

„Grenzüberschreitende Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung: Beispiele guter Praxis an deutschen Außengrenzen“

Studie im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums des Innern
(Vergabeverfahren AZ 15-446/417)

Joachim Burdack & Robert Nadler

Leibniz-Institut
für Länderkunde



**Grenzüberschreitende Zusammenarbeit
in der beruflichen Bildung:
Beispiele guter Praxis an deutschen
Außengrenzen**

Joachim Burdack

Robert Nadler

Studie im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums
des Innern (Vergabeverfahren AZ 15-446/417)

Leipzig, 29.09.2014

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
o. Zusammenfassung	5
o. Podsumowanie	8
o. Summary	11
1. Ziele der Studie und Untersuchungsmethodik	14
2. Grenzüberschreitende Berufsausbildung im grenznahen Raum: Einführung und Begriffsbestimmung.....	15
2.1. Zur Entwicklung von Grenzen und Grenzregionen.....	15
2.2. Urbanisierte und ländliche Grenzregionen.....	16
2.3. Grenzüberschreitende Kooperation in Grenzregionen.....	17
3. Grenzüberschreitende Mobilität von Auszubildenden.....	18
3.1. Berufsausbildung im Kontext der europäischen Bildungspolitik.....	18
3.2. Zum Begriff der grenzüberschreitenden Berufsausbildung	20
3.3. Praxiserfahrungen mit der grenzüberschreitenden Mobilität von Auszubildenden	21
3.4. Grenzüberschreitende Mobilität aus der Perspektive von Auszubildenden und Betrieben	24
4. Grenzüberschreitende Berufsbildung an der deutschen Außengrenze.....	27
4.1. Einflussfaktoren grenzüberschreitender Berufsausbildung	28
4.2. Operationalisierung des Begriffs „Grenzregion“ und indikatorbasierte Beschreibung	29
4.1. Deutsch-dänische Grenze	32
4.1.1. Entwicklung der Grenzregion und Strukturen der Berufsausbildung .	32
4.1.2. Grenzüberschreitende Projekte und Initiativen.....	33
4.2. Deutsch-niederländische Grenze	33
4.2.1. Entwicklung der Grenzregion und Strukturen der Berufsausbildung .	33
4.2.2. Grenzüberschreitende Projekte und Initiativen	35
4.3. Deutsch-belgische Grenze	37
4.3.1. Entwicklung der Grenzregion und Strukturen der Berufsausbildung .	37
4.3.2. Grenzüberschreitende Projekte und Initiativen	38

4.4. Deutsch-luxemburgische Grenze.....	39
4.4.1. Entwicklung der Grenzregion und Strukturen der Berufsausbildung .	39
4.4.2. Grenzüberschreitende Projekte und Initiativen	40
4.5. Deutsch-französische Grenze	41
4.5.1. Entwicklung der Grenzregion und Strukturen der Berufsausbildung .	41
4.5.2. Grenzüberschreitende Projekte und Initiativen	43
4.6. Deutsch-schweizer Grenze.....	45
4.6.1. Entwicklung der Grenzregion und Strukturen der Berufsausbildung .	45
4.6.2. Grenzüberschreitende Projekte und Initiativen.....	46
4.7. Deutsch-österreichische Grenze	47
4.7.1. Entwicklung der Grenzregion und Strukturen der Berufsausbildung..	47
4.7.2. Grenzüberschreitende Projekte und Initiativen	48
4.8. Deutsch-tschechischer Grenzraum	48
4.8.1. Entwicklung der Grenzregion und Strukturen der Berufsausbildung .	48
4.8.2. Grenzüberschreitende Projekte und Initiativen.....	50
5. Typen grenzüberschreitender Berufsausbildung im grenznahen Raum	51
5.1. Typ 1: Kurzes Praktikum im Nachbarland	52
5.2. Typ 2: Längeres Praktikum im Nachbarland	53
5.3. Typ 3: Praktische Ausbildung im Nachbarland.....	54
5.4. Typ 4: Bi-Diplomierung	54
5.5. Typ 5: Theoretische Ausbildung auf beiden Seiten der Grenze	54
5.6. Typ 6: Vollständige Ausbildung im Nachbarland	55
6. Beispiele guter Praxis	55
6.1. Typ 1: Praktikantenprogramm der „Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung“	56
6.2. Typ 2: VET Qualification System: 2 Länder – 1 Ausbildung	57
6.3. Typ 3: Grenzüberschreitende Lehre im Eurodistrikt Straßburg-Ortenau..	59
6.4. Typ 4: Competence to go	61
6.5. Typ 5: Abschluss „Bac Pro Commerce“ und „Einzelhandelskauffrau/- mann“	62
6.6. Typ 6: Französische Jugendliche bei den Badischen Stahlwerken in Kehl	63
7. Probleme und Handlungsstrategien.....	64
7.1. Arbeitsmarkt analysieren und Fachkräftebedarfe ermitteln	65
7.2. Unternehmen einbinden.....	65

7.3. Vergleichbarkeit der Ausbildungsgänge herstellen	66
7.4. Netzwerke und Vertrauen aufbauen	67
7.5. Kleine Schritte gehen, Konkretes tun.....	68
8. Handlungsempfehlungen für die Grenzregion Sachsen-Niederschlesien	68
8.1. Kurz- und mittelfristige Empfehlungen	69
8.1.1. Spezifische Ausbildungsberufe mit regionalem Bedarf in Sachsen und Niederschlesien identifizieren	69
8.1.2. Berufsbildungseinrichtungen und Unternehmen im Grenzraum vernetzen.....	70
8.1.3. Programme für kurze Praktika im Nachbarland entwickeln	70
8.1.4. Informationsmaterial entwickeln	71
8.1.5. Kommunikationsarbeit sicherstellen.....	71
8.2. Langfristige Empfehlungen.....	71
8.2.1. Operationeller Bereich: Managementstruktur für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt.....	71
8.2.2. Formeller Bereich: Rahmenvereinbarung erarbeiten.....	72
8.2.3. Strategischer Bereich: Bilateraler <i>Think Tank</i> für die Programmierung von Aktivitäten.....	72
9. Literatur und Quellen.....	73
10. Anhang.....	76
10.1. Liste der Gesprächspartner	76

o. Zusammenfassung

Ziel der Studie ist es, Möglichkeiten zur Intensivierung grenzüberschreitender Berufsausbildung im sächsisch-niederschlesischen Grenzraum aufzuzeigen. Berufliche Bildung ist ein wichtiges Thema der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit, das vor allem in den letzten eineinhalb Jahrzehnten an Bedeutung gewonnen hat. Im Zusammenhang mit dem „Kopenhagen Prozesses“ (2002) ist es Ziel der EU, die Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung zu verstärken und die internationale Mobilität der Auszubildenden zu fördern. Inzwischen ist ein breit gefächertes Angebot von nationalen und internationalen Beratungsstellen und Fördermöglichkeiten entstanden, um Jugendliche und Betriebe zu informieren und finanziell zu unterstützen. In der Praxis sehen sich grenzüberschreitende Ausbildungs Kooperationen aber immer noch mit einer Fülle von Problemen konfrontiert, zu nennen sind u. a. unterschiedliche berufliche Bildungssysteme (Vollzeitschule vs. duale Ausbildung), unterschiedliche Berufsbezeichnungen und Lehrinhalte, sowie Fragen der Finanzierung und Versicherung.

In der Studie erfolgt – nach einführenden Bemerkungen zu Rahmenbedingungen und Grundbegriffen – ein Überblick über die Praxis der Zusammenarbeit in der grenzüberschreitenden Berufsausbildung entlang der deutschen Außengrenzen (Kapitel 4). Hier wird deutlich, dass das Potenzial für grenzüberschreitende Berufsausbildung zwischen den verschiedenen Grenzabschnitten variiert. Komplementaritäten in Form von Ausbildungsplatzangeboten auf der einen Grenzseite und einer entsprechende Nachfrage durch Jugendliche auf der anderen Seite sind nicht überall in gleichem Maße vorhanden. In Grenzregionen mit einer lang etablierten Kultur der Zusammenarbeit und entsprechenden Kooperationsstrukturen lassen sich grenzüberschreitende Ausbildungsmodelle leichter umsetzen, so z. B. im deutsch-niederländischen oder im deutsch-französischen Grenzraum.

