweisformen

Typ	Charakteristik
symmetrisch	Zeitgleich: Zwei Lernende aus unterschiedlichen Sprachregionen tauschen ihren Ausbildungsplatz für kurze Zeit (ca. 2-6 Wochen). ⁴
	Zeitverschoben: Zwei Lernende aus unterschiedlichen Sprachregionen besuchen einander zeitverschoben; jeweils ein Ausbildungsplatz ist «verwaist» bzw. doppelt besetzt.
asymmetrisch	Lernende/r verlässt Lehrbetrieb für kurze Zeit (z.B. 2–6 Wochen) und arbeitet in einem Gastbetrieb einer anderen Sprachregion.
N Betriebe > N Lernende	Es sind mehr Betriebe in Austausch involviert als Lernende beteiligt sind (z.B. zwei Lernende, die Sprachausweise in drei Betrieben realisieren; Ausbildungsverbund u.a.).
Zwischenjahr	Ein Jahr der Ausbildung wird in einer anderen Sprachregion absolviert (betriebliche Ausbildung und Berufsfachschule), mit oder ohne Anrechnung an Ausbildung.
Sprachaufenthalt	Berufsfachschulklassen verlegen ihren Ausbildungsort in eine andere Sprachregion. Projektcharakter.
Betriebspraktikum	Lernende einer Vollzeitschule absolvieren ihr Betriebspraktikum in einer anderen Sprachregion. Fixes Programmelement der Ausbildung.
Sprachaufenthalt im Ausland	Sprachaufenthalt an einer Sprachschule, mit oder ohne Annexprogramm (Kultur, Freizeit)
Betriebspraktikum im Ausland	Lernende einer Vollzeitschule absolvieren ihr Betriebspraktikum im fremdsprachigen Ausland

² Der Gegenstand der Analyse wird hier offen definiert. Das heisst insbesondere, dass binnenstaatliche Austauschprogramme in der beruflichen Grundbildung zunächst unabhängig von deren Format, Trägerschaft und Zielgruppe (Lernende, Lehrende, Ausbildungsverantwortliche/Berufsbildner/innen) betrachtet werden.

³ Leser/innen, die mit dem Gegenstand noch wenig vertraut sind, verweisen wir auf das Internetportal www.2sprachen.ch, wo reichhaltiges, laufend aktualisiertes Material zugänglich gemacht wird.

⁴ Es ist unerheblich, ob der Austausch unternehmensintern oder in Kooperation mit einem anderen Betrieb erfolgt.

Wir verwenden in der Folge den Begriff Sprachaustausch, weil er sich umgangssprachlich eingebürgert hat, und meinen damit sowohl symmetrische (zwei beteiligte Lernende) wie asymmetrische Aktivitäten (nur eine lernende Person), die nicht allein dem Spracherwerb dienen.

Im Zentrum von Erhebungen und Analyse standen somit Austauschaktivitäten zwischen den Sprachregionen, an denen Betriebe und Lernende beteiligt sind und die innerhalb der vorgegebenen Ausbildungsstruktur und der betrieblichen Rahmenbedingungen umgesetzt werden.

2.2 Fragestellungen

Gemäss Ausschreibung beinhaltete das Mandat folgende Untersuchungsbereiche:

- Bestandsaufnahme von existierenden binnenstaatlichen Austausch- und Mobilitätsaktivitäten in der beruflichen Grundbildung,
- Bedürfnisse und Anliegen der hinsichtlich Mobilität und Austausch relevanten Akteure,
- Förderliche bzw. hinderliche Faktoren für die Mobilität und den Austausch,
- Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Ausweitung der Mobilität und der Austausche zwischen den schweizerischen Sprachregionen in der beruflichen Grundbildung.

Die einzelnen Fragestellungen waren den Aspekten Ziele, Zielgruppen, Aktivitäten, Akteure, Umsetzungspraxis und Effekte zugeordnet (*vgl. Liste in Anhang A1*).

Eine Priorisierung der Fragestellungen, ebenso wenig auch des Mitteleinsatzes war im Mandat nicht vorgegeben. Zwangsläufig hatten Datenerhebungen allerdings ihren klaren Schwerpunkt bei Betrieben und Organisationen der Arbeit: Nur das Erfassen einer möglichst grossen Bandbreite der betrieblichen Praxis konnte Aufschluss geben über die Bedürfnisse der Lehrbetriebe sowie die Erfolgsfaktoren, Hemmnisse und zweckmässigen Rahmenbedingungen von binnenstaatlichen Sprachaustauschen.

3 Durchführung der Bestandsaufnahme

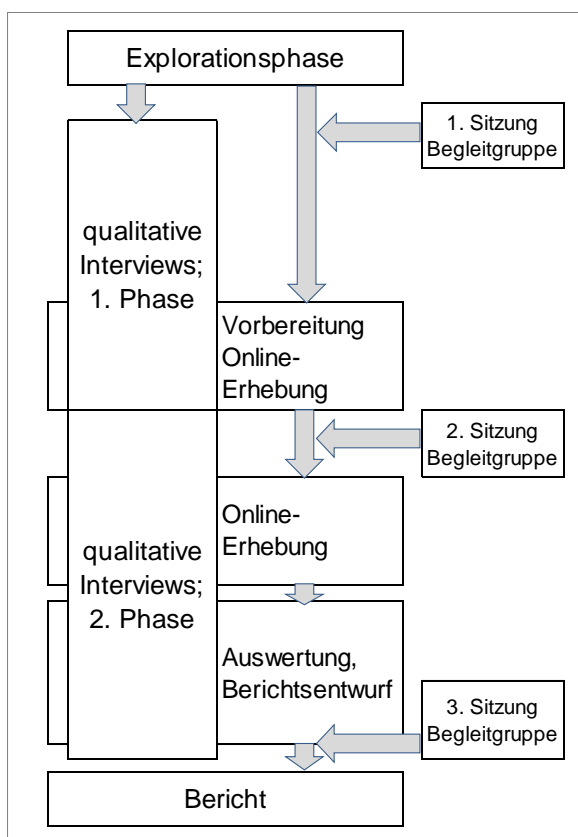
3.1 Überblick

3.1.1 Vorgehensbeschreibung und zeitlicher Ablauf

Die Bestandsanalyse setzte mit der Explorationsphase ein (s. *Abbildung 1*). Zum einen wurden einige wenige, bereits vorhandene Datenquellen, insbesondere vom BBT zur Verfügung gestellte schriftliche Dokumente ausgewertet, zum andern Sondierungsgespräche mit Informanten geführt.

Die daran anschliessende qualitativen persönlichen und telefonischen Befragungen sowie die quantitative Online-Befragung standen in einem Zusammenhang: Die erste Phase der qualitativen Befragung lieferte das Material um die Onlinebefragung vorzubereiten (s. *Bibliographie*). Zwischenergebnisse der Onlinebefragung flossen in die qualitativen Interviews der zweiten Phase ein.

Abbildung 1: Ablauf der Untersuchung



Die Ausführung des Mandats erfolgte unter starkem Zeitdruck wesentlich in den Monaten Februar bis Juni 2012 (*Details s. Anhang A2*).

Zahlreiche Akteure, die sich mit Sprachenlernen in der Berufsbildung sowie mit binnenstaatlichen Sprachtauschen befassen, standen bereits im Mandat der ch Stiftung an res publica consulting, Bern,⁵ für ein Interview zur Verfügung. Im Rahmen eines Gesprächs mit der Projektmitarbeiterin nahmen wir Erkenntnisse aus Gesprächen auf, die von Relevanz für den Gegenstand der hier dargestellten Untersuchung bedeutsam sind.

Die Mitglieder der Begleitgruppe, Expertinnen und Experten der Berufsbildung, reagierten in ihren ersten beiden Sitzungen auf die Vorarbeiten bzw. den Zwischenstand des Projekts und nahmen in der dritten Sitzung Stellung zum Entwurf des Schlussberichts.

Die überarbeitete Fassung diente als Grundlage für das amtsinterne Mitberichtsverfahren des BBT.

3.1.2 Informationsquellen (Zielgruppen von Befragungen)

Der Entscheid für das definitive Untersuchungsdesign (Ablauf, genutzte Informationsquellen, Grösse der Stichproben) orientierte sich insbesondere an Überlegungen zur Relevanz der an binnensprachlichen Austauschen beteiligten Akteure sowie den Eindrücken aus der Explorationsphase.

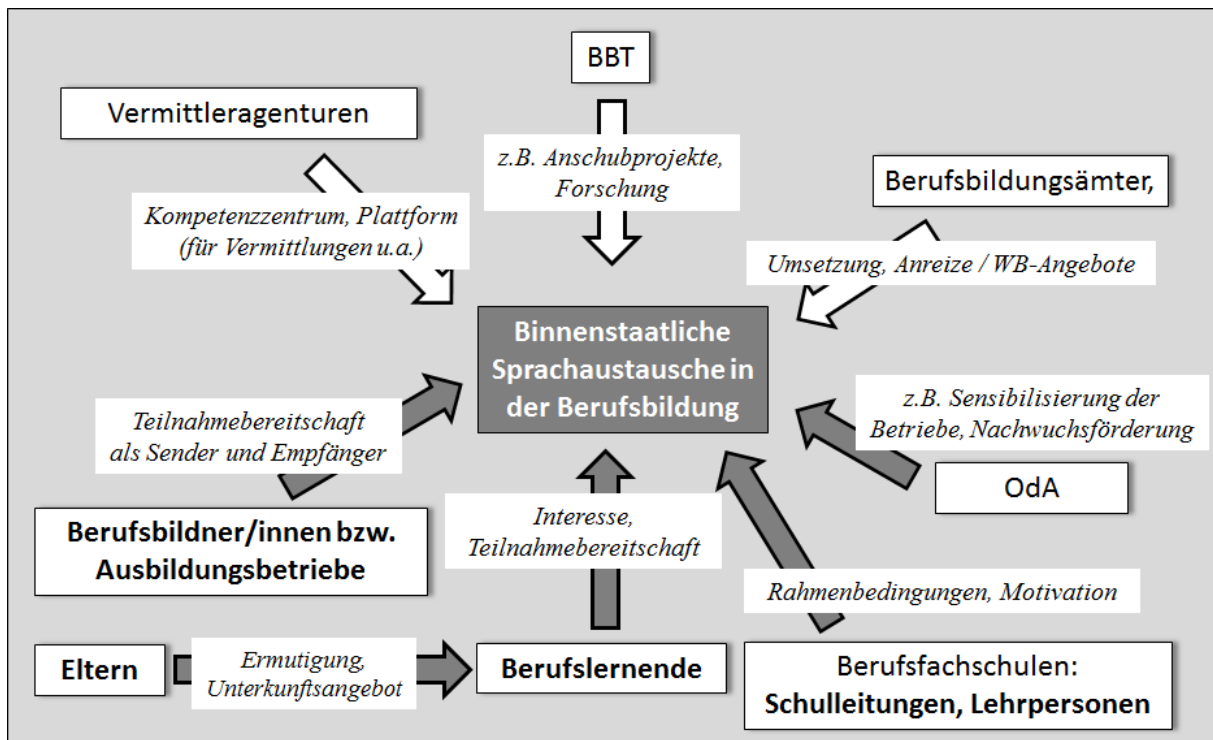
Wir unterscheiden folgende Akteure:

- *Ausbildungsbetriebe (Wirtschaftsunternehmen und Dienststellen der öffentlichen Verwaltung bzw. Berufsbildner/innen)*: Sie sind wichtigster Lernort der dualen beruflichen Grundbildung; die Berufsbildner/innen tragen in der täglichen praktischen Ausbildung und Begleitung der Lernenden die Hauptlast der Berufsausbildung. Dementsprechend kommt diesen die Funktion als *gate keeper* zu.

⁵ Vgl. Res publica Consulting 2011.

Sie sind die Instanz, die sowohl wesentlich über die Mobilität ihrer eigenen Lernenden während der Ausbildung entscheidet als auch jenen aus anderen Betrieben einen Arbeitsplatzwechsel ermöglicht.

Abbildung 2: An Sprachaususchen beteiligte Akteure



- **Organisationen der Arbeit (OdA):** Sie arbeiten als Verbundpartner bei der Gestaltung der beruflichen Grundbildung (z.B. BiVo), der Ausbildungsprogramme (Bildungspläne, überbetriebliche Kurse – ÜK) mit und sind oft auch in der Weiterbildung der Berufsbildner/innen engagiert. So beeinflussen sie einerseits den Stellenwert des Sprachenlernens in einem Ausbildungsgang. Andererseits vertreten sie als (Dach-) Organisationen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern deren Interessen und können Bemühungen um binnenstaatliche Sprachaususche begünstigen oder hemmen.
- **Lernende:** Sie sind wichtigste Nutzer von binnenstaatlichen Sprachaususchen und beeinflussen wesentlich das Nachfragevolumen.
- **Eltern** können motivierend oder bremsend eine Rolle übernehmen, im symmetrischen Sprachausuch auch die der Gastfamilie. Sie werden in der Bestandsaufnahme allerdings nur marginal berücksichtigt. Zum einen gehen wir von den Lernenden sowie den Berufsbildner/innen als primäre Akteure aus. Sind sie sich erst über einen Sprachausuch einig, bleibt den Eltern wenig mehr als Zustimmung zu signalisieren. Zum andern sind es wiederum die Lernenden selber, die Berufsbildner/innen und Berufsfachschullehrpersonen, die Eltern überzeugen können, wenn sie Bedenken haben, Sohn oder Tochter ziehen zu lassen.
- **Berufsfachschulen (BFS)⁶:** Sie sind als Lernort mit binnenstaatlichen Sprachaususchen befasst, sowohl in Bezug auf deren Vorbereitung (z.B. in der Sensibilisierung für Mobilitätsfragen allgemein, die Gestaltung der Schullehrpläne, Sprachunterrichtsangebot an Berufsfachschulen, besondere Unterstützungsangebote für Lernende) als auch deren Umsetzung (z.B. Praxis der Dispensation vom Unterricht, Regelung von Abwesenheiten).
- **BBT, Berufsbildungsämter:** Sie sind an der Festlegung der Rahmenbedingungen (z.B. BBG, BBV, BiVo) sowie an der Umsetzung von Sprachaususchen beteiligt (kantonale Anlaufstellen, die zu-

⁶ Vollzeitschulen wurden am Rande in die Analyse einbezogen, weil sich ihre Ausgangslage (Rahmenbedingungen, Akteure, Berufsfelder, Verbreitung) anders stellt und die Komplexität des Erhebungsdesigns nicht zusätzlich erhöht werden wollte.

mindest idealtypisch eine Drehscheibenfunktion ausüben können; evtl. Lehraufsicht; evtl. finanzielle Unterstützung).

- *Vermittlungsagenturen*: Sie leisten Unterstützung für Unternehmen und Verwaltungen, die an einem binnenstaatlichen Austausch ihrer Lernenden interessiert sind.

3.2 Qualitativer Teil: Erhebungsmethoden

Die über 100 Gespräche des qualitativen Erhebungsteils erfolgten zumeist telefonisch, in einigen Fällen persönlich. Die Kontakte zu den Zielpersonen waren meistens leicht herstellbar. Der Gegenstand des Gesprächs stiess unabhängig von der Interessenlage und der inhaltlichen Positionierung der befragten Person auf (sehr) grosses Interesse. Deren Gesprächsbereitschaft ist bemerkenswert mit Blick auf die Doppelbelastung, nicht nur auf betrieblicher und betriebswirtschaftlicher Ebene zu bestehen, sondern auch den Anforderungen zu genügen, die sich aus der Funktion als Berufsbildner/in ergeben. Dennoch war die Haltung unübersehbar, dass gerade diese grosse Belastung auch Grenzen setzt, mögen von aussen an die Berufsbildner/innen herangetragene Ideen und Projekte noch so sinnvoll und interessant sein.

Tabelle 2: Informationsquellen der Bestandsaufnahme

Typ	Befragte Akteure	Erhebungsmethode
Ausbildungsbetriebe	Personalverantwortliche, Berufsbildner/innen	qualitativ, telefonisch
	Berufsbildner/innen; Verantwortliche von Lehrbetriebsverbänden	qualitativ (telefonisch), quantitativ (online strukturiert mit offener Frage)
Organisationen der Arbeitswelt	Vertreter/innen von Berufsverbänden gemäss Absprache mit der Begleitgruppe sowie Zufallsauswahl, Spitzenverbände der Wirtschaft (z.T. in der Begleitgruppe vertreten).	qualitativ (telefonisch)
Lernende	Zufällig ausgewählte Jugendliche in der beruflichen Grundbildung.	persönliche Befragung
Eltern	Eltern von Austauschlernenden, Gasteltern.	qualitativ, telefonisch (nur im Rahmen von Fallstudien, marginale Bedeutung).
an Austausch Beteiligte	Lernende, Berufsbildner, Eltern, Gasteltern, Gastbetrieb.	Fallstudie: Qualitative telefonische Befragung unterschiedlicher Akteure.
Berufsfachschulen	Rektoren; Lehrpersonen.	qualitativ (telefonisch)
Berufsbildungsämter	Leiter/innen von Berufsbildungsämtern, kantonale Austauschverantwortliche	qualitativ (telefonisch)
Austauschorganisationen	Verein «visite», ch Stiftung.	persönliche Befragung

Tabelle 8 (Anhang A3) zeigt, welches Gewicht den oben vorgestellten Zielgruppen in den qualitativen Befragungen zukam. Da die Exploration gezeigt hatte, dass Kenntnisse über den Stellenwert und die Praxis von binnenstaatlichen Sprachaususchen in Betrieben und Verwaltungen sehr wenig verbreitet sind, führten wir in diesem Segment am meisten Interviews.

3.3 Quantitativer Teil: Onlinebefragung von Berufsbildner/innen

Bei Unternehmensbefragungen gute Teilnahmequoten zu erzielen, ist meist ein anspruchsvolles Unterfangen. Dies gilt vor allem, wenn die Zielgruppe keine grosse Beziehung zum Befragungsgegenstand hat oder dieser für sie im Berufsalltag keine Bedeutung hat. Um eine ausreichend grosse Stichprobe von Personen mit Austausch Erfahrungen zu erreichen, musste deshalb eine grosse Anzahl von Zielpersonen zur Onlinebefragung eingeladen werden. Faktisch lief dies auf eine Vollerhebung bei der Gruppe der Berufsbildner/innen hinaus.⁷

Eine Kontaktnahme zwecks Stichprobenbildung erfolgte mit 13 Kantonen. Die Kantone Bern, Luzern, Zug, Basel-Stadt, Basel-Landschaft, St. Gallen, Tessin, Waadt, Genf und Jura sagten eine Teilnahme zu. Von neun Kantonen⁸ lagen die Anschriften der meisten Berufsbildner/innen vor, insgesamt rund 26'000. Personen ohne Email-Anschrift wurden aus dem Sample entfernt, so dass rund 23'700 Emails zum Versand gelangten. 22'105 (93.9%) erreichten ihre Adressaten; 1'768 (netto 8%) nahmen an der Erhebung teil. Diese Zahl entspricht 2% aller Lehrverträge (EFZ, EBA) in den neun beteiligten Kantonen (ohne St. Gallen) (vgl. *Anhang A3*).

Die Konzeption des Fragebogens basierte auf der Annahme⁹, dass nur wenige Berufsbildner/innen sich konkret mit einem binnenstaatlichen Sprach austauschprojekt befasst bzw. mit einem solchen Erfahrungen gesammelt haben. Das Erhebungsinstrument enthielt deshalb einen allgemeinen Teil, den alle Zielpersonen beantworten konnten und einen speziellen Teil, der sich nur an Austausch erfahrene richtete.

Aus den zahlreichen Kommentaren ist zu schliessen, dass ein sehr grosser Anteil der an der Befragung Teilnehmenden dem Befragungsgegenstand eine Bedeutung zumass, ebenso, dass sie ihre Ansichten, Erfahrungen und Anliegen mit dem vorgegebenen Instrument wiedergeben konnten.

3.4 Aussagekraft der Ergebnisse

Die Aussagekraft der Ergebnisse misst sich in der sozialwissenschaftlichen Forschung an den Kriterien Objektivität, Reliabilität und Validität. Im vorliegenden Fall ging es nicht darum, dem Untersuchungsgegenstand mit teststatistischen Methoden beizukommen. Wohl war eine quantitative Erhebung Teil des Mandats. Im Vordergrund stand die Absicht, mit geeignetem Vorgehen eine realistische Beschreibung des aktuellen Standes im Bereich binnenstaatliche Sprach austausche zu ermöglichen.

Gemäss unserer Einschätzung ist die Aussagekraft der qualitativen Daten gut. Dank einem breiten Einbezug von Akteuren (Variation nach Branche, Region, Erfahrungshorizont, Funktion) war es möglich, die bedeutsamen Aspekte von Sprach austauschen in der beruflichen Grundbildung zu beleuchten, Meinungsbilder und ihre Begründungen darzustellen und zu kontrastieren. Die Objektivität der Datenerhebung konnte gewährleistet werden durch den Einbezug von sechs Forscherinnen und Forschern und der dadurch möglich gewordenen intersubjektiven Validierung.

Mit Hilfe der online erhobenen Daten war u.a. eine Vorstellung vom zahlenmässigen Aufkommen von Sprach austauschen innerhalb der Schweiz zu entwickeln. Ein besonderes Problem stellte sich mit der Rücklaufquote von 8%, die die Frage aufwarf, ob sich die Teilnehmenden von den nicht Antwortenden (92%) unterscheiden und falls ja, in welcher Weise.

Eine entsprechende Einschätzung ist in globaler Weise möglich. Zum einen sind die Lehrberufe in plausibler Verteilung in der Stichprobe vorhanden. Auch die Grösse der Betriebe, in denen die befragten Berufsbildner/innen tätig sind, verteilt sich in der Stichprobe in etwa gleich wie in der amtlichen Statistik (s. *Tabelle A3*). So betrachtet, dürfte die realisierte Stichprobe die Population der Berufsbildner gut repräsentieren.

⁷ Unsere anfängliche Schätzung von 10% Rücklauf korrigierten wir nach ersten Explorationsgesprächen auf 5%. Die detaillierten Ergebnisse finden sich im *Anhang 3: Feldkontakte und Rücklaufquoten*.

⁸ Der Kanton St. Gallen erklärte sich für einen Aufruf in seinem Newsletter vom Mai 2012 bereit. Die Kantone Thurgau (keine Email-Anschriften von Berufsbildner/innen verfügbar) sowie Zürich (Adressorganisation) und Graubünden (Rücksicht auf Lehrbetriebe) lehnten eine Beteiligung ab.

⁹ Vgl. dazu die Rückmeldungen der angeschriebenen Verbundpartner an das BBT.

Tabelle 3: Beschäftigte und Berufsbildner/innen nach Unternehmenstyp

Unternehmenstyp nach Anzahl Vollzeiteinheiten (VZE)	Beschäftigte (in VZE) gemäss Betriebszählung BFS 2009	Berufsbildner/innen gemäss Bestandsaufnahme Sprachaustausche 2012
Mikrobetriebe (0-4 VZE)	11.8%	13.4%
Mikrobetriebe (5-9 VZE)	16.2%	18.9%
Kleinunternehmen (10-49 VZE)	36.9%	34.8%
Mittlere Unternehmen (50-249 VZE)	21.9%	20.7%
Grossunternehmen (≥ 250 VZE)	12.3%	12.2%

Eine Vollzeiteinheit (VZE) entspricht einem Arbeitspensum von 100%.

Offen bleibt, ob gegenstandsbezogene Gründe eine Teilnahme an der Befragung begünstigten oder ihr entgegenstanden. Insgesamt neigen wir zur Ansicht, dass die Stichprobe eine Verzerrung aufweist. Diese geht in Richtung einer Übervertretung von Berufsbildner/innen, die zu einer wohlwollenden Haltung gegenüber binnenstaatlichen Sprachaustauschen tendieren.¹⁰ Nicht betroffen von dieser Stichprobenverzerrung sind qualitative Daten, da solche für sich und im Zusammenhang betrachtet werden, ohne sie dabei zu quantifizieren. Dementsprechend dürfen die qualitativen Daten auch nicht an den Kriterien quantitativer Forschung gemessen werden.

¹⁰ So hat 1/3 der Stichprobe selber mehrere Wochen (2%) oder gar mehrere Monate oder Jahre (24%) in einer anderen Sprachregion der Schweiz gearbeitet bzw. dort wenigstens Wohnsitz gehabt (8%). Anzunehmen ist auch, dass Sprachaustauschen nicht gewogene Zielpersonen kaum Zeit für eine Umfrage zu diesem Gegenstand

4 Ergebnisse

Im Folgenden stellen wir die Ergebnisse nach inhaltlichen Gesichtspunkten gegliedert dar. Dazu bedienen wir uns wechselnd der unterschiedlichen Datenquellen (Dokumente, qualitative Gespräche, Onlinebefragung). In Bezug auf die Perspektive der Berufsbildner/innen bilden die Antworten auf die Fragen der Onlineerhebung das Rückgrat der Berichterstattung, die mit Informationen aus den qualitativen Gesprächen ergänzt wird.

Zu Beginn zeichnen wir ausführlich die bedürfnis- und bedarfsseitige Situation der Berufsbildner/innen auf. Diese bereiten letztlich den Boden für einen Austausch, haben den Schlüssel in der Hand, ob Lernende ihren Arbeitsplatz wechseln können oder nicht.

Darauf folgend beleuchten wir die Praxiserfahrungen zu binnenstaatlichen Sprachtauschen. Diese zu ergründen erwies sich angesichts ihrer geringen Verbreitung (und damit der tiefen Antwortquote bei den entsprechenden Fragen des Onlinefragebogens) zwar als nicht ganz leicht. Dennoch ergibt sich ein vielfältiges Abbild der Realität, das weiter zu differenzieren Sache der einzelnen Berufsverbände sein wird.

In den letzten beiden Abschnitten dieses Kapitels stehen die praktischen Anliegen der beteiligten Akteure im Vordergrund. Die Rückmeldungen der Berufsbildner/innen nehmen dabei wieder am meisten Raum ein, liefern aber auch sehr viele Ideen für die spätere Weiterarbeit am Hauptgegenstand dieses Berichts.

4.1 Binnenstaatliche Austauschaktivitäten in der beruflichen Grundbildung

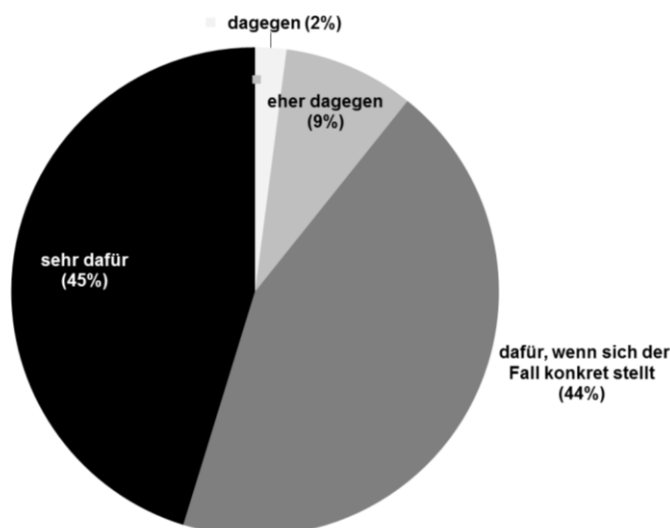
4.1.1 Bedürfnisse der mit binnenstaatlichen Sprachtauschen befassten Akteure

Um den Bedarf an binnenstaatlichen Sprachtauschen abschätzen zu können, ist eine gute Kenntnis der Bedürfnislage insbesondere der Berufslernenden und der Berufsbildner/innen und ihrer Betriebe erforderlich. Entsprechende Hinweise ergeben sich aus den qualitativen Interviews und der Onlinebefragung (vgl. Abschnitt 4.2.2). Die Gespräche mit Berufsschulleitungen sowie mit weiteren Zielgruppen bringen eine Aussensicht und dienen der Validierung der Aussagen der Erstgenannten.

4.1.1.1 Betriebe (Berufsbilderinnen und Berufsbildner)

Auf die Frage, wie sie sich zur Idee stellen, Lernenden einmal das Arbeiten in einem Betrieb einer anderen Region der Schweiz zu ermöglichen, antwortet die Mehrheit der Berufsbildner/innen (als Repräsentanten der Betriebe) in positivem Sinne bzw. wohlwollend (Abbildung 3).

Abbildung 3: Lernenden ermöglichen, einmal in anderer Region zu arbeiten (N = 1'768)



Neun von zehn Befragten können sich mit der Idee eines Arbeitsplatzwechsels ihrer Berufslernenden – so allgemein formuliert – anfreunden. Fast die Hälfte der Befragten (44%) nimmt allerdings eine eher abwartende Haltung ein und braucht wohl zuerst einen Anstoss von aussen.

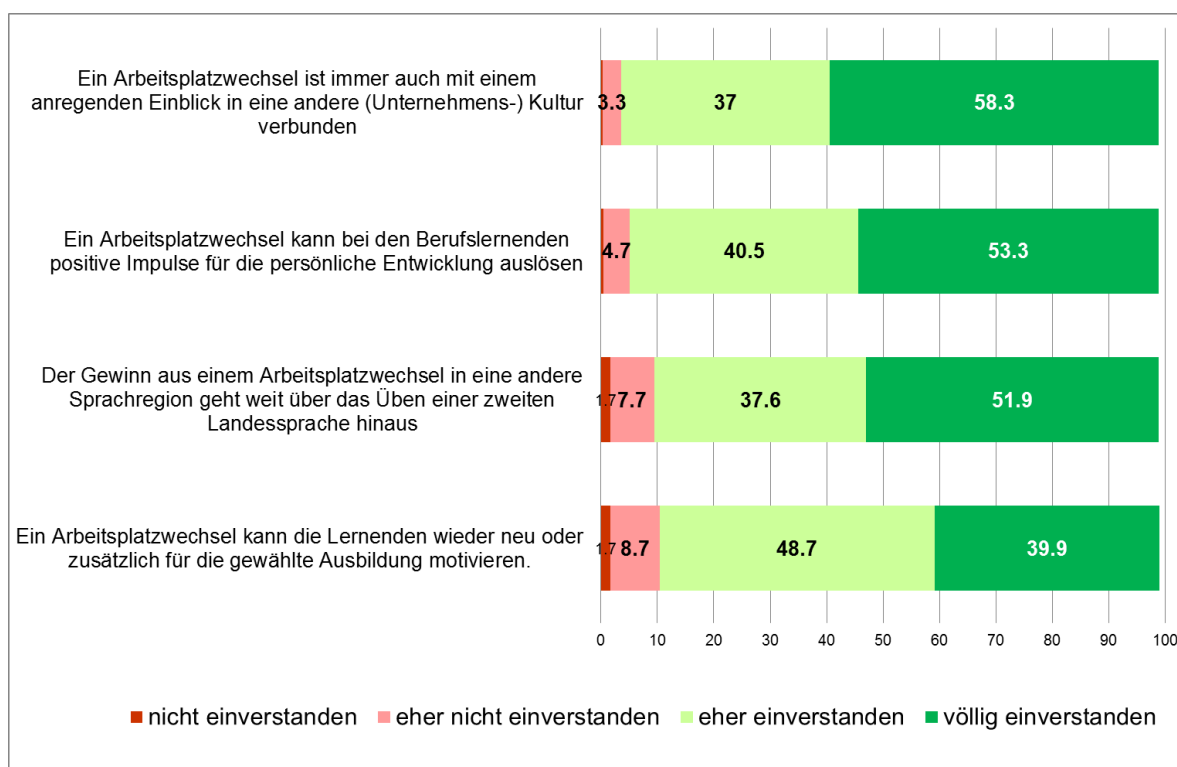
Die Kluft zwischen den deutlich gutmeinenden Einstellungen der Berufsbildner/innen zu binnenstaatlichen Sprachtauschen einerseits und der tatsächlich geringen Anzahl realisierter Austausche andererseits lässt sich plausibel erklären:

So liess die als Einstieg ins Thema konzipierte Frage die konkreten Modalitäten (z.B. Dauer) eines Austauschs offen. Insbesondere schloss sie auch Austausche innerhalb der eigenen Sprachregion ein. Berufsbildner/innen konnten sich somit bei dieser Frage bspw. einen Tausch des Ausbildungsplatzes vorstellen, der wesentlich einfacher zu organisieren ist als ein binnenstaatlicher Sprachaustausch (z.B. bei einem «befreundeten» Lehrbetrieb, der geografisch nahe beim Wohnort liegt, was den Besuch der Berufsschule zulässt).

