

## Weitere Informationen rund um GVA – Aktivitäten und Vorteile

Viele Erfahrungen der Akteure über die Projektlaufzeit münden in einem konkreten Produkt, sind aber auch Erfahrungen über Abläufe, die gut funktioniert haben. In der vorliegenden Sammlung sollen sie eine Anregung bieten, die über die Informationen der Website [www.lawa-quality.eu](http://www.lawa-quality.eu) und den Artikel in Wikipedia hinaus geht. Best Practice-Beispiele zeigen anschaulich, welche Möglichkeiten es gibt, mit Herausforderungen von GVA umzugehen.

1. Indikatoren für eine gute Partnerschaft .....	1
Art der Partnerschaft .....	1
Qualität der Partnerschaft .....	2
2. Matching – wer passt zu wem? .....	2
Entsendender Betrieb <-> Auszubildender .....	2
Entsendender Betrieb <-> Aufnehmender Betrieb .....	3
3. Finanzierungsmodelle .....	3
4. Einbindung der GVA in den Heimatbetrieb über das Logbook .....	4
5. Nationale Rahmenbedingungen .....	5

*Hinweis: **Orange unterlegt** sind Verweise auf weitere Dokumente/Produkte, die auf der Website [www.lawa-quality.eu](http://www.lawa-quality.eu) als Download zur Verfügung stehen. Im Sinne der besseren Lesbarkeit verwenden wir in dieser Zusammenfassung zur Bezeichnung von Personen das grammatische Maskulinum. Selbstverständlich sind damit Frauen und Männer gleichermaßen adressiert.*

### 1. INDIKATOREN FÜR EINE GUTE PARTNERSCHAFT

#### ART DER PARTNERSCHAFT

Partnerschaften entstehen nicht unbedingt auf direktem Weg zwischen zwei Betrieben. Meist sind übergeordnete Durchführungsstellen wie Kammern oder Bildungsträger involviert. Die erste Frage lautet also:

Handelt es sich um einen

- 1) Mobilitätspartner, d. h. eine übergeordnete Organisation, die dann auch die Abwicklung der ganzen Mobilität übernimmt und meist ein größeres Netzwerk von Betrieben hat?

- 2) Ansprechpartner im Sinne eines reinen Vermittlungspartners, der sich in einem Land einfach gut auskennt oder z. B. ein übergeordneter Berufsverband ist?
- 3) Partnerbetrieb, der Auszubildende aufnehmen oder entsenden möchte?

## QUALITÄT DER PARTNERSCHAFT

Um eine Partnerschaft auf ihr Qualitätspotenzial und die vorhandenen Kompetenzen der Mitarbeiter hin zu prüfen, unterstützen folgende Indikatoren:

- a) Welches Netzwerk hat der Partner? Ist sein Kontakt zu Betrieben eng genug, um eine Vermittlung von GVA-Auszubildenden zu unterstützen?
- b) Hat er Mobilitäts-/ Projekterfahrungen?
- c) Ist er in der eigenen Organisation bekannt durch andere Projekte?
- d) Hat er Erfahrungen mit Jugendlichen und ist auch die Betreuung von weiblichen Auszubildenden möglich?
- e) Ist sein Personal für die pädagogische und fachliche Betreuung geeignet (gelernter/geübter Ausbilder etc.)?
- f) Sind Sprachkenntnisse vorhanden, die eine Basiskommunikation ermöglichen?
- g) Kümmerst du dich um die Unterbringung (möglichst Gastfamilien)?
- h) Organisiert er die Einbindung des Jugendlichen vor Ort in ein kulturelles Rahmenprogramm bzw. stellt er den Kontakt her zu anderen Jugendlichen, falls es keine anderen Auszubildenden im Gastbetrieb gibt?
- i) Arbeitet er mit am Ausbildungsplan?
- j) Ist er bereit, einen vorbereitenden Besuch zu machen bzw. selbst zu organisieren?
- k) Betreibt er Qualitätssicherung?
- l) Ist seine Kommunikation zielgerichtet? Meldet er sich schon bei Vorbereitung zuverlässig?
- m) Zeigt er Interesse an Kontakt zum Entsendebetrieb, bestenfalls einem Betriebsbesuch?
- n) Ist er auch daran interessiert, wie der Entsendebetrieb arbeitet/organisiert ist, das Handwerk im Entsendeland aussieht?...