Die Vielfalt der Praxisbeispiele grenzüberschreitender Berufsausbildung im grenznahen Raum lässt sich auf einige grundsätzliche Varianten zurückführen. Sechs Typen können dabei unterschieden werden:

Bei **Typ 1 („Kurzes Praktikum im Nachbarland“)** und **Typ 2 („Längeres Praktikum im Nachbarland“)** ist das grenzüberschreitende Element der Ausbildung ein Auslandspraktikum. Ein kurzes Auslandspraktikum (Typ 1) ist die am häufigsten vorzufindende Variante grenzüberschreitender Berufsausbildung. Dies hängt vor allem damit zusammen, dass hier ein relativ geringer formeller Aufwand für die Vorbereitung und Durchführung erforderlich ist. Dagegen sind vor allem die Typen 3, 4 und 5 dadurch gekennzeichnet, dass ein hoher Verwaltungs- und Koordinationsaufwand im Vorfeld zu leisten ist. Zum Teil ist dabei die Einbindung von Akteuren auf verschiedenen Verwaltungsebenen

notwendig. Im **Typ 3 („Praktische Ausbildung im Nachbarland“)** erfolgt die gesamte betriebliche Ausbildung im Nachbarland, während der schulische Ausbildungsteil in der Heimatregion erfolgt. **Typ 4 („Bi-Diplomierung“)** ist dadurch gekennzeichnet, dass die Auszubildenden zwei national anerkannte Abschlüsse erhalten. Hierdurch entfallen mögliche Anerkennungsprobleme des Berufsabschlusses im Ausland. Im **Typ 5 („Theoretische Ausbildung auf beiden Seiten der Grenze“)** erfolgt die betriebliche Ausbildung in der Heimatregion, während der schulische Ausbildungsteil auf zwei Lernorte diesseits und jenseits der Grenze aufgeteilt wird. Bei dieser Variante wird – wie bei einigen anderen auch – eine hohe Fremdsprachenkompetenz von den Jugendlichen erwartet. Beim **Typ 6 („Vollständige Ausbildung im der Nachbarland“)** besteht der grenzüberschreitende Aspekt in der Mobilität des Auszubildenden, der die Grenze zum Zweck der Ausbildung regelmäßig quert. Ausbildungsbetrieb und berufliche Schule liegen im Ausland und die Lehre erfolgt nach den dort geltenden Regeln. Es ist kein besonderer Koordinationsaufwand notwendig. Der Anpassungsdruck wird auf den Auszubildenden verlagert.

Aus den Ergebnissen der Untersuchung lassen sich einige allgemeine Empfehlungen ableiten:

- **Arbeitsmarkt analysieren und Fachkräftebedarfe ermitteln:** Es ist wichtig die Bedarfe beiderseits der Grenze zu ermitteln. Welche Branchen verzeichnen momentan einen Bewerbermangel im Berufsausbildungsbereich? Welche Branchen werden kurz- und mittelfristig mit einem Fachkräftemangel konfrontiert sein?
- **Unternehmen einbinden:** Welche Unternehmen in der Grenzregion sind im Nachbarland tätig und könnten ein Interesse an der grenzüberschreitenden Berufsausbildung haben?
- **Vergleichbarkeit der Ausbildungsgänge herstellen:** Sind die Inhalte der Berufsausbildung im Bedarfsbereich auf beiden Seiten der Grenze vergleichbar? Welche Zusatzqualifikationen sind notwendig, um die Auszubildenden für Arbeitgeber beiderseits der Grenze attraktiv zu machen?
- **Netzwerke und Vertrauen aufbauen:** Welche interkulturellen Unterschiede gilt es im Arbeitsalltag zu bedenken? Was kann von der Nachbarregion gelernt werden?

Dabei empfiehlt es sich, mit konkreten Problemen und Einzelfällen anzufangen und sich schrittweise an komplexere und übergreifende Lösungen heranzuarbeiten.

Für die Grenzregion Sachsen-Niederschlesien lassen sich darüber hinaus u. a. die folgenden Handlungsempfehlungen nennen:

- **Spezifische Ausbildungsberufe mit regionalem Bedarf in Sachsen und Niederschlesien identifizieren.** Ein erster kurzfristig umsetzbarer Schritt besteht darin, gemeinsam mit den Kammern und Verbänden die spezifischen Bedarfe an Auszubildenden in beiden Teilregionen des sächsisch-niederschlesischen Grenzraums zu analysieren.
- **Berufsbildungseinrichtungen und Unternehmen im Grenzraum vernetzen.**
- **Programme für kurze Praktika im Nachbarland entwickeln.** Aus den Erfahrungen der anderen Grenzregionen heraus lässt sich festhalten, dass es sich bewährt hat, mit Programmen für kurze Praktika im Nachbarland zu beginnen.
- **Informationsmaterial entwickeln und Aufklärungsarbeit leisten.** Auch im sächsisch-niederschlesischen Grenzraum gibt es erste Initiativen zur grenzüberschreitenden Berufsausbildung. Darüber sollten die Zielgruppen informiert werden.
- Als längerfristige Perspektive könnte u. a. eine „**Rahmenvereinbarung zur grenzüberschreitenden Berufsausbildung**“ und ein bilateraler **Think Tank für die strategische Programmierung** nach dem Vorbild der Oberrheinregion angestrebt werden.

o. Podsumowanie

Celem badań jest ukazanie możliwości wzmocnienia współpracy w dziedzinie transgranicznego kształcenia zawodowego na pograniczu Dolny Śląsk – Saksonia. Kształcenie zawodowe jest ważnym tematem współpracy transgranicznej, która zyskała na znaczeniu przede wszystkim w ciągu ostatnich 15 lat. W kontekście procesu kopenhaskiego (2002) celem UE jest wzmocnienie współpracy w kształceniu zawodowym i wsparcie międzynarodowej mobilności uczniów. W międzyczasie powstała zróżnicowana oferta krajowych i międzynarodowych placówek doradczych, oraz różnorodne możliwości dotacji finansowych dla uczniów i zakładów pracy. W praktyce kooperacja w kształceniu transgranicznym staje jednak twarzą w twarz z licznymi problemami, wśród których warto wymienić między innymi: zróżnicowane systemy kształcenia zawodowego (całodzienne szkoły zawodowe kontra dualny system kształcenia), odmienne tytuły zawodowe i programy nauczania, jak również kwestie finansowania i ubezpieczenia.

Na podstawie badań określono – po uwagach wstępnych dotyczących kontekstu i podstawowych pojęciach – przegląd przykładów współpracy w praktyce transgranicznego kształcenia zawodowego wzdłuż niemieckich granic zewnętrznych (rozdział 4). Wyraźnie widać tu, że potencjał transgranicznego kształcenia zawodowego jest zróżnicowany na poszczególnych odcinkach granicy. Komplementarność w formie oferty miejsc kształcenia po jednej stronie granicy i odpowiedniego zapotrzebowania na nie przez młodych po drugiej stronie granicy, nie istnieje wszędzie w tym samym stopniu. Na obszarach przygranicznych z długo zakorzenioną kulturą współpracy i odpowiednimi już istniejącymi jej strukturami można łatwiej realizować modele kształcenia transgranicznego, tak jest na przykład na niemiecko-niderlandzkich, lub niemiecko-francuskich obszarach przygranicznych.

Różnorodność metod, które można zastosować w praktyce transgranicznego kształcenia zawodowego na obszarze przygranicznym można sprowadzić do kilku podstawowych wariantów. Można tu rozróżnić sześć typów:

W przypadku **typu 1 („Krótka praktyka w kraju sąsiedzkim“)** i **typu 2 („Dłuższa praktyka w kraju sąsiedzkim“)** transgranicznym elementem wykształcenia jest odbycie praktyki zagranicznej. Krótka praktyka w kraju sąsiedzkim (typ 1) jest wariantem, który spotykamy najczęściej w transgranicznym kształceniu zawodowym. Ma to związek przede wszystkim z faktem, że wymagany jest tu względnie mały nakład formalny konieczny do przygotowania i zrealizowania praktyki. W przeciwieństwie do tego przede wszystkim typy 3, 4 i 5 charakteryzują się wysokim nakładem administracyjno-koordynacyjnym, koniecznym do zrealizowania praktyki. W pewnym stopniu nieuniknione jest przy tym także włączenie do współpracy różnych dodatkowo

podmiotów na poszczególnych szczeblach administracji. W **typie 3 („Praktyczne wykształcenie w regionie sąsiedzkim“)** całe wykształcenie zawodowe następuje w kraju sąsiedzkim, podczas gdy szkolna część nauczania odbywa się w regionie rodzinnym. **Typ 4 („Podwójny dyplom“)** charakteryzuje się tym, że uczniowie zdobywają podwójne wykształcenie zawodowe. W ten sposób można uniknąć problemów związanych z kwestią uznania wykształcenia za granicą. W **typie 5 („Teoretyczne wykształcenie w dwóch miejscach edukacji“)** praktyczna część wykształcenia następuje w regionie rodzinnym, podczas gdy część szkolna podzielona jest na naukę po obu stronach granicy. W przypadku tego wariantu – jak zresztą również w niektórych innych przypadkach – oczekiwana jest od uczniów dobra znajomość języka obcego. W przypadku **typu 6 („Całkowite wykształcenie w kraju sąsiedzkim“)** istnieje tu specyficzny transgraniczny aspekt mobilności uczniów, który skłania do codziennego przekraczania granicy w celu uczęszczania w nauczaniu. Zakład pracy i szkoła zawodowa położone są za granicą i nauka odbywa się na zasadach, które tam obowiązują. Nie jest tu konieczny żaden nakład koordynacyjny i kwestia dopasowania się przeniesiona jest na ucznia.