Deutschschweizer Befragte zeigten sich der Idee eines *Arbeitsplatzwechsels* etwas weniger gewogen (37% ungeteilte Zustimmung) als diejenigen aus der Romandie (52%) bzw. der italienischsprachigen Schweiz (50%). Die Grösse des Betriebs, in dem die befragten Berufsbildner/innen tätig sind, beeinflusst das Antwortverhalten kaum. Indessen spielen biografische Faktoren (selber an einem Austausch teilgenommen) sowie allenfalls bereits gemachte Erfahrungen mit Austausch-Lernenden eine grosse Rolle (67% sind sehr dafür, Lernenden einmal einen Arbeitsplatzwechsel zu ermöglichen).

Das in *Abbildung 4* dargestellte Meinungsbild bestätigt einen verbreiteten Goodwill der Berufsbildner/innen sowie die Bedeutung von Dimensionen wie *Motivieren der Lernenden*, *persönliche Entwicklung* oder *(inter)kulturelle Erfahrung*. Insofern zeigen sich die Berufsbildner/innen grundsätzlich offen für Austausche.

Abbildung 4: Zustimmung zu ausgewählten Aspekten eines Arbeitsplatzwechsels (N = 1'768)

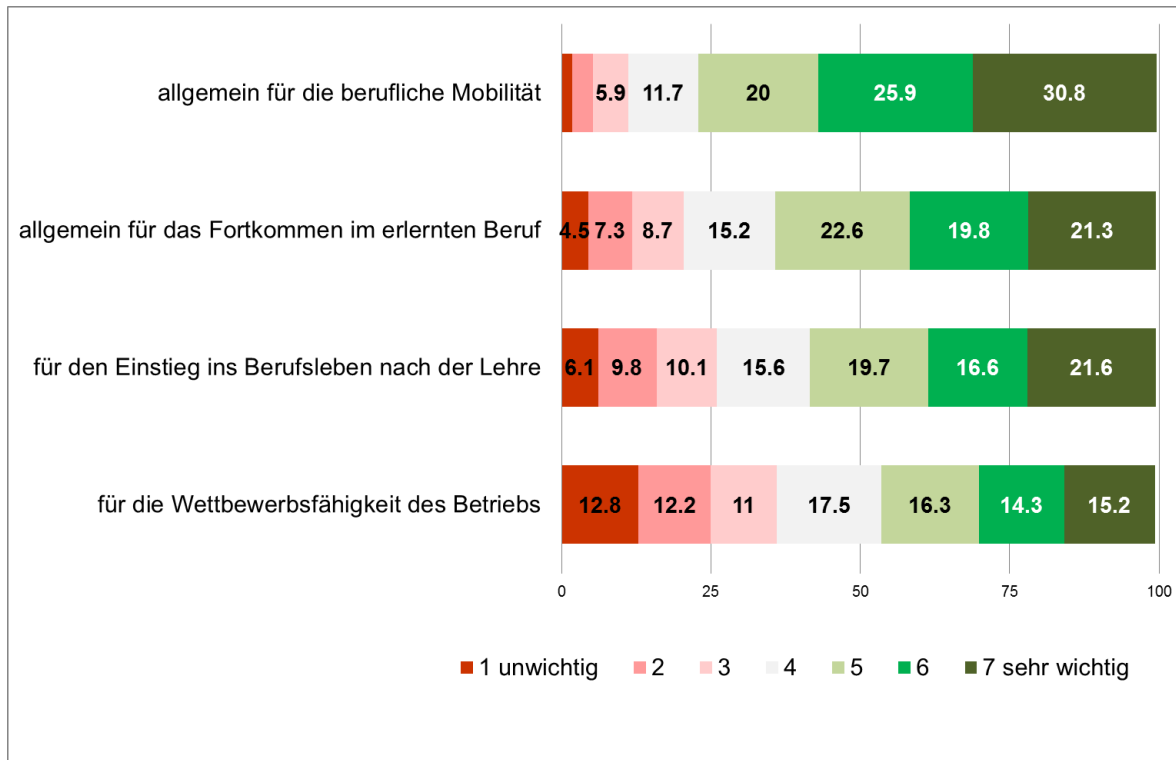


Auf der vertieften Suche nach den vorhandenen Bedürfnissen holten wir die Stellungnahme der Befragten zur Bedeutung einer zweiten Landessprache für Berufslernende und Betriebe ein. Dabei sollte die Bewertung anhand der Kriterien *berufliche Mobilität*, *Fortkommen im erlernten Beruf (Karriere)*, *Einstieg ins Berufsleben* und *Wettbewerbsfähigkeit des eigenen Betriebs* erfolgen. Die Antwortverteilung zeigt, dass die Berufsbildner/innen die Perspektive der Lernenden und ihrer Zukunft stärker gewichten als allfällige Wettbewerbsvorteile für den Betrieb (*Abbildung 5*). Dieses Ergebnis kann als nüchterne Beurteilung der erwarteten Effekte interpretiert werden; einen hohen Stellenwert hat eine zweite Landessprache nur in wenigen Lehrberufen.

Eine zweite Landessprache ist für viele Branchen und Unternehmen deshalb auch nicht wichtig genug, um in den Bildungsplan aufgenommen zu werden (s. *Kapitel 1*). Oder sie hat neben anderen Lehrinhalten einfach keinen Platz mehr in einem oder anderthalb Schultagen. Ein objektiver Grund ist die Ausrichtung vieler Mikro-, Klein- und Mittelunternehmen auf einen regionalen, ja oft lokalen Markt

(vgl. Hinweise aus den Fragebogenkommentaren). Hoch spezialisierte sowie technische und auf Export ausgerichtete Betriebe ordnen dem Englisch oder technischen Englisch eine höhere Priorität zu.

Abbildung 5: Bedeutung guter Kenntnisse einer zweiten Landessprache (N = 1'768)



Die Ergebnisse eines Branchenvergleichs (NOGA-Systematik)¹¹ sind mit einer gewissen Vorsicht vorzunehmen, da innerhalb einer Branche sehr verschiedene Berufe und Anwendungssituationen von Sprache zusammenkommen. Auftretende Unterschiede sind dennoch ebenso deutlich wie plausibel.

Den Wert 6 oder 7 (7 = sehr wichtig; s. *Abbildung 5*) wählen im Durchschnitt aller Branchen 41% der Berufsbildner/innen, praktisch gleich viele aus dem Gesundheits- und Sozialwesen (42%) oder dem verarbeitenden Gewerbe (39%). Die Werte für das Gastgewerbe und die Hotellerie (61%) und für das Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (50%) weichen nach oben ab, diejenigen des Baugewerbes (24%) nach unten.

Unterschiede lassen sich auch zwischen den Sprachregionen erkennen, indem Befragte für die Romandie und die italienische Schweiz die zweite Landessprache (deutsch) höher gewichten (*Tabelle 4*).

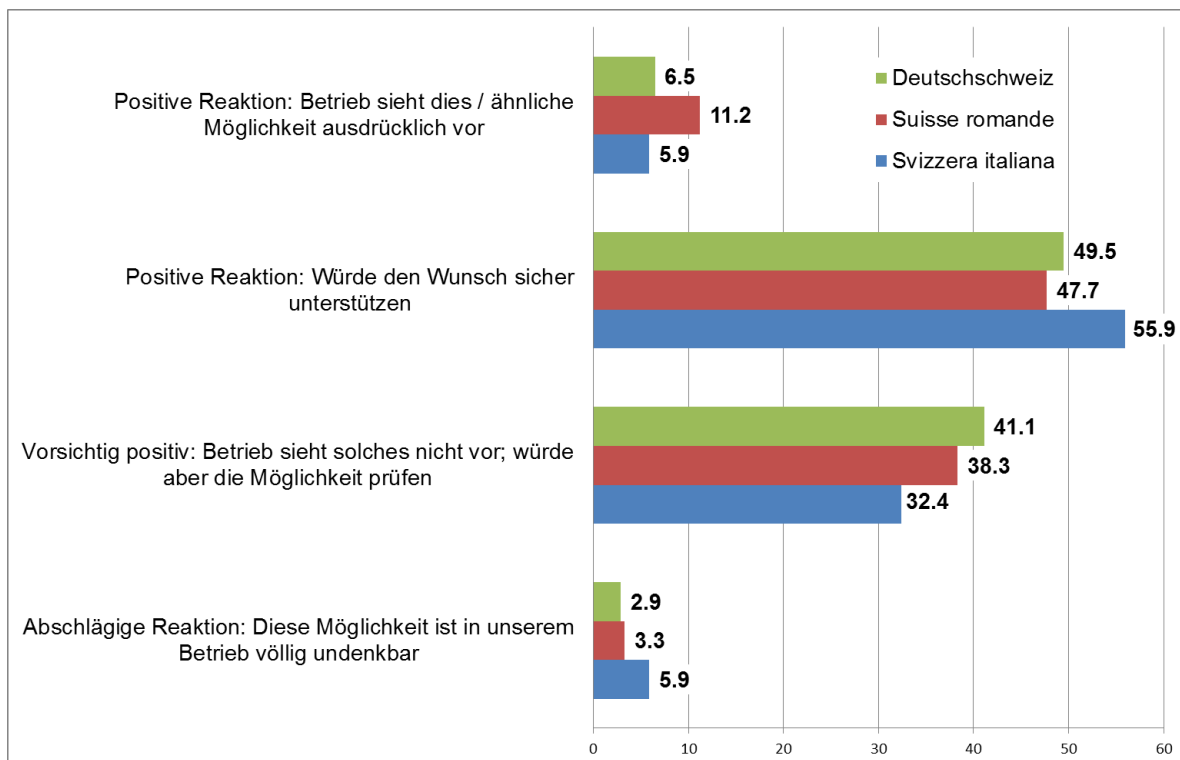
¹¹ Bundesamt für Statistik 2008.

Tabelle 4: Zweite Landessprachen in den Sprachregionen (N = 1'768)

		Standort des Betriebs		
		DCH	FCH	ICH
Gute Kenntnisse sind unverzichtbar	Deutsch		11.3	17.6
	Französisch	8.1		11.8
	Italienisch	1.4	2.8	
Gute Kenntnisse sind ein grosser Vorteil	Deutsch		34.6	70.6
	Französisch	33.6		44.1
	Italienisch	14.7	19.3	

Wie steht es mit der Bereitschaft der Berufsbildner/innen, Lernende für einen binnenstaatlichen Sprachtausch temporär gehen zu lassen bzw. eine entsprechende Anfrage von einem anderen Betrieb positiv zu beantworten?

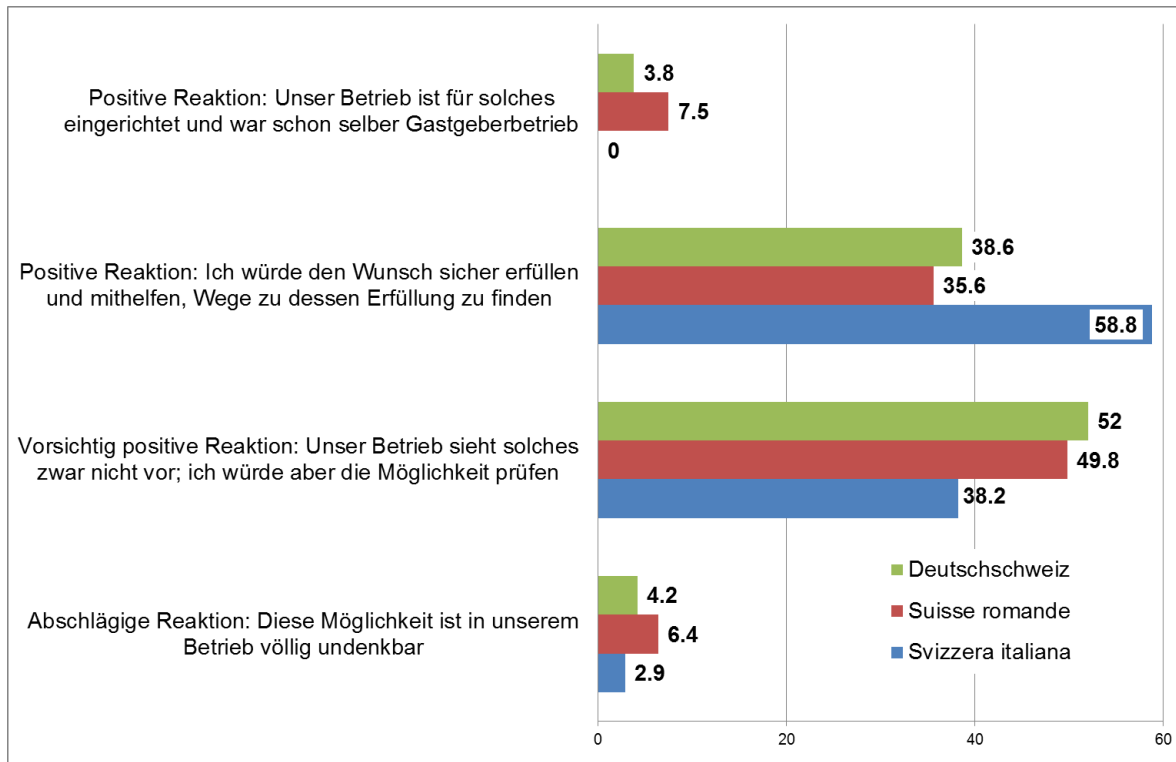
Abbildung 6: Bereitschaft, Lernende weggehen zu lassen (N = 1'768)



Die deklarierte Bereitschaft, einen Berufslernenden temporär an einen Betrieb in einer anderen Sprachregion ziehen zu lassen (*Abbildung 6*) oder im eigenen Betrieb aufzunehmen (*Abbildung 7*) ist gross. Zwischen den Sprachregionen sind nur geringe Unterschiede auszumachen.

Betriebe der italienischsprachigen Schweiz scheinen etwas geneigter, Berufslernende temporär als Gast aufzunehmen.

Abbildung 7: Bereitschaft, Gastbetrieb für Lernende zu sein (N = 1'768)



Alles in allem gesehen besteht seitens vieler Betriebe die Bereitschaft, ihren Berufslernenden die Möglichkeit zu einem temporären Wechsel des Lehrbetriebs zu verschaffen, dies mit Blick darauf, dass eine Ortsveränderung jedem oder jeder Adoleszenten gut tue.

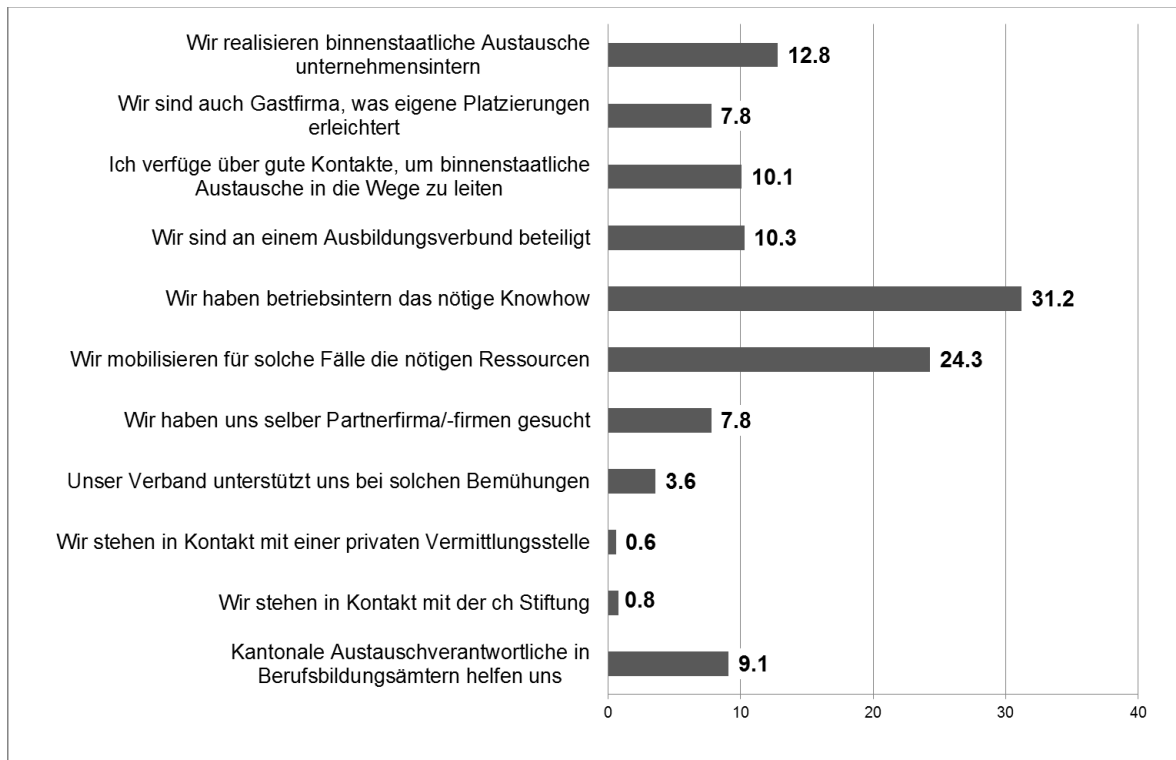
Die Bereitschaft, dafür auch proaktiv etwas zu unternehmen, ist deutlich geringer. Dabei wird allerdings sichtbar, dass die Berufsbildner/innen zwischen den Bedürfnissen der Lernenden selber und denen des Betriebs unterscheiden: Aus ihrer Sicht bringen gute Kenntnisse einer zweiten Landessprache den Lernenden zumeist mehr als dem Lehrbetrieb bzw. dessen Wettbewerbsfähigkeit.

Nach eigener Einschätzung vermögen 13% der Betriebe binnenstaatliche Austausche unternehmensintern zu realisieren. Das Antwortverhalten ist von der Betriebsgrösse beeinflusst: Von den Betrieben mit weniger als 10 Mitarbeitenden weisen 6% entsprechende Austauschaktivitäten aus, bei den Betrieben mit 250 und mehr Mitarbeitenden sind es 25% (10-249 Mitarbeitende: 13%).

Das tatsächliche Potenzial für binnenstaatliche Sprachausstausche insgesamt zeigt sich wesentlich in den Möglichkeiten der einzelnen Betriebe (s. *Abbildung 8*). Fast ein Drittel der Befragten geht davon aus, betriebsintern über das nötige Knowhow für Austauschaktivitäten zu verfügen, ein Viertel würde auch die nötigen Ressourcen mobilisieren. Der Rückgriff auf externe Unterstützung kommt wenig häufig vor, offenbar am ehesten auf Austauschverantwortliche der Berufsbildungsämter bezogen.¹²

¹² Möglicherweise sind dabei Kontakte zur Absicherung von bevorstehenden Austauschen eingeschlossen.

Abbildung 8: Disposition der Betriebe bezüglich binnenstaatlicher Sprachausweise (N = 1'713)



4.1.1.2 Berufslernende

Ausgehend davon, dass es letztlich die einzelnen Ausbildungsbetriebe sind, die binnenstaatliche Sprachausweise und Mobilität initialisieren und unterstützen (oder nicht), sah das Forschungsteam in Absprache mit der Auftraggeberin von einer breit abgestützten Befragung von Lernenden ab. Somit liegen quantitative Daten über das zum Fremdbild von Lernenden zu Sprachausweisen vor und fehlen solche von den Lernenden selber, insbesondere über ihre eigenen Bedürfnisse und Erfahrungen.

Die qualitativen Gespräche mit ausgewählten Lernenden der beruflichen Grundbildung nähren nun allerdings die Vermutung, dass das zu erschliessende Potenzial von Austauschteilnehmenden eher grösser ist, als aufgrund von Aussagen seitens der Berufsfachschulen und der Betriebe (Berufsbildner) angenommen werden müsste.

Die Aussagen der Lernenden bestätigen zuerst den Eindruck, dass sie tatsächlich zumeist nicht sehr an einem Austausch interessiert sind. Die Gründe dafür sind einerseits bei den Jugendlichen selber zu suchen (wenig Lust, sich von der vertrauten Umgebung, insbesondere Freund/Freundin, Gleichaltrigen zu trennen; Anforderungen der BFS; Bedenken, der Sprache zu wenig mächtig oder im Gastbetrieb keine Hilfe zu sein; kein Interesse an einer zweiten Landessprache). Andererseits nehmen sie auch wenig einladende Signale ihres Lehrbetrieb wahr: Zögern, eine geübte Arbeitskraft temporär nicht zur Verfügung zu haben; fehlende Vertrautheit des Gastlernenden mit der Software des Betriebs, sprachliche Missverständnisse im betrieblichen Alltag und anderes.

Tendenziell wächst das Interesse an einem binnenstaatlichen Sprachausweis mit dem Alter der Jugendlichen. Lernende im dritten oder vierten Lehrjahr trauen sich mehr zu als die Jüngeren. Ein entscheidender Punkt scheint zu sein, ob den Lernenden überhaupt beliebt gemacht wird, einen Austausch zu realisieren. Einmal konfrontiert mit dem Vorschlag, den Ausbildungsplatz für eine begrenzte Zeit in einer anderen Sprachregion der Schweiz zu verlegen, reagieren die befragten Lernenden nämlich deutlich positiver und offener, als es das Fremdbild (der Berufsbildner/innen und Berufsfachschulen) erwarten liesse.

Die Reaktionen zeigen, dass durchaus Interesse an einem Ortswechsel vorhanden ist. Und ebenso machen sie deutlich, dass das Interesse auch beruflicher Natur ist (z.B. neue Maschinen kennenlernen).

nen; schauen, wie ein anderer Betrieb funktioniert). Wenngleich eher kurze Austausch in der Gröszenordnung von 1 – 6 Woche(n) am meisten Akzeptanz finden, erachten Befragte auch längere Aufenthalte einer näheren Prüfung wert. Einige Befragte können sich keinen Sprachaustausch vorstellen, wohl aber einen Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Sprachregion.

Die in *Abschnitt 4.2.2 (Abbildung 10)* erwähnten Hürden eines Austauschs (v.a. Beanspruchung in Betrieb und Schule, Absorption der Lernenden durch die Adoleszenz) sind damit nicht aus dem Weg geräumt. Die Reaktionen der Lernenden zeigen aber, dass sich einige von ihnen durch einen Impuls von aussen durchaus für einen binnenstaatlichen Austausch erwärmen könnten.

4.1.1.3 Berufsfachschulen

Allgemein stellen die befragten Leitungen von Berufsfachschulen keine oder eine kaum merkbare Nachfrage von Lernenden (oder Betrieben) nach binnenstaatlichen Sprachaustauschen fest. Dies äussert sich darin, dass sie nicht von realisierten binnenstaatlichen Austauschen berichten können. Zeichen dafür sind aber auch die geringe Nachfrage am Fremdsprachenunterricht (häufig in Randstunden oder am Samstag angesiedeltes Frei- bzw. Wahlfach), an zurückhaltender Nutzung auch von internationalen Austauschen (Leonardo da Vinci) oder an bisweilen mangels Nachfrage nicht zustande gekommenen Angeboten von bilinguaem Unterricht (bili)¹³. Dass Berufsfachschulen zu wenig initiativ Marketing für bili betreiben, darf als Grund für schwache Nachfrage nicht ausgeschlossen werden. Im Rahmen der Bestandsaufnahme war aber kein Platz, dieser Frage vertieft (evaluierend) nachzugehen.

Die Ursache für diese Situation erkennen die Befragten in den hohen Anforderungen an die Lernenden, in deren mangelhaften sprachlichen Vorkenntnissen, persönlichen Hemmungen und in der entwicklungs-mässig (Adoleszenz) bedingten Vereinnahmung durch andere Themen. Sie weisen aber auch auf die grössere Bedeutung des Englischen hin (v.a. in technischen Berufen), auf die praktischen Möglichkeiten sowie die Prioritätensetzung der Betriebe – insbesondere der kleinen (Familien-) Betriebe –, auf die Vorgaben vieler BiVo (keine zweite Landessprache) sowie auf die – extern bedingten – Prioritätensetzung der BFS.

Wenn die Befragten seitens der Betriebe ein Interesse an einem Sprachaustausch erkennen, bezieht sich dieses weniger auf die Verbesserung der Kompetenzen in einer zweiten Landessprache, sondern eher auf solche im fachkundlichen Bereich. Letztere können mit geringerem Aufwand innerhalb des eigenen Sprachraums erreicht werden. Bei den Lernenden sehen die Befragten zwar eine gewisse Bereitschaft, an kollektiven binnenstaatlichen Austauschen (Klassenprojekte) teilzunehmen. Aber auch diese (freiwilligen) Angebote scheitern manchmal an der zu geringen Nachfrage (zu hohe Kostenbeiträge; fehlende Erlaubnis des Lehrbetriebs; keine Bereitschaft der Lernenden, Ferientage zu investieren).

Relativierungen der oben aufgeführten allgemeinen Aussagen ergeben sich berufsspezifisch, tangieren aber den Gegenstand der binnenstaatlichen Austausche und Mobilität kaum. Kurzzeitige Sprachaufenthalte im Ausland – insbesondere im Rahmen der kaufmännischen Grundbildung – haben das Profil von Sprachkurs plus schulische Freizeitaktivitäten. Insofern leisten sie auch einen fachlichen Ausbildungsbeitrag (Sprachkompetenz) und finden bei den Betrieben gute Akzeptanz. Ansonsten beobachten die Befragten eher die Haltung, ein Aufenthalt in einer anderen Sprachregion der Schweiz sei unkomplizierter und für den Betrieb weniger aufwändig nach erfolgter Grundbildung – allenfalls gar vor Eintritt in die berufliche Grundbildung – zu realisieren.

4.1.2 Bedarf und Nachfrage

Im Rahmen der Exploration sowie der qualitativen Befragungen erwies sich die Bestandsaufnahme der binnenstaatlichen Austausch- und Mobilitätsaktivitäten zunächst als Suche nach der Stecknadel im Heuhaufen.

Aktivitäten einiger Grossunternehmen waren bekannt, ebenso publizierte Beispiele auf der Homepage von «visite» und einige branchenspezifische Varianten. Dazu gehören etwa Landwirt/in EFZ (jährlicher

¹³ Vgl. die aktuelle Übersicht über den bilingualen Unterricht an Zürcher Berufsfachschulen in Brohy und Gurtner 2011.

Wechsel des Lehrbetriebs – auch über die Sprachgrenzen hinweg) oder Musikinstrumentenbauer/in EFZ (diese hoch spezialisierte Ausbildung mit wenigen Lehrbetrieben erfordert zwingend eine Rotation in mehreren Lehrbetrieben). Auch war aufgrund der Exploration bekannt, dass einzelne Ausbildungsverbände, insbesondere jene mit Beteiligung von Betrieben verschiedener Sprachgebiete, binnenstaatliche Sprachaustausche realisieren (vgl. *Tabelle 8*).¹⁴

Dass bei der privaten Initiative «visite» nach jahrelanger Aufbauarbeit von 50 jährlichen Austauschen ein gutes Dutzend innerhalb der Schweiz erfolgen, bestätigt die Annahme, dass der Bestand binnenstaatlicher Sprachaustausche nur über die breite Befragung von Ausbildungsbetrieben bzw. Berufsbildner/innen zu erfassen sei.

Nachdem *Abschnitt 4.1.1* den Bedürfnissen gewidmet war, sei im Folgenden eine Schätzung des Bedarfs an binnenstaatlichen Sprachaustauschen vorgenommen. Dieser Schritt erweist sich als nötig, da aufgrund der vermuteten Verzerrungen in der Stichprobe Korrekturen der Befragungsdaten vorzunehmen sind. Dass das Vorhaben nicht ganz einfach ist, zeigt die Liste der Parameter, die für ein einfaches Schätzmodell verwendet wurden (s. *Anhang A4; Tabelle 10*).

Die Berechnungen helfen, die in der Online-Befragung ermittelten 270 binnenstaatlichen Sprachaustausche in der beruflichen Grundbildung zu gewichten und auf ein Jahr mit rund 212'000 (2010) Lehrverträgen umzulegen.

Die methodischen Überlegungen sowie die Berechnungen sind im *Anhang A4* dargestellt. Auf dieser Basis gehen wir davon aus, dass in der beruflichen Grundbildung gesamtschweizerisch pro Jahr mindestens 300 und maximal 1'200 binnenstaatliche Austausche von Lernenden erfolgen (ohne Vollzeitschulen).

Genau genommen wären die Resultate sprachregional zu gewichten, da in der Romandie eine überproportionale Stichprobe resultierte und in einigen Fragen (zum Teil deutliche) Differenzen zwischen der Deutschschweiz und der französischen Schweiz auftauchten. Angenommen, die Teilnehmenden der Online-Befragung bilden in etwa eine repräsentative Stichprobe der Unternehmenslandschaft in den erfassten Kantonen ab, ermöglichen die Berufsbildner/innen der italienischsprachigen Schweiz (ca. 9%) und der Romandie (ca. 7%) häufiger binnenstaatliche Austausche als diejenigen der Deutschschweiz (ca. 4%). Diese Zahlen sind einerseits als Grössenordnungen zu betrachten, andererseits wohl als Mehrfaches eines tatsächlich realisierten Jahresvolumens.¹⁵

Die oben erwähnten Werte entsprechen 0.2 bzw. 0.5% aller Lehrverträge. Oder anders ausgedrückt: Die Wahrscheinlichkeit, dass Lernende der beruflichen Grundbildung im Verlaufe einer zwei-, drei- oder vierjährigen Berufslehre einen binnenstaatlichen Sprachaustausch realisieren, liegt in der Grössenordnung von 0.5 bis <2% oder maximal 1.5%.