## 2. MATCHING – WER PASST ZU WEM?

### ENTSENDENDER BETRIEB <-> AUSZUBILDENDER

Grundsätzlich sollte ein Auszubildender keine Ausbildungsinhalte verpassen, die in seiner heimischen Ausbildung verankert sind. Um einen Vergleich der Berufsbilder kommen die Verbundbetriebe nicht herum, wenn sie für die Zeit im Ausland einen Ausbildungsplan

machen. Auch wenn sie sich beide z. B. „Zimmerei“ nennen, können sie nicht selbstverständlich die notwendigen Ausbildungsinhalte anbieten. Genaues Hinsehen und ein Austausch unter Fachleuten hilft, die Gemeinsamkeiten auszumachen.

Best Practice: Der entsendende Betrieb nimmt die Ausbildungsordnung genau unter die Lupe und schlägt dem aufnehmenden Betrieb daraus Lernziele vor. Kann dieser in seinem Betrieb Möglichkeiten zur Verfügung stellen, dies zu lernen, können die Betriebe den [Ausbildungsplan](#) erstellen.

Best Practice: Das Matching der Betriebe übernahmen im Projekt die Handwerkskammer Münster und der jeweilige Projektpartner im Ausland. Die Auszubildenden mussten daraufhin das [Bewerbungsschreiben](#) und einen [europass Lebenslauf](#) in Englisch oder Französisch verfassen, welche dem Partnerbetrieb zugeleitet wurden. Der Vorteil dabei war, dass sich die Auszubildenden im Vorfeld selbst mit dem Gastbetrieb und dem Zielland beschäftigen mussten und somit die GVA greifbarer wurde.

Kurzdarstellungen von Bildungssystemen in Europa:

[http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/eurybase\\_en.php](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/eurybase_en.php)

## ENTSENDENDER BETRIEB <-> AUFNEHMENDER BETRIEB

Zimmerei ist nicht gleich Zimmerei und nach einem prüfenden Blick auf die Firmen-Websites ist es ratsam, sich gegenseitig einen vorbereitenden Besuch abzustatten.

Best Practice: Beim vorbereitenden Besuch hatten die zukünftigen Partnerbetriebe die Chance, die Ausbildungsinhalte in Ruhe abzusprechen. Mit Unterstützung der Handwerkskammer und dem nationalen Projektpartner wurde gemeinsam [der Ausbildungsplan](#) erstellt. Die Betriebe fanden zudem wertvoll, den Partnerbetrieb, seine Werkstatt, die Mitarbeiter und die Ausbilder persönlich kennen zu lernen. Der gesamte Besuch half zu beurteilen, ob und wie gut der Verbund wird, der ja auf Nachhaltigkeit und für mehrere Jahre angelegt werden sollte. Fast nebenbei ergaben Fachgespräche bereits erste Anregungen, welche Techniken des Partners im eigenen Betrieb auch umgesetzt werden könnten.

## 3. FINANZIERUNGSMODELLE

Zur Finanzierung der Aufenthaltskosten und/oder der Kompensation der Ausbildungsvergütung gibt es mehrere Möglichkeiten, die zwischen den Beteiligten abgesprochen werden sollten.

### ZUSCHUSS DURCH ÖFFENTLICHE FÖRDERUNG

Zuschüsse können Betriebe und Durchführungsstellen z. B. über das EU-Programm LEONARDO DA VINCI Mobilität beantragen, bei dem es sogar eine speziell ausgestattete „GVA-Förderung“ gibt. Außerdem gibt es über dasselbe Programm sogenannte Poolprojekte, die auch außerhalb der eigenen Organisation die Förderung von Lehrlingen in Aussicht stellen.

## EIGENMITTEL

a) Komplettfinanzierung über Eigenmittel des Betriebs und ggf. mit Beteiligung durch den Auszubildenden

b) Kostenverteilung zwischen Verbundbetrieben:

- Gastbetrieb erstattet dem Entsendebetrieb einen Teil/die Ausbildungsvergütung für die Zeit des Auslandsaufenthalts

- Gastbetrieb übernimmt die Kosten für Übernachtung, Verpflegung

- GVA findet wechselseitig statt, jeder Betrieb übernimmt die Kosten, die in seinem Land entstehen und zahlt die Ausbildungsvergütung ununterbrochen.