Z wyników badań można sformułować kilka ogólnych zaleceń, które są ważne w praktyce transgranicznego kształcenia zawodowego:

- **Analiza rynku pracy i określenie zapotrzebowania na specjalistów:** ważne jest ustalenie potrzeb obu stron granicy, które branże wykazują w danym momencie niedobór kandydatów w danym obszarze kształcenia? Jakie branże w krótkiej lub średniej perspektywie czasowej będą skonfrontowane z brakiem wykwalifikowanych pracowników?
- **Włączenie przedsiębiorstw do współpracy:** które przedsiębiorstwa na obszarze przygranicznym działają także w kraju sąsiedzkim i byłyby zainteresowane kształceniem transgranicznym?
- **Porównanie ścieżek nauczania:** czy program nauczania zawodów, na które istnieje zapotrzebowanie po obu stronach granicy jest porównywalny? Jakie dodatkowe kwalifikacje muszą zdobyć uczniowie, żeby stali się oni atrakcyjnymi pracownikami dla obu stron granicy?
- **Budowanie kontaktu i zaufania:** na jakie różnice międzykulturowe należy zwrócić uwagę w codziennej pracy? Czego można się nauczyć od regionów sąsiedzkich?

Zaleca się przy tym zacząć od konkretnych problemów i przypadków, i stopniowo dochodzić do kompleksowych, zakrojonych na szeroką skalę rozwiązań.

W regionie przygranicznym Dolny Śląsk – Saksonia można określić między innymi następujące zalecenia dotyczące działań na tym terenie:

- • **Określenie specyficznych zawodów, na które istnieje zapotrzebowanie w regionach Saksonii i Dolnego Śląska.**

Pierwszym łatwym do zrealizowania krokiem, jest analiza - wraz z izbami i stowarzyszeniami - specyficznego zapotrzebowania na uczniów konkretnych zawodów potrzebnych w obu regionach pogranicza Dolny Śląsk – Saksonia.

- **Zintegrowanie ośrodków szkolenia zawodowego i przedsiębiorstw na obszarach przygranicznych.**
- **Rozwinięcie programu krótkich praktyk w regionie sąsiedzkim.** Z doświadczeń nabytych w innych regionach wynika, że warto było zacząć właśnie z programami krótkich praktyk w krajach sąsiedzkich.
- **Opracowanie zaplecza informacyjnego i zwiększanie poziomu świadomości na ten temat.** Na obszarze Dolny Śląsk – Saksonia istnieją już pierwsze inicjatywy mające na celu promowanie edukacji transgranicznej, należy więc poinformować na ten temat grupy docelowe.
- W celu perspektywy długoterminowej i w ramach utworzenia programu strategicznego należy sporządzić między innymi „**Umowę ramową dotyczącą transgranicznego kształcenia zawodowego**“ i powołać **dwustronne zespoły ekspertów** na wzór regionu Górnego Renu.

o. Summary

The aim of this study is to demonstrate opportunities for the intensification of cross-border vocational training in the border region between Saxony in Germany and Lower Silesia in Poland. Vocational training has become an important issue in cross-border collaboration in the last 15 years. In the context of the 'Copenhagen process' (2002) the EU aims at strengthening the cooperation in the field of vocational training and increasing the number of internationally mobile apprentices. Since, a broad variety of national and international support structures and funds have been installed to inform apprentices and companies about the opportunities of cross-border mobility and to co-finance international exchange. However, in practice many initiatives in the field of cross-border vocational training are confronted with manifold problems, e.g. national differences in training systems (full-time schooling vs. dual vocational training and education), differences in job designations and contents of teaching, as well as questions related to finance and insurance.

The present study first introduces a basic terminology related to the field of vocational training. It then outlines current frameworks for vocational training in the EU. The next chapter dedicates to the existing practices of cross-border collaboration with neighbouring countries along the German border (chapter 4). Here, it is shown that the opportunities for cross-border vocational training schemes vary according to the different border sections. Complementarities in population structures and labour market characteristics (e.g. an offer in training places on the one side and a demand by young school graduates on the other side of the border) do not equally exist along the border. Furthermore, a long-standing tradition in cross-border collaboration, including historically grown structures and a culture of exchange, in given border sections facilitates the implementation of cross-border vocational training programmes (e.g. German-Dutch border, German-French border).

The variety of practical examples of cross-border vocational training programmes in German border regions can be subsumed in a few basic approaches. Six types can be differentiated here:

In the context of **type 1 ('Short internship in the neighbouring country')** and **type 2 ('Longer internship in the neighbouring country')** the main cross-border element of the vocational training is the internship abroad. The short internship abroad (type 1) is the most common practice in cross-border vocational trainings. This is associated to the fact that these types only need small effort in terms of preparation and implementation. By contrast, types 3, 4, and 5 cause comparably high costs related to the preparation, administration and coordination. Here, it is necessary to include actors from many institutions and stakeholders at very different levels of public administration. **Type 3 ('Practical**

training abroad) is based on a division of practical trainings abroad and school education in the home country. Cross-border vocational training according to **type 4 (‘Double certification’)** is characterized by apprentices passing final exams in the two training systems on both sides of the border. Applying this type 4 of cross-border vocational training, problems with the mutual approval of certificates and job experience are avoided. In the context of **type 5 (‘School education on both sides of the border’)** theoretical parts of the vocational training are taught in schools on both sides of the border, while the practical training is passed only in the home country of the apprentice. As in types 4 and 6, this type requires an excellent conduct of the neighbouring country’s language. **Type 6 (‘Complete vocational training abroad’)** represents a form of cross-border vocational training, in which the only cross-border element consists in the daily commuting of the apprentice across the border into the neighbouring country. The apprentice completely passes the vocational training abroad, while still living in the home country. This last type does not cause specific coordination effort on the side of companies, public administration or policy makers. The effort in adaptation is completely externalised to the apprentice.

On the basis of this study’s analytical results, some general recommendations for the implementation of cross-border vocational training can be derived:

- **Analyse the regional labour markets and the demand in skilled workers:** It is important to know about the labour demand on both sides of the border. Which economic sectors are characterized by a lack of applicants for posts in vocational training? Which economic sectors will have an increasing demand in skilled labour in the short-run, and which ones in the medium run?
- **Include local companies:** Which companies in the border region are operating in the neighbouring country’s market and might have an interest in cross-border vocational training?
- **Make vocational training comparable across borders:** Are contents of teaching – especially in economic sectors with an increasing short-term labour demand – comparable on both sides of the border? What additional contents of teaching and certifications are necessary in order to make apprentices valuable workers for companies on both sides of the border?
- **Establish networks and trust:** What cultural differences have to be considered at the workplace? What can actors and stakeholders on the one side of the border learn from practices and cultures on the other side?

Generally, it is recommended to start collaboration in the field of cross-border vocational training referring to concrete problems and individual cases in a region. Based on this first experience, and only in subsequent stages, more complex and encompassing solutions should be developed.

For the implementation of cross-border vocational training in the border region between Saxony (Germany) and Lower Silesia (Poland) the following specific activities are recommended:

- **Identify those individual professions (requiring vocational training) with strong demand in Saxony and/or Lower Silesia.** A first short-term task is the analysis of the specific demand in individual professions on both sides of the border region. Therefore, it is necessary to collaborate with chambers of commerce and industry and other business associations that represent local companies.
- **Connect vocational schools/training centres and companies across the German-Polish border.**
- **Set up programmes for short internships in the neighbouring country (see type 1).** Looking at the experience in other German border regions, starting cross-border vocational training with short internship programmes seems most promising.
- **Develop information leaflets and engage in awareness campaigns.** First initiatives in the field of cross-border vocational training already exist in the Saxon-Lower Silesian border region. The communication of their activities to target groups (companies, school graduates) should be enhanced.
- In the long run, two activities could be pursued. First, a legal **'framework agreement on cross-border vocational training'** could be developed and, second, a bilateral **think tank for the strategic programming** could be established as e.g. in the Upper Rhine area between Germany and France.