Wollte man diese Zahl verifizieren, wären differenziertere Erhebungen nötig, die einen Mehrwert allerdings nur bei deutlich höherer Teilnahmequote erbringen würden. Für die aktuell im Raume stehenden Fragen dürfte unsere Schätzung genügen. Sie zeigt – selbst wenn sie die Realität unterschätzen würde – dass das Bild von der Nadel im Heuhaufen nicht sehr falsch ist.

Gleichzeitig bestätigt sich aber das Resultat der Onlinebefragung, wonach die meisten Betriebe ihre Austausche innerhalb der Schweiz ohne externe Unterstützung umsetzen. Den geschätzten 300-1'200 Austauschen stehen ca. 15 binnenstaatliche Austausche des Vereins «visite» und einige wenige Austausche der ch Stiftung gegenüber, wobei letztere erst seit diesem Jahr im Bereich der beruflichen Grundbildung operativ ist.

¹⁴ Die «Walz» der Fachleute im Holzbau fällt nicht unter diese Kategorie, da sie nach Erlangung des EFZ angetreten wird.

¹⁵ Der Grund dafür liegt im Umstand, dass der Durchführungszeitpunkt des Austauschs nicht eingegrenzt wurde. Diese Offenheit der Anlage war nötig, um eine minimale Grösse von tatsächlich realisierten Austauschen zu erreichen. Der durchschnittliche Zeithorizont der Erfassung liegt bei knapp zehn Jahren Erfahrung als Berufsbildner/in. Die Schätzung ist wesentlich davon abhängig, von wie vielen Austauschen in dieser Zeitspanne ausgegangen wird. Durchschnittlich zwei Austausche pro Berufsbildner/in innerhalb von acht Jahren als Obergrenze erscheinen plausibel (nur Berufsbildner/innen mit Austauscherfahrung).

4.2 Praxis der binnenstaatlichen Sprachaustausche

4.2.1 Organisationen der Arbeit

Die Organisationen der Arbeitswelt – Dachorganisationen von Unternehmer- und Arbeitnehmerorganisationen, Berufs- bzw. Branchenverbände, Gewerkschaften – repräsentieren die Betriebe und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines einzelnen Feldes der Produktion, des Handels, bestimmter Dienstleistungen und der öffentlichen Verwaltung. Bezogen auf die berufliche Grundbildung nehmen sie eine Doppelrolle ein. Einerseits sind sie Interessenvertreter einer Branche, sind Resonanzkörper und Stimme der Mitgliederfirmen gegen aussen. Andererseits haben sie Dienstleistungsfunktion, unterstützen die Betriebe demnach in ihrer Rolle als Ausbilder.

Die berufliche Bildung und die Nachwuchsförderung sind in den mittleren und grösseren OdA zumeist in einer separaten Organisationseinheit angesiedelt, während in kleineren OdA multifunktionale Ansprechpartner dieses Ressort betreuen. In den Gesprächen zeigte sich, dass sich die OdA trotz grosser Heterogenität in ihrer Positionierung und in Bezug auf die von ihnen aufgeworfenen Fragestellungen nicht wesentlich unterscheiden. Allgemein waren die OdA nur sehr beschränkt in der Lage, uns auf realisierte binnenstaatliche Austausche hinzuweisen.

Das von den Gesprächspartnern gezeichnete Bild von den Betrieben enthält einige Konstanten:

- Die Unternehmen sorgen sich zunächst einmal darum, dass sie ihre Lehrstellen mit möglichst fähigen Lernenden besetzen können, um in der Konkurrenz mit den Gymnasien um potenziell tüchtige Jugendliche nicht (weiter) in Rückstand geraten.
- Weiter geht es ihnen darum, dass Lernende Erfolg haben und am Ende der Ausbildungszeit das Zertifikat EFZ oder EBA erlangen. Dementsprechend erachten sie die Schulung von «Basiskompetenzen» wie erste Landessprache oder Mathematik als vorrangig. Schliesslich hoffen sie, dass die Ausgebildeten der Branche erhalten bleiben.
- Die Betriebe mit Ausbildungsfunktion unterliegen hohen Anforderungen der beruflichen Grundbildung. Das in den OdA vorherrschende Bild von Betrieben und Berufsbildnern ist geprägt von Belastungen, die keine weitere Steigerung zulassen. Zahlreiche Betriebe sehen aus diesem Grund zusätzliche Abwesenheiten ihrer (produktiven) Lernenden ungern.
- In der deutlichen Minderzahl der Bildungsverordnungen ist eine zweite Landessprache als Lerngegenstand aufgeführt. Der äussere Druck oder Anreiz, eine zweite Landessprache zu erlernen ist nur in einem Teil der Berufe gegeben.
- Kurze Austausche beinhalten zwar das Potenzial, den Horizont der Lernenden zu erweitern, sich für andere Lebenswelten und Kulturen zu öffnen, eine andere Betriebskultur zu erfahren, nicht aber die merkliche Verbesserung der sprachlichen Kompetenz.

4.2.2 Betriebe: Erfahrungen der Berufsbildner/innen

Die Initiative für einen Austausch ging in den 270 eruierten Fällen vorwiegend von Berufsbildner/innen aus (31%) oder von diesem und den Lernenden im gemeinsamen Gespräch (25%). Lernende selber wurden in 15% aller Fälle initiativ; persönliche Kontakte der Berufsbildner gaben den Ausschlag in 7% aller Fälle und in je 4% der Fälle kam die Anfrage von einem anderen Betrieb bzw. wurde die Berufsfachschule aktiv. Während in der Deutschschweiz die Berufsbildner/innen häufiger (42%) die Initiative ergreifen als in der französischen Schweiz (11%), sind es hier etwas häufiger die Lernenden selber (21%; DCH: 11%) sowie Berufsbildner und Lernende zusammen (34%; DCH: 20%).

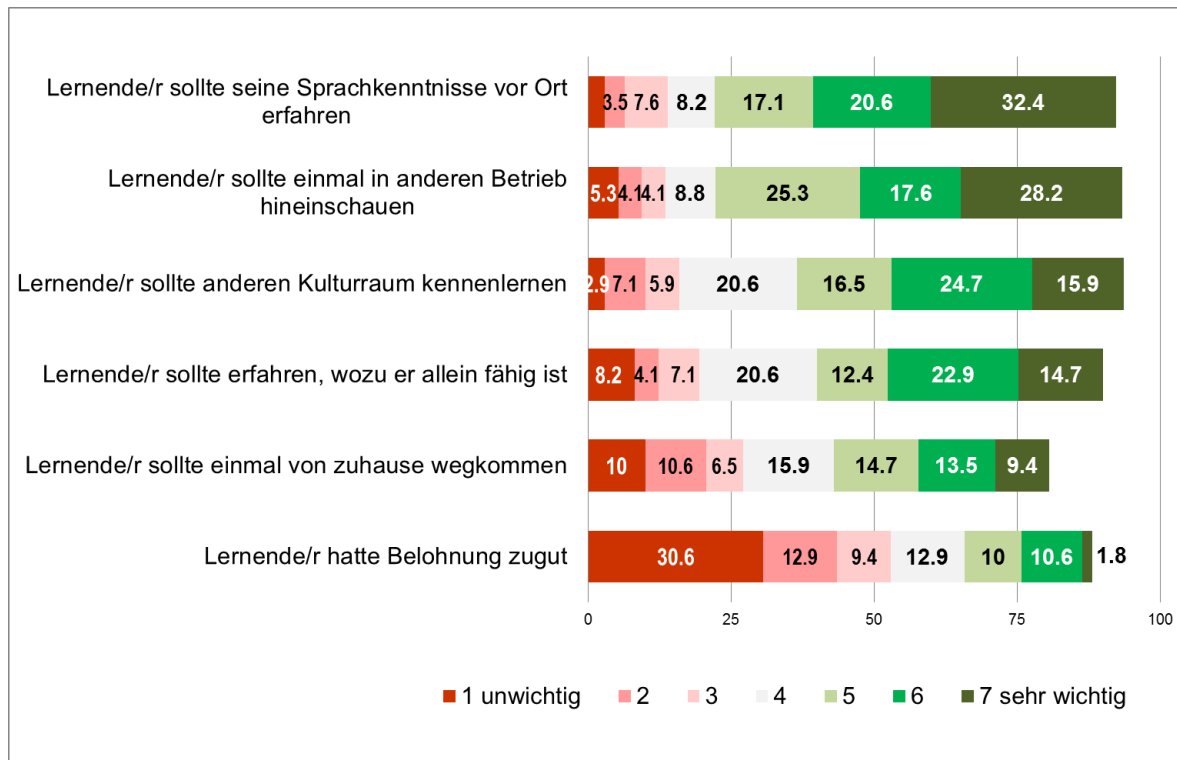
Die beiden häufigsten Motive dafür, einen binnenstaatlichen Sprachaustausch zu realisieren, sind Spracherfahrungen sammeln (53% mit Wert 6 oder 7) und Einblick in einen anderen Betrieb erhalten (46%; s. *Abbildung 8*). Entwicklungspsychologische Überlegungen spielen eine geringere Rolle, ebenso auch das Motiv, einem binnenstaatlichen «Sprachaustausch» als Belohnung anzubieten (12%).

Für Berufsbildner/innen aus Betrieben mit Filialen/Tochterunternehmungen in anderen Sprachregionen der Schweiz war das Motiv, Lernende einmal in einen anderen Betrieb hineinschauen zu lassen weniger wichtig (36% antworten mit dem Wert 7 oder 6) als für diejenigen aus Betrieben ohne Toch-

terunternehmen (52%), die selber schon einen internationalen Sprachaustausch ermöglicht haben (57%) oder aus Betrieben mit 1-9 Mitarbeitenden (59%).

Das Motiv, den Lernenden zu einer praktischen Erfahrung mit einer zweiten Landessprache zu verhelfen, ist am häufigsten verbreitet bei Befragten, die in der Rolle als Berufsbildner/innen selber schon an einem Sprachaustausch innerhalb der Schweiz beteiligt waren.

Abbildung 9: Motivation, Lernenden einen binnenstaatlichen Sprachaustausch zu ermöglichen



N = 170; nur Berufsbildner/innen mit Erfahrung im binnenstaatlichen Sprachaustausch.

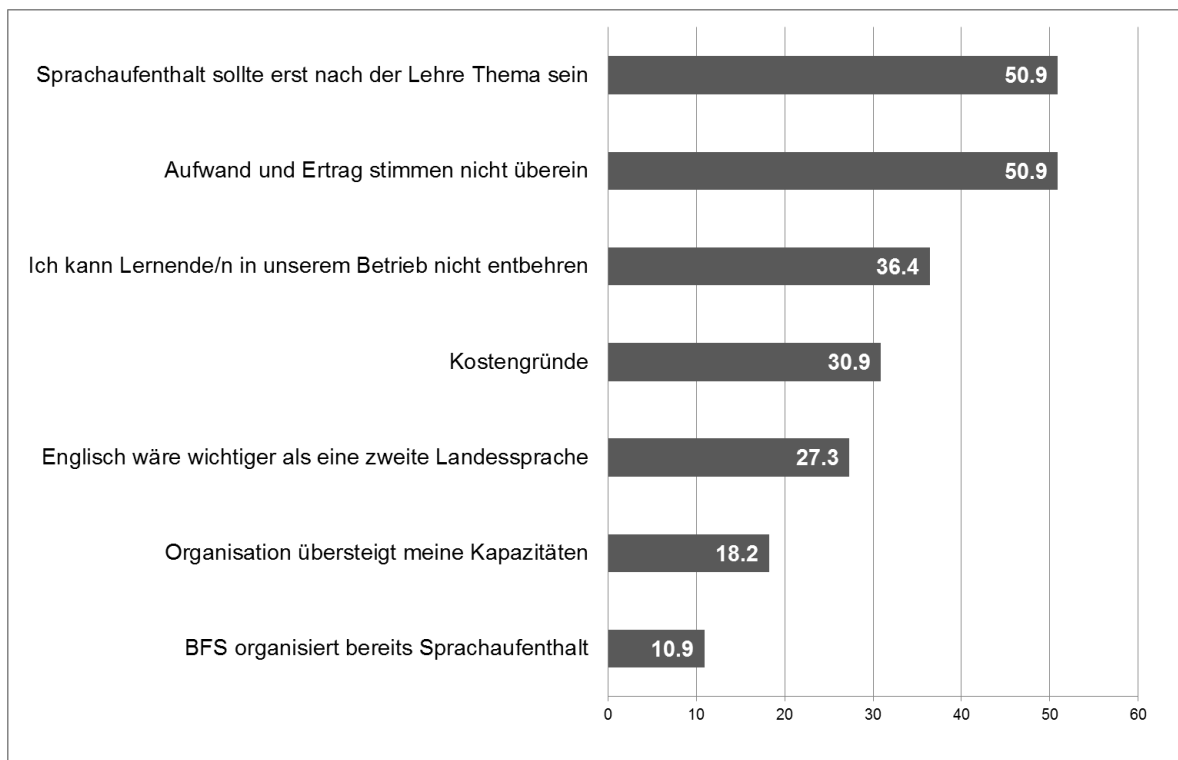
7% der in der Stichprobe ausgewiesenen Betriebe führen ein Austauschprogramm. Ob ein Betrieb ein Austauschprogramm führt, hängt von strukturellen Merkmalen, aber auch von seiner Sprachregion ab. Augenfällig ist, dass auch Ressourcen sowie Effizienzgründe eine Rolle spielen, weisen doch grössere Betriebe eher ein Austauschprogramm auf als kleinere. Tabelle 5 zeigt, welche Merkmale eines Betriebs auf Sprachausstausche fördernd wirken:

Tabelle 5: Verbreitung von Austauschprogrammen nach Merkmalen des Betriebs (N = 1'768)

Merkmal des Betriebs	Anteil der Betriebe mit Austauschprogramm
Hat schon einen Austausch realisiert	28.8%
Hat Filialen in mehreren Sprachregionen	21.6%
Hat mehr als 19 Ausbildungsplätze vor Ort	18.0%
Beschäftigt mehr als 250 Mitarbeitende	12.4%
Hat seinen Standort in der Romandie	12.3%
Beschäftigt 10 – 49 Mitarbeitende	8.4%
Hat 1 – 3 Ausbildungsplätze vor Ort	4.2%
Hat seinen Standort in der Deutschschweiz	3.7%
Total (= Mittelwert aller Betriebe)	7.2%

Betriebe eines Unternehmens mit Filialen in verschiedenen Sprachregionen verfügen – wenig überraschend – überdurchschnittlich häufig über ein eigenes binnenstaatliches Sprachaustauschprogramm. Bei 65% der Betriebe mit einem sprachregional übergreifenden Austauschprogramm (entsprechend 4.6% der Gesamtstichprobe) haben sich mehrere Betriebe des gleichen Unternehmens, verschiedener Unternehmen oder eines Ausbildungsverbundes zusammengeschlossen.

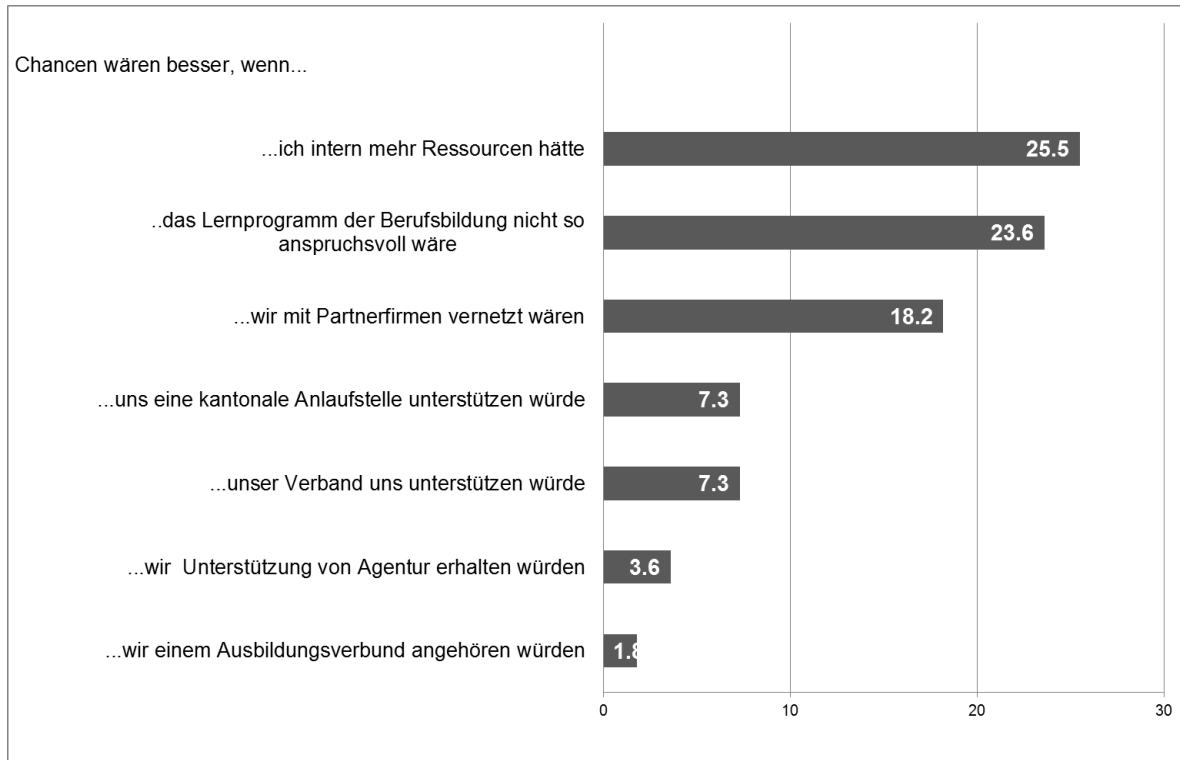
Abbildung 10: Gründe gegen ein Engagement (N = 55; Betriebe ohne Option Sprachaustausch)



Die Gründe gegen ein Engagement wurden nur bei Befragten erhoben, die sich strikt gegen binnenstaatliche Sprachaus-tausche ausgesprochen hatten (s. *Abbildung 10*). Es kann aber angenommen werden, dass sie auch für die Sprachaus-tauschen eher zugewandten Befragten analog, wenn auch in abgeschwächter Form, zutreffen. Mit Blick auf die kleine Teilstichprobe weisen die folgenden Aussagen auf Tendenzen hin. Es zeigt sich, dass es einerseits um den Grundsatz der zeitlichen Einordnung von Austausch geht, andererseits um Kosten/Nutzen-Aspekte.

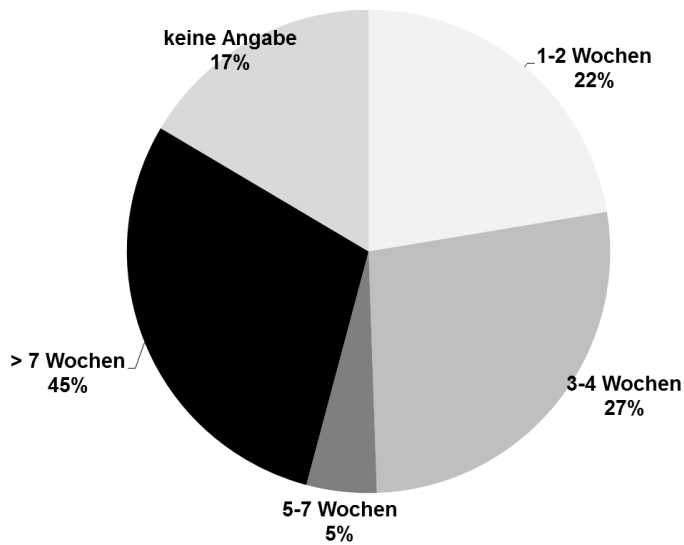
Es zeigen sich sehr deutliche Unterschiede zwischen der Deutschschweiz (stärkere Vorbehalte) und der lateinischen Schweiz. Lediglich in Bezug auf das Argument des Zeitpunkts (Sprachaufenthalte nach der Ausbildung) sind sich die Befragten der drei Sprachregionen einig.

Abbildung 11: Erwünschte Rahmenbedingungen (N = 55; Betriebe ohne Option Sprachaus-tausch)



Die Chancen für einen Sprachaus-tausch würden sich bei diesen Betrieben verbessern, wenn betriebs-intern mehr Ressourcen vorhanden und die Lernenden in der Ausbildung nicht so sehr gefordert wären. Ebenso wäre die Zugehörigkeit zu einem (kleinen) Netzwerk eine Hilfe.

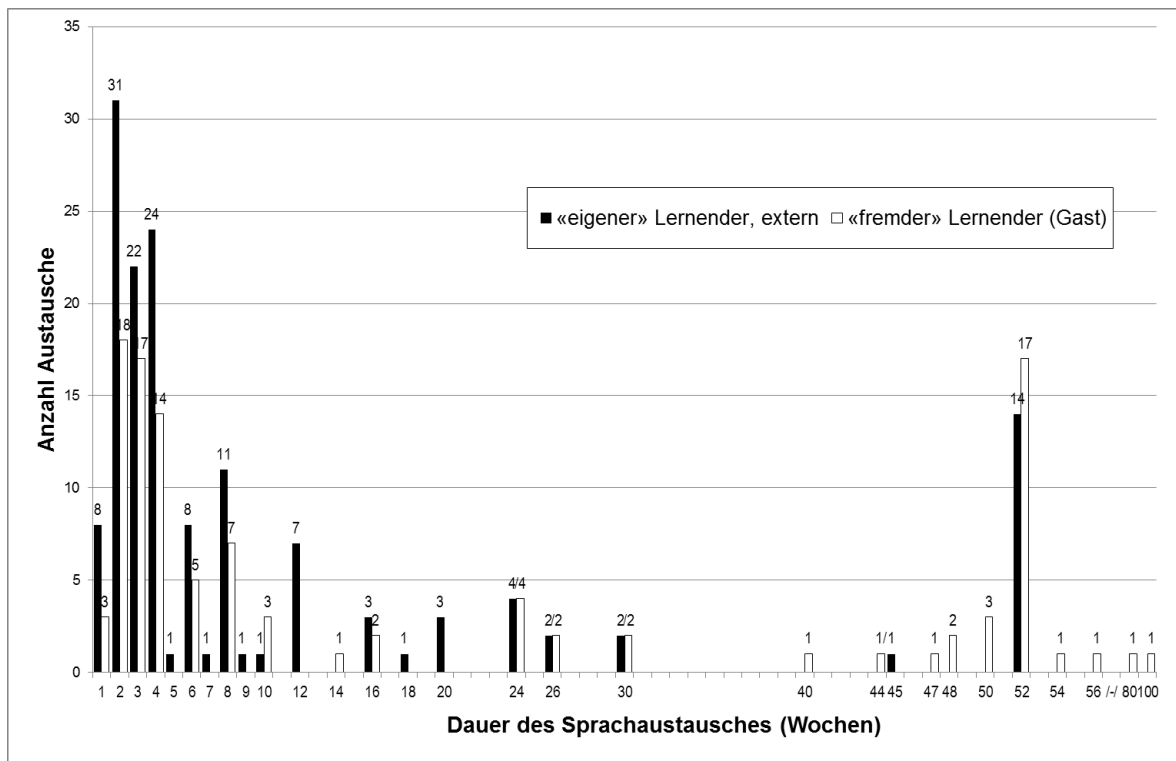
Abbildung 12: Abwesenheit der Berufslernenden vom Betrieb



Die Nöte von Befragten, die während einer begrenzten Zeit ohne ihre als Mitarbeiter funktionierenden Lernenden auskommen müssen, lassen sich mit Blick auf die Dauer der Abwesenheit nachvollziehen.

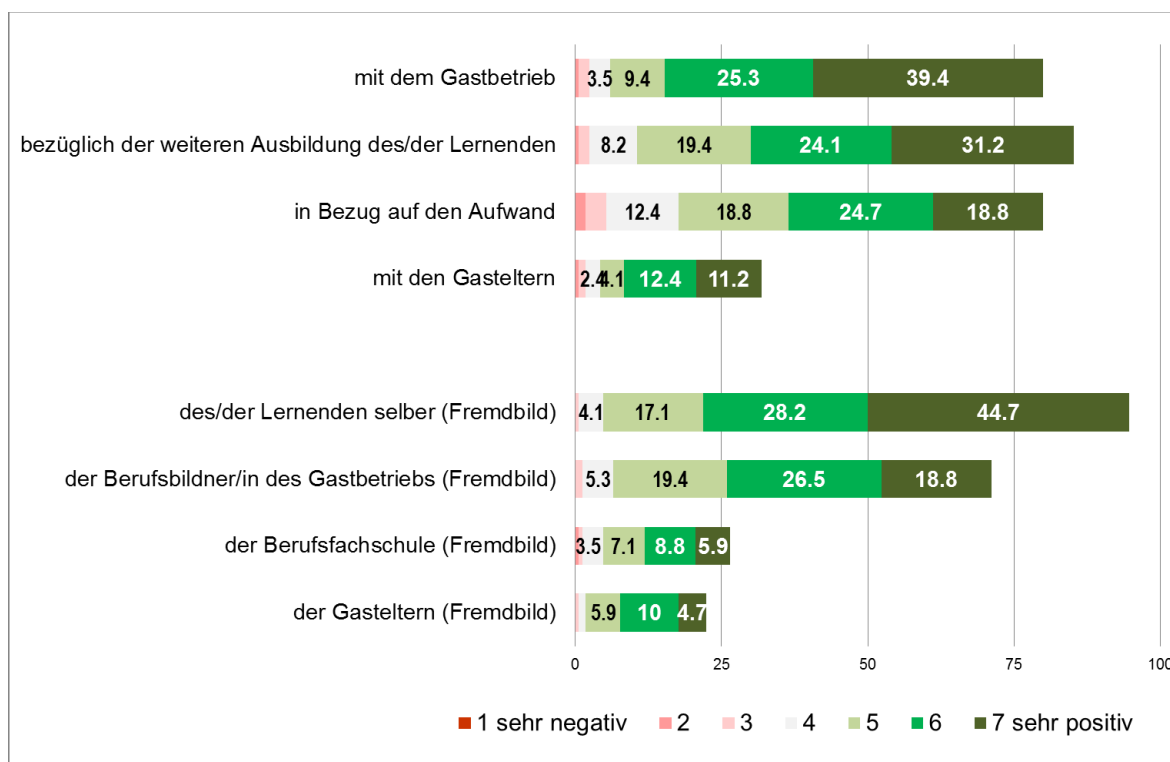
So blieb die Hälfte der Berufslernenden, die an einem Austausch zwischen den Sprachregionen beteiligt waren, dem Betrieb während 1-4 Wochen fern (Abbildung 12). Eine mittlere Periode von 5-7 Wochen verbrachten 5% ausserhalb ihres Lehrbetriebs, und für 45% war es möglich, 7 Wochen und länger vom Betrieb abwesend zu bleiben. Am häufigsten sind Abwesenheiten von 2-4 Wochen und einem Jahr (s. Abbildung 13).

Abbildung 13: Dauer der Abwesenheit vom Betrieb der Lernenden (N = 170)



Die nähere Betrachtung der Daten zeigt, dass die Abwesenheitsdauer von Lernenden nur bedingt mit der Betriebsgrösse in Zusammenhang steht. Es scheint, dass lediglich Lernende aus kleinen Betrieben (bis 9 Mitarbeitende) Kurzaufenthalte von etwa 1-2 Wochen etwas häufiger nutzen als ihre Kolleg/innen in den grösseren Betrieben.

Abbildung 14: Erfahrungen mit am Austausch beteiligten Akteur/innen (N = 170)



Die Erfahrungen, die die Berufsbildner/innen mit Austausch selber gesammelt haben, liegen weit im «grünen Bereich».

Die Berufsbildner/innen vermuten, dass dies auch auf die anderen Beteiligten, insbesondere aber die Lernenden selber zutrifft (vgl. untere vier Balken in Abbildung 14). Die Antworten lassen auch den Schluss zu, dass binnensprachliche Sprachausaustausche machbar sind und sich positiv auf den weiteren Ausbildungsverlauf der Lernenden auswirken. Praktisch alle Befragten (91%) würden sich denn auch wieder einmal bei einem Austausch engagieren; 6% antworteten auf die entsprechende Frage mit «eher nein».

Von Berufslernenden selber liegen keine quantitativen Daten vor, dementsprechend auch nicht über ihre Erfahrungen, den Nutzen und die vermuteten Auswirkungen eines Sprachtausches. Eine Untersuchung aus Deutschland, die sich mit Mobilitätsprogrammen befasst hat (vgl. BIBB 2011), kommt zum Schluss, dass 80% der Befragten und – je nach Programm noch mehr – ihrem Austauschprojekt einen hohen oder sehr hohen Nutzen zuschreiben.

Die von visite oder der ch Stiftung publizierten Portraits bzw. Testimonials von Berufslernenden mit Austausch Erfahrung widerspiegeln Ähnliches.

4.2.3 Berufsbildungsämter/kantonale Austauschverantwortliche

Die Kantone verfügen über Anlaufstellen für Sprachausaustausche von Schülern und Studierenden der Volksschule und Gymnasien, sei dies im Klassenverband oder individuell. Sich eine Übersicht über die zuständigen Ansprechpartner zu verschaffen, fällt allerdings nicht leicht. Das hat in erster Linie mit dem schweizerischen Föderalismus und den kantonalen Unterschieden zu tun¹⁶. Die ch Stiftung führt eine Liste mit kantonalen Sprachausaustauschverantwortlichen,¹⁷ ohne aber für die Aktualität bzw. die Korrektheit der Angaben vollständig Gewähr zu bieten. Dies führt fallweise dazu, dass man Personen erreicht, die nicht zuständig sind. Oder man stösst nur über eigene Recherchen auf die zuständigen, dann aber durchaus interessierten und engagierten Gesprächspartner.

¹⁶ Vgl. z.B. Unterschiede bezüglich Ressourcen, Prioritätensetzung, Verwaltungsstrukturen.

¹⁷ Liste auf <http://www.ch-go.ch/kantonale-anlaufstellen>

Wenn ein Kanton nicht eine aktive Austauschpolitik betreibt, spielen die kantonalen Austauschverantwortlichen im Bereich der beruflichen Grundbildung tatsächlich eine marginale Rolle. In einigen Kantonen sind Anzeichen für ein künftig wohl höheres Engagement für binnenstaatliche Sprachaus-tausche in der beruflichen Grundbildung erkennbar. Welches die Rolle einer kantonalen Anlaufstelle sein wird, zeichnet sich aber noch nicht ab.