Best Practice: Im Falle einer 3-monatigen GVA vereinbarten die Betriebe, dass der aufnehmende französische Betrieb etwa die Hälfte der Ausbildungsvergütung für diese Zeit dem entsendenden deutschen Betrieb erstattet. Die Reise- und ein Teil der Aufenthaltskosten wurden über LEONARDO DA VINCI MOBILITÄT gefördert.

Best Practice: Für einen Aufenthalt in England wurde ein Lehrling über das Poolprojekt von Let's go ([www.lets-go-azubi.de](http://www.lets-go-azubi.de)) gefördert. „Let's go“ förderte 3 Wochen seines Auslandsaufenthaltes, die restlichen Kosten übernahm sein Ausbildungsbetrieb.

## 4. EINBINDUNG DER GVA IN DEN HEIMATBETRIEB ÜBER DAS LOGBOOK

Das Logbook dient zum einen dem Auszubildenden, um seine Erfahrungen zu dokumentieren. Es kann zusätzlich vom entsendenden Betrieb genutzt werden, um interkulturelle Kompetenzen aufzubauen. Zuhause gebliebene Lehrlinge und andere Mitarbeiter beschäftigen sich vielleicht erstmals mit dem Thema „Arbeit in einem anderen Land“, indem sie die Eintragungen des GVA-Lehrlings verfolgen und ihm Fragen stellen. So wird auch ihr Horizont erweitert.

Die Form des Logbook ist außerdem gut geeignet, Lehrlinge jüngerer Ausbildungsjahrgänge für Auslandsaufenthalte aufzuschließen. Denn dort finden sie „ihre“ Sprache und mit einem „Blog“ können sie meist mehr anfangen als mit einem klassischen Papierdokument. Die Erfahrung eines GVA-Lehrlings wird für sie greifbarer und besteht nicht allein in dem Wissen: „Der Ralf ist jetzt 4 Monate in Frankreich und im August ist er wieder da“.

Best Practice: Die Ausbilder eines deutschen Betriebs verfolgten über das Logbook den Aufenthalt ihrer GVA-Auszubildenden und gaben ihnen Anregungen, was sie noch dokumentieren könnten. Nach ihrer Rückkehr präsentierten alle Lehrlinge bei einem Betriebsfest mit einem Vortrag das Erlebte. Die Integration des Themas „Auslandsaufenthalte während der Erstausbildung“ hat in diesem Betrieb stattgefunden – auch für die nicht direkt Beteiligten.

Best Practice: Die Ausbilder eines entsendenden Betriebs in Deutschland stellten dem Lehrling unter dem Nickname „DIE MEISTER“ regelmäßig Fragen zu seinen Erfahrungen im

französischen Betrieb und auf den Baustellen. Der Auszubildende erlebte so die aufmerksame Begleitung durch seinen Heimatbetrieb und konnte zudem zielgerichteter antworten.

Best Practice: Ein Tischlerei-Betrieb bezeichnete das Logbook als „unsere Daily-Soap für alle Daheimgebliebenen. Die Erfahrungen werden ein Leben lang wichtig sein für unseren Lehrling. Und wir haben so auch etwas davon“.

## 5. NATIONALE RAHMENBEDINGUNGEN

Je nach Land ist die rechtliche Situation unterschiedlich. In Großbritannien z. B. wird die Ausbildung staatlich finanziert/gefördert. Geht der Auszubildende nun für eine längere Zeit ins Ausland, gilt das als Unterbrechung der Ausbildung und der Betrieb/das College erhält keine Förderung mehr für den Auszubildenden.

Für Durchführungsstellen gilt es vor der Implementierung von GVA sorgfältig zu klären, wie die rechtliche Situation in ihrem Land ist. Dabei geht es nicht nur um die finanzielle Frage, sondern auch um die Anerkennung der Kompetenzen. Das [Zertifikat](#) und der [Ausbildungsplan](#) können hier unterstützende Dokumente sein.

Vorschlag: Ein College, das selbst nicht für die Anerkennung einer Berufsausbildung zuständig ist, setzt sich mit der Prüfstelle in Verbindung und schildert den Einzelfall. Ergibt sich daraus ein Hindernis für GVA, welches strukturell zu lösen ist, können sie sich gemeinsam an übergeordnete Stellen wenden und um Klärung der Sachlage bitten. Durch diesen Präzedenzfall gibt es dann künftig besseres Wissen im Umgang mit GVA-Lehrlingen und die Grundlage für eine „geregelte“ Vorgehensweise ist gelegt.