1. Ziele der Studie und Untersuchungsmethodik

Die vorliegende Studie zielt darauf ab, Möglichkeiten zur Intensivierung grenzüberschreitender Berufsausbildung im sächsisch-polnischen Grenzraum aufzuzeigen. Dafür erscheint es sinnvoll, eine kurze Einführung und Begriffsbestimmung zum Thema grenzüberschreitende Berufsausbildung im grenznahen Raum vorzunehmen (Kapitel 2). Anschließend werden Fakten und Daten bezüglich der grenzüberschreitenden Mobilität von Auszubildenden vor dem Hintergrund der europäischen Bildungspolitik präsentiert (Kapitel 3). Das vierte Kapitel gibt einen Einblick in die derzeitige Situation entlang der deutschen Außengrenze und skizziert die Erfahrung der jeweiligen Grenzregionen mit der grenzüberschreitenden Berufsausbildung überblicksartig. Im fünften Kapitel wird eine Typologie grenzüberschreitender Berufsausbildung in grenznahen Räumen vorgestellt, an die sich detailliertere Darstellungen von Beispielen guter Praxis aus deutschen Grenzregionen anschließen (Kapitel 6). Daraus leiten sich allgemeine Handlungsempfehlungen und Problemhinweise ab (Kapitel 7), die im abschließenden Teil um spezifische Handlungsempfehlungen für den sächsisch-polnischen Grenzraum ergänzt werden (Kapitel 8).

Die empirische Basis dieser Studie umfasst drei Analysephasen. Erstens wurde über eine Literatur- und Internetrecherche ein Überblick über den theoretischen Stand zum Thema grenzüberschreitender Berufsausbildung und zur Entwicklung und aktuellen Situation an den deutschen Außengrenzen erarbeitet. Im zweiten Schritt wurde der deutsch-französische Grenzraum als detailliertes Betrachtungsgebiet ausgewählt, da hier die Tradition der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit seit den 1950er Jahren am stärksten erscheint. Dies spiegelt sich u. a. in einer Vielzahl von erfolgreichen Projekten und etablierten institutionellen Strukturen wider. Der deutsch-französische Grenzraum wurde von den Autoren der Studie im Rahmen einer Studienreise im Mai 2014 vor Ort untersucht. Hierbei wurden Einrichtungen der Berufsausbildung besucht, mit Berufsschülern gesprochen und in Interviews mit Experten aus Politik, Verwaltung und Wirtschaft wichtige Informationen zur Genese und zum Erfolg der dortigen Projekte und Organisationsformen gesammelt. Im dritten Arbeitsschritt wurden ausgewählte Projekte in anderen deutschen Grenzregionen durch Telefoninterviews mit Experten und Projektträgern detailliert betrachtet. Die Ergebnisse dieser drei Analysephasen finden sich in den einzelnen Kapiteln der vorliegenden Studie wieder.

2. Grenzüberschreitende Berufsausbildung im grenznahen Raum: Einführung und Begriffsbestimmung

2.1. Zur Entwicklung von Grenzen und Grenzregionen

Grenzen haben eine doppelte Funktion. Zum einen sind sie ein trennendes Element – hierfür steht das Bild der **Grenze als „Barriere“**. Andererseits sind sie ein verbindendes Element – hierfür kann das Bild der **Grenze als „Brücke“** herangezogen werden. Viele Grenzforscher (z. B. O’Dowd 2002; Struck 2012) weisen darauf hin, dass historisch oft die Brückenfunktion im Sinne eines kulturellen Übergangsraums und eines Raumes des Austausches und Transfers überwog. Die mitteleuropäische Erfahrung des „Eisernen Vorhangs“ und der „hermetischen Abriegelung“ aus der Zeit vor 1989, stellt aus dieser Perspektive eher eine Ausnahme dar.

Grenzen und Grenzräume verändern sich stetig. Für eine Charakterisierung der langfristigen Entwicklungsdynamik von Grenzregionen ist die **Typologie von „borderlands“** nach Martinez (1994) hilfreich. Martinez unterscheidet vier „Idealtypen“ entsprechend der Art der vorherrschenden grenzüberschreitenden Beziehungen. Als ersten Typ erwähnt er die „entfremdeten Grenzregionen“ (*alienated borderlands*). Hier finden kaum grenzübergreifende Kontakte statt und die Bewohner beiderseits der Grenze stehen sich eher abweisend gegenüber. Die Beziehungen der beiden Nachbarstaaten sind zudem eher feindselig. Beim Typ der „koexistierenden Grenzregionen“ (*coexisting borderlands*) nimmt die Anzahl der Kontakte zu und die Beziehungen normalisieren sich. Erhebliche grenzüberschreitende Güterströme und Pendlerbewegungen kennzeichnen den dritten Typ der „interdependenten Grenzregionen“ (*interdependent borderlands*). Der letzte Grenzregionstyp, die „integrierte Grenzregion“ (*integrated borderlands*) bezeichnet eine Situation, in der die Grenze keine signifikante Interaktionsbarriere mehr darstellt. Der sächsisch-polnische Grenzraum könnte entsprechend als koexistierende Grenzregion verstanden werden, die sich mit den geschichtlichen Ereignissen von 1989/90, 2004 und 2011 von einer entfremdeten Grenzregion weiterentwickelt hat.

Die Abfolge der vier Regionstypen nach Martinez lässt sich auch als Entwicklungsreihe zu immer durchlässigeren Strukturen auffassen, wie sie sich z. B. im Prozess der Europäischen Integration erkennen lassen. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass die modellhafte Typologie keinen Entwicklungsautomatismus enthält und auch Rückschritte zur Grenze als „Barriere“ möglich sind.

Historisch sind Grenzregionen häufig dadurch gekennzeichnet, dass dort die **Nachteile einer Randlage** kumulieren (Hansen 1981, Burdack 2000):

- Grensräume liegen peripher zu den nationalen wirtschaftlichen und politischen Entscheidungszentren.
- Durch die Randlage innerhalb nationaler Verkehrs- und Kommunikationsnetze haben sie häufig nur eine unzureichende Infrastrukturausstattung.
- Als potentiellen Konflikträumen wurde ihnen häufig die Funktion eines militärischen Vorfeldes zugewiesen und deshalb die Ansiedlung strategisch wichtiger Industrien verhindert.
- Grenznahe Städte verlieren einen Teil ihres „natürlichen“ Einzugsgebiets durch die Barrierewirkung der Grenze.

Mit zunehmender **Durchlässigkeit der Grenzen** treten jedoch auch gewisse **positive Standortmerkmale** der Grenzlage hervor. Dies lässt sich z. B. im Europa der Nachkriegszeit an vielen Binnengrenzen der EU feststellen. Die Grensräume entwickeln sich nun zunehmend zu Kontakträumen und zu Räumen des Austausches. Die Grenzbevölkerung kann z. B. Preisgefälle und Qualitätsvorteile bei Gütern und Dienstleistungen auf der anderen Grenzseite nutzen („kleiner Grenzverkehr“). Auch Unternehmen profitieren von möglichen Lohn- und Kostenunterschieden und nutzen Grenzgänger als Arbeitskräfte.

Auch nach einer Entwicklung von „offenen“ Staatsgrenzen oder „integrierten Grenzregionen“ können weiterhin Zugangs- oder Interaktionsbarrieren durch unterschiedliche soziale, ökonomische und kulturelle Systeme bestehen (Schmitt-Egner 1998). In diesem Zusammenhang ist eine Unterscheidung der Begriffe **„Territorialgrenze“** und **„Systemgrenze“** (z. B. Steuersystem, Bildungssystem) sinnvoll. Auch bei offenen Territorialgrenzen bleiben die Exklusionsmechanismen der Systemgrenzen als *„soft borders“* oft weiter wirksam. Die Vorteile der Grenzlage kommen dann besonders zum Tragen, wenn es hier gelingt auch die Systemgrenzen durchlässig zu gestalten und damit die grenzbedingten Transaktionskosten z. B. durch bilaterale Vereinbarungen und Kooperation zu senken.