Unsere Recherchen und Interviews mit Auskunfts- bzw. Ansprechpersonen in zwölf ausgesuchten Kantonen widerspiegeln in der Mehrheit der von uns beobachteten kantonalen Stellen eine noch kaum existierende Sprachaus-tauschpraxis im Bereich der beruflichen Grundbildung.¹⁸ Sie zeigen aber auch, dass in praktisch allen von uns kontaktierten Kantonen zwischen der ch Stiftung und den für die Berufs-bildung bezeichneten Austauschverantwortlichen noch keine funktionierenden bilateralen Kontakte etabliert sind. Eine befragte Person fragt sich grundsätzlich, ob ein zentrales Kompetenzzentrum zweckmässig und situationsadäquat sei.

Kantonale Austauschverantwortliche haben ihre Funktion als eine unter anderen inne. Die meist schwer zu lokalisierenden Ansprechstellen sind unterschiedlichen Diensten der Berufsbildung oder Berufs- und Mittelschulbildung zugeordnet. «Ansprechstelle» bedeutet bisweilen nicht viel mehr als das, was mit dem Begriff im engeren Sinn gemeint ist: Die bezeichnete Stelle kann auf Fragen des Sprachaus-tauschs (auch in der beruflichen Grundbildung) angesprochen werden. Befragte räumen ein, dass binnenstaatliche Austausche für Berufslernende nicht ihr Kerngebiet darstellen. In der Regel ist zudem die Dossierverantwortung nicht mit Ressourcen verbunden. Eine Ausnahme stellt der Kan-ton Tessin dar, wo ein besonderes Interesse an Sprachaus-tauschen besteht und im schweizerischen Vergleich diesbezüglich am meisten Ressourcen pro jugendliche Person im Kanton investiert werden. Binnenstaatliche Sprachaus-tausche sind aber auch da erst im Kommen.

Der Kanton Genf vermeldet kaum Anfragen von Seiten der Betriebe oder von Lernenden, verweist diese aber an die ch Stiftung. Es besteht ein Netzwerk von Beauftragten an Berufsfachschulen, das jährlich einmal aktiviert wird.

Austausche in der beruflichen Grundbildung sind nach Einschätzung von kantonalen Austauschver-antwortlichen tatsächlich eine marginale Grösse im Vergleich zu Aktivitäten im Volksschul- und Gym-nasialbereich.¹⁹ Wenn Austausche von Lernenden zwischen Betrieben erfolgen, sind die kantonalen Anlaufstellen auch kaum damit befasst. Eine Differenz zwischen Deutschschweizer Kantonen einer-seits und dem Tessin sowie den zweisprachigen und an deutschsprachiges Gebiet angrenzenden Kantonen der französischen Schweiz andererseits ist allerdings auszumachen. Der Unterschied liegt weniger im Quantitativen, sondern – bedingt durch die sprachgeografische Einbettung – in einer höhe-ren Sensibilisierung und grösserem Interesse an Fragen der Sprachkompetenz von Berufslernenden.

In der Praxis bedeutet dies, dass innerhalb der kantonalen Verwaltung (FR, VS) oder in Kooperation mit benachbarten Kantonen (BE-NE; JU-BL) Austausche geplant und kontinuierlich realisiert werden. Im Kanton Freiburg ist die Förderung von Sprachaus-tauschen in einem Gesetzesartikel fixiert; der Kanton Jura verfügt über ein Steuergremium «Mobilité» (COPIL), im Wallis werden ausdrücklich nur längere Aufenthalte von sechs Monaten unterstützt.

Auch aus kantonalen Perspektive haben binnenstaatliche Sprachaus-tausche sowohl eine sprachliche als auch eine persönlich-individuelle Dimension. Letztere sucht die Mobilität im umfassenderen Sinne (beruflich, Offenheit des Geistes) zu fördern. Ein Ziel ist es aber auch, berufliche/geschäftliche Kon-takte anzubahnen, die in einem späteren Zeitpunkt genutzt werden können.

¹⁸ Es geht also nicht um Austausche nach der Berufsausbildung, Austausche im Volksschul- oder Gymnasialbereich und auch weniger um Austausche im Rahmen von Vollzeitausbildungen.

¹⁹ In der französischsprachigen Schweiz ist der Kanton Jura der einzige, der Austausche für Berufslernende auf der Homepa-ge der entsprechenden Dienststelle aufführt.

Es sind vor allem einige der aktiveren Kantone, die die Inexistenz [!] eines binnenstaatlichen, mit Leonardo²⁰ vergleichbaren Programms beklagen und darauf hinweisen, dass Vieles im Bereich Sprach- austausch vom guten Willen der Betriebe abhängt. Ebenso wird auch auf die zurückhaltende Rolle der Branchenverbände und Handelskammern hingewiesen. Auf Nachfrage zeigen sich mehrere Befragte uninformiert, kennen Piaget nicht oder sie haben den Newsletter der ch Stiftung nicht abonniert. Wenn in einzelnen Kantonen Aktivitäten im Bereich der beruflichen Grundbildung erwähnt werden, stehen letztlich immer auch Austauschverantwortliche persönlich dahinter. Obwohl sie ihre Funktion „*eher als Hobby*“ oder als „*Minidrehscheibe*“ bezeichnen, nutzen sie ihr Kontaktnetz (z.B. Kommissionen, Verbundpartnertagung) auf pragmatische Weise, öffnen Türen, geben Tipps und haben bisweilen auch die Möglichkeit, Reisekosten und einfache Unterkunftsmöglichkeiten von Austauschlernenden zu finanzieren (z.B. Kanton Basel-Stadt). Im Kanton Bern sind es die Berufsfachschulen, die in Austausch involviert werden. Von Seiten des MBA werden sie denn auch über binnenstaatliche Sprach- austausche informiert, sofern sich dazu Anlass bietet.

Im Umfeld der Internationalen Bodenseekonferenz und des internationalen Lehrlingsaustausch- programm *xchange* sind auch binnenstaatliche Austausche von Ostschweizer Kantonen und mit dem Tessin (und umgekehrt) möglich.

Im Kanton Luzern wird an einem kleinen Austauschkonzept gearbeitet, nachdem zuerst eine Bestandsaufnahme vorgenommen wurde. Der Respekt ist gross vor dem Aufwand, der mit Austausch verbunden ist. Im Herbst 2012 wird über die Weiterführung der angefangenen Arbeiten entschieden.

4.2.4 Berufsfachschulen

Abschnitt 4.1.1.3 vermittelte den (nicht repräsentativen) Blick der Schulleitungen und Dozierenden an BFS auf die Bedürfnislage der Lernenden. Aus Abschnitt 4.2.2 geht die marginale Rolle der Berufsfachschulen bei der Initialisierung von binnenstaatlichen Sprach- austauschen hervor. Die beschriebene Situation widerspiegelt zum einen die Prioritäten der verschiedenen Ausbildungsgänge bezüglich Sprachlernen.²¹ Zum andern zeigt sie die entsprechend begrenzten Möglichkeiten der Berufsfach- schulen auf, die Berufslernenden innerhalb eines schmalen Zeitfensters für das Erlernen oder Pflegen von Fremdsprachenkenntnissen zu motivieren.

Für BFS, die binnenstaatliche Sprach- austausche fördern wollen, ist dabei die eine Herausforderung, die Lernenden selber für die im eigenen Land gesprochenen Fremdsprachen zu sensibilisieren. Die andere besteht darin, die Situation und Betrachtungsweise der Berufsbildner/innen bzw. der Betriebe in das Handeln einzubeziehen.

In den befragten Berufsfachschulen finden keine von der Schule geförderten binnenstaatlichen Aus- tauschaktivitäten statt. Wenn von Austausch die Rede ist, handelt es sich in der Regel um internati- onale Sprach- austausche meist im kaufmännischen Bereich und in Berufsmaturitätsklassen oder um Aktivitäten eines Betriebs (z.B. Aufenthalt in einer Tochterfirma in China), die aber nur einzelnen Ber- uflernenden eines einzelnen Betriebs zugutekommen.

Die befragten Schulen sind zufällig ausgewählt worden. Deshalb kann davon ausgegangen werden, dass in der Schweiz schuleigene Aktivitäten zur Förderung oder Realisierung binnenstaatlicher Sprach- austausche wohl eher im Ausnahmefall vorkommen. Da die Entscheidung über zusätzliche

²⁰ Das europäische Programm Leonardo da Vinci wird bezüglich seiner formalen Anforderungen als „*grenzwertig*“ bezeichnet. Allgemein weisen Befragte in diesem Zusammenhang darauf hin, dass Sprach- austausche in der beruflichen Grundbildung niederschwellig konzipiert und Berufsbildner/innen und Lernende nicht zu sehr mit dem Ausfüllen von Formularen belastet werden sollten. Es ist festzuhalten, dass die formalen Anforderungen des Programms von der Europäischen Union definiert werden und nicht im Ermessen und der Gestaltungsfreiheit der ch Stiftung liegen.

²¹ Zur Illustration: Von den 179 im Jahr 2011 im Kanton Zürich angebotenen Lehrberufen schrieben 143 (80%) weder eine zweite Landessprache noch (Fach-)Englisch als Unterrichtsfach vor. In 31 Berufen war (Fach-) Englisch oder eine zweite Landessprache vorgesehen, in fünf Berufen (Fach-)Englisch *und* eine zweite Landessprache, in einem Beruf war Franzö- sisch (als einzige Fremdsprache) obligatorisch. In 40 Berufen wurde bilingualer Unterricht (meist im ABU, seltener in Physik, Naturwissenschaften und Informatik) erteilt (Bildungsdirektion/Berufsberatung 2011). Im *Kanton Bern* haben nur 26 Lehrberufe ein Fach Fremdsprache: 16 aus dem technischen Bereich (10 Prozent aller Ler- nenden), sieben aus den Bereichen Kaufleute und Detailhandel (19 Prozent aller Lernenden) sowie drei aus den Bereichen Dienstleistungen, Gesundheit und Soziales (4 Prozent aller Lernenden). (*Antwort auf ein Postulat Brönnimann vom Mai 2011, www.2sprachen.ch*)

Abwesenheiten der Berufslernenden letztlich bei den Berufsbildner/innen liegt, bleiben den BFS im Selbstbild wenig Optionen, binnenstaatliche Sprach austausche zu fördern:

- Information, Werbung, Hinweise auf Vermittlerinstitutionen: Die ch Stiftung und «visite»²² sind bei sechs der 14 befragten Schulen – zum Teil „dem Namen nach“ – bekannt. Vier Befragte kennen eine der beiden Vermittleragenturen. In zwei Fällen werden überdies Aktivitäten von regionalen Service Clubs genannt (Lions, Kiwanis) erwähnt. Auf Anlaufstellen für binnenstaatliche Sprach austausche weisen wenige Schulen am «Anschlagbrett» hin.
- Sensibilisierung durch direkte Thematisierung im (Sprach-)Unterricht: Dass Lehrpersonen im Unterricht systematisch auf die Möglichkeit von Sprach austauschen innerhalb der Schweiz hinweisen, ging aus keinem Gespräch hervor. Indessen wiesen Befragte darauf hin, dass das Engagement für Sprach austausche sehr personenabhängig sei.
- Schulinterne Anlaufstelle: In keiner der befragten Schulen ist eine schulinterne Anlaufstelle für Sprach austausche etabliert. Als geeignete Vermittler nennen sie die Fachlehrpersonen, die eine grössere Nähe zu den Betrieben haben und Berufsbildnerinnen und –bildner motivieren bzw. den von Lernenden vorgetragenen Wunsch nach einem binnenstaatlichen Austausch unterstützen können.

Die Berufsfachschulen sehen also Möglichkeiten, das Interesse für binnenstaatliche Austausch zu stimulieren, können diese aber kaum aktiv ausschöpfen. Dahinter steht die Erfahrung, dass von den Betrieben kaum Impulse ausgehen, die eine Verständigung über die Modalitäten eines Austauschs erfordern. Die Frage, wie die Berufsfachschulen im Falle von schulischen Absenzen der Berufslernenden agieren, ist deshalb auch eine hypothetische.

Dass einzelne Berufsfachschulen daran sind, längere Abwesenheiten von Berufslernenden zu ermöglichen, ohne dass diese Rückstände im Schulstoff in Kauf nehmen müssten, zeigt das folgende Beispiel aus dem Kanton Waadt.

Das Projekt Fernunterricht des Centre professionnel du Nord Vaudois CPNV in Yverdon

Ein Argument, welches als binnenstaatliche Sprach austausche hemmend ins Feld geführt wird, bezieht sich auf die schulischen Absenzen, die durch Sprach austausche ausgelöst werden. Will man diese vermeiden oder minimieren, reduzieren sich die Zeitfenster für einen Sprach austausch und werden kleiner. Damit Berufslernende nicht mit dem Schulstoff in Rückstand geraten, werden sie mit ihrem Wunsch auf einen Sprach austausch auf die Ferienzeit verwiesen.

Eine Initiative zur Bewältigung dieser unbefriedigenden Situation läuft am *Centre professionnel du Nord Vaudois CPNV* (www.cpnv.ch) in Yverdon²³ in Kooperation mit der Firma Bobst SA, Lausanne. Sie soll die Möglichkeit des Fernunterrichts für Austauschlernende vor allem im Allgemeinbildenden Unterricht erproben. Das im Rahmen des EU-Bildungsprogramms für lebenslanges Lernen (LLP)/Leonardo da Vinci lancierte Angebot richtet sich aktuell an zwei Berufslernende, die das dritte Lehrjahr in Deutschland absolvieren²⁴. Diese Lösung für die duale Berufsbildung könnte auch für kürzere Austausch angewendet werden, so auch für binnenstaatliche Sprach austausche in der Schweiz. Die Elemente dieses Projekts sind:

- Filmische Dokumentation von Lektionen
- Dokumentation der Lektionen, pädagogische Unterstützung auf einer Internetplattform (www.educanet.ch)
- Wöchentlicher Kontakt mit der Lehrperson via Skype

Ziel dieser Massnahmen ist es, das schulische Niveau der Berufslernenden während des Austauschjahres aufrechtzuerhalten. Ist dieses Ziel gefährdet, ist das deutsche Partnerunternehmen bereit, die Berufslernenden für eine bestimmte Periode während 1 bis 1½ Tagen pro Woche vom Betrieb freizu-

²² Vgl. www.visite.ch

²³ Die Schule verfügt über einige Erfahrung mit Sprach austauschen, dies allerdings im Bereich der Vollzeitschule: Bereits seit zehn Jahren verbringen jeweils vier Berufslernende einer Klasse gleichzeitig einen einjährigen Aufenthalt in der Deutschschweiz.

²⁴ Das Projekt ist im internationalen Sprach austausch angesiedelt, wird hier gleichwohl wegen seines praktischen Lösungsweges dargestellt.

stellen, damit sie ihren Rückstand aufholen können. Der Fernunterricht wird benotet, und bei ungenügenden Leistungen können die Berufslernenden auch ein Jahr ihrer Ausbildung verlieren.

Diese Form des Austauschs ist vorgesehen für Lernende, die keine schulischen Schwierigkeiten haben und die Durchschnittsnote 4.5 erreichen. Die Erfahrungen zeigen, dass die Berufslernenden während des Austauschs etwa 0.5 Punkte auf der von 1-6 reichenden Notenskala verlieren.

Aus Sicht unseres Gesprächspartners der Bobst SA wäre es sinnvoll, das Projekt auf 20 Personen auszudehnen, um das Kosten/Nutzen-Verhältnis zu verbessern. Idealerweise würden diese Berufslernenden im gleichen Lehrjahr stehen und so eine Klasse bilden können.

4.2.5 Vermittler

Wie Abschnitten 4.1.1.1 hervorgeht, kann eine grundsätzliche Bereitschaft der Betriebe und Verwaltungsstellen festgestellt werden, Berufslernenden einen binnenstaatlichen Sprachaustausch zu ermöglichen. Je konkreter sich die Frage stellt, desto eher spielen praktische Erschwernisse in der Umsetzung sowie die Kosten/Nutzen-Frage eine Rolle. Dies dürften auch Gründe sein, weshalb viele Berufsbildner/innen dazu neigen, für Sprachaustausche als Aktivität nach der Ausbildung zu votieren.

Eine Möglichkeit, den Aufwand und allfällige Probleme der Durchführung eines Sprachaustauschs zu minimieren, ist der Beizug einer Vermittleragentur. Aktuell sind nur wenige Vermittleragenturen auszumachen, die (auch) für Interessierte in der beruflichen Grundbildung Dienstleistungen anbieten, im binnenstaatlichen Bereich nur zwei.²⁵ Im Folgenden werden die beiden Akteure kurz portraitiert, die Anfragen unabhängig von den betroffenen Berufen bzw. Branchen entgegennehmen und Dienstleistungen erbringen.

4.2.5.1 ch Stiftung

Die in Solothurn ansässige ch Stiftung (ch Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit) der 26 Kantone ist seit 1976 als Kompetenzzentrum für Schüler-, Jugendlichen-, Studierenden- und Lehrpersonenaustausche in der Schweiz und zahlreichen Ländern Europas und Übersee tätig.²⁶ Die Aktivitäten betrafen bislang den Volksschul-, Gymnasialbereich und Tertiärbereich. In Bezug auf binnenstaatliche Sprachaustausche in der beruflichen Grundbildung war die ch Stiftung bislang praktisch nicht präsent, wie dies aus Jahresberichten der ch Stiftung ersichtlich ist und auch aus dem Detailkonzept zur Leistungsvereinbarung mit dem BAK hervorgeht: „Die Austauschfähigkeit im Bereich der beruflichen Grundausbildung ist quantitativ wenig bedeutsam. Insofern bestehen hier nur in beschränktem Umfang Kenntnisse und Erfahrungen zur eigentlichen Austauschpraxis.“ (ch Stiftung 2012c: 17f.).

2011 schloss die ch Stiftung mit dem Bundesamt für Kultur (BAK) eine Leistungsvereinbarung zur Förderung des binnenstaatlichen Austauschs von Lernenden und Lehrenden für die Jahre 2011 – 2014 ab.²⁷ Die Vereinbarung gründet auf dem Bundesgesetz über die Landessprachen und die Verständigung zwischen den Sprachgemeinschaften vom 5. Oktober 2007 (Sprachengesetz, SpG) sowie auf den entsprechenden Ausführungsbestimmungen (SpV). Gemäss der Vereinbarung unterstützt das BAK die ch Stiftung bei der Durchführung von Projekten von nationaler Bedeutung zur Förderung und Verständigung zwischen den Sprach- und Kulturgemeinschaften und der sprachlichen Vielfalt. Ein wesentliches Element der neuen Sprachenförderung des Bundes ist die Unterstützung des Austauschs von Lernenden und Lehrenden sämtlicher Bildungsstufen.

Für Grunddienstleistungen und Projekte von nationaler Bedeutung stellt das Bundesamt für Kultur (BAK) einen jährlichen Beitrag von CHF 1'050'000 zur Verfügung. Es wird eine „Verdoppelung der Teilnehmerzahlen der Schülerinnen und Schüler sowie der Lehrkräfte am binnenstaatlichen Austausch auf rund 30'000 bis zum Jahre 2016“²⁸ angestrebt. Zur Frage, wie viele der bis 2016 zusätzlich

²⁵ Das auf internationale Austausche fokussierte Projekt der Bodenseekonferenz, xchange, vermittelt als Spezialfall auch binnenstaatliche Sprachaustausche mit dem Kanton Tessin.

²⁶ Das Portefeuille der Stiftung umfasst weitere Mandate (so etwa Sekretariate kantonaler Konferenzen, Haus der Kantone, KdK, ch Agentur – internationale Austausche), vgl. www.chstiftung.ch

²⁷ Leistungsvereinbarung zur Förderung des binnenstaatlichen Austauschs von Lernenden und Lehrenden für die Jahre 2011 – 2014, vom 28. Februar bzw. 8. März 2011.

²⁸ ch Stiftung 2012a (Jahresbericht 2011).

vorgesehenen 15'000 binnenstaatlichen Austausche auf den Bereich der beruflichen Grundbildung entfallen sollen, macht das oben erwähnte Detailkonzept keine Aussage.

Im ersten Jahr der Leistungsvereinbarung (2011) standen konzeptionelle Arbeiten im Vordergrund: Schaffung der personellen und betrieblichen Voraussetzungen zur Erreichung der Ziele; Erarbeitung eines Detailkonzepts für die Umsetzung der operativen Aufgaben ab 2012. Zum Angebot sollen Grunddienstleistungen im nationalen und regionalen Bereich gehören (Kommunikation, Information, Promotion, Veranstaltungen, Netzwerke, fachliche Beratung und Begleitung, Vermittlung, Evaluation, Publikationen, didaktische Hilfsmittel, Aus- und Weiterbildung) sowie Projekte von nationaler Bedeutung zur Förderung der Verständigung und der sprachlichen Vielfalt (Realisierung von Austauschprojekten).

Die Lektüre des Detailkonzepts offenbart die Dringlichkeit, sich als Vermittleragentur von Grund auf in der beruflichen Grundbildung zu positionieren. Der Konkretisierungsgrad des Konzepts bleibt notgedrungen tief. Mit dem Verweis, Akzente im Bereich kaufmännischer Berufe sowie „*allen Richtungen*“ der Berufsmaturität zu setzen, signalisiert die ch Stiftung, dort andocken zu wollen, wo die Bildungsverordnungen bereits Voraussetzungen für Austausche bieten.

Im Bereich der beruflichen Grundbildung ist die ch Stiftung seit Anfang 2012 operativ.²⁹ Für Aussagen zur praktischen Umsetzung der Vermittlungstätigkeit der ch Stiftung in der beruflichen Grundbildung ist der Beobachtungshorizont noch klein, weshalb sich ein erster Eindruck über den aktuellen Stand der Aktivitäten behelfsmässig via www.ch-go.ch bilden muss.

Im Rahmen der Bestandsaufnahme geführten Gespräche sowie die Kommentare der Online-Befragung vermitteln das Bild einer Kluft zwischen den Bedürfnissen der Betriebe und Kantone (Austauschverantwortliche) einerseits und den Möglichkeiten eines zentralen Kompetenzzentrums andererseits. Zum einen hoffen Gesprächspartner, dass Fördermassnahmen im binnenstaatlichen Sprachaustausch niederschwelliger als Leonardo da Vinci zugänglich sind. Zum anderen äussern sie Zweifel in Bezug auf die Vertrautheit der ch Stiftung mit der Welt der Berufsbildung.

4.2.5.2 Verein «visite»

In Service-Clubs wie Rotary, Lions, Kiwanis haben Engagements für Berufslernende bzw. allgemein für Nachwuchs- und Talentförderung Tradition. Im Fall «visite» ist speziell, dass sich aus einer anfänglich auf eine Region bezogene Aktivität des Rotary Clubs Uster eine Institution entwickelt hat, die mittlerweile landesweit Berufslernenden Sprachaustausche ermöglicht bzw. Betriebe bei der Realisierung von Sprachaustauschen unterstützt. Die Aktivitäten starteten 1998. Nach zögerlichem Beginn mit einzelnen – 2, 4, 7 – Austauschen pro Jahr bewegt sich deren Zahl heute auf 50 Austauschen. Kooperationen bestehen mit diversen Branchenverbänden, eine enge Zusammenarbeit gibt es auch mit dem Kanton Tessin («Servizio Lingue e stage all'estero»).

«visite» hat seinen Schwerpunkt in der Vermittlung von internationalen Austauschen, realisierte im vergangenen Jahr aber auch ein knappes Drittel (ca. 15) binnenstaatliche Sprachaustausche. Die Dienstleistungen umfassen im Wesentlichen das Vermitteln von Austauschbetrieben, Berufslernenden für Austausche, Unterkunft sowie die Unterstützung bei Versicherungsfragen, Koordination von Schule und Austauschzeit u.a. Sie gehen von den Wünschen der Jugendlichen und ihrer Lehrbetriebe aus, was etwa auch einen Sprachaufenthalt eines Kochs in einem Baugeschäft zulässt.

Wesentlicher Baustein des «visite»-Ansatzes ist das Netzwerk der Rotarier innerhalb der Schweiz (und auch im Ausland). Club-Mitglieder sind beruflich und in ihrer jeweiligen Region gut eingebunden. Dies erlaubt es, Informationen über potenzielle Austauschbetriebe oder Unterkünfte auf kurzen Wegen einzuholen, ohne dabei eine grosse Infrastruktur aufbauen zu müssen. Die verfügbare Datenbank deckt sich im Wesentlichen mit der Liste der Club-Präsiden.

«visite» fordert von den Austauschlernenden Motivationsschreiben und Erfahrungsberichte ein. Einige davon sind auf dem dreisprachigen Portal www.visite.ch einsehbar. Nach erfolgreichem Abschluss ei-

²⁹ Die im Auftrag des SECO bzw. der RAV angebotene Vermittlung von Praktika in einer anderen Sprachregion der Schweiz («Offene Stellen»/«Premier emploi») richtet sich an Erwerbslose mit abgeschlossener beruflicher Grundbildung. Die ch Stiftung arbeitet mit einem breiten Netzwerk an Praktikumsfirmen und Anbietenden von Unterkünften zusammen, das für den Lehrstellentausch nutzbar gemacht wird.

nes Austauschs wird den Berufslernenden im Rahmen von regionalen Feiern ein Zertifikat überreicht. Dieser Abschlussakt ist sowohl Wertschätzung für die Jugendlichen und ihre Lehrbetriebe als auch werbewirksame Veranstaltung gegen aussen.

Der Verein «visite» beschäftigt zwei Mitarbeitende in Teilzeitanstellung. Die Dienstleistungen sind kostenpflichtig, wobei sich fallweise Rotarier und «visite» finanziell engagieren. Dank finanzieller Unterstützung durch das BBT für die Realisierung eines Kontingents von binnenstaatlichen Austauschen können für solche Angebote befristet günstigere Preise verrechnet werden. Erfahrungsgemäss ist selbst der verbleibende Restbetrag für viele KMU keine Kleinigkeit und stellt sich bisweilen als Hindernis für einen Austausch dar (vgl. *Abbildung 10: Gründe gegen ein Engagement*).

Hinter dem Modell «visite» und den heute jährlich realisierten etwa 50 Sprachaustauschen insgesamt stehen mehr als zehn Jahre Aufbauarbeit. Das Modell ist funktionstüchtig, solange sich direkt oder indirekt über das Netzwerk der Rotarier Ressourcen erschliessen lassen und Betriebe bereit sind, für die Dienstleistung zu bezahlen.

4.2.5.3 Ausbildungsverbände

Aus der Perspektive von Sprachaustauschen können Lehrbetriebsverbände auch als Variante einer Vermittleragentur interpretiert werden, insbesondere wenn sie an einer Sprachgrenze angesiedelt sind oder mit einem Ausbildungsverbund jenseits der Sprachgrenze kooperieren. Anders als im Falle eines einzelnen KMU ohne Filiale in einer anderen Sprachregion müssen sie sich nicht auf die Suche nach geeigneten Partnerunternehmen machen, sondern profitieren von der Zugehörigkeit zu einem bereits bestehenden Verbund.

Lehrbetriebsverbände haben umso mehr Potenzial binnenstaatliche Austausche zu realisieren, je grösser die Zahl der angeschlossenen Verbundbetriebe ist und je ausgeglichener Ausbildungsplätze in den jeweiligen Sprachregionen verfügbar sind, so dass Lehrbetriebe in angemessenem Verhältnis Absender von bzw. Gastgeber für Berufslernende sein können. Als Beispiel einer Kooperation über die Sprachgrenze seien die beiden Lehrbetriebsverbände bildxzug auf Deutschschweizer Seite (Kanton Zug) und Ref-flex (Kanton Freiburg) erwähnt mit drei binnenstaatlichen Sprachaustauschen (Stand Anfang 2012).³⁰

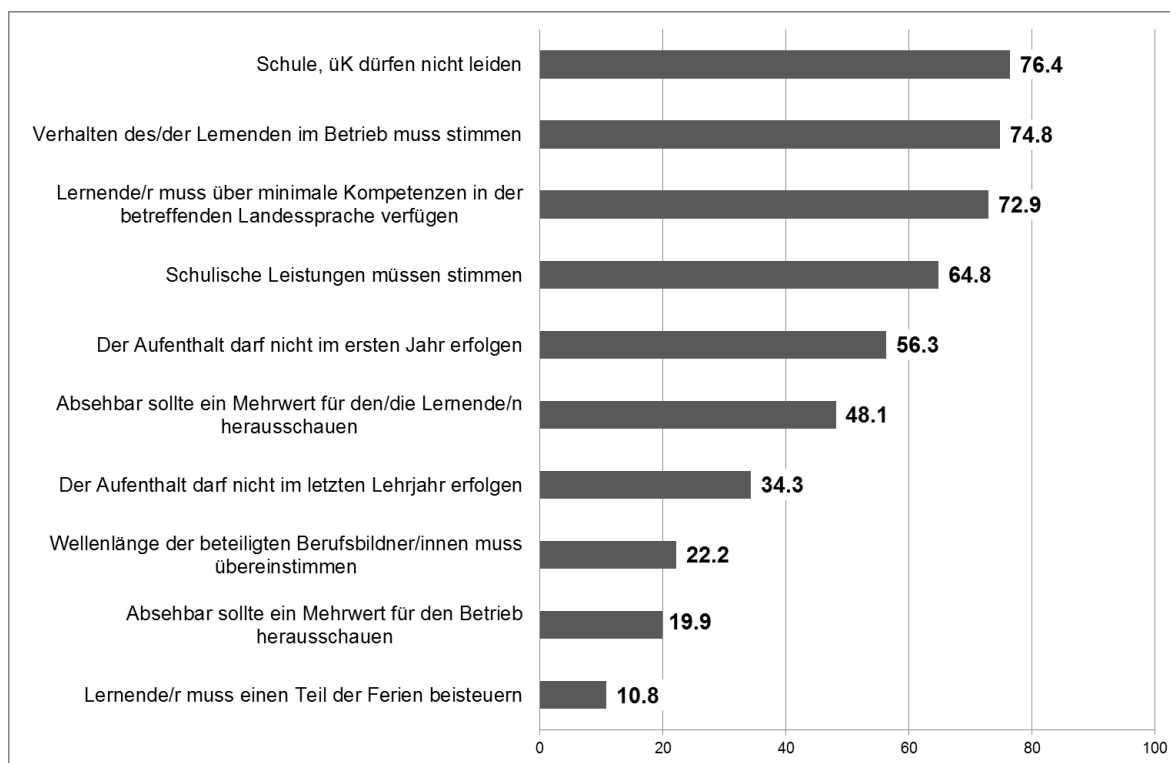
³⁰ www.bildxzug.ch; www.ref-flex.ch

4.3 Praktische Anliegen der involvierten Akteur/innen

4.3.1 Ausbildungsbetriebe und Berufsbildner/innen

Sowohl die Frage nach den Voraussetzungen bzw. Bedingungen für binnenstaatliche Onlinebefragung als auch die offene Frage am Ende des Onlinefragebogens ergaben wertvolle Ergebnisse. Die Kommentare der Befragten stellen in *Abbildung 15* die quantitativen Resultate dar.