2.2. Urbanisierte und ländliche Grenzregionen

Durch den Abbau von Grenzbarrieren werden die negativen Effekte der nationalen Randlage reduziert. Angebote und Gelegenheiten auf der anderen Seite der Grenze könne verstärkt wahrgenommen werden. Die Zentralität und die Agglomerationsvorteile von Städten in Grenznähe können damit gesteigert und neue Wachstumsimpulse generiert werden. Wie sich die Effekte einer Reduzierung von Interaktionsbarrieren im konkreten Fall auswirken, hängt in wesentlichem Maße von der **Raumstruktur der jeweiligen Grenzregion** ab. Hier lassen sich drei unterschiedliche Konfigurationen bestimmen (Marlet, Pons und Van Waerkens 2012, S. 9), je nachdem ob die beiderseitigen Grensräume urbanisiert (große Städte, hohe Bevölkerungsdichte im Grenzraum) oder ländlich

(Dörfer und kleine Städte, niedrige Bevölkerungsdichte im Grenzraum) strukturiert sind:

- **Urbanisierte Räume auf beiden Seiten der Grenze (Land A und Land B):** Die Effekte der Grenzöffnung können für beide Seiten erheblich sein. Die Anziehungskraft der gesamten grenzüberschreitenden Region wird durch gesteigerte Agglomerationsvorteile erheblich verbessert. Entsprechend der Arbeitsmarktsituation können sich intensive Grenzpendlerbeziehungen entwickeln. Notwendig ist hierfür ist u. a. ein Ausbau der grenzüberschreitenden Verkehrsverbindungen.
- **Urbanisierte Region (Land A) trifft auf ländliche Region (Land B):** Die Attraktivität der urbanisierten Grenzseite (Land A) wird durch zusätzliche Naherholungsmöglichkeiten jenseits der Grenze gesteigert. Für Haushalte (aus Land A) eröffnen sich eventuell neue Wohnperspektiven durch günstigere Immobilienpreise im ländlichen Raum jenseits der Grenze. Insgesamt sind die Effekte für die urbanisierte Seite (Land A) jedoch weniger bedeutsam. Die Effekte für die ländliche Grenzregion (Land B) sind meist gravierender. Für ihre Bewohner und Betriebe ergeben sich neue Arbeits- und Geschäftsmöglichkeiten. Die Zahl der Grenzpendler in Richtung Land A nimmt deutlich zu. Dabei spielt einerseits die ländliche Bevölkerung, die einen Job auf der anderen Seite gefunden hat, eine Rolle. Andererseits gibt es die sogenannten „atypischen Pendler“, die aus der Stadt (Land A) in die ländliche Region (Land B) gezogen sind, dabei aber ihren bisherigen Arbeitsplatz in der Stadt (Land A) beibehalten. Die ländliche Grenzregion (Land B) entwickelt sich gleichsam zum transnationalen Vorort der urbanisierten Grenzregion (Land A).
- **Ländliche Räume auf beiden Seiten der Grenze:** Die Effekte der Grenzöffnung fallen für die Grenzgebiete insgesamt geringer aus, da sich die Agglomerationsvorteile durch die Verflechtung zweier ländlicher Regionen nicht wesentlich erhöhen. Infrastruktureinrichtungen profitieren möglicherweise von einer besseren Auslastung. Dies kann unter Schrumpfungsbedingungen u. U. den Erhalt der Einrichtungen sichern und zu einer besseren Versorgungslage der grenznahen Bevölkerung führen. Bewohner in beiden Regionen können grenzüberschreitende Preisvorteile nutzen. Diese Raumstruktur ist für den sächsisch-polnischen Grenzraum zutreffend.

Je nach Immobilienpreisgefälle und Arbeitsmarktsituationen entlang der Grenze können die skizzierten Entwicklungen auch variieren.

2.3. Grenzüberschreitende Kooperation in Grenzregionen

Für eine erfolgreiche grenzüberschreitende Zusammenarbeit müssen verschiedene Voraussetzungen erfüllt werden, die nach Lampertz (2011, S.43)

schlagwortartig mit „**dürfen, wollen und können**“ umschrieben werden können:

- Mit dem Schlagwort des „Dürfens“ wird angesprochen, dass auch heute noch manche nationalstaatliche Regierungen die regionalen Aktivitäten an der Grenze mit einem gewissen Misstrauen und einer Furcht gegenüber möglichen Zentrifugalkräften sehen. Sie stehen vor allem Ausnahme- und Sonderregelungen für den Grenzraum skeptisch gegenüber.
- „Wollen“ meint in diesem Zusammenhang, dass grenzüberschreitende Zusammenarbeit einen langen Atem voraussetzt, da eine kurzfristige Euphorie häufig einer Ernüchterung über die vielfältigen praktischen Kooperationshindernisse weicht.
- Schließlich bezeichnet „Können“ die Tatsache, dass Zusammenarbeit über die Grenze hinweg ein „hohes Maß an interkultureller Kommunikationskompetenz“ (Lampertz 2011, S.43) voraussetzt. Diese Kommunikationskompetenz basiert auf umfangreichem Wissen über die nationalen und regionalen Gegebenheiten jenseits der Grenze und auch auf praktischem Wissen über die Denkweisen der Kooperationspartner auf der anderen Seite. Sprachliche Kompetenz ist hier nur ein Aspekt. Basis der Zusammenarbeit ist wechselseitiges Vertrauen, das sich erst mit der Zeit zwischen den Akteuren entwickelt.

Mit der „Euregio“ wurde 1958 im deutsch-niederländischen Grenzraum die erste offizielle, grenzüberschreitende Region eingerichtet. Inzwischen bestehen in Europa mehr als 70 **Euroregionen** oder ähnliche Kooperationsstrukturen. Lokale und regionale Akteure sind hier in erheblichem Maße in einem Feld aktiv geworden, das lange für die zentralstaatliche Ebene reserviert war (Perkmann 2003, S. 154). Insbesondere nach der Einführung des **INTERREG-Programms** der EU zur Förderung der Zusammenarbeit ab 1990 haben grenzüberschreitende Kooperationen stark zugenommen.

3. Grenzüberschreitende Mobilität von Auszubildenden

3.1. Berufsausbildung im Kontext der europäischen Bildungspolitik

Die berufliche Erstausbildung ist ein wichtiger Teil der nationalen Bildungssysteme. Etwa die Hälfte (50,5%) der Schülerinnen und Schüler im Sekundarbereich II (Alter etwa 15-18 Jahre) in der EU absolvierte im Jahr 2012 eine **beruflichen Erstausbildung** (CEDEFOP 2014). Hier zeigen sich jedoch **große nationale Unterschiede**. In Österreich sind über 75% der Jugendlichen im berufsbildenden Sekundarbereich, und auch Belgien und die Tschechische

Republik erreichen Werte über 70%. Deutschland liegt mit 48,6% nahe am europäischen Durchschnitt. In Ländern wie Großbritannien und Griechenland besucht dagegen nur rund ein Drittel der Schülerinnen und Schüler im Sekundarbereich II berufsbildende Schulen, aber zwei Drittel gehen auf allgemeinbildende Schulen (CEDEFOP 2014, S.2).

Eine spezielle Form der beruflichen Bildung ist die **duale Ausbildung**. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass die Ausbildung abwechselnd an einem betrieblichen Arbeitsplatz und in einer Schule oder Berufsbildungseinrichtung erfolgt. Berufsbildung in Form der Lehrlingsausbildung (mehr als 25 % der Lehrinhalte werden außerhalb der Schule vermittelt) existiert in fast allen EU-Staaten. In den meisten Ländern stellt sie jedoch nur einen Sonderweg der Berufsbildung dar. In Belgien sind es z. B. nur 4,3% und in Frankreich 26,9%, die eine duale Ausbildung absolvieren. Sehr verbreitet ist diese Ausbildungsvariante dagegen z. B. **in Dänemark und Deutschland**, wo **neun von zehn Jugendlichen** in der beruflichen Bildung an einem dualen Ausbildungsgang teilnehmen. Insgesamt durchlaufen etwa **27 % der europäischen Jugendlichen** eine Berufsbildung in der dualen Variante (CEDEFOP 2014, S. 2).

Eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung ist in der EU erst relativ spät entstanden. 1986 wurde das erste Aktionsprogramm zu diesem Thema eingeführt (Fahle und Thiele 2005, S.5). Im Jahre 2002 verabschiedete der Rat der europäischen Bildungsminister eine „Entschließung zur Förderung einer verstärkten Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung“ und die „Kopenhagener Erklärung“. Der sogenannte **„Kopenhagen Prozess“** ist eingebettet in die „Lissabon Strategie“ der EU, deren Ziel es ist, Europa zum global stärksten, wissensgestützten Wirtschaftsraum zu machen. Er stellt in der beruflichen Bildung das Pendant zum „Bologna Prozesses“ in der Hochschulbildung dar. Ziele des „Kopenhagen Prozesses“ sind es, die Transparenz der Bildungsinhalte zu fördern, die nationalen Ausbildungsgänge vergleichbar zu machen und die internationale Mobilität der Auszubildenden zu fördern. Zentrale Instrumente, die zum Erreichen der Ziele seit längerem diskutiert und entwickelt werden, sind die Konzepte von **EQF** (*European Qualification Framework*/Europäischer Qualifikationsrahmen) und **ECVET** (*European Credit Point System for Education and Vocational Training*/europäisches Leistungspunktesystem für berufliche Bildung). Lernleistungen und -ergebnisse sollen unabhängig vom Lernort dokumentiert und nachgewiesen werden können. Der Europäische Qualifikationsrahmen definiert acht hierarchische Stufen unterschiedlicher Bildungsniveaus mit jeweils drei inhaltlichen Dimensionen (Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen). Die acht Niveaustufen decken das gesamte Bildungsspektrum ab. Sie reichen von Niveau 1 (niedrigstes Niveau) bis zum Niveau 8 (Promotion). Auf der Basis dieses europäischen „Metarahmens“ werden dann nationale Qualifikationsrahmen entwickelt und damit über den EQF vergleichbar gemacht.

Es sollen durch die Einführung von EQR und ECVET vor allem drei Ziele erreicht werden (Drexel 2008). Erstens sollen alle national erzeugten Qualifikationen transparent und damit vergleichbar werden (**Transparenzfunktion**). Zweitens sollen Lernergebnisse anderer nationaler Bildungssysteme übertragbar und anrechenbar gemacht werden (**Transferfunktion**). Bewertet wird dabei, „was jemand weiß, versteht und in der Lage ist zu tun, nachdem ein Lernprozess beendet ist“ (Eberhardt 2009, S. 55). Die Lerneinheiten sollen also ergebnisorientiert beschrieben werden. Kreditpunkte (*credit points*), die für die erfolgreiche Teilnahme an einer Lerneinheit erworben wurden, können sich Auszubildende auch an anderen Ausbildungsorten anrechnen lassen. Drittens soll eine Flexibilisierung und Individualisierung der Ausbildungswege gefördert werden. Jugendliche, ebenso wie berufstätige Erwachsene, sollen im Bildungssystem oder Arbeitsprozess – also in formellen oder informellen Lernprozessen – zu verschiedenen Zeitpunkten einzelne Qualifikationsbausteine erwerben können. Damit soll es möglich werden schrittweise und kumulativ einen anerkannten Abschluss zu erwerben (**Akkumulationsfunktion**). Insgesamt sollen die Maßnahmen die Mobilität während der Berufsausbildung erheblich steigern.

Es sollte in diesem Zusammenhang jedoch festgehalten werden, dass ECVET auch 12 Jahre nach der Kopenhagener Erklärung noch keine wesentliche Rolle in der Praxis grenzüberschreitender Berufsausbildung spielt. Ohne auf die Gründe hierfür näher eingehen zu können, lässt sich doch konstatieren, dass sich die Implementierung des Leistungspunktesystems als hochkomplexer Prozess darstellt. Eberhardt (2009, S. 58) betont in diesem Zusammenhang aber auch die **Vorreiterrolle von Grenzregionen für den europäischen Integrationsprozess**: „Waren sie vor der EU-Erweiterung noch in einer Randlage, stehen sie nun im Zentrum des künftigen ‚Europäischen Bildungs- und Beschäftigungsraums‘. Insofern sollten und müssen die europäischen Strategien mit regionalen Lösungen unteretzt werden.“

3.2. Zum Begriff der grenzüberschreitenden Berufsausbildung

Die berufliche Bildung ist eine nationale Angelegenheit der jeweiligen Mitgliedstaaten und gehört nicht zu den Aufgabenfeldern der Europäischen Union, auch wenn sich auf europäischer Ebene zahlreiche Initiativen mit Fragen der beruflichen Bildung befassen. International gültige Aussagen und Definitionen zum Begriff der beruflichen Bildung stoßen durch die Vielfalt der nationalen Ausbildungswege, welche von der allgemeinbildenden Schule in eine fachlich qualifizierte Berufstätigkeit führen, auf erhebliche Schwierigkeiten. Für das Anliegen dieser Studie lässt sich jedoch – in Anlehnung an eine Untersuchung der Task Force Grenzgänger (2013) –, ein pragmatische Begriffsbestimmung vornehmen. **Hier soll unter Berufsausbildung allgemein eine Ausbildung verstanden werden, bei der „praktische und theoretische Kenntnisse vermittelt werden, und die zu einem**

anerkannten Berufsabschluss führt“ (Task Force Grenzgänger 2013, S.9). Ergänzt werden muss diese allgemeine Begriffsbestimmung durch den grenzüberschreitenden Aspekt. Dabei bezieht sich „grenzüberschreitend“ auf eine „Verbindung von mindestens zwei Mitgliedstaaten, die durch **Grenzüberschreitung von einem Jugendlichen oder einer Lehrkraft**“ entsteht (Task Force Grenzgänger 2013, S. 10).

Eine weitere Spezifizierung ergibt sich daraus, dass in der vorliegenden Studie die grenzüberschreitende Berufsausbildung im Nahbereich der Grenzregionen im Mittelpunkt steht. Das heißt, dass mit der Aufnahme einer beruflichen (Teil-)Ausbildung jenseits der Grenze in der Regel kein Wohnortwechsel verbunden ist, sondern die Grenze zum Zweck der Ausbildung regelmäßig überschritten wird. Analog zu berufstätigen Grenzgängern liegen sowohl Quell- als auch Zielgebiet innerhalb des Grenzraums und ein tägliches Pendeln über die Grenze ist der Regelfall. Die grenzüberschreitende Berufsausbildung ist damit ein Teil der funktionalen Verflechtungen grenzüberschreitender Regionen. Es spannt sich damit gleichsam ein täglicher Aktionsraum (*daily action space*; vgl. Hägerstrand 1970; Weichhart 2009) über die Grenze und verbindet beide Seiten durch Alltagspraktiken der Bewohner.

3.3. Praxiserfahrungen mit der grenzüberschreitenden Mobilität von Auszubildenden

Die grenzüberschreitende Kooperation in der Ausbildung ist ein wichtiger Baustein der Vernetzung von Grenzregionen. Zahlreiche Programme und Initiativen auf nationaler und auf EU-Ebene versuchen, grenzüberschreitende Kooperationen zu unterstützen. Besonders, seitdem sich die EU im Jahr 2000 entschlossen hat, einen „europäischen Bildungs- und Beschäftigungsraum“ zu verwirklichen. In diesem Zusammenhang soll auch die Mobilität von Jugendlichen in der Berufsausbildung erhöht werden, d. h. die Absolvierung von Ausbildungsbausteinen im Ausland soll gefördert werden. Auf nationaler Ebene in Deutschland hat vor allem die **Überarbeitung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) von 2005** hierfür den rechtlichen Rahmen geschaffen (§ 2 Abs. 3). Auszubildende können bis zu einem Viertel ihrer Ausbildung im Ausland absolvieren.

Inzwischen ist ein breit gefächertes Geflecht von Beratungsstellen und Fördermöglichkeiten entstanden, um Jugendliche und Betriebe zu informieren, zu beraten und finanziell zu unterstützen. Auf nationaler Ebene stellt in Deutschland das **Programm „JOBSTARTER“** ein zentrales Förderinstrument für grenzüberschreitende Berufsausbildung dar. JOBSTARTER wird seit 2006 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung ausgeschrieben. Ziel des Programms ist die Schaffung von Ausbildungsstrukturen in Regionen mit besonderem Förderbedarf. Ein Programmschwerpunkt betrifft auch europäische Ausbildungskooperationen. Seit Programmbeginn sind mehr als 300 Projekte

gefördert worden, etwa 30 dieser Projekte hatten grenzüberschreitende Themen zum Inhalt. JOBSTARTER fördert nicht die Mobilität von Auszubildenden selbst, sondern vor allem die Kontaktaufnahme mit Partnern im Ausland (wie z. B. Unternehmen, Kammern oder Berufsschulen) und den Aufbau von Kooperationsstrukturen und Ansätzen einer konkreten Zusammenarbeit.