Abbildung 15: Nötige Voraussetzungen für binnenstaatlichen Sprach Austausch (N = 1'768)



Das Resultat zeigt klar eine hohe Präferenz der Berufsbildner/innen auf dem Ausbildungserfolg; dieser darf durch einen Sprach Austausch nicht gefährdet werden. In Bezug auf andere Voraussetzungen zeigen sich die Befragten toleranter. Eine gewisse Flexibilität der Berufsbildner/innen betreffend die Realisierung von Sprach Austausch scheint denn auch vorhanden zu sein, wenn der Ausbildungserfolg ungefährdet scheint.

275 (16%) der online befragten Berufsbildner/innen nutzten die Möglichkeit, Kommentare zum Thema binnenstaatliche Sprach Austausch, darunter auch Anliegen und Hinweise zur Umsetzung von binnenstaatlichen Sprach Austausch zu notieren.

Eine grosse Zahl der Antwortenden drückt in den Kommentaren Goodwill gegenüber binnenstaatlichen Sprach Austausch aus und bedankt sich für die Initiative: „*Finde ich eine tolle Sache, muss unbedingt unterstützt werden.*“ „*Gute Idee – allenfalls qualitätsfördernd – muss gut durchdacht sein.*“ „*Ich finde die Idee der 'Röstigraben-übergreifenden' Berufspraktika ausgezeichnet. Natürlich würde ich auch Praktika im Tessin fördern.*“ „*Würde diese Idee sehr unterstützen. Ich war selber in einem anderen Betrieb für ein Lehrjahr.*“ „*Très bonne idée, à étudier sérieusement.*“ „*Merci pour votre initiative!*“

Offene Kommentarspalten in Befragungen werden gemeinhin eher zurückhaltend für Lob genutzt, dafür intensiver, um Anliegen und Bedenken zu Aspekten des Befragungsgegenstandes zu deponieren.

Berufsbildner/innen vor allem in handwerklichen Berufen wünschen sich, dass Lernende zuerst die wesentlichen Grundlagen (erste Landessprache, Mathematik) beherrschen („*weniger ist mehr*“), bevor sie sich in einen Sprach Austausch begeben. Häufig verbinden die Berufsbildner/innen damit die Vorstellung, das Erlernen einer zweiten Landessprache oder Verbessern der Sprachkompetenz wäre, wenn überhaupt, nach der Ausbildungszeit sinnvoller und mit weniger Aufwand abzuwickeln. Beson-

ders unterstützt wird dieses Anliegen von Betrieben, in denen die Lernenden „als volle Arbeitskraft“ integriert sind (Wertschöpfungsaspekt).

Befragte weisen darauf hin, dass Jugendliche einige Berufe gerade deshalb wählen, weil sie wenig Affinität zu einer zweiten Landessprache haben und diese im entsprechenden Berufsfeld (prima vista) auch nicht als wichtig betrachten. Die Akzeptanz und Zustimmung für einen Wechsel des Ausbildungsplatzes beschränkt sich in diesem Fall auf Austausch im eigenen Sprachraum. Einblicke in andere Berufe werden dabei durchaus als sinnvoll gesehen werden (z.B. Hochbauzeichner arbeitet auf einer Baustelle).

Viele Berufsbildner/innen, auch zur Idee von binnenstaatlichen Sprachaususchen tendenziell positiv bis sehr positiv eingestellte, signalisieren in ihren Kommentaren einige Vorbehalte in Bezug auf die praktische Durchführbarkeit. Ihre Anliegen und Wünsche drehen sich deshalb oft um die Themen *Rahmenbedingungen für die Betriebe* und *Unterstützung*. Mit Blick auf die allgemein als sehr anforderungsreich und belastend beurteilten Ausbildungsleistungen der Lehrbetriebe stehen einfache Durchführungsmodi von Sprachaususchen weit oben auf der Wunschliste. Um zusätzliche Beanspruchungen minim zu halten, soll eine verlässliche Unterstützung bereitgestellt werden, so Handweisungen, Bewirtschaftung eines Pools von austauschinteressierten Betrieben, Beratung und Dienstleistungen (Versicherungsfragen, Finanzierung, Vermittlung usw.).

Auf diesem Hintergrund sind die folgenden Wünsche nachvollziehbar:

- Berufsbildner nicht zusätzlich belasten,
- kein Obligatorium; Freiwilligkeit hochhalten („Initiative soll von Lernenden ausgehen“),
- keine Vorschriften; keine Mehrkosten,
- Vermeidung eines «Wasserkopfs»/keine Bürokratie, auf dem Boden bleiben,
- keine hohen (administrative, logistische) Hürden aufstellen,
- vorhandenes Wissen und Erfahrungen einbeziehen,
- beim Entwerfen von Austauschformaten die unterschiedlichen Dimensionen eines Austauschs (Spracherwerb, Perspektivenwechsel, Kohäsionsgedanke) mitdenken, ebenso die Besonderheiten eines jeweiligen Berufsfeldes.

Häufiges Anliegen ist eine auf die betrieblichen Möglichkeiten angepasste Dauer eines binnenstaatlichen Sprachaususchs. Sowohl ganz kurze (max. zwei Wochen: „Lernender darf nicht noch länger betriebsabwesend sein“), kurze (3-4 Wochen) als auch lange (mehrmonatige, einjährige) Aufenthalte werden fallweise als sinnvoll erkannt und auch praktiziert. Die Präferenzen hängen von der Funktion ab, die ein Austausch erfüllen soll. Kurze Aufenthalte werden eher mit dem Bedürfnis nach einem Perspektivenwechsel verbunden. Hinter langen Aufenthalten steht der Wunsch nach deutlicher Verbesserung der Sprachperformanz (inkl. Erlangen eines Diploms) oder eine andere Arbeitsumgebung à fond kennenzulernen. So kommt ein Kurzaufenthalt für Zeichner eher nicht in Frage – etwa weil im Gastunternehmen eine andere, unbekanntere Software verwendet wird – wohl aber ein ganzes Jahr (z.B. in einem Ausbildungsverbund). Demgegenüber werden Kleinbetriebe ihre Lernenden nicht zu lange entbehren können, es sei denn, Gastlernende würden diese möglichst «vollwertig» ersetzen. In diesem Fall gewinnen natürlich die Aspekte Sprachkenntnisse der Berufsbildner/innen sowie der Lernenden an Bedeutung.

Die Schwierigkeit, die aus 26 nicht aufeinander abgestimmten kantonalen Agenden der beruflichen Grundbildung sowie aus dem damit verbundenen Koordinationsbedarf resultiert, möchten einige Befragte minimieren. So wird etwa vorgeschlagen, die Kantone sollten sich auf ein Zeitfenster für Austausch einigen.

Ein verbreitetes Anliegen betrifft die Unterbringung von Lernenden während eines binnenstaatlichen Sprachaususchs. Offenbar sehen sich viele Betriebe nicht in der Lage, hier Unterstützung zu leisten und erwarten solche von dritter Seite – überdies auch in Bezug auf die Freizeit(gestaltung) der Jugendlichen am Ort des Gastbetriebs. In diesem Zusammenhang und mit Blick auf mögliche Vorbehalte von Eltern plädieren einige Befragte für Austausch erst von erwachsenen Lernenden.

Die Originalzitate im Anhang A5 sind zur Illustration von Bedenken wiedergegeben. Die Beispiele zeigen, dass die Diskussion über die Möglichkeiten und Grenzen binnenstaatlicher Sprachaususche

sehr sorgfältig geführt werden muss. Dabei geht es vor allem darum zu gewährleisten, dass vom gleichen Gegenstand gesprochen wird, so dass Missverständnisse vermieden werden können.

- Profil des symmetrischen Austauschs: Einige Lehrbetriebe möchten eine gleichzeitige Präsenz der Lernenden im jeweiligen Betrieb, weil sie ihren Lernenden als Begleiter des Gastes in der Freizeit einsetzen möchten, anderen ist dies nicht möglich z.B. Koch („*Küche ist zu klein für zwei Lernende*“).
- Asymmetrischer Austausch: Einige Betriebe zeigen sich zwar interessiert für Sprachaustausche, allerdings entweder nur als Gastbetrieb oder nur als «Absender» von Lernenden.
- Chancengerechtigkeit: Jede und jeder, insbesondere auch leistungsschwächere Lernende sollen einen binnenstaatlichen Sprachaustausch nutzen können, wenn sie dies wünschen. Demgegenüber steht die Ansicht, leistungsschwächere Lernende sollten sich auf den erfolgreichen Abschluss konzentrieren und den Spracherwerb auf die Zeit des Erwerbslebens verlegen.
- Zeitpunkt des Austauschs innerhalb der Ausbildung: Die Bedürfnisse der Befragten sind nicht eindeutig. Aus der Onlineerhebung geht zwar hervor, dass das erste Lehrjahr und (etwas weniger deutlich) das letzte Lehrjahr von einem ansehnlichen Teil der Befragten nicht als optimal für einen Austausch betrachtet werden. Der Argumente dafür und dagegen sind mehrere (Produktivität, Lehrabschluss und Belastungssituation, betriebliche Sozialisation u.a. sprechen je für oder gegen den einen oder anderen Zeitpunkt).
- Koordination von Schule, ÜK und Abwesenheit im Sprachenaustausch: Von den BFS wird erwartet, dass sie Austausche durch nicht zu restriktive Vorgaben möglich machen; im Falle von kürzeren Aufenthalten sollen die Lernenden ihre Ferien oder einen Teil davon hergeben.
- Validierung: Berufsbildner/innen gehen davon aus, dass Lernende später einen Vorteil bei Bewerbungen haben, wenn sie sich über einen Sprachaustausch ausweisen können. Um dies zu unterstützen, sollen auch Fragen der Validierung entsprechender Leistungen diskutiert werden.
- Zweifel an Machbarkeit (diverse Berufe): Die Befragten bilden in Berufen aus, die aus ihrer Sicht ungeeignet sind für (kurzzeitige) binnenstaatliche Sprachaustausche (z.B. Berufe des Gesundheitswesens).

Alles in Allem signalisieren die äusserst wertvollen Bemerkungen der Berufsbildner/innen zur letzten Frage des Fragebogens vor allem einmal eines: Die berufliche Grundbildung ist so vielfältig, dass alle Pläne, alle Massnahmen, die diese Tatsache ignorieren, zwingend scheitern müssen. Die aus den Befragungsdaten ablesbare Skepsis seitens vieler Berufsbildner/innen gewinnt Kontur und wird nachvollziehbar, spätestens dann, wenn die Situation in einzelnen Lehrberufen oder Unternehmen dargestellt wird.

4.3.2 Lernende

Dass die Sprachkompetenz zu fördern sinnvoll wäre, ist insbesondere jenen Lernenden bewusst, die in ihrer Arbeit mit anderen Landessprachen in Berührung kommen – mündlich, im Kontakt mit Kunden oder Lieferanten, schriftlich etwa bei Bestellformularen. Anliegen der Lernenden an ein Mobilitätsförderungsprogramm sind allerdings nicht ganz leicht auf einen Punkt zu bringen. Zu unterschiedlich sind die Rahmenbedingungen ihrer Ausbildung und ihres Betriebes.

Die von Ausbildenden sowie Befragten aus BFS berichtete Scheu von Lernenden, sich von zuhause wegzubewegen findet ihre Bestätigung in einer anfänglichen Zurückhaltung der Jugendlichen im Gespräch mit uns. Infolge geringer Präsenz des Themas (Sprachaustausch innerhalb der Schweiz) in vielen Betrieben und oft auch an Berufsfachschulen fällt es den Befragten schwer, ihre Anliegen zu konkretisieren. Auch scheinen einige sich selber zu beschränken und ihre Ansprüche zurückzunehmen, erkennen sie doch ihren eigenen Stellenwert – die «Unentbehrlichkeit» vor allem in kleinen Betrieben – sehr wohl.³¹

³¹ Dass dies auch eine Schutzbehauptung sein kann, um sich nicht von den Gleichaltrigen trennen zu müssen, schliessen wir nicht aus.

Die Selbstbescheidung einiger Lernender darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass gleichzeitig interessierte Jugendliche proaktiv Realisierungsmöglichkeiten suchen und sich auf dem Internet über Sprachaufenthalte kundig machen. Es ist deshalb auch nur logisch, wenn gerade Lernende in kleinen Betrieben mit zum Teil eingeschränkten Ausbildungsmöglichkeiten sich wünschen, dass beispielsweise BFS, Berufsverbände, Gewerkschaften sie beim Knüpfen von Kontakten mit Lernenden ihres Berufs in anderen Sprachregionen unterstützen. Das Beispiel der Musikinstrumentenbauer zeigt, dass auch selbst initiierte und organisierte Austausche von Lernenden im Bereich des Möglichen liegen.³²

Lernende sind daran interessiert, dass binnenstaatliche Sprachaustausche möglichst wenig die Schulzeit tangieren und in eher ruhigen Jahreszeiten erfolgen. Mögliche starke Doppelbelastungen suchen sie zu vermeiden. Ein wichtiges Thema ist die Unterkunft: Wenn schon der Wechsel in ein anderes Sprachgebiet wahrgenommen wird, sollte auch die Freizeit als Erfahrungsraum wirksam werden. Eine (mangels privaten Alternativen) Unterbringung im Hotel ist nicht gewünscht, da sie weniger gute Anschlussmöglichkeiten im lokalen Leben bietet als solche in einer Familie oder Wohngemeinschaft.

Mit Seitenblick auf Kolleginnen und Kollegen, die nie einen Austausch realisiert haben, wünscht sich ein (austauscherfahrener) Lernender, dass auf diese mehr Druck ausgeübt werde. Er selber zeigte sich im Rückblick froh darüber, dass der Austausch obligatorisch war³³ und wünscht sich solches auch für andere, die sonst nie weggehen würden.

4.3.3 Berufsfachschulen

Die Vertreter der Berufsfachschulen, die in der dualen Berufsbildung nicht in die Lehrverträge eingebunden sind, sehen oftmals den Ball im Lager der Betriebe und Berufsbildner/innen. Einige räumen ein, den Bedarf der einzelnen Berufe an ihrer Schule, geschweige denn der einzelnen Betriebe nicht gut zu kennen.

Einige Befragte wünschen sich, den Schwerpunkt der Sprachvermittlung auf die Zeit nach der Ausbildung zu legen, allenfalls in ÜK einzubetten. Ein wichtiges Anliegen scheint die Gleichbehandlung der Lernenden zu sein. Ohnehin bestehende Bevorteilungen am Ausbildungsplatz (unterschiedliche betriebliche Leistungen gegenüber den Berufslernenden) sollen nicht zusätzlich vergrößert werden. Auch sollte der Nutzen auch auf Betriebsseite einigermaßen gerecht anfallen.

Seitens der Berufsfachschulen wird auch ein Engagement der Berufsverbände und Berufsbildungskommissionen gewünscht, die „*die Bedeutung von Sprache und Kommunikation stärker hervorheben*“ sollten.

Überzeugungsarbeit ist weiter gegenüber eher skeptischen KMU gewünscht, die vor allem – und mit Blick auf ihre BiVo – Schwierigkeiten und Umsetzungsprobleme sehen. In einigen wenigen Schulen würde dazu auch der Weg über die Lehrpläne gegangen; allgemein überwiegt aber der Ruf nach Freiwilligkeit und die Einschätzung, obligatorische Angebote fänden keine Akzeptanz bei den Ausbildungsbetrieben. Die noch abseits stehenden Betriebe und Berufsbildner/innen sollen eher über gut durchdachte, berufsspezifisch angepasste Austauschmodelle ins Boot geholt werden. Ausgangspunkt müssten dabei die Anwendungsbereiche in einem Berufsfeld sein; das Marketing und die Unterstützung der Betriebe müsste von den Verbänden ausgehen. Dieser Wunsch schliesst aber nicht aus, dass die Berufsfachschulen selber im direkten Kontakt Möglichkeiten nutzen, den Lernenden einen binnenstaatlichen Sprachaustausch schmackhaft zu machen.

³² In diesem Fall sprachen sich drei Lernende in der Schule über den Austausch ab: Ein Lernender aus der Deutschschweiz wechselte nach Genf, derweil ein Kollege aus Lausanne den leeren Platz in der Deutschschweiz einnahm.

³³ Der Befragte konnte die Lehrstelle in einer Gemeindeverwaltung im zweisprachigen Kanton Freiburg nur unter der Bedingung antreten, dass er auch einen vom Arbeitgeber organisierten Austausch absolviert.

4.3.4 Organisationen der Arbeitswelt

Eine Quintessenz der Gespräche mit OdA ist, dass bezüglich neuer Belastungen der KMU Zurückhaltung angesagt ist.

Auf diesem Hintergrund sehen sich die Verbandsfunktionäre gehalten, den Gegenstand *Binnenstaatliche Sprachtaustausche* mit Rücksichtnahme auf die oben geschilderte Situation der KMU in tiefer Priorität zu behandeln. Einige OdA scheinen in Ausübung ihrer Funktion insgesamt eine grössere Affinität zum Thema Austausch zu haben als viele ihrer Mitgliedsunternehmen. Widmeten sie ihm aber zu viele Ressourcen, würde dies von den Mitgliedfirmen nicht nachvollzogen bzw. goutiert werden. Verbände, die ihre Mitglieder über Austausch befragten (z.B. Metallunion, Drogistenverband), erhielten klares Desinteresse signalisiert.

Die von den OdA vermittelte, über weite Strecken eher zurückhaltende Meinungsäusserung der Verbandsmitgliedsfirmen erfährt Nuancierungen in eigener Sache und in Einzelfällen. So wird Sprachenkompetenz auf Verbandsebene (nationaler Dialog, Lobbyarbeit) durchaus geschätzt. Mobilitätsprogramme in der Grundbildung fänden Akzeptanz, ebenso eine der Grundbildung zeitlich nachgelagerte binnenstaatliche Mobilitätsförderung, wenn sie die Attraktivität einer Ausbildung sichtbar und verlässlich zu steigern vermöchten.

4.3.5 Kantone (Berufsbildungsämter, Lehraufsicht)

Mit Blick auf die nicht existenten oder eher bescheidenen Aktivitäten der meisten kantonalen Dienststellen bewegen sich deren Anliegen zum einen auf der Ebene von spontan genannten Wünschen. Einige richten sich an die Verwaltung selber (Information und Ermutigung an die Lernenden), andere an die Betriebe. Inhaltlich decken sie sich in der Zielsetzung, den Betrieben, Lernenden und Eltern die guten Seiten des von Sprachtauschen nahe zu bringen. So soll etwa den Betrieben vorgezeigt werden, dass die Dividende der Investition in einen Sprachaufenthalt als grössere Reife und Selbstsicherheit der Lernenden direkt wieder eingespielt wird.

Ausgehend von den Erfahrungen mit den internationalen Austauschen tragen einige Gesprächspartner die Anliegen *einfache Abläufe* und *keine Bürokratie* vor. Die Verfahren sollten schlank geplant werden und auf die heterogene Landschaft der Betriebe sowie die grossen Unterschiede der Fähigkeiten der Jugendlichen Rücksicht nehmen.

Ein zentrales Anliegen seitens der kantonalen Anlaufstellen sind Netzwerke von Betrieben, die an Austauschen interessiert sind. Sie sollten die symmetrischen Austausche fördern, Absenzen am Arbeitsplatz vermeiden helfen oder möglichst tief halten und so die Produktivität auf angemessenem Niveau halten.³⁴ Mit dieser Idee ist der Gedanke an eine Regionalisierung der Netzwerke verknüpft. Eine zentrale Bewirtschaftung wird abgelehnt.

Die Kantone müssten Personen mit Pflichtenheft und Ressourcen ausstatten, um in der Folge über verlässliche, nahe bei der Welt der KMU angesiedelte Dienstleistungen zu verfügen. An die ch Stiftung geht der Wunsch, kantonale Anlaufstellen, die eigentlich gar nicht operativ sind, nicht in ihrem Verzeichnis zu führen, weil so die interessierten Nachfragenden verärgert würden.

Einige Kantone hätten die an die ch Stiftung ausgerichteten finanziellen Mittel des BAK lieber dezentral, zu ihrer eigenen Verfügung gehabt, um im ihnen zugänglichen Netzwerk binnenstaatliche Austausch zu fördern.

Dem BBT schliesslich wird die Rolle der Promotorin (zusammen mit den OdA) von binnenstaatlichen Sprachtauschen übertragen: Alle Lernenden des ersten Ausbildungsjahrgangs sollten, ungeachtet von ihrem Leistungsniveau von der Möglichkeit eines Austauschs Kenntnis haben und zur Nutzen dieser Option ermutigt werden. Das BBT sollte überdies auch die Diskussion unter den an Austauschen Interessierten fördern.

³⁴ Der Kanton Jura hat an 1'000 Unternehmen einen Fragebogen versandt, um die Haltungen der KMU und Grossunternehmen zum Austausch von Lernenden zu erfahren. 200 antworteten in zustimmendem Sinne.

4.4 Förderliche und hinderliche Faktoren binnenstaatlicher Sprach austausche

Förderliche Faktoren binnenstaatlicher Sprach austausche lassen sich auf verschiedenen Ebenen und an verschiedenen Akteuren festmachen.

Zunächst stellen Zielklarheit und absehbarer Nutzen eines binnenstaatlichen Sprach austauschs ein gutes Fundament dar, eine praktische Umsetzung ins Auge zu fassen. Zweifel und die Befürchtung, es falle für den Betrieb kein Nutzen an, behindern entsprechende Projekte. Möglicherweise zählt der Aspekt, einen anderen Betrieb kennenzulernen, mehr als der Spracherwerb, der im Falle von kurzen 2-3-wöchigen Aufenthalten oftmals ohnehin (aber fälschlicherweise) als gering wahrgenommen wird.

Dementsprechend förderlich ist eine stimmige Kommunikation des Gegenstandes. Eine überzeugende Kommunikation der grossen Chancen binnenstaatlicher Sprach austausche, die auch auf Vielgestaltigkeit der beruflichen Grundbildung angemessen eingeht, macht es leichter, Betriebe und Berufslernende für das Anliegen zweite Landessprache und Mobilität zu gewinnen. Eine gute Balance zwischen Verständnis für die Situation insbesondere der kleineren Betriebe und sanftem, aber beharrlichem Engagement für die Sache scheint uns am ehesten zielführend.

Motivierte Lernende und Berufsbildner/innen schaffen es leichter, Sprach austausche auf die Beine zu stellen. Dementsprechend ist die Rolle der Berufsfachschulen und ihrer Lehrpersonen, ebenso der Berufsbildungsämter und der kantonalen Austauschverantwortlichen nicht unbedeutend, wenn es darum geht, ein gutes Klima für Austauschbemühungen zu schaffen. Während die Sensibilisierung und Motivation der Lernenden idealerweise im direkten Kontakt von den Schulen und den Lehrpersonen unterstützt werden, sind es gegenüber den Betrieben kantonale Austauschverantwortliche sowie nationale oder regionale Berufs- bzw. Branchenverbände, die glaubwürdige Gegenüber darstellen.

Förderlich in Bezug auf die Durchführung von binnenstaatlichen Sprach austauschen sind optimale Rahmenbedingungen und praxistaugliche Formate. Damit Sprach austauschprogramme nicht dem Bürokratievorwurf unterliegen, müssen sie als einfach, also «machbar» wahrgenommen werden. Rahmenbedingungen und Hilfen, wollen sie förderlich wirken, müssen einleuchten und es erschweren, Austausch mit leichten Argumenten ins Abseits zu stellen. Zu den stimulierenden Faktoren zählen wir:

- Überschaubare, leicht zugängliche Datenbank über austauschinteressierte Betriebe. Zugang (nach Beruf oder Branche). Bewirtschaftung durch OdA, Austauschverantwortliche, Berufsfachschulen.
- Checklisten / Merklisten, Antworten auf FAQ: Machen die Interessierten auf die wichtigen Punkte eines Austauschs aufmerksam (Versicherung, Lohnzahlung, Verantwortlichkeiten bei Austausch von Minderjährigen, Kontakte während des Austauschs, Schulstoff, Vergütungen für Essen und Unterkunft, Vorgehen bei Problemen usw.).
- Finanzpool zur Deckung von kleinen direkten Kosten (allenfalls im Rahmen einer Impulsphase); Stipendien.
- Funktionierende Anlaufstellen im Kanton: Diese müssten sowohl für Anliegen der Betriebe als auch der Lernenden konzipiert sein.
- Support in der Durchführung durch den eigenen Berufsverband, sofern sich die Mitglieder dafür ausgesprochen haben.
- Austausch-Börse innerhalb und zwischen Berufsfachschulen mit gleichen Ausbildungsgängen (Lernende zur Eigeninitiative stimulieren).
- Kooperation von Ausbildungsverbänden über die Sprachgrenzen hinweg.

5 Zusammenfassung

Im Auftrag des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie nahm Landert und Partner im ersten Halbjahr 2012 eine Bestandsaufnahme der binnenstaatlichen Sprachaustausche und Mobilität in der beruflichen Grundbildung vor. Das auf einen Beschluss der Nationalen Lehrstellenkonferenz 2011 zurückgehende Mandat des BBT beinhaltet eine Inventarisierung laufender Austauschaktivitäten, eine Übersicht über die an Sprachaustauschen beteiligten Akteuren sowie die Darstellung derer Erfahrungen, Bedürfnisse und Meinungen.

Die Bestandsaufnahme basiert zum einen auf einer Dokumentenanalyse sowie über hundert qualitativen Interviews mit Berufsbildner/innen, Lernenden, Berufsfachschulen, OdA, Repräsentanten der kantonalen Berufsbildungsämter. Wesentliche Informationen stammen überdies aus einer Onlinebefragung bei rund 1'800 Berufsbildner/innen. Als Grundlagenstudie gibt die Bestandsanalyse, wie gewünscht, Aufschluss über die aktuelle Verbreitung von binnenstaatlichen Sprachaustauschen in der beruflichen Grundbildung. Sie erschliesst aber auch die Perspektiven der beteiligten Akteure und ihr Zusammenspiel und öffnet dadurch den Raum für Überlegungen und Vorschläge zur Ausgestaltung von Fördermassnahmen auf unterschiedlichen Ebenen.

Gute Akzeptanz von temporären Arbeitsplatzwechseln in der beruflichen Grundbildung

Bei allen beteiligten Akteurguppen herrscht praktisch uneingeschränkt Konsens darüber, dass der temporäre Wechsel des Ausbildungsbetriebs Chancen birgt, selbst wenn mit diesem kein Wechsel in eine andere Sprachregion der Schweiz verbunden ist. Den Nutzen für die Jugendlichen sehen Berufsbildner/innen, Vertreter/innen von Berufsverbänden und Berufsfachschulen auf mehreren Ebenen: Impulse und Anregungen erhalten, vergleichen können, sich selber und sein Verhalten in anderer Umgebung erfahren, Entwicklungsimpulse für die eigene Persönlichkeit und die berufliche Karriere. Berufslernende mit Austausch Erfahrungen berichten von Effekten auf ebendiesen Ebenen. Dass Berufslernende analog zu den Schüler/innen von Gymnasien über die Möglichkeit verfügen sollen, einmal die vertraute Umgebung zu verlassen und den Lernort befristet in einen anderen Lehrbetrieb zu verlegen, wird überdies auch nur als fair und – mehr noch – oft zwingende Option in der beruflichen Grundbildung betrachtet.

Praktische Bedenken häufiger im Vordergrund als Nutzenaspekte

Soll nun ein Austausch als Sprachaustausch innerhalb unserer Landesgrenzen erfolgen, scheiden sich die Meinungen. Einerseits sehen die befragten Berufsbildner/innen den Mehrwert eines binnenstaatlichen Sprachaustauschs vorwiegend auf der Seite der Lernenden. Die Vorteile betreffen deren berufliche Mobilität, das Fortkommen im erlernten Beruf sowie den leichteren Einstieg ins Berufsleben. Den Nutzen für den Betrieb selber bzw. für seine Wettbewerbsfähigkeit schätzen sie als weniger bedeutend ein. Die Haltung gegenüber einem Betriebsaufenthalt in einer anderen Sprachregion der Schweiz wird andererseits (hemmend) beeinflusst von der gedanklichen Vorwegnahme von Umsetzungsproblemen im Betrieb, in der Berufsfachschule und analog im Berufsverband sowie (fördernd) von eigenen biografischen Erfahrungen. Wer selber Sprachen beherrscht, in einem anderen Sprachgebiet gearbeitet hat, in einem mittleren oder grossen Betrieb ausgebildet und allenfalls noch Zugang zu einem Filialbetrieb in einer andern Sprachregion hat, ist binnenstaatlichen Sprachaustauschen eher zugewandt als andere, die weniger oder gar nicht über diese Voraussetzungen verfügen. Allein schon das grosse manifeste Interesse ersterer legitimiert öffentliche Investitionen in binnenstaatliche Sprachaufenthalte. Fragen der Machbarkeit (betriebliche Voraussetzungen, Funktionen des Berufslernenden im Betrieb, Entbehrlichkeit/Produktivität, schulische Leistungen, schulischer Anschluss der Lernenden) sind aber gewichtig. Sie werden bei der Diskussion von Massnahmen zu berücksichtigen sein, sollen diese auf hohe Akzeptanz stossen.

Position der Berufsverbände

Viele Berufsverbände stecken in einem Dilemma. Ihre Vertreter/innen stehen – übrigens wie die Wirtschaftsdachverbände – grundsätzlich hinter dem Anliegen berufliche Mobilität und damit auch der Mobilitätsförderung. Einzelne Berufsverbände haben sich denn auch des Gegenstands angenommen und ihre Mitglieder zu diesbezüglichen Bedürfnissen befragt oder Sprachaustausche an den Delegiertenversammlungen auf die Traktandenliste gesetzt – mit geringem Echo: Viele Mitglieder sehen es

nicht als prioritäre Aufgabe ihres Verbandes an, sich für Sprach austausche stark zu machen. Finanzielle oder fachliche Unterstützung durch die öffentliche Hand – ja, aber Vorschriften des Bundes lehnen sie ab. Wichtig ist ihnen auch, dass Lösungen sich nahe an den Bedürfnissen einer Branche bewegen.