Die grenzüberschreitenden JOBSTARTER-Projekte entwickeln meist Konzepte für Auslandspraktika mit einer Dauer von 2 bis 6 Wochen. Komplexe Varianten der Kooperation, wie mehrmonatige Auslandsaufenthalte oder gemeinsame Ausbildungsmodule sind eher die Ausnahme. (Einige der wichtigsten Jobstarter-Projekte mit grenzüberschreitendem Fokus werden in Kapitel 4 vorgestellt). Ein Vorläuferprogramm von JOBSTARTER ist das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung initiierte **Ausbildungsstrukturprogramm „Regio-Kompetenz-Ausbildung“**. In der Aktionslinie „Chance Grenzregion“ wurden 2000 bis 2005 vor allem grenzregionale Kooperationen mit Polen und Tschechien unterstützt.

Ein weiteres wichtiges Instrument der Vermittlung von Auslandsaufenthalten für Auszubildende ist das vom Europäischen Sozialfonds (ESF) und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderte **Programm „Berufsbildung ohne Grenzen“**. Seit 2009 wird aus Mitteln des Programms ein Netzwerk von 35 „Mobilitätsberatern“ gefördert, die bei IHKs und Handwerkskammern angesiedelt sind¹. Ihre Aufgabe ist es vor allem kleine und mittlere Unternehmen über Möglichkeiten von Auslandsaufenthalten für Auszubildende zu unterrichten und sie bei der Durchführung zu unterstützen. Im Jahr 2012 wurden rund 1.900 Auslandsaufenthalte von deutschen Jugendlichen initiiert und 900 ausländische Jugendliche für Praktika nach Deutschland vermittelt (BMBF 2014, S. 68).

LEONARDO DA VINCI ist ein Aktionsprogramm der EU zur Förderung der transnationalen Mobilität in der Erstausbildung. Es ist „eines der zentralen Förderinstrumente der Europäischen Union, um transnationale Kompetenzen zu fördern, die Qualität der Aus- und Weiterbildung zu erhöhen sowie die Systeme der beruflichen Aus- und Weiterbildung an die neuen Herausforderungen anzupassen“ (Friedrich, Körbel und Müller 2010, S. 1). Während JOBSTARTER wichtig für die grenzüberschreitende Vernetzung von Betrieben und Bildungseinrichtungen ist, stellt das Aktionsprogramm LEONARDO DA VINCI das mit Abstand wichtigste Instrument für die Finanzierung von Auslandsaufenthalten Jugendlicher in der Berufsausbildung dar. Oft verbinden Zuwendungsnehmer JOBSTARTER-Finanzmittel für die Kontaktaufnahme mit einer LEONARDO DA VINCI-Förderung der tatsächlichen Mobilitätsmaßnahme. Zwischen den Jahren 2000 und 2010 haben in Europa mehr als 500.000 Auszubildende und Ausbilder an transnationalen Mobilitätsmaßnahmen teilgenommen (Friedrich, Körbel und Müller 2010, S. 1). Die durchschnittliche

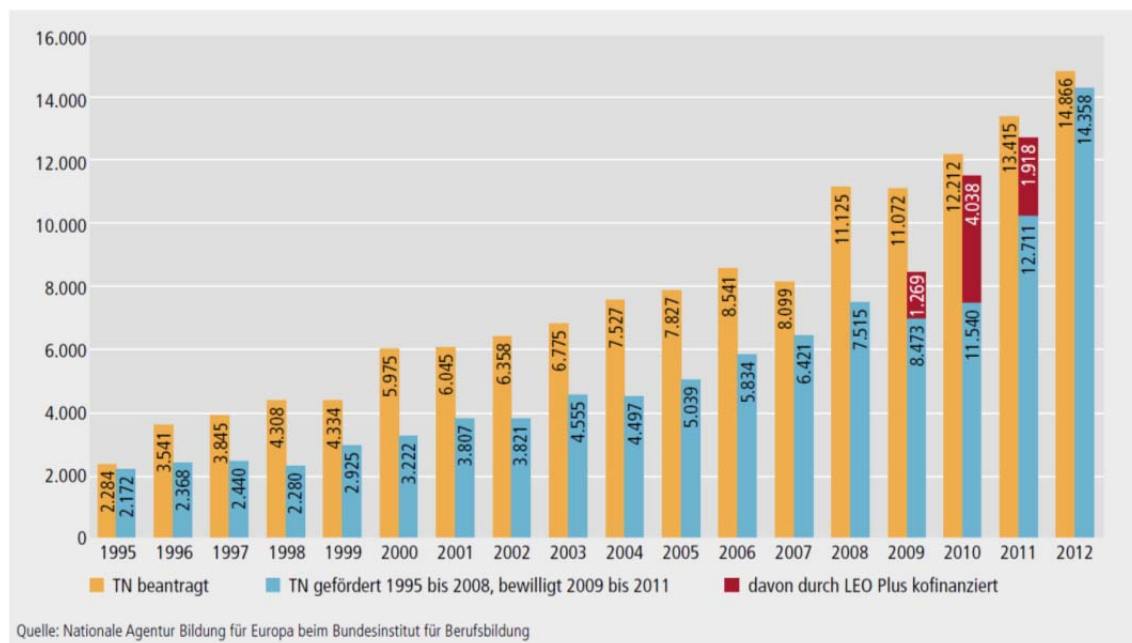
¹ www.mobilitaetscoach.de; Abruf: 29.09.2014

3. Grenzüberschreitende Mobilität von Auszubildenden

Dauer der Auslandsaufenthalte im Programm Leonardo da Vinci beträgt etwa 5 Wochen (BIBB 2014, S.445). Im Jahr 2013 wurden besonders „inkludierende Projekte“ gefördert, die den Kompetenzerwerb von benachteiligten Jugendlichen durch transnationale Mobilität zum Ziel hatten (BIBB 2014, S. 446).

Abbildung 1 zeigt den enormen Anstieg der transnationalen Mobilität im Rahmen von LEONARDO DA VINCI im letzten Jahrzehnt. Die Zahl der geförderten Jugendlichen in der Erstausbildung hat sich **zwischen dem Jahr 2000 und dem Jahr 2012 mehr als vervierfacht**, und auch die Antragstellung hat sich wesentlich erhöht. Im Jahr 2012 wurden 14.358 Teilnahmen bewilligt.

Abbildung 1: Teilnahme von deutschen Jugendlichen in der Erstausbildung am internationalen Mobilitätsprogramm Leonardo da Vinci 1995-2012. Quelle: BBIB 2014, S. 446.



Neben LEONARDO DA VINCI stellen vor allem bilaterale Austauschprogramme des BMBF einen wichtigen Teil der Mobilitätsaktivitäten dar. Zu nennen sind hier vor allem das **Deutsch-Französische Austauschprogramm der beruflichen Bildung**, das **Programm „Band“ mit den Niederlanden**, das **Programm „Training Bridge“ mit Großbritannien** und das **Programm GJÖR DET mit Norwegen**. Das Deutsch-französische Programm der beruflichen Bildung wird vom Deutsch-Französischen Sekretariat durchgeführt. Jedes Jahr nehmen allein an diesem Programm rund 1.500 deutsche Jugendliche teil.

Grenzüberschreitende Kooperation und Mobilität im grenznahen Raum wird häufig im Rahmen von INTERREG-Programmen organisiert. Die INTERREG-

Initiative ist Anfang der 1990er Jahre von der Europäischen Union initiiert worden, um grenzüberschreitende Zusammenarbeit zu unterstützen. Finanziert wird das Programm aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE). INTERREG hat sich seit den 1990er Jahren zu einem zentralen Instrument der Regionalpolitik der Europäischen Union entwickelt. INTERREG untergliedert sich in drei Teile (INTERREG A, B, C) Von besonderem Interesse ist hier der Teil INTERREG A, der die grenzüberschreitende Zusammenarbeit – im Unterschied zu interregionaler und internationaler Zusammenarbeit – fördert. Förderfähig im Sinne von INTERREG A sind Regionen, die an Land- oder Seegrenzen liegen. Diese Regionen sind zu Programmgebieten zusammengefasst (z. B. Programmgebiet Deutschland-Niederland 2007-2013), die für die jeweilige Förderperiode thematische Schwerpunkte der Zusammenarbeit beschließen. Die vierte INTERREG-Förderperiode dauerte von 2007 bis 2013. Die fünfte Förderperiode ist in Vorbereitung.