Vielfalt der Austauschformen kompliziert den Diskurs

Binnenstaatliche Sprach austausche können sehr unterschiedliche Formen annehmen. Dies ist vor allem mit Blick auf die heterogene KMU-Landschaft positiv zu werten, die flexible Modelle erfordert. Die Befragungen haben aber auch offen kundig gemacht, dass die Vielfalt denkbarer Austauschformen den Diskurs über Sprach austausche kompliziert. Die Landwirt/innen sind stolz über ihre jährlich wechselnden Ausbildungsorte, die viele Lernende in ein anderes Sprachgebiet führen. Im kaufmännischen Bereich existieren einige Partnerschaften zwischen Ausbildungsbetrieben und gibt es oft langjährige Erfahrung zu beobachten. Austausch sind auch relativ einfach zu bewerkstelligen, wenn sie innerhalb eines zweisprachigen Kantons erfolgen, ebenso zwischen Lehrbetriebsverbänden, zu deren Kerngeschäft das Platzieren von Berufslernenden in Verbundbetrieben sowie das Monitoring des Ausbildungsstandes ohnehin gehört. Skepsis wächst bei kurzen Austausch von zwei bis drei Wochen, sowohl auf Seiten der (kleinen, handwerklichen) Betriebe als auch der Berufsfachschulen. Demgegenüber halten andere dafür, dass auch kürzere Sprachaufenthalte Lernende ermutigen können, eine zweite Landessprache zu sprechen und ihre Sprachkompetenzen weiter zu verbessern. Sie eignen sich gemäss deren Einschätzung sogar besonders gut für den Einstieg oder Wiedereinstieg in eine zweite Landessprache bei Lernenden mit lediglich begrenzten Kenntnissen und reduziertem Selbstvertrauen.

Bescheidenes Volumen binnenstaatlicher Sprach austausche

Die relativ hohe allgemeine Zustimmung zu binnenstaatlichen Sprach austauschen kontrastiert mit dem geringen Volumen tatsächlicher Umsetzungen in der Praxis. Sprach austausche stellen einen festen Bestandteil des Programms dar in einigen wenigen Ausbildungszweigen mit hoher Dotation der Fremdsprachenausbildung (z.B. kaufmännische Ausbildung). Sie werden allerdings häufig als fester Teil der Ausbildung von den Berufsfachschulen und Vollzeitberufsschulen in der Form von Sprachkursen/Sprachaufhalten in England oder Frankreich oder internationalen (Klassen-) Austausch organisiert.

Die quantitativ sehr bescheidene binnenstaatliche Austauschpraxis – als symmetrischer oder asymmetrischer Wechsel des Ausbildungsplatzes – widerspiegelt sich in den Ergebnissen der Onlineerhebung bei Berufsbildner/innen. Einige national tätigen Akteure (z.B. Post, Swisscom, agroscope, Nestlé) sowie Dienststellen von kantonalen sowie kommunalen Verwaltungen realisieren regelmässig Lernenden-Austausche zwischen verschiedenen Sprachregionen. Die Hälfte der knapp 170 Austausch, die von total 1'800 befragten Berufsbildner/innen gemeldet wurden, sind privaten Unternehmen zuzuordnen, 47% der öffentlichen Hand (inkl. öffentliche Unternehmungen) und 3% Nonprofitorganisationen. In öffentlichen Verwaltungen arbeitende Lernende dürften somit mit grösserer Wahrscheinlichkeit von einem Sprach austausch profitieren, wohl auch bedingt durch den hohen Anteil an Ausbildungsplätzen im kaufmännischen Bereich.

Hochrechnung

Eine verlässliche Schätzung und Hochrechnung der jährlich realisierten Sprach austausche von Lernenden der beruflichen Grundbildung fällt nicht ganz leicht. Mangels statistischer Referenzzahlen sowie Erfahrungswerte müssen Annahmen getroffen werden. Landesweit erfolgen – unabhängig vom jeweiligen Format jedes Jahr zwischen 300 und maximal 1'200 binnenstaatliche Austausch. Diese Zahl entspricht weniger als 1% aller Lehrverträge für berufliche Grundbildungen mit EFZ und EBA in der Schweiz. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Lernender oder eine Lernende im Verlauf der beruflichen Grundbildung einen binnenstaatlichen Sprach austausch absolviert, dürfte bei maximal 1.5% liegen.

Verbreitete Argumente und Schutzbehauptungen gegen binnenstaatliche Sprach austausche

Allgemein nehmen sowohl Berufsbildner/innen als auch Lehrpersonen an BFS viele Berufslernende als eher zaghaft und wenig initiativ wahr. Weiter haben die Ausbildung im eigenen Betrieb und schulische Leistungen für die Berufsbildner und Berufsbildnerinnen eine hohe Priorität. Minimale sprachliche Kenntnisse der zweiten Landessprache müssen aus ihrer Sicht vorhanden sein – sowohl bei den Berufslernenden als auch bei den Berufsbildner/innen, die als Gastgeber auftreten. Der Austausch darf auch nicht mit der Agenda der Berufsfachschulen und den überbetrieblichen Kursen kollidieren. Kleine Betriebe verkraften Abwesenheiten weniger als mittlere und grosse, und nicht zuletzt sollen die Kosten, das Kosten/Nutzen-Verhältnis sowie die mit einem Austausch verbundenen Umtriebe vertretbar sein.

Betriebe organisieren binnenstaatliche Austausch selber

In der professionellen Vermittlung von Austausch arbeiten wenige Akteure: Der Verein «visite», 1998 gegründet und mit einer Geschäftsstelle organisiert, stützt sich wesentlich auf das lokale Netzwerk von Rotary Clubs ab. Die ch Stiftung hat vom Bundesamt für Kultur (BAK) auf der Basis des Sprachförderungsgesetzes das Mandat erhalten, binnenstaatliche Austausch für alle Bildungsstufen anzubieten, neu auch für Lernende in der beruflichen Grundbildung (Programm Piaget). Die von «visite» vermittelten binnenstaatlichen Sprach austausche liegt unter 20 pro Jahr; die ch Stiftung hat ihr Programm erst dieses Jahr aufgelegt. Aktuell erfolgen wohl deutlich weniger als 5% aller binnenstaatlichen Austausch mit Unterstützung eines dieser beiden Akteure. Wenn also Betriebe und öffentliche Verwaltungen binnenstaatliche Austausch realisieren, tun sie dies somit in der Regel aus eigener Kraft.

Erst wenige Fördermassnahmen der öffentlichen Hand (Bund, Kantone) trotz BBG/BBV

Das im Bericht gezeichnete Bild ist u.a. erklärbar mit dem bisherigen Verhalten des Bundes und der meisten Kantone. BBG und BBV sind demnächst neun Jahre in Kraft. Sie öffneten Handlungsräume zur Förderung des Unterrichts in einer zweiten Landessprache, für eine Förderung von binnenstaatlichen Sprach austauschen von Berufslernenden – auch für Projekte mit analogen Zielsetzungen. Öffentliche Gelder flossen aber vorwiegend in die internationalen Austausch der allgemeinbildenden Sekundarstufe II, im Tertiärbereich sowie in die Volksschulen. In binnenstaatliche Sprach austausche der beruflichen Grundbildung flossen kaum substanzielle Mittel seitens der Kantone oder des Bundes. Dass die ch Stiftung (vom BAK) bzw. der Verein «visite» sowie einige wenige Förderprojekte (vom BBT) Bundesmittel erhalten, ist neu und steht mit der Umsetzung des Sprachengesetzes bzw. mit dem eingangs erwähnten Beschluss der Lehrstellenkonferenz 2011 in Zusammenhang.

Kantonale Fachstellen, die auch mit personellen Mitteln ausgestattet sind (z.B. Kanton Tessin) und beispielsweise Sprach austausche auf ihrer Homepage (z.B. Kanton Jura) aktiv bewerben, stellen noch die Ausnahme dar, ebenso Personen, die das persönliche Netzwerk aktivieren, um einzelnen Lernenden einen Sprach austausch zu erleichtern. Einige Kantone (ko)finanzieren binnenstaatliche Austausch in der beruflichen Grundbildung mit Beiträgen an die Reise- und Unterkunftskosten.

Unterstützung der Lernenden durch Berufsfachschulen

Die Berufsfachschulen verstehen ihren Bildungsauftrag wesentlich auch als Dienstleistung für die Ausbildungsbetriebe. Die (mehrheitliche) Passivität in Bezug auf Sprach austausche (und oft auch Sprachenunterricht) vieler Berufsfachschulen bewegt sich in dieser Logik: Die Lehrbetriebe fordern kaum die stärkere Berücksichtigung einer zweiten Landessprache im ABU. Aufseiten der Berufslernenden sieht es ähnlich aus; ihr Interesse an einer zweiten Landessprache hält sich in engen Grenzen. Diese Bedarfslage führt – zusammen mit organisatorischen Herausforderungen – dazu, dass Angebote zum Erwerb einer zweiten Landessprache in den Berufsfachschulen einen schweren Stand haben. Aussergewöhnliche Engagements einzelner (Sprach-)Lehrpersonen und BFS für das Lernen einer zweiten Landessprache (z.B. Wahlfachangebot, bilingualer Unterricht) können nicht genug wertgeschätzt werden.

Positive Erfahrungen strahlen noch wenig aus

Weshalb nicht wesentlich mehr Betriebe binnenstaatliche Austausche realisieren, kann nicht mit kolportierten negativen Erfahrungen von Berufslernenden erklärt werden: Individuelle Rückmeldungen über realisierte binnenstaatliche Sprachtauschen sind praktisch einheitlich positiv.

Wirkungen von binnenstaatlichen Sprachtauschen sind aus Interviews, Testimonials von Lernenden sowie der Onlinebefragung bekannt. Sie beziehen sich auf alle Dimensionen eines Austauschs: Einblicke in eine andere Unternehmenswirklichkeit, gewachsenes Vertrauen in eigene Möglichkeiten, eine zweite Landessprache zu sprechen und zu verstehen, Selbstvertrauen allgemein, Situation im Lehrbetrieb sind Bereiche, auf die der Sprachtausch eingewirkt hat. Dementsprechend überrascht es nicht, dass praktisch alle Berufsbildner/innen, die einen oder mehrere Austausche begleitet haben, sehr zufrieden mit dem Ergebnis sind und auch wieder einen Austausch realisieren würden. Eine grosse Lücke besteht darin, dass diese Resultate nicht verbreitet und für das Marketing des binnenstaatlichen Sprachtauschs genutzt werden, für die Akquisition von austauschinteressierten Betrieben.

Das «System binnenstaatliche Sprachtausche» muss geordnet werden

Der Versuch, die Interessen und Rollen der verschiedenen Mitspieler des «Systems binnenstaatliche Sprachtausche» zu integrieren, erweist sich als schwierig. Die Bestandsaufnahme hat eine Vielzahl von Akteuren identifiziert. Dass sich aktuell noch kein funktionierendes System abzeichnet, dürfte mit der erst eingeschränkten Kommunikation der beteiligten Akteure zu tun haben. Aus Sicht von Berufsbildner/innen und einigen Gesprächspartner/innen in den Kantonen scheinen einige Vorhaben und Aktivitäten wenig auf die Betriebspraxis ausgerichtet, bisweilen sogar dysfunktional zu sein. Das Gesamtsystem zu ordnen um damit den beteiligten Akteuren Orientierung zu geben, dürfte denn auch die aktuell vordringlichste Aufgabe zu sein.

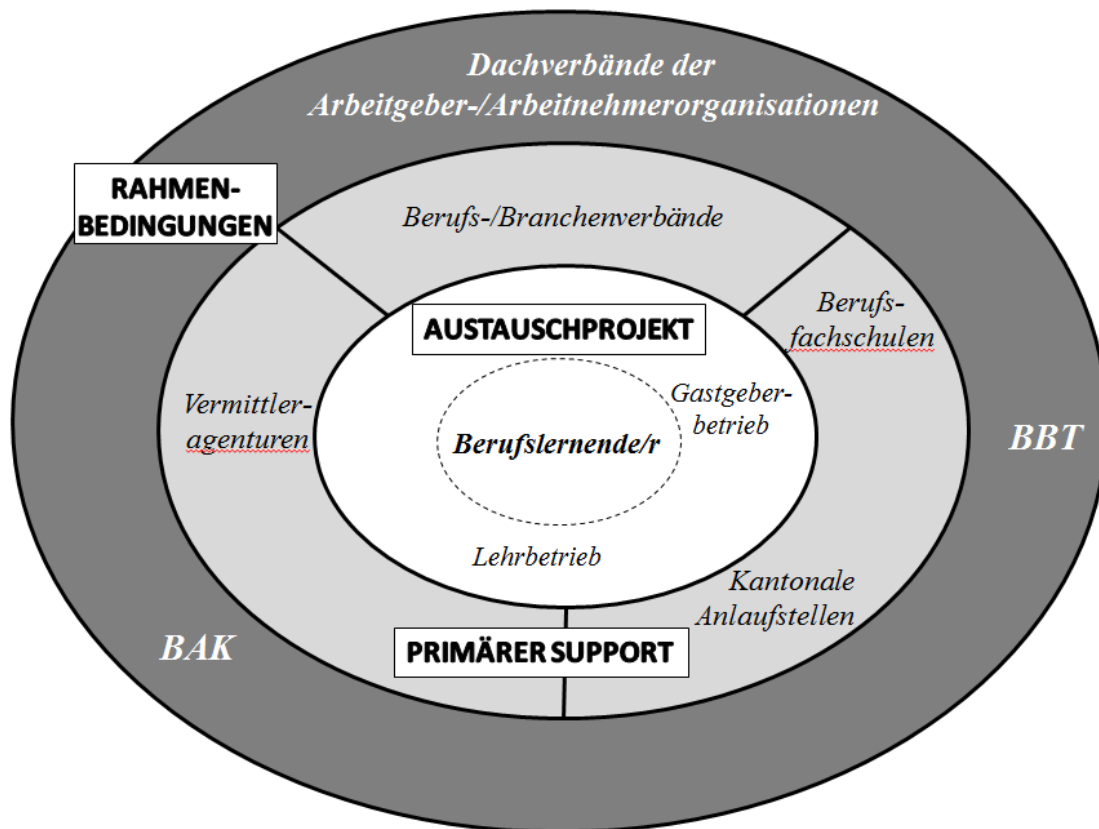
6 Kommentar und Folgerungen

6.1 Rollenteilung zwischen den Beteiligten

Die Mobilität von angehenden Berufsleuten mittels binnenstaatlichen Sprach austauschen zu fördern, erweist sich als bisweilen anspruchsvolle, aber auch reizvolle Herausforderung für alle Beteiligten. Die diesem Förderansatz zugrunde liegende Idee ist einfach. Sie baut auf der «natürliche Ressource» Mehrsprachigkeit sowie kooperierenden Lehrbetrieben auf, wobei sich die Kooperation bei asymmetrischen Austauschen auch auf den Goodwill der einen Partei (Gastbetrieb) beschränken kann.

Die Bestandsaufnahme hat in der Planungsphase sieben Akteure identifiziert, die in der Realisierung von binnenstaatlichen Sprach austauschen der beruflichen Grundbildung eine Rolle ausüben (*Abbildung 2*). In einer provisorischen Übersicht skizzierten wir grob diese Rollen der Akteure, ohne dabei auf deren Beziehungen untereinander einzugehen. Nach Abschluss der Analyse gilt es nun, das System «Binnenstaatliche Sprach austausche» aufgrund der empirisch abgestützten Ergebnisse zu ordnen (*vgl. Abbildung 16*):

Abbildung 16: Das System «Binnenstaatliche Sprach aufenthalte der beruflichen Grundbildung»



- Im Kern des Systems finden sich die Berufslernenden, Lehrbetriebe und Gastgeberbetriebe, d.h. diejenigen Akteure, die den Gegenstand der Bestandsaufnahme – *binnenstaatliche Austauschprojekte* - wesentlich formen.
- Diesen Akteuren steht ein Hilfesystem zur Verfügung, das wir als «*primären Support*» bezeichnen. Es handelt sich um die Akteure, die direkt dazu beitragen (können), dass Planung und Umsetzung eines Austauschprojekts erfolgreich verlaufen und die Zahl der realisierten Austausche wächst.
- Ebenfalls mit Support stehen diejenigen Akteure bereit, die für zielführende übergeordnete *Rahmenbedingungen* besorgt sind, so die kohärente Konzeption der ganzen Anlage, allfällige rechtliche Grundlagen, Begleitforschung und Evaluation sowie Finanzierung.

Im Folgenden beleuchten wir die Rollen dieser nunmehr neun Beteiligten.

6.1.1 Ebene Austauschprojekt

6.1.1.1 Lernende der beruflichen Grundbildung

Die Lernenden der beruflichen Grundbildung schienen zunächst lediglich Adressaten von Austauschprogrammen zu sein. Die Bestandsaufnahme hat aber gezeigt, dass sie sehr wohl auch Akteure und bei der Planung und Organisation eines Austauschs beteiligt sind. Ihre Rolle ist es zuerst einmal, zu einem Austausch ja zu sagen und sich für einen Austausch anzustellen. Sie können in der Folge wesentlich dazu beitragen, dass ein Austausch nach ihren eigenen Vorstellungen und denen des Lehrbetriebs zustande kommt. Beispiele zeigen denn auch, dass Jugendliche in der Lage sind, sich einen Austausch selber zu organisieren, auch wenn nur bescheidene Unterstützung bereit steht. Die Suche nach einem Austauschpartner, das Erschliessen von Wohnmöglichkeiten bei symmetrischen Austauschen oder Erarbeiten von Lösungen auf Ebene des Unterrichts, die Vorbereitung des Aufenthalts eines allfälligen Austauschpartners sind Arbeiten, die Jugendliche leisten können.

Sollen binnenstaatliche Austausche vermehrt werden, ist auch ihr Einsatz als Botschafter sinnvoll: in der Berufsfachschule, innerhalb der regional verwurzelten Wirtschaft, in Jugendorganisationen von Berufsverbänden und Arbeitnehmerorganisationen, in der regionalen Tagespresse usw. Nicht zu unterschätzen ist diese Rolle im Kontakt mit Gleichaltrigen, dürften Jugendliche untereinander doch am wirkungsvollsten Vorbehalte gegen einen Austausch und Ängste zerstreuen.

6.1.1.2 Berufsbildner/innen / Lehrbetriebe (Gastbetriebe)

Der Erfolg eines binnenstaatlichen Sprachaufenthaltes steht und fällt auch mit der Haltung der Berufsbildner/innen im Lehrbetrieb sowie im aufnehmenden Gastgeberbetrieb, haben sie doch im Alltag eine zentrale Stellung in der Gestaltung und Begleitung des Ausbildungsprozesses inne. Sie sind diejenigen, die die Anforderungen des Berufs, seiner Besonderheiten im einzelnen Betrieb sowie den «Einzelfall» eines Lernenden am besten kennen. Es wäre fatal, wenn deren Erfahrungen und Wissen in der Weiterarbeit am gegebenen Thema nicht angemessen einbezogen würde (z.B. Erprobung der Praxistauglichkeit von Modellen).

Wollen Sprachaustausche gefördert werden, beinhaltet die Rolle der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner das Motivieren der Lernenden, die vorausschauende Planung eines Austausches innerhalb der Ausbildung, einen Beitrag zur Vernetzung von Betrieben und die Bereitschaft, Lernende aus anderen Sprachregionen aufzunehmen und zu begleiten. Dies alles bedeutet zwar Mehrarbeit; ihr steht aber auch ein Mehrwert gegenüber, wie alle Auswertungen von Austauschen bestätigen.

Damit Berufsbildner/innen in Lehr- und Gastgeberbetrieben ihre Rolle auch optimal wahrnehmen können, sind sie auf eine sorgfältige Information über binnenstaatliche Sprachaustausche angewiesen, ebenso eine rücksichtsvolle Beanspruchung ihrer zeitlichen Ressourcen durch beteiligte Dritte.

6.1.2 Ebene Primärer Support

Die Berufsbildungsämter sind letztlich für die ordentliche Durchführung von Sprachaufhalten verantwortlich. Oberstes Ziel soll es sein, dass sie nicht im Notfall zum Einsatz kommen, sondern ihre Rolle in der *Förderung* von Austauschen wahrnehmen können. Ihre Möglichkeiten bestehen in Aufträgen an die Berufsfachschulen (z.B. Unterrichtsangebote zweite Landessprache, Werbung für binnenstaatliche Sprachaufhalte), in einer stimmigen Konzeption einer kantonalen Anlaufstelle für Sprachaustausche in der beruflichen Grundbildung (inkl. Ressourcenallokation) sowie allenfalls in der Ausschüttung bescheidener finanzielle Beiträge, etwa zur Deckung von Unkosten der Berufslernenden.

Sinnvoll ist auch, wenn die Kantone auf Ebene der Stellenleiter (via SBBK) einen Ansprechpartner für das BBT stellen würden.

6.1.2.1 Austauschverantwortliche/Anlaufstellen

Es ist zu unterscheiden zwischen einer verwaltungsinternen Relaisstelle (Betreuung und Koordination von Berufslernenden in der kantonalen Verwaltung) und einer Ablaufstelle gegen aussen – für Betriebe und allenfalls Gemeindeverwaltungen. Beide Funktionen beinhalten einiges Potenzial zur Förderung von Austauschen. Die Bestandsanalyse kann allerdings nicht abschliessend sagen, inwiefern die kantonalen Anlaufstellen mit ihrer jetzigen Ausstattung (in der Mehrzahl ohne Pflichtenheft, ohne Ressourcen) etwas zur Förderung von Austauschen beitragen können. Einige Kantone können auf Grundlagen aufbauen, da sie bereits im Volksschulbereich und in internationalen Austauschen Erfahrungen gesammelt haben. Bei der Mehrzahl ist es wohl nötig, eine Klärung der Situation vorzunehmen.

6.1.2.2 Berufsfachschulen

Mit Blick auf die aktuelle Verbreitung von binnenstaatlichen Austauschen fragt sich, inwiefern die BFS einen Beitrag leisten können, um die Zahl von Austauschen zu erhöhen. Grundsätzlich sollen sie Förderer von Austauschen sein. Sie können im konkreten Fall helfen, allfälligen Schwierigkeiten vorzubeugen, die sich durch mehr oder weniger lange Absenzen von der Schule ergeben. Proaktives Handeln ist möglich, so im Unterricht (Sprachunterricht, bili, Wahlfachbereich) oder in der Werbung für Austausch. Letzteres dürfte einerseits mit dem Auflegen von geeignetem Informationsmaterial, wirksamer aber wohl im direkten Kontakt mit den Lernenden bzw. Klassen, allenfalls in speziellen Veranstaltungen erfolgen.

Die Berufsfachschulen können über die Option Sprachaustausche informieren, und sie besitzen den Schlüssel, um Lernende für Austausch zu motivieren. Eine engagierte Schulleitung und eine am Thema interessierte Lehrperson könnten Gewähr für Förderungsaktivitäten sein, die eine Sensibilisierung der Lernenden bewirken. Und wenn der Wunsch eines Sprachaustauschs von den Lernenden selber ausgeht, sind Lehrbetriebe und Berufsbildner/innen auch eher bereit, diese zu unterstützen.

Wenn Berufsbildungsämter den Gegenstand Sprachaustausche ganzheitlich angehen, werden die BFS auch auf den Support seitens der kantonalen Anlaufstelle zählen dürfen.

6.1.2.3 Berufs- und Branchenverbände

Binnenstaatliche Sprachaustausche müssen sich den Gegebenheiten der einzelnen Berufe, Branchen und Betriebe anpassen. Die Rolle der Berufs- und Branchenorganisationen besteht deshalb grundsätzlich darin, auf das Spezifische ihrer Berufe hinzuweisen. Wie sehr das Thema dann auch tatsächlich Bedeutung erhält, ist letztlich von den Mitgliedern selber abhängig. Wenn diese dazu beizutragen, dass praxisverträgliche Austausche und Austauschformate resultieren, steigen die Chancen für Austausch in den jeweiligen Berufsfeldern, nicht zuletzt, wenn das BBT Förderungsmittel für Branchenorganisationen bzw. deren Projekte bereitstellt.

Die Rolle von Berufs- und Branchenverbänden kann weiter darin bestehen, intern für binnenstaatliche Sprachaustausche zu werben, zur Stimulierung des brancheninternen Erfahrungsaustauschs beizutragen sowie – in Zusammenarbeit mit dem BBT und den Kantonen – sich an der Entwicklung des binnenstaatlichen Sprachaustauschs zu beteiligen. Welche und wie viele Aktivitäten möglich sind, wann sich Verbände als Akteure eignen und wann nicht, wird allerdings abhängig sein von der internen Dynamik, von der Akzeptanz des Gegenstands und damit von der herrschenden Agenda.

6.1.2.4 Vermittleragenturen

Mit Blick darauf, dass bereits jetzt zwar wenige, aber immerhin einige hundert Austausche pro Jahr ohne Vermittlung durch Dritte erfolgen, sind Rolle und Potenziale der vermittelnden Akteure sehr sorgfältig zu diskutieren.

Vermittlerfunktionen kommen bei Sprachaustauschen zum Tragen, wenn die vermittelnde Institution Leistungen anbieten kann, für die ein Bedarf vorliegt, weil ein einzelner Betrieb sie nicht leisten kann oder will. Vermittleragenturen im Bereich binnenstaatliche Sprachaustausche in der beruflichen Grundbildung sehen sich einer grundsätzlichen Herausforderung gegenüber. Sie stehen Betrieben mit

Dienstleistungen zur Verfügung, die von diesen in der Regel selber erbracht oder vorläufig noch in geringem Ausmass nachgefragt werden.

Demnach gilt es als erstes zu erkunden, ob die Bewirtschaftung des Themas binnenstaatliche Sprachaustausche zu einer Nachfrage nach Vermittlerdienstleistungen führt und welches Dienstleistungsprofil für die Befriedigung der Nachfrage angemessen ist.

ch Stiftung

Die ch Stiftung verfügt über die Leistungsvereinbarung 2011–2014 mit dem BAK, welches u.a. der mit Förderung des sprachlichen und kulturellen Austauschs zwischen den Regionen betraut ist. Mit der Leistungsvereinbarung sollen nicht nur die Austausche innerhalb der Schweiz generell vermehrt werden, sondern auch Berufslernende als Zielgruppe der ch Stiftung angegangen werden.

Aus den qualitativen Befragungen der Bestandsaufnahme geht hervor, dass Dienstleistungen von Interesse sein könnten, die insbesondere von kleinen, lokal tätigen Betrieben nur bedingt erbracht werden können: Der Zugang zu geeigneten Betrieben sowie zu Unterkünften im Einzelfall und das Knowhow im Bereich des Matchings von interessierten Nachfragern (Betriebe, Lernende). Weniger wichtig oder eher marginal gefragt ist Know-how in versicherungstechnischen Fragen sowie weiteren Bereichen, die sich – unseres Erachtens – relativ einfach in einem kleinen Vademecum aufbereiten lassen.

Dies läuft darauf hinaus, dass das Dienstleistungsprofil einen Schwerpunkt im effizienten Vermitteln von Partnerbetrieben haben muss. Dies setzt voraus, über einen möglichst grossen Pool von austauschbereiten Betrieben zu verfügen, was wiederum Massnahmen erfordert, Betriebe für eine Datenbank zu akquirieren.

Essenziell ist dabei, die Kooperation mit den Verbundpartnern zu suchen, in der operativen Umsetzung insbesondere mit den Branchenorganisationen.

Private Vermittler (Verein visite)

Der Verein «visite» verfügt über das Netzwerk der Rotary Clubs über vielfältige Einstiegsmöglichkeiten sowohl zu Unternehmen als auch zu Unterkünften. Insofern steht den Betrieben eine Vermittlungsagentur zur Verfügung, die bereits Erfahrungen in der Vermittlung von Austauschen im Bereich der beruflichen Grundbildung gesammelt hat.

Für die Dienstleistungen wird ein (subventionierter) Kostenbeitrag erhoben. Mit den Aktivitäten der ch Stiftung im Feld, das bisher von visite praktisch im Alleingang bearbeitet wurde, stellt sich die Frage nach den Auswirkungen für den Verein visite, nach einer allfälligen Kooperation der beiden Akteure sowie nach den Kompetenzen, die die beiden Akteure in eine Kooperation einbringen können.

Ausbildungsverbände

Ausbildungsverbände stellen eine besondere Variante von Vermittlern dar. Dehnen sie ihren Aktionsradius über eine Sprachgrenze hinaus, sind sie auf sehr effiziente Weise in der Lage, Sprachaustausche zu ermöglichen, insbesondere als einjährige oder halbjährige Variante. Da längere Austausche in Bezug auf den Zweitspracherwerb besonders wirksam sind, ist es sinnvoll, die Kooperation von Ausbildungsverbänden in verschiedenen Sprachregionen oder in zweisprachigen Kantonen besonders zu fördern.

6.1.3 Ebene Bundesämter und Arbeitgeber-/Arbeitnehmerdachorganisationen

6.1.3.1 BBT

Branchenverbände, Betriebe und Berufsbildner/innen haben einheitlich signalisiert, dass sie eines nicht wollen: Bürokratie, Auflagen, Vorschriften – also eine Entwicklung, die den Ausbildungsbetrieben den Zugang zu Austauschen erschwert statt erleichtert. Damit dies nicht passiert, ist eine sorgfältige Moderation der Aktivitäten nötig, die mit Sprachaustauschen und Mobilität zu tun haben.

Den BBT kommt eine wichtige Rolle insofern zu, als es das Dossier Mobilität im Bereich der beruflichen Grundbildung federführend betreut. Zusammen mit den Kantonen (SBBK), den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie dem BAK dürfte dies denn auch gelingen. Im Klartext heisst es für das BBT, eine eher minimalistische, aber den Lernenden und Betrieben Nutzen bringende Konzeption

für ein Förderprogramm zu erarbeiten und die Rolle auszufüllen, dessen Umsetzung im obigen Sinne kritisch zu begleiten.

Neben dieser Führungsrolle beinhaltet ein zweites Rollenelement des BBT Anreize zu schaffen mit dem Ziel, die Zahl von binnenstaatlichen Sprachaususchen kräftig zu erhöhen (s. *Abschnitt 6.2*), wobei Anreize sowohl materieller Natur sein als auch in Form von nützlichen Dienstleistungen erfolgen können

6.1.3.2 BAK

Das BAK finanziert Aktivitäten, die die Kohäsion der Landesregionen bzw. der Sprachgruppen fördern, dies auf der Basis des Sprachgesetzes. Als Mittel zur Zielerreichung sind neu auch die binnenstaatlichen Sprachaususche der beruflichen Grundbildung vorgesehen.

Aufgrund dieser Ausgangslage ergibt sich die Konstellation, dass ein Teil der Fördermittel für binnenstaatliche Sprachaususch nicht vom BBT oder den Berufsbildungsämtern, sondern aus anderer Quelle fliessen. Die zusätzlichen Fördermittel stellen dabei nicht ein Problem dar, wohl aber die Koordination und Steuerung.

6.1.3.3 Arbeitgeber- und Arbeitnehmersdachverbände

Die Rolle der Arbeitgeber- und Arbeitnehmersdachverbände ist wesentlich eine unterstützende. Indem sie in Verlautbarungen und mit anderweitigen Massnahmen und Projekten das Anliegen der Mobilitätsförderung unterstützen, können sie zumindest auf globale Weise auch auf ihre Mitgliederverbände einwirken.

Wie sehr sie auch mit konkreten Förderprojekten im Bereich Sprachaususch innerhalb der Schweiz engagieren, steht noch offen. Ein konkretes Beispiel liefert zumindest der SGB, der mit dem Portal www.2sprachen.ch eine wertvolle Informationsplattform betreibt.

6.2 Bedarf und Ausgestaltung von Massnahmen

Die schweizerische KMU-Landschaft ist äusserst heterogen. Eine grosse Differenzierung der Fördermassnahmen für binnenstaatliche Sprachaususche ist deshalb von Beginn weg zu gewährleisten. Vor allem ist zu berücksichtigen, dass KMU ohne Filiale(n) in einer anderen Sprachregionen eine weniger günstige Ausgangslage haben als sprachregional gut vernetzte Unternehmen. Erstere sehen sie deshalb zwangsläufig häufiger Hindernisse und eine geringere Machbarkeit in Bezug auf Sprachaususche. Diese Konstellation führt bei kleinen und Kleinstbetrieben nicht zwangsläufig zu einer generell skeptischeren Haltung gegenüber Sprachaususchen. So hat die Befragung gezeigt, dass diese sogar noch stärker an Sprachaususchen interessiert sind als Berufsbildner/innen in Grossbetrieben. Gelingt es Massnahmen zu definieren, die von dieser Zielgruppe akzeptiert sind, dürften auch die Zugangschancen für Lernende gerechter verteilt sein als heute.

Um den Bedarf und die Ausgestaltung von Massnahmen zu diskutieren und letztere in der Folge situationsgerecht festzulegen, versetzt man sich am besten in die Situation eines Berufsbildners oder einer Berufsbildnerin, danach in die von Lernenden.

- Den *Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern* ist es ein Anliegen, dass sich Sprachaususch und Erreichen des Bildungsziels nicht im Weg stehen. Optimal ist es, wenn ein Sprachaufenthalts nicht nur die Mobilität der künftigen Fachleute fördert, sondern auch Motivation, Leistungsbereitschaft, Leistungen usw. stabilisiert oder gar gesteigert werden. Zum andern geht es ihnen darum, dass der Betrieb weiterlaufen kann. Zum anderen spielen auch betriebswirtschaftliche Überlegungen eine Rolle: Es ist nachvollziehbar, dass Berufsbildner/innen diejenigen Lernenden nicht gerne ziehen lassen, die bereits einen hohen Wertschöpfungsbetrag erwirtschaften.
- Bei den *Lernenden* ist daran zu denken, dass sie in der Phase der beruflichen Grundbildung einiges unter einen Hut bringen müssen: Leistung im Ausbildungsort und in der BFS, Auseinandersetzung mit sich selber, Freund/Freundin, Finden des passenden Orts in der Gesellschaft usw.

Sowohl in Bezug auf die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner als auch auf die Lernenden müssen Massnahmen deshalb den Charakter von Angeboten, Anreizen, Erleichterungen haben und helfen, ein manifestes oder latentes Bedürfnis, einen Sprachaustausch zu realisieren, unterstützen.

Massnahmen sind auf mehreren Ebenen zu entwickeln beziehungsweise weiterzuentwickeln:

6.2.1 Kommunikation des Anliegens Mobilität

Mobilität beginnt im Kopf. Um das Potenzial von austauschbereiten Betrieben und Lernenden auszuschöpfen und zu erhöhen, ist eine Klärung und Erklärung vorrangig, was mit beruflicher Mobilität und binnenstaatlichem Sprachaustausch gemeint ist. Ziel wäre es, latent für binnenstaatliche Sprachaus-tausche bereite Betriebe sowie Lernende zu ermuntern, sich auf das Thema einzulassen und einen Versuch zu wagen. Ebenso ginge es darum, die geläufigsten Gegenargumente und allgemeine Skep-sis aufzuweichen und die beteiligten Akteure für das Thema *berufliche Mobilität* zu interessieren.

Parallel zu solcher Sensibilisierungs- und Ermutigungsarbeit sind praktische, d.h. brauchbare Hilfen zu erstellen für Akteure, die bereits motiviert sind, einen Austausch mit Lernenden zu vollziehen (z.B. zielgruppenspezifische³⁵, kurze Handweiser mit Antworten auf FAQ, mit Vertiefungsmöglichkeit auf dem Internet).

6.2.2 Entwicklung von Austauschformaten

Die Interviews sowie die Auswertung der Onlinebefragung belegen, dass es zwar «gängige» (häufig angewandte) Formate gibt, aber auch flexible Optionen gewünscht werden. Die Notwendigkeit, letztere zu ermöglichen ergibt sich aus der Vielfalt der Branchen, Betriebe und Berufe sowie auf Seite der Lernenden. Diese Heterogenität der Ausgangslagen lassen es als sinnvoll erscheinen, von Empfehlun-gen zu einer allzu starren Angebotspalette abzusehen. Somit geht es darum, sowohl als praktika-bel wahrgenommene Modelle von Austauschen («Formate») zu erarbeiten, als auch zu à la carte-Varianten ausdrücklich zu ermuntern.

Als Kriterien zur Entwicklung von Austauschformaten können beigezogen werden:

- Funktion («amuse bouche»³⁶, Verbindung von spezifischen, im Lehrbetrieb nicht vermittelbaren Ausbildungsinhalten und Sprachpraxis, Langzeitaufenthalt mit Validierung³⁷, evtl. auch «break»/Luft schnappen, Belohnung),
- Machbarkeit (Kosten und Kosten/Nutzen-Relation, Auswirkungen auf Betriebsalltag),
- Chancen der praktischen Umsetzung (Nachfragepotenzial, Angebotspotenzial, Niederschwelligkeit, von Berufsbildnern wahrgenommener subjektiver Nutzen).
- Vermittelbarkeit der Zweckmässigkeit und des Lernpotenzials eines bestimmten Formats.

Es ist selbstverständlich, dass die Entwicklung von Austauschformaten – sie kann durchaus in Etap-pen erfolgen – auch Überlegungen zu deren Promotion beinhalten muss.

6.2.3 Anreize

Der Weg, Sprachaus-tausche über BiVo und Bildungspläne breiter zu verankern, findet keine Akzep-tanz im Feld. Insbesondere KMU, die einen Überhang an administrativen Ansprüchen beklagen, weh-ren sich – auch für ihre Lernenden – gegen einen Ausbau der schulischen Bildung. Aufgrund der On-linebefragung ist davon auszugehen, dass Lernende eines Verwaltungsberufs sowie national tätigen Unternehmen leichter zu einem Sprachaustausch kommen. Mit Anreizen wird ermöglicht, das Interes-

³⁵ Anzustreben wären Varianten für Arbeitgeber, Berufsbildner, Lernende, Gastgeber.

³⁶ Die positive Erfahrung des Sprachaufenthalts macht «Appetit auf mehr», was eine Ermutigung bedeuten kann, sich zu ei-nem späteren Zeitpunkt für längere Zeit in eine andere Sprachregion zu begeben (und dort zu arbeiten).

³⁷ Zu verstehen als konstruktiver Gegenvorschlag zur Verschiebung von Aufhalten in einer anderen Sprachregion nach der Lehre.

se an binnenstaatlichen Sprachaususchen zu erhöhen und die Schwelle für KMU tief zu halten. Dies gilt insbesondere, wenn die Anreize den Betrieben zugutekommen.³⁸

Anreize können unterschiedlicher Natur sein:

- Finanzielle Anreize (unbürokratisch vergebene Kleinstipendien, «Austauschgutscheine»),
- Einfache Vorgehensweisen der Validierung von Sprachaufenthalten,
- Unterstützung von OdA oder regionalen Netzwerken in der Förderung von binnenstaatlichen Sprachaususchen,
- Support im Bereich Unterbringung von Austauschlernenden,
- Ermöglichen einer Datenbank «Adresspool von austauschbereiten Betrieben»: Konzeption (Software, Prozesse, Bewirtschaftung, Verantwortlichkeiten, technischer Support für Matchingprozesse u.a.),
- Ermöglichen einer Datenbank/virtuellen Plattform «Austauschbörse für Lernende».

Anreize sollten erst in Pilotphasen getestet werden, allenfalls im Rahmen von Planspielen mit Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern, Lernenden, Betriebsinhaberinnen und –inhabern. Was auch immer an Neuem und Zusätzlichem kreierte wird, sollte an funktionierende³⁹ Strukturen und Produkte/Dienstleistungen mit hoher Nutzungsfrequenz (z.B. www.berufsberatung.ch) andocken.

6.2.4 Mobilisierung von Beherbergungsmöglichkeiten

Der Nutzen von Sprachaususchen steht und fällt auch mit der Unterbringung der Lernenden. Anders als in der Ausbildung von Landwirten fällt es den Betrieben bzw. Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern offenbar nicht immer leicht, eine passende Unterkunft zu organisieren. Nicht alle Eltern von Lernenden, die für einen Austausch weg sind, sind auch bereit oder in der Lage, die Gastgeberrolle zu spielen. Indessen ist zu prüfen, inwiefern nicht erschlossenes Potenzial vorhanden, das eine bisweilen vorhandene Lücke schliessen könnte.

6.3 Rahmenbedingungen binnenstaatlicher Sprachaususche

Die Richtung, in der die Rahmenbedingungen binnenstaatlicher Sprachaususche zu entwickeln wären, sind in den Abschnitten 6.1 und 6.2 teilweise bereits vorgezeichnet. Wir haben festgestellt, dass innerhalb der aktuellen Vorgaben, die für die Berufsfachschulen einerseits und die Ausbildungsbetriebe andererseits gelten, sehr Vieles möglich ist, konkrete Austauschaktivitäten aber wenig verbreitet sind.

Aufgrund des Einblicks in die Realität der Ausbildungsbetriebe, OdA sowie Berufsfachschulen kommen wir zum Schluss, dass einerseits auf bereits Vorhandenem aufgebaut werden kann und andererseits die binnenstaatlichen Sprachaususchaktivitäten in erster Linie mit Anreizen und Hilfestellungen gefördert werden sollen. Damit entfällt aus unserer Sicht die Anreicherung bestehender BiVo mit Vorgaben im Bereich zweite Landessprache und binnenstaatlicher Sprachaususch als Rahmenbedingung, die seitens des BBT theoretisch forciert werden könnte.

Unter Rahmenbedingungen sind auch die Ressourcen sowie die Steuerung des Mitteleinsatzes und der Aktivitäten zu verstehen. Federführend ist hier das BBT.

Bereits vor unserer Bestandsaufnahme hat das BAK mit der ch Stiftung einen vierjährigen Leistungsvertrag abgeschlossen mit dem Ziel, auch für Berufslernende ein adäquates Angebot für Austausch zwischen Sprachregionen zu entwickeln. Mit jährlich rund einer Million Franken sollen bis 2016 doppelt so viele Austausche realisiert werden als heute. Welcher Anteil in die Förderung des Segments der beruflichen Grundbildung fließt, ist offen.

Es war nicht Aufgabe der Bestandsaufnahme, die Bedeutung dieser relativ neuen Konstellation genauer zu betrachten und zu werten. Ausgelöst durch kritische Rückmeldungen aus dem Feld (v.a. Be-

³⁸ Hier sei daran erinnert, dass Berufsbildnerinnen und Berufsbildner Sprachaususche vor allem als Profit für die Lernenden sehen.

³⁹ Mit Funktionieren ist gemeint: Angebote werden sehr gut genutzt, Zugang zu den Angeboten ist niederschwellig und zielgruppengerecht, Nutzen ist durch externe Evaluation ausgewiesen.

rufsbildungsämter und Berufsbildnerinnen und Berufsbildner) sehen wir uns aber veranlasst, unter dem Stichwort Rahmenbedingungen kurz auf die Leistungsvereinbarung einzugehen.

Zunächst ist in Erinnerung zu rufen, dass die ch Stiftung ihre aussen sichtbaren Aktivitäten im Bereich binnenstaatliche Sprach austausche (Programm Piaget) erst in diesem Jahr aufgenommen hat. Weiter ist anzumerken, dass es im Folgenden nicht um Vermittlung von Einsätzen nach der beruflichen Grundbildung geht.

Zwei bedeutsame Punkte stehen für uns im Fokus:

- Das durch internationale Austauschprogramme geformte Fremdbild der Stiftung bei Akteuren in der beruflichen Grundbildung sowie
- Fragen, die sich in Bezug auf die Steuerung staatlicher Massnahmen und Mittel im Bereich binnenstaatlicher Austausche von Berufslernenden ergeben.

Aufgrund unserer Interviews gehen wir davon aus, dass das Bild der ch Stiftung und ihrer Aufgaben bei den Betrieben noch verbessert werden kann. Tatsächlich liegen auf Seiten der ch Stiftung (Austausche und Mobilität) vor allem Erfahrungen mit nationalen und internationalen Schüler- und Studierendenaustauschen vor. Im Bereich der beruflichen Grundbildung handelt es sich um einen erst begrenzten Erfahrungshorizont (Leonardo da Vinci, wobei die Stiftung allerdings binnenstaatliche Erfahrungen in der beruflichen Grundbildung ab 1990 geltend macht). Die Nahtstelle zwischen Anbieter und Nachfrager ist dementsprechend noch wenig erprobt und die Herausforderung besteht darin, dass sich Angebote und Nachfrage finden, ebenso, dass die Nachfragenden sich auch als Anbieter melden.

Nun ist die ch Stiftung gleichzeitig mit Mitteln ausgestattet und dem Mandat, binnenstaatliche Austausche für Berufslernende zu lancieren. Es wird darauf geachtet werden müssen, dass sich keine Kluft auftut zwischen Mittelausstattung einerseits und Auftragsumsetzung andererseits. Damit stellt sich wesentlich die Frage, wie es gelingt, dass die ch Stiftung möglichst bald aufgrund von Auftritten gegen aussen zur Anlaufstelle für Betriebe und insbesondere für KMU zu machen.

Die Unschönheit, dass das BBT mit der Federführung in der beruflichen Grundbildung nicht direkt auf die Umsetzung der ch Stiftung einwirken kann (Besteller ist nicht gleich Kostenträger), lässt sich lösen. BAK und BBT sind aufgerufen, unter Beizug der weiteren Beteiligten an dieser Frage zu arbeiten, so dass vor Ablauf des Leistungsvertrags eine kohärente Lösung vorliegt.

Anhang

A1 Fragestellungen

Tabelle 6: Fragestellungen

Ziele	Welche Ziele werden angestrebt (effektiver Spracherwerb, Motivation zum vertieften Spracherwerb, kulturelle Dimension, Vertiefung der beruflichen Kenntnisse, Mehrwert für Unternehmen, andere Ziele)?
Zielgruppen	Welches sind die Zielgruppen von Austausch?
Aktivitäten	Welche Aktivitäten existieren im Bereich des binnenstaatlichen Sprachausbaus und der Mobilität in der beruflichen Grundbildung? Wie lange schon?
	Wie stark institutionalisiert sind die Aktivitäten?
	Wie sind die konkreten Aktivitäten organisiert (Individualaustausche vs. Grupaustausche, effektiver Austausch vs. individuelle Mobilität ohne Austausch)
	Dauer, Zeitpunkt, Sprachregionen, Unterkunft, Besuch der Berufsschule, Vernetzung und Koordination zwischen den beteiligten Akteuren, Versicherungsfragen, Qualitätssicherung etc.?
	Welche Akteure sind in diesem Feld bereits involviert (Berufsschulen, Unternehmen, Berufsverbände, Lehrbetriebsverbände, Vereine, andere)?
Akteure	Welche Aufwände werden generiert (finanziell, Zeit, Betreuung)?
	Welche Anforderungen werden an die Lernenden, die Lehrpersonen und die Ausbildungsverantwortlichen in den Betrieben gestellt (z.B. Auswahlkriterien/ Teilnahmevoraussetzungen für Lernende, vorgegebene Ziele)?
Praxis der Umsetzung	Wie werden die angestrebten Zielgruppen erreicht (individuelle Motivationen, externe Anreize)?
	Was hat sich bewährt? Was nicht?
	Wie und wer wird über die Aktivitäten informiert?
	Wie werden die Aktivitäten vor- und nachbereitet?
	Wer wird vorbereitet?
	Welche konkreten Produkte werden als Output erstellt (Sprachenportfolio, Austauschjournal, Berichte etc.)?
	Wer trägt die Kosten?
	Wie erfolgreich sind die verschiedenen Aktivitäten (Nachfrage, Zufriedenheit der Unternehmen/Schulen/ Lernenden, positive Effekte)?
	Welche Faktoren werden als für den Erfolg kritisch eingeschätzt?
Welche Faktoren stellen eine Herausforderung dar?	
Effekte, Transferprozesse	Wie wird Wissen weitergegeben (Organisation von Lern- bzw. Transferprozessen)?

A2 Durchführung des Mandats

Tabelle 7: Zeitlicher Ablauf

6. Januar 2012	Auftaktsitzung mit dem BBT
Mitte Januar - Mitte Februar	Explorationsphase
17. Februar	1. Sitzung der Begleitgruppe
20. Februar	Start qualitative Phase I und Vorbereitung Onlinebefragung
2. – 13. April	Zwischenauswertung qualitative Interviews
27. April	2. Sitzung der Begleitgruppe
30. April	Qualitative Phase II
14. Mai – 11. Juni	Onlinebefragung
19. Mai	Zwischenauswertung Onlinebefragung und Fortsetzung qualitative Phase II
18. Juni	Berichtsentwurf an das BBT
20. Juni	Versand Berichtsentwurf an Begleitgruppe
25. Juni	3. Sitzung der Begleitgruppe
16. Juli	Lektorat des definitiven Berichts durch Begleitgruppe
4. August	Bericht zur internen Vernehmlassung im BBT

A3 Befragte Stichproben

Tabelle 8: Informationsquellen der Bestandsaufnahme (qualitativer Teil)

Typ	Befragte Akteure	Anzahl
Wirtschaftsunternehmen (KMU, Grossunternehmen) und Dienststellen der öffentlichen Verwaltung.	Personalverantwortliche, Ausbildungsverantwortliche.	9
	Berufsbildner; Verantwortliche von Lehrbetriebsverbänden.	30
Lernende	Zufällig ausgewählte Jugendliche in der beruflichen Grundbildung, mit und ohne Austausch Erfahrung.	9
Austausch-Fallstudien	Lernende, Berufsbildner, (Gast-)Eltern, Gastbetrieb.	13
Austauschorganisationen	Verein «visite», ch Austausch (ch Stiftung), xchange.	5
Berufsfachschulen	Rektoren; wenige Lehrpersonen.	14
Kantone	Leiter/innen von Berufsbildungsämtern, Kontaktpersonen für (inter)nationale Austausche.	14
Organisationen der Arbeit	Gemäss Absprache mit der Begleitgruppe sowie Zufallsauswahl.	15
Spitzenverbände der Wirtschaft	SAV, SGV, SGB, Travail.Suisse	4
Total, alle Zielgruppen		111
davon im Rahmen einer Fallstudie		13

Tabelle 9: Beteiligung an der Online-Befragung

Kanton	Versand (Adressen)	unzustellbar	Rücklauf brutto (%)
BE	6'659	442	438 7.0
LU	3'902	259	224 6.1
ZG	1'603	106	143 9.6
BS	821	54	56 7.3
BL	1'928	128	154 8.6
TI	858	57	34 4.2
BE – frankophoner Kantonsteil	356	24	40 12.0
VD	5'205	345	547 11.3
GE	1'565	104	97 6.6
JU	778	52	21 2.9
SG (Selbstmelder)			14
Total (Rücklauf netto)	23'675	1'570	1'768 8.0

Der Auswahl der Kantone lagen nur zum Teil inhaltliche Kriterien zugrunde. Wesentlich leitete das Ziel, dass mit einer begrenzten Zahl von Kantonen eine realisierte Stichprobe von $n > 1'000$ zustande kommen sollte. Dass die meisten kleinen und kleinsten Kantone unberücksichtigt blieben, hat vor allem forschungsökonomische Gründe. Überdies wäre eine separate Auswertung von Ergebnissen kleiner Kantone mit Blick auf die Teilnahmequote nicht möglich bzw. sinnvoll gewesen.

A4 Hochrechnungen

Um auf eine realistische Hochrechnung der jährlich realisierten binnenstaatlichen Sprachaususche zu kommen, sind verschiedene Annahmen betreffend verschiedene Parameter nötig. Die die Berechnung wesentlich beeinflussenden sind das Verhaltensmuster der Berufsbildner/innen bzw. der Betriebe in Bezug auf Austausch, die Relation von Lernenden pro Berufsbildner/in sowie solche, die in einem Zusammenhang mit der Repräsentativität der Stichprobe stehen.

Tabelle 10: Grundlagen zur Berechnung und Hochrechnung binnenstaatlicher Sprachaususche

Parameter		Bemerkungen
Lehrverträge Schweiz (2010)	211'810	BFS 2011
Annahme Lernende pro Berufsbildner/in	1.1	Berufsbildner/innen können unter gewissen Bedingungen im letzten Lehrjahr einen zweiten Lernenden betreuen
Errechnete Zahl Berufsbildner/innen	192'555	
Lehrverträge EBA und EFZ total (2010), 9 Kantone	92'387	Stichproben-Kantone, ohne SG
Anzahl Berufsbildner/innen, 9 Kantone	83'988	
In der Stichprobe erfasste Berufsbildner/innen	1'754	Stichproben-Kantone, ohne SG
Davon mit Austauschen	166	
Anteil mit Austauschen	9.4641	%
In der Stichprobe repräsentierte binnenstaatliche Austausche	270	empirische Daten Befragung 2011
Beteiligte Lernende	250	Annahme: 20 Doppelzählungen (beide Beteiligten Berufsbildner/innen haben an Befragung teilgenommen)
Austausche pro Berufsbildner/in (mit Erfahrung)	1.5	empirische Daten Befragung 2011
Berücksichtigter Zeithorizont	9.9	Jahre (Mittelwert Berufserfahrung der befragten Berufsbildner/innen)
Ausgebildete Lernende pro Berufsbildner/in	4	Annahme A: alle Lernenden, die von Berufsbildner/innen mit Austauscherfahrung (innerhalb von 9.9 Jahren) ausgebildet wurden, haben Sprachaustausch realisiert
Ausgebildete Lernende pro Berufsbildner/in	2	Annahme A: 1/2 der Lernenden, die von Berufsbildner/innen mit Austauscherfahrung (innerhalb von 9.9 Jahren) ausgebildet wurden, haben Sprachaustausch realisiert
Repräsentative Verteilung	1	Annahme: Stichprobe enthält keine Verzerrungen, die für den Untersuchungsgegenstand relevant sind
Leichte Überrepräsentanz	1.3	Annahme: Austauscherfahrene Berufsbildner/innen sind in Stichprobe leicht überrepräsentiert (30%)
Deutliche Überrepräsentanz	2	Annahme: Austauscherfahrene Berufsbildner/innen sind in Stichprobe klar überrepräsentiert (100%)

Aus befragungsmethodischen Gründen wurden die Befragten nicht aufgefordert, ihre Angaben zu den Austauschen mit einem bestimmten Zeitabschnitt zu verknüpfen. Aus diesem Grund mussten die Angaben, die sich auf einen Zeithorizont von durchschnittlich 9.9 Jahren bezogen, auf der Basis von Annahmen auf ein Jahr umgerechnet werden. Aus Tabelle 11 ist ersichtlich, welche weiteren Parameter in die Modellrechnung bzw. Hochrechnung einfließen.

Tabelle 11: Hochrechnungen

Variante		Stichprobe	Hochrechnung Schweiz
maximal (häufige Austausche)	250 * 4 / 1 * 0.0946 / 1'754 * 92387 / 9.9 =	504 Lernende pro Jahr	1'154
Mittel 1	250 * 2 / 1 * 0.0946 / 1'754 * 92387 / 9.9 =	252 Lernende pro Jahr	577
Mittel 2	250 * 2 / 1.3 * 0.0946 / 1'754 * 92387 / 9.9 =	194 Lernende pro Jahr	444
Minimal (regelmässig, aber mit Unterbrüchen)	250 * 2 / 2 * 0.0946 / 1'754 * 92387 / 9.9 =	126 Lernende pro Jahr	289

A5 Praktische Bedenken (Fragebogenzitate zur Illustration)

- Die Idee der Möglichkeit des Austausches der Lernenden ist sehr interessant. Man müsste jedoch dabei auch damit verbundenen zeitlichen und finanziellen Mehraufwand der Betriebe (Umstellung, Einarbeitung usw.) mit berücksichtigen und entsprechend würdigen bzw. subventionieren (Mediamatiker).
- Wenn diese Möglichkeiten geschaffen werden, nur über die Freiwilligkeit! Folgende Themen müssen unbedingt mitberücksichtigt werden, und zwar ohne bürokratische Stabsübungen: Unterkunft, Entlohnung, Sämtliche Sozialversicherungen, Haftpflichtfrage! (Elektroinstallateur EFZ).
- Meiner Ansicht nach ist ein Aufenthalt von 3 Wochen dafür zu kurz. Denn bis sich die Lernenden eingelebt haben, müssen sie schon wieder gehen (Heizungsmonteur, Spengler).
- Wir könnten keine Übernachtungsmöglichkeit bieten. Die Lernenden wären dafür selber verantwortlich (Koch).
- Die Aufwendungen/Belastungen für einen KMU dürfen im Bereich der Lehrlingsausbildung nicht mehr weiter zunehmen (Kauffrau/Kaufmann).
- Um wirklich den Lernenden einen sichtbaren Nutzen zu bringen, müssen diese Aufenthalte mindestens 3 Wochen betragen. Dafür sind die aktuellen Jahresprogramme der Lernenden in den verschiedenen Ausbildungsjahren so eng bemessen (mit zeitlichen Überschneidungen der Arbeiten, die laufend abgegeben werden müssen, Schultagen, etc.), dass es kaum möglich ist, dies zum richtigen Zeitpunkt planen zu können. Im umgekehrten Fall, eine/einen Lernende/n für eine ähnliche Zeit bei uns aufzunehmen, kommen dann noch die logistischen Probleme dazu, da wir arbeitsplatzmässig leider nicht auf Rosen gebettet sind (Kauffrau/Kaufmann).
- Für mich ist das eine Idee von Schreibtischtätern. Die Berufsausbildung ist so anspruchsvoll, dass erst die Grundkenntnisse, -fähigkeiten und -fertigkeiten, sicher gelernt werden müssen, bevor zusätzliche Kompetenzen vermittelt werden können (Psychiatriekrankenpflege).
- Vorteilhaft ist, bei jedem Lernenden einen Einsatz in einer anderen Sprache zu prüfen. Es kann Motivation und Unterstützung bedeuten. Je nach Situation kann es aber auch Druck erhöhen und Leistung schwächen (Kauffrau E-Profil).
- Wir bilden junge Leute aus, um unseren Nachwuchs zu fördern. Sind daher nicht so für Austauschpraktika zu begeistern. Wenn sie nach der Ausbildung Erfahrung sammeln wollen ist das ja dann ihnen überlassen (FAGE EFZ).
- Ich sähe den Austausch von Lernenden in andere Sprachregionen als sehr sinnvoll an. Ich/wir bilden Jugendliche im Bereich des Berufsattestes aus. In dieser Sparte werden solche Fragen allzu oft vergessen. Aber meines Erachtens sollten auch Jugendliche mit einem weniger grossen intellektuellen Rucksack solche Möglichkeiten erhalten (Pferdewartin EBA).
- Liste der "austauschwilligen" Lehrbetriebe nach Branche ist begrüssenswert (Diverse Berufe).
- Ein Austauschprogramm müsste zur selben Zeit stattfinden. Wenn "unser" Lehrling teilnimmt, sollte einer aus der andern Region gleichzeitig seine Stelle übernehmen können. Das ist auch eine Frage der verfügbaren Arbeitsplätze, welche in unserem Fall z. B. für 3 Wochen so "nebenher" kaum nutzbringend möglich wäre (Kauffrau).
- Idee nicht grundschlecht, Umsetzung jedoch wohl zu kompliziert (Zeitdauer, Arbeitsweg/Unterkunft, ev. vorübergehender Wechsel Berufsfachschule? Überwachung Ausbildungsstand etc.). Erfahrungsgemäss wählen nicht selten diejenigen Schüler unsere technische Ausbildung deren Fähigkeiten und vor allen Dingen Interessen nicht unbedingt bei den "fremd"-sprachlichen Fächern liegen (Zeichner/in EFZ).
- Dans notre entreprise, pour libérer plus facilement notre apprentie, il serait bien que son poste soit remplacé car si non les collaborateurs se rajoutent une charge de travail ou il faut investir dans un remplacement. Financièrement pour les petites entreprises telles que la notre c'est une charge (assistant/e socio-éducatif/ve).
- Wenn ein Lehrling gut bei uns ist besteht die Möglichkeit zu einem Austausch. Wenn nicht, möchte ich diesen nicht einem anderen Betrieb zumuten (Forstwart EFZ).

- Für unsere Lehrfrauen ist die Sprachbarriere zu gross. Sie trauen es sich nicht zu, in einer anderen Sprachregion einen Aufenthalt zu machen, trotz grosser Ermunterung von unserer Seite her (Fachfrau Information und Dokumentation).
- Nous envoyons régulièrement les apprentis en stage complémentaires (chocolaterie, boulangerie...) sur les 3 ans du CFC, il serait difficile d'inclure d'autres stages linguistiques dans leur formation (Pâtissier confiseur chocolatier glacier).
- Grundsätzlich finde ich diese Bemühungen positiv. In einem Kleinbetrieb macht aber auch ein Lehrling gewisse Arbeiten und es ist schwer denkbar, dass dieser zusätzlich (zu Ferien, Ausbildungswochen etc.) noch einmal fehlt. Ich bin überzeugt, dass solche Erfahrungen - falls die Voraussetzungen stimmen - sehr wertvoll für alle sein können. Aber es sind deutlich zu viele Fragen offen, deren Beantwortung die Ressourcen eines Kleinbetriebes übersteigen (Detailhandel Beratung).
- Dans une petite structure agricole il est difficile voir impossible de libérer un apprenti pour un séjour linguistique. Les conditions cadre de cette formation ne sont pas comparable à beaucoup d'autres métiers. Nous formons de futurs chefs d'exploitations et ne pas des ouvriers ou des employés (agriculteur).
- Die Lehrzeit ist oft gespickt mit Nacherziehung, und vielmals mit eher mittelmässigen Schulleistungen und vielmals sind das Jugendliche mit einem schwachen sozialen Umfeld. Eine harte Herausforderung für den Berufsbildner. Das macht nicht Lust noch mehr zusätzliche Veränderungen in den schon fett gespickten Lehrauftrag (Fleischfachmann/-frau).
- Credo che sia importantissimo lo scambio culturale/linguistico, soprattutto in un paese come il nostro! Sarei lieta di sapere che per gli apprendisti (e le aziende) sia facilitato il compito organizzativo. Magari si potrebbe pensare ad un sito internet dove si prenotano delle settimane/mesi sulla base della disponibilità e del tipo di azienda (impiegati di commercio).
- Les échanges linguistiques sont une idée extraordinaire et une bonne expérience pour les apprentis. C'est peut-être moins facilement applicable dans une profession où les conseils et le dialogue avec les patients, dont la pratique correcte de la 2e langue, sont une part importante du travail de tous les jours (assistante en pharmacie).
- Ich bin grundsätzlich nicht abgeneigt. Weiss aber nicht ob es bei uns Sinn machen würde, da die Lernenden keine Fremdsprache mehr haben in der Gewerbeschule und glaube daher, dass es sehr schwer sein wird für die Lernenden (Automobil-Mechatroniker).
- Il n'est pas nécessaire de proposer des stages pendant l'apprentissage, mais il faut soutenir financièrement les apprentis qui souhaitent faire un séjour linguistique de minimum 3 mois dans un pays ou dans une région linguistique (employé de commerce).
- La question de l'espionnage économique entre entreprises du même secteur n'est pas anodine.
- Einer unser Azubis wäre dafür, der andere gar nicht... Also wieso nicht den Azubis überlassen, die dies wünschen, statt ev. (zu viel) Aufwand zu betreiben für nichts (Hochbauzeichner).
- Besser für die Berufslehren sind solid ausgebildete Schulabgänger, die Deutsch, Mathematik beherrschen. Zweitsprachen sind schön, aber für einen handwerklichen Beruf nicht lebensnotwendig (Maler).
- Sicuramente è una buona cosa fare un sondaggio [...]. A mio parere comunque ci vorrebbero più aiuti da enti pubblici o di settore, per organizzare il soggiorno temporaneo dei ragazzi in formazione. Sia a livello logistico che finanziario (montatore elettricista).
- Bei allem was die Studie bringt - im Vordergrund muss der Mensch stehen. Mit Motivation und dem Willen zur Zusammenarbeit geht alles (fast alles). Bitte bauen Sie keinen Wasserkopf auf (Berufe Gesundheitswesen).
- Il est prévu que nos apprentis suivent des stages en entreprise en 3ème et 4ème année. Certaines entreprises d'accueil se situent dans d'autres districts, ce qui pose déjà un problème de déplacement pour les apprentis concernés. Il serait indispensable que l'apprenti qui irait effectuer un stage dans une région linguistique différente ait choisi lui-même cette option afin que le stage ait un résultat positif (automaticien).

A6 Austauschportrait 1 (Lernende Kauffrau EFZ HGT)

W., Lernende Kauffrau HGT; Ausbildungsbetrieb in der Deutschschweiz; Gastbetrieb in der französischen Schweiz. Aufenthalt: drei Wochen. Gastfamilie ca. 10 km vom Gastbetrieb entfernt. Interviews mit Lernender, Berufsbildner Ausbildungsbetrieb; Gastfamilie (Berufsbildnerin Gastbetrieb nicht mehr im Betrieb tätig).

Vor dem Aufenthalt

Auf das Projekt «visite» wurde Frau W. durch die Geschäftsführerin von «visite» aufmerksam, welche im Lehrbetrieb ein Dossier abgegeben hatte. Im darauf folgenden Gespräch zwischen der Auszubildenden und der Lernenden *„war schnell klar, dass ein Austausch eine gute Sache ist und machbar wäre“*. Letzten Endes schlug die Lernende selbst den Austausch vor.

Für den Austausch sprachen vor allem schulische und private Gründe. Einerseits hatte die Lernende bald die LAP zu absolvieren und wollte daher ihr Französisch verbessern. Ebenso versprach sie sich, dass vom Aufenthalt *„mehr hängen bleibt“* als in der Schule. Andererseits war Frau W. daran interessiert zu erfahren, ob alles klappt, wenn man in einer fremden Region ist und die Eltern nicht um Hilfe bitten kann. Der Vorgesetzte von Frau W. setzte ähnliche Ziele. Sprachlich erhoffte er sich, dass insbesondere die Umgangssprache sich festige. Hauptsächlich betrachtete er einen Aufenthalt in einem Gastbetrieb allgemein als eine wertvolle Erfahrung, die sich selten bietet.

Die Organisation des Austauschs erlebte Frau W. als relativ einfach. Der Zeitpunkt war auf die Herbstferien gelegt; so verpasste sie nur wenig Schulstoff. Da der Aufenthalt als Arbeitszeit gewertet wurde, musste Frau W. keine Ferien dafür anrechnen lassen. Für dieses zuvorkommende Verhalten des Betriebes ist sie immer noch sehr dankbar. Insgesamt dauerte der Aufenthalt drei Wochen. Der Austausch erfolgte asymmetrisch, also ohne Gegenbesuch. Frau W. ist sich jedoch bewusst, dass ihre Familie oder der Betrieb zu einem späteren Zeitpunkt als Gastfamilie resp. Gastbetrieb angefragt werden können.

Der Vorgesetzte von Frau W. erwähnt keine speziellen Probleme bezüglich der Organisation. Die einzige Herausforderung sei gewesen, den Arbeitsplan anzupassen. Ebenso wurden Abklärungen mit der Berufsschule getroffen. Die (guten) schulischen Leistungen von Frau W. seien im Zusammenhang mit dem Austausch gar nie als Hinderungsgrund zur Diskussion gestanden. Ansonsten hätte der Aufenthalt wohl genauer geprüft werden müssen. Wie der Betrieb beim Austausch durch «visite» unterstützt wurde, ist dem Vorgesetzten nicht bekannt, da er nicht stark in das Projekt involviert war.

Die Gastfamilie wurde durch den lokalen Rotary Club kontaktiert, in dem Herr Z. Mitglied ist. Nachdem dieser vom Projekt «visite» gehört hatte, fing er Feuer dafür, wobei er bereits grundsätzlich sehr angegan ist von Lehrstellenaustauschen. Nach seiner Wahrnehmung war der Austausch sehr gut und professionell organisiert durch «visite»; dementsprechend beurteilt er das Projekt auch als sehr nachhaltig.

Während des Aufenthalts

Bei der Arbeit im Gastbetrieb fühlte sich Frau W. *„wie ein <normaler> Lehrling oder Schnupperlehrling“*. Sie konnte einige Arbeiten selbständig verrichten und gegen Ende des Aufenthaltes betreute sie die Rezeption auch ab und zu alleine. Obwohl das Hotel noch eine Lernende zur Restaurationsfachfrau ausbildete, kam aufgrund der unterschiedlichen Arbeitszeiten kein Kontakt zwischen den beiden Lernenden zustande. Allgemein sprach Frau W. wenig mit den anderen Angestellten des Hotels.

Die Freizeit verbrachte Frau W. meist mit ihrer Gastfamilie. Zwei Tage vor dem ersten Arbeitstag kam sie bei der Gastfamilie an und konnte sich dort einleben. Einzige Erwartung der Gastfamilie war, dass sich die Lernende den Regeln des Hauses unterziehe, sich integriere und den Lebensrhythmus der Familie respektiere. Herr Z. erklärte W. zu Beginn, wie es bei ihnen laufe; in der Folge verlief der Aufenthalt völlig problemlos. Da die Gastmutter gerade im Ausland weilte, waren zur Zeit des Aufenthalts nur der Vater sowie die gleichaltrige Tochter anwesend. Die Lernende und die Gastfamilie stehen noch heute in mehr oder weniger regelmässigem Kontakt, und Frau W. besuchte die Gastfamilie auch erneut nach ihrem Aufenthalt.

Sprachpraxis hatte Frau W. sowohl bei der Arbeit als auch zuhause bei der Gastfamilie. Da in der Gastfamilie auch deutsch gesprochen wurde, war französisch nicht immer die Umgangssprache. Gemäss der Gastfamilie hatte Frau W. dennoch viel Gelegenheit, französisch zu sprechen, da sie Frau W. überall hin mitnahmen.

Frau W. erfuhr während ihres Aufenthaltes Betreuung von verschiedener Seite. Einmal besuchte Frau Dobler den Gastbetrieb und fragte nach den bisherigen Erfahrungen. Ebenso besuchte sie auch die Gastfamilie bei der Arbeit. Mit dem Ausbildungsbetrieb telefonierte sie zwei- bis dreimal während des Aufenthaltes, was für ihren Vorgesetzten wichtig war: *„Es interessierte uns, wie und ob es überhaupt klappte bei Frau W.“* (Den Gastbetrieb selber kannte der Vorgesetzte vor dem Aufenthalt von Frau W. nicht.

Nach dem Aufenthalt

Auf die Frage nach dem Lerneffekt des Aufenthaltes antwortete Frau W., dass ihr dieser eigentlich erst nach dem Aufenthalt richtig bewusst geworden sei. Während des Aufenthaltes merkte sie vor allem, wie sich der Wortschatz täglich vergrösserte. Ebenso verflüchtigte sich ihre anfängliche Angst vor Fehlern zunehmend. Dass im Alltag nicht immer so gesprochen wird, wie man es im Französischunterricht in der Schule gelernt hat, bereitete ihr anfangs Mühe. *„Ich habe dann festgestellt, dass Jugendliche viel in Abkürzungen sprechen und wir in der Schule immer die lange Form lernen“*. Im Nachhinein kann Frau W. jedoch nicht mehr beurteilen, wie viel ihr der Aufenthalt sprachlich gebracht hat. Nach der LAP hatte sie nur mehr wenig Kontakt mit der französischen Sprache. Erst jetzt ein Jahr später lernt sie wieder französisch für die BMS.

Laut Gastvater sprach Frau W. schon bei ihrer Ankunft gut französisch, habe aber während ihres Aufenthaltes nochmals Fortschritte gemacht. Frau W. habe auch sicher eine andere, *„wahrscheinlich weniger strenge Weise der Arbeitsorganisation als in Zürich“* und allgemein auch eine andere Kultur und Lebensweise kennengelernt. Der Ausbildner von Frau W. gab an, *„keine direkten Lerneffekte eins zu eins“* beobachtet zu haben. Allgemein habe der Aufenthalt aber Frau W. Selbständigkeit gefördert.

Frau W. würde einen Aufenthalt in einer anderen Sprachregion auf jeden Fall weiterempfehlen: *„Wenn ich es könnte, würde ich es wieder machen.“* Sie hat deshalb auch schon überlegt, dies der heute im Lehrbetrieb Lernenden vorzuschlagen. An einem Austausch Interessierten würde sie empfehlen sich vorher über den Gastbetrieb zu informieren. Ebenso hatte sie sich passendes Vokabular und etwas

Grammatik auf einen Zettel zum Mitnehmen aufgeschrieben. So sehe auch der Gastbetrieb, dass man sich Mühe gebe und nicht einfach drei Wochen Ferien einlegen wolle.

Insgesamt zeigte sich Frau W. sehr zufrieden mit dem Austausch. Zwei Punkte scheinen ihr verbesserungswürdig. Erstens fände sie einen grösseren Betrieb noch passender für einen Austausch, um so in mehrere Bereiche Einblick zu erhalten. (Sie selber arbeitete während der gesamten drei Wochen an der Rezeption.) Zusätzlich hätte sie wohl noch mehr profitiert, wenn sie nicht des Öfteren wegen mangelnder Arbeit früher nach Hause gehen konnte. Zweitens fände sie es noch sinnvoller, wenn die Gastfamilie nicht deutsch sprechen würde. Diese Ansicht teile aber wohl nicht jede/r Lernende.

Auch der Auszubildner gibt an, dass es Frau W. sehr gut gefallen habe und er einen solchen Austausch mit einem anderen Lernenden wiederholen würde. Falls er das Gefühl hätte, dass jemand dafür in Frage kommt, würde er den Vorschlag auch selbst bringen. Eine Bedingung dafür sind jedoch gute schulische Leistungen. Falls der oder die Lernende ohnehin in der Schule zu kämpfen habe, sei ein Austausch wohl eher zu einem späteren Zeitpunkt angebracht.

Die befragte Gastfamilie, viel gereist und immer offen für Neues, würde erneut eine Lernende oder einen Lernenden bei sich aufnehmen. Da die Lernende bereits gut französisch sprach, war die Sprache auch nie ein Hindernis in der Kommunikation.

Fazit

Die Lernende sowie teilweise auch ihr Vorgesetzter begründeten den Aufenthalt in der französischen Schweiz hauptsächlich mit sprachlichen Zielen. Im Nachhinein ist nicht ganz klar, inwiefern die Lernende in diesem Bereich profitieren konnte: Sie selber scheint ihre Fortschritte weniger positiv einzuschätzen als ihre Gastfamilie. Für ihren Beruf sieht Frau W. den Nutzen eines Austauschs, dass man von anderen Personen Rückmeldungen zur eigenen Arbeitsweise erhält. *„Sehr stark profitieren“* konnte sie im privaten Bereich, wie dies auch in ihrem Austauschbericht deutlich wird: *„Das Kennenlernen neuer Mentalitäten und Denkartenerweitert den Horizont. Weil man ständig mit dem bekannten Alltag vergleicht, kann man vielleicht sogar am eigenen Tagesablauf Dinge ändern.“*

Bereits ein kurzer Austausch von drei Wochen kann gemäss dem Beispiel von Frau W. als Türöffner für mehr Mobilität funktionieren. Die nach dem Austausch erwogene Idee, nach der BMS in der Westschweiz zu arbeiten, ist in letzter Zeit allerdings etwas in den Hintergrund gerückt.

Der Lehrbetrieb selbst zeigt sich offen für Mobilitätsprogramme in der Berufsschule. Bis jetzt blieb es jedoch beim Austausch von Frau W.

A7 Austauschportrait 2 (Lernender Zimmermann EFZ)

M., Lernender Zimmermann EFZ; Ausbildungsbetrieb in der Deutschschweiz; Gastbetrieb in der französischen Schweiz. Aufenthalt: drei Wochen. Gastfamilie ca. 16 km vom Gastbetrieb entfernt (entsprechend eine Stunde pro Weg, mit öV). Interviews mit Lernendem, Berufsbildner Ausbildungsbetrieb; Berufsbildner Gastbetrieb (Kein Mitglied der Gastfamilie für ein Gespräch erreichbar).

Vor dem Aufenthalt

Da M. nach der Lehre die Berufsmittelschule absolvieren und dafür seine Kenntnisse in Französisch aufbessern möchte, suchte er allgemein nach Möglichkeiten für einen Sprachaufenthalt. Er überlegte sich zuerst, in vier oder fünf Wochen Ferien einen Sprachaufenthalt zu machen. Als er dann via Betrieb und im Internet auf «visite» stiess, schienen ihm die Verknüpfung von Arbeit und Sprache und damit der nicht erforderliche Verzicht auf Ferien allerdings passender.

Während Herr M. selber mit dem Austausch vor allem sprachliche Ziele verfolgte, unterstützte ihn sein Vorgesetzter vor allem mit Blick auf die Sozialkompetenz. Für diesen stehen bei Austauschenden weder berufliche noch sprachliche Ziele im Vordergrund, sondern es geht um *„diese Selbstbestätigung bei der Erfahrung, dass man auch mit fremden Leuten Kontakt aufnehmen könne.“* Der Vorgesetzte von M. und Inhaber des Ausbildungsbetriebes, Herr K., setzt sich für «visite» auch im Rotary Club ein, dem er angehört. Seine Firma führte bereits vor mehr als einem Jahr einen Austausch mit einem Lernenden in der Schreinerei durch, dies allerdings innerhalb der Deutschschweiz. K. ist der Ansicht, dass Lernenden eine Austauschmöglichkeit als Belohnung für gute Leistungen in der Schule und bei der Arbeit angeboten werden sollte. Dementsprechend musste Herr M. für den insgesamt dreiwöchigen Austausch keine Ferien beziehen; aufgrund des Aufenthaltes verpasste er lediglich drei Schultage. Der Vorgesetzte findet zwar, auch der Besuch einer fremden Schule könnte eine interessante Erfahrung sein; dennoch bevorzugt er es, wenn der Austausch in den Schulferien erfolgt.

Da M. für einen Austausch anfragte und gleichzeitig kein zweiter Lehrling aus der Westschweiz zur Verfügung stand, blieb es bei einem einseitigen Austausch. Für den Geschäftsleiter des Ausbildungsbetriebes ist dies nicht die optimale Lösung. Idealerweise sollte der Lernende direkt bei der Familie eines Lehrlings des Gastbetriebes wohnen können. Zu einem späteren Zeitpunkt könnten dann die Rollen getauscht werden für einen symmetrischen Austausch. Bei M. waren Gastfamilie und Gastbetrieb nicht miteinander bekannt. Die Kosten der Unterbringung scheinen bei den Erwägungen zum idealen Gastort keine Rolle zu spielen.

K., der Ausbilder des Gastbetriebes wurde von einem Betrieb, mit dem er zusammen arbeitet, für den Austausch angefragt. Die betreffende Kontaktperson ist selber Mitglied des lokalen Rotary Clubs. Die Anfrage fiel bei K. auf guten Boden, bildet er doch selber zwei Lernende aus und bietet zudem auch Praktika für Lernende in Vollzeit-Berufsfachschulen an. Austausche findet er grundsätzlich eine gute Idee. Vorbedingung für sein Engagement war, dass der Lernende für den Austausch wirklich motiviert war. Tatsächlich wurden dann auch mit M. die Bedingungen des Austauschs besprochen und in einer Übereinkunft festgelegt (Arbeitszeiten, Betriebsregeln, Arbeitssicherheit, Versicherung). Administrative Komplikationen gab es nicht, alles wurde von der anfragenden Firma geregelt.

Herr M. musste im Gegenzug für den Aufenthalt sowohl in der Schule als auch bei einem Firmenanlass in einer Präsentation von seinen Erfahrungen berichten. Die Rückmeldungen in der Schule waren mehrheitlich positiv. Einige Mitschüler fanden einen Wechsel des Betriebs zwar gut, hätten aber selbst kein Interesse daran.

Während des Aufenthalts

Vom Programm des Aufenthaltes blieben nur ungenaue Erinnerungen, da die Zeit allgemein sehr schnell vorüberging. Während der Woche ging Herr M. der Arbeit nach, wobei er sich *„mit Händen und Füßen irgendwie durchgeschlagen habe“*. Das Mittagessen nahm er beim Inhaber des Gastbetriebs zuhause ein. Jeweils am Montagabend kam nach der Arbeit eine Lehrerin vorbei, welche ihm noch während einer Stunde Unterricht in Französisch gab.

K. nahm den Austauschlernenden zu den Bedingungen im Team auf, denen auch die Mitarbeitenden unterliegen. M. integrierte sich sehr gut und gab sich alle Mühe, so dass die Vorarbeiter sich auch sehr zufrieden zeigten mit ihm, der während der Austauschzeit als zusätzliche Kraft arbeitete. Die Wochenenden und den Abend verbrachte er mit der Gastfamilie. Die Gastschwester war in etwa im gleichen Alter und nahm ihn abends zu ihren Freunden mit. Mit den zwei Lehrlingen des Gastbetriebes unternahm er nichts. Die Familie des Gastbetriebs fand, M. habe nicht viel Freizeit gehabt. Der Arbeitsweg mit der Bahn sowie die Sprachlektionen hätten ihn zusätzlich doch sehr in Anspruch genommen.

Französisch sprach Herr M. sowohl bei der Arbeit, als auch mit der Gastfamilie. *„Die Gastfamilie weigerte sich regelrecht, deutsch zu sprechen.“* Da die Gastmutter Deutschlehrerin ist, übersetzte sie ihm die besonders schwierigen Ausdrücke. Da die Verständigung am Arbeitsplatz schwierig war, bot die Mittagspause mit dem Chef des Gastbetriebes eine angenehme Pause. In der Mittagspause sprachen sie deutsch, weil die Familie des Geschäftsleiters aus der Deutschschweiz kommt.

Die Verantwortliche für «visite» in der Romandie begrüßte M. und stellte ihn der Familie vor. Auch begleitete sie ihn am ersten Arbeitstag. Ob er während des Aufenthaltes noch einmal von ihr besucht wurde, war ihm nicht mehr erinnerlich. Mit dem eigenen Ausbildungsbetrieb hatte Herr M. während seines Austauschs keinen Kontakt. Sein Berufsbildner tauschte sich aber bereits im Vorfeld mit dem Gastbetrieb aus und tat dies auch während des Austauschs. Die Rückmeldungen des Gastbetriebes waren mehrheitlich positiv, nur die sprachliche Barriere habe zu Problemen geführt.

Nach dem Aufenthalt

Bereits während des Aufenthaltes verbesserte sich M. stark im Französisch, insbesondere im Hörverständnis. Dennoch bezweifelte er im Interview, dass er viel gelernt habe, dies, weil er auf einem zu tiefen Anfangsniveau gestartet war. Der Sprachkurs war zwar gut, aber mit einer Lektion pro Woche während drei Wochen hielten sich die möglichen Fortschritte in Grenzen. Dennoch bereitete ihm das Lernen der neuen Sprache Freude. Im beruflichen Bereich erfuhr er neues Wissen vor allem aufgrund der unterschiedlichen Ausrichtung der beiden Betriebe. Der Geschäftsleiter seines Lehrbetriebs denkt, dass Herr M. durch seinen Einblick in eine andere Arbeitsumgebung nun viel eher bewerten kann, was er als gut oder schlecht ansieht. Dies teile er auch mit und solche Rückmeldungen könne man aufnehmen und so vielleicht das eine oder andere noch optimieren.

Gemäss K. hat M. grosse Fortschritte in der französischen Sprache gemacht, auch dank der zusätzlichen Lektionen nach der Arbeit. Im Betrieb lernte er die französischen Ausdrücke für alle Werkzeuge, Maschinen kennen, ebenso das übrige Berufsvokabular auf französisch. Dies alles war zwar nicht ganz leicht, aber der Lernende strengte sich sehr an. Überdies lernte er neue Konstruktionstechniken kennen. Er und M. unterhielten sich oft miteinander und verglichen unterschiedliche Vorgehensweisen. Schliesslich zeigt sich der Gastgeber überzeugt, dass M. Dinge über sich selber gelernt habe, die ihm künftig von Nutzen sein würden.

Herr M. fand seinen Aufenthalt in der Waadt sowie den Einblick in einen anderen Betrieb sehr interessant und würde den Austausch jederzeit wiederholen. Rückblickend denkt er, dass sein Niveau in Französisch wohl etwas zu tief war, um wirklich profitieren zu können. Auch meint er selbstkritisch, sich wohl etwas zu wenig vorbereitet zu haben. Möglicherweise unterschätzte er sprachliche Aspekte auch aufgrund seiner bisherigen Erfahrungen: In seinem Sprachaufenthalt in den USA hatte er sich rasch – auch ohne vorherige Vorbereitung – mühelos ausdrücken können. Dementsprechend würde er anderen Lernenden empfehlen, Fachbegriffe bereits vor dem Aufenthalt gut auswendig zu lernen und genügend Zeit in die Vorbereitung zu investieren. Unabhängig von den Sprachkenntnissen schätzt M. drei Wochen generell als zu kurz ein.

Sein Ausbilder schätzt die Organisation des Aufenthaltes als gelungen ein. Ebenso sei Herr M. sehr selbstständig und habe daher wenig Unterstützung gebraucht. Rückblickend würde er einzig mehr Kontakt mit der Gastfamilie sowie dem Gastbetrieb suchen um sich damit auch dankbar zu zeigen für ihren Einsatz.

Gemäss dem Verantwortlichen des Gastbetriebs haben alle voneinander gelernt. Er wertet den Austausch denn auch als sehr geglückt, nicht zuletzt, weil der Lernende sehr motiviert und kompetent war. Er würde auch einen weniger fortgeschrittenen Lernenden aufnehmen (1. Lehrjahr). Gerne würde er auch seine Lehrlinge in einen Austausch schicken; diese zeigen sich bis jetzt allerdings wenig motiviert. Nach seinem Empfinden müsste noch etwas genauer auf die Unterkunft geachtet werden: die Lernenden näher beim Gastbetrieb unterzubringen wäre vorteilhafter.

Fazit

Der Austausch in der Romandie bereicherte vor allem M.s privaten Erfahrungsschatz: *„Ich finde es allgemein charakterbildend, wenn man alleine irgendwo hingehet und nichts kennt.“* Er erachtet es als notwendig, bei einem Austausch die Sprachgrenzen zu überqueren, wenngleich nicht alle Lernenden dies so sehen würden. Auch sein Ausbilder versteht, dass nicht alle neben der fremden Umgebung und dem neuen Arbeitsplatz zusätzlich mit einer fremden Sprache konfrontiert werden möchten.

In diesem Beispiel besonders zu erwähnen ist die generell stark fördernde Position des Ausbildungsbetriebes. Der Inhaber hat die Auffassung, dass gute bis sehr gute Lehrlinge für ihre Leistungen in der Schule und bei der Arbeit belohnt werden sollen und die Sozialkompetenz durch solche Aufenthalte gefördert wird. Daher kommuniziert K. dies direkt gegenüber den Lernenden und schlägt geeigneten Kandidaten einen Austausch vor. Den anderen Lernenden, der vor M. den Betrieb für drei Wochen gewechselt hatte, hatte er zum Austausch überreden müssen. Das Resultat bestätigte ihn in seiner Auffassung, da der Lehrling danach viel offener war und *„der Knoten bei ihm aufging“*. Da M. selbst schon sehr selbstständig war und auch den Austausch von sich aus vorschlug, konnte man analoge Wirkungen nur beschränkt beobachten. Dies mindert aber nicht die Zufriedenheit von Seiten des Lernenden und seines Chefs mit dem geglückten Austausch.

Glossar

Abkürzung	Bedeutung
ABU	Allgemeinbildender Unterricht an Berufsfachschulen
BAK	Bundesamt für Kultur
BBG	Berufsbildungsgesetz
BBT	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie
BBV	Berufsbildungsverordnung
BFS	Berufsfachschule
Bili	Bilingualer Unterricht
BiVo	Bildungsverordnung
BM	Berufsmaturität
DCH	Deutscheschweiz
EBA	Berufslehre mit Eidgenössischem Berufsattest
EFZ	Berufslehre mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis
FCH	Französischsprachige Schweiz
ICH	Italienischsprachige Schweiz
KdK	Konferenz der Kantonsregierungen
MBA	Mittelschul- und Berufsbildungsamt
OdA	Organisation(en) der Arbeitswelt
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
SAV	Schweizerischer Arbeitgeberverband
SBBK	Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SGV	Schweizerischer Gewerbeverband
SpG	Bundesgesetz über die Landessprachen und die Verständigung zwischen den Sprachgemeinschaften
SpV	Verordnung zum SpG
ÜK	Lernort Überbetriebliche Kurse

Bibliographie

Dokumente, Internetportale

- BBT (2011a). Beilage zum Pflichtenheft «Bestandsanalyse: Binnenstaatliche Sprachaus-tausche und Mobilität in der beruflichen Grundbildung»: Mögliche Fragestellungen und zu befragende Akteure.
- BBT (2011b). Bestandsanalyse: Binnenstaatliche Sprachaus-tausche und Mobilität in der beruflichen Grundbildung. Pflichtenheft.
- BBT (2011 c): Verschiedene Dokumente zur Vorbereitung des Mandats (Vorbereitung der Lehrstellenkonferenz; Lehrstellenkonferenz 2011):
 - Lehrstellenkonferenz 2011. Massnahmen im Bereich Lehrstellenmarkt.
 - Lehrstellenkonferenz 2011. Massnahmen zur Erhöhung der beruflichen Mobilität.
 - Analyse der binnenstaatlichen Sprachaus-tausche in der beruflichen Grundbildung. Email von Hugo Barmettler an ausgewählte Adressaten (Einladung an Verbundpartner zur Mitwirkung an der Mandatsdefinition).
 - Rückmeldungen der angeschriebenen Verbundpartner.
- Bildungsdirektion des Kantons Zürich, Berufsberatung (2011). Berufliche Grundbildung – zuständige Berufsfachschule – Pflichtfremdsprachen - Bili. Zürich: BI.
- Bundesamt für Statistik (2010 und 2011): Lehrstellenstatistik.
- Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG) vom 13. Dezember 2002 (Stand am 1. Januar 2012).
- Bundesgesetz über die Landessprachen und die Verständigung zwischen den Sprachgemein-schaften (Sprachengesetz, SpG) vom 5. Oktober 2007.
- ch Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit (2012a). Jahresbericht 2011. Solothurn: ch Stif-tung.
- ch Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit (2012b). Übersicht über die Zuständigkeitsberei-che der Kantonalen Austauschverantwortlichen, Berufsbildung (Stand Dez. '11).
- ch Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit (2012c). Sprachengesetz des Bundes / Leistungs-vereinbarung mit dem Bundesamt für Kultur. Förderung von binnenstaatlichem Austausch von Schülern und Schülerinnen und von Lehrpersonen. Detailkonzept vom 2. Februar 2012. Solothurn: ch Stiftung.
- Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement (EVD), BBT (2011). Lehrstellenkonferenz 2011. Massnahmen zur Erhöhung der beruflichen Mobilität. Bern: EVD.
- <http://www.bbt.admin.ch/aktuell/medien/00483/00594/index.html?lang=de&msg-id=42373> - Infor-mationen zur Lehrstellenkonferenz 2011 (Massnahmen zur Erhöhung der beruflichen Mobilität).
- <http://www.xchange-info.net/cms/index.php/de> – Portal des grenzüberschreitenden Austauschpro-jekts der Bodenseekonferenz.
- Res Publica Consulting (2011). Mobilisierung Berufsbildung. Massnahmen zu Leonardo da Vinci. Solothurn: ch Stiftung.
- Sieber, Hermann (2012). Bildung in einer globalisierten Welt. Antworten aus der Praxis. Präsen-tation an der 10. Maitagung der Berufsbildung.
- Verordnung über die Berufsbildung (Berufsbildungsverordnung, BBV) vom 19. November 2003 (Stand am 1. Januar 2012).
- Verordnung über die Landessprachen und die Verständigung zwischen den Sprachgemein-schaften (Sprachenverordnung, SpV) vom 4. Juni 2010 (Stand am 1. Juli 2010).
- www.2sprachen.ch – Plattform 2. Sprache in der beruflichen Grundbildung (ein Projekt des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, 2007 – 2009 vom BBT unterstützt).
- www.bildxzug.ch – Homepage des Zuger Berufsbildungs-Verbands.
- www.ch-go.ch – Homepage der Austauschprogramme der ch Stiftung.

- www.ref-flex.ch – Verein „Lehre im Verbund“ des Kantons Freiburg.
- www.visite.ch – Portal des Vereins visite – Lernende besuchen Lernende.

Literatur, Zeitschriftenbeiträge

- Brohy, Claudine; Gurtner, Jean-Luc (2011): Evaluation des bilingualen Unterrichts (bili) an Berufsfachschulen des Kantons Zürich. Freiburg: Universität Freiburg.
- Bundesamt für Statistik (2008). NOGA 2008. Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige. Neuenburg: BFS.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (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: BIBB.