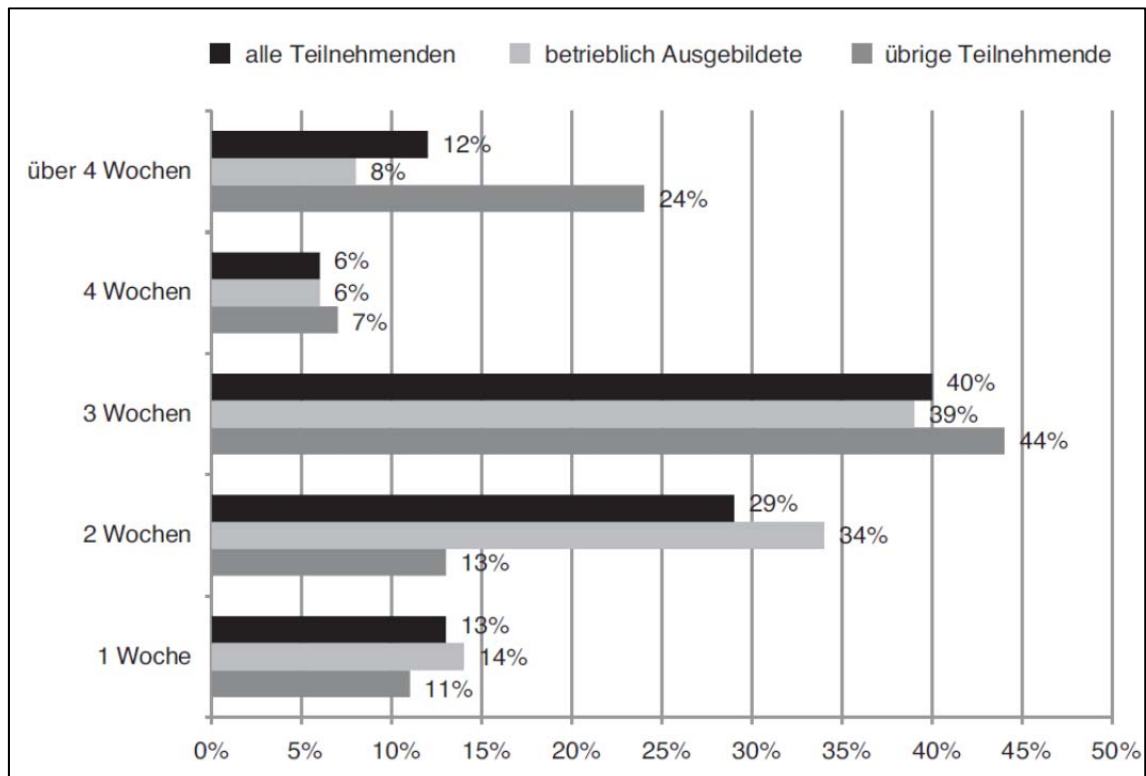
3.4. Grenzüberschreitende Mobilität aus der Perspektive von Auszubildenden und Betrieben

Eine großangelegte Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Friedrich und Körbel 2011) hat die Auslandsaufenthalte von Auszubildenden näher untersucht. Hier konnte z. B. festgestellt werden, dass im Jahr 2009 insgesamt etwa 23.500 Auslandsaufenthalte durchgeführt wurden, d. h. dass etwa 3% der deutschen Auszubildenden an **grenzüberschreitender Mobilität** teilnahmen. Im Jahr **2012** waren es etwa **30.000 Auslandsaufenthalte** oder **4% der Auszubildenden**. Wichtigstes Zielland ist kein deutscher Nachbarstaat, sondern es ist Großbritannien mit 27,5% der Aufenthalte. Hier dürfte die Sprachkomponente eine wichtige Rolle spielen. Es folgen mit großem Abstand die Niederlande (12,1%), Frankreich (7,3%) und Spanien (7,0%). Knapp ein Drittel (29%) der Jugendlichen besuchten ein deutsches Nachbarland. **Nur 1,3% der Auslandsaufenthalte hatten Polen zum Ziel.**

Abbildung 2 zeigt, dass die meisten Auslandsaufenthalte den Status von Kurzpraktika haben. **Vier von fünf Auslandsaufenthalten (82%) sind kürzer als vier Wochen.** Nur 12% dauern länger als vier Wochen. Vor allem Jugendliche in einer betrieblichen Ausbildung nehmen kaum an längeren Auslandsaufenthalten teil. Ein Grund könnte darin liegen, dass Betriebe ungerne für längere Zeit auf ihre Auszubildenden verzichten. Mit der Länge des Auslandsaufenthalts nimmt auch der Organisationsaufwand zu. Für Aufenthalte von **mehr als vier Wochen** ist z. B. ein **spezieller Ausbildungsplan erforderlich**.

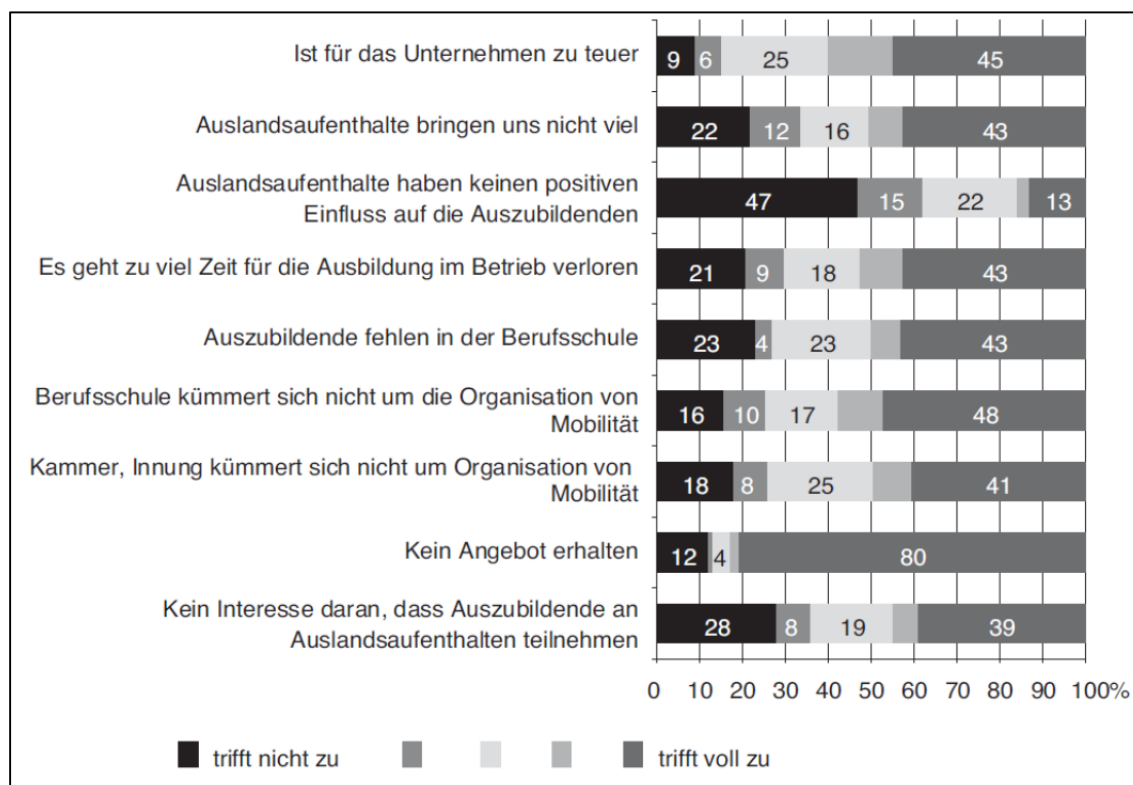
3. Grenzüberschreitende Mobilität von Auszubildenden

Abbildung 2: Dauer der Auslandsaufenthalte von Jugendlichen in der Erstausbildung. Quelle: Friedrich und Körbel 2011, S. 49.



Im Rahmen der Studie wurden auch Betriebe nach den Gründen gefragt, warum sie keine Auszubildenden ins Ausland entsenden. Es stechen hier vor allem zwei Antworten hervor (Abb. 3). 80% der Betriebe gaben als Grund an, kein Angebot erhalten zu haben („trifft voll zu“). Die zweithäufigste Nennung mit 48% entfällt auf die Begründung „Berufsschule kümmert sich nicht um die Organisation von Mobilität“. In beiden Antworten kommt eine gewisse **Erwartung der Betriebe zum Ausdruck, dass andere Stellen aktiv werden und wesentliche Beratungs- und Organisationsleistungen erbringen.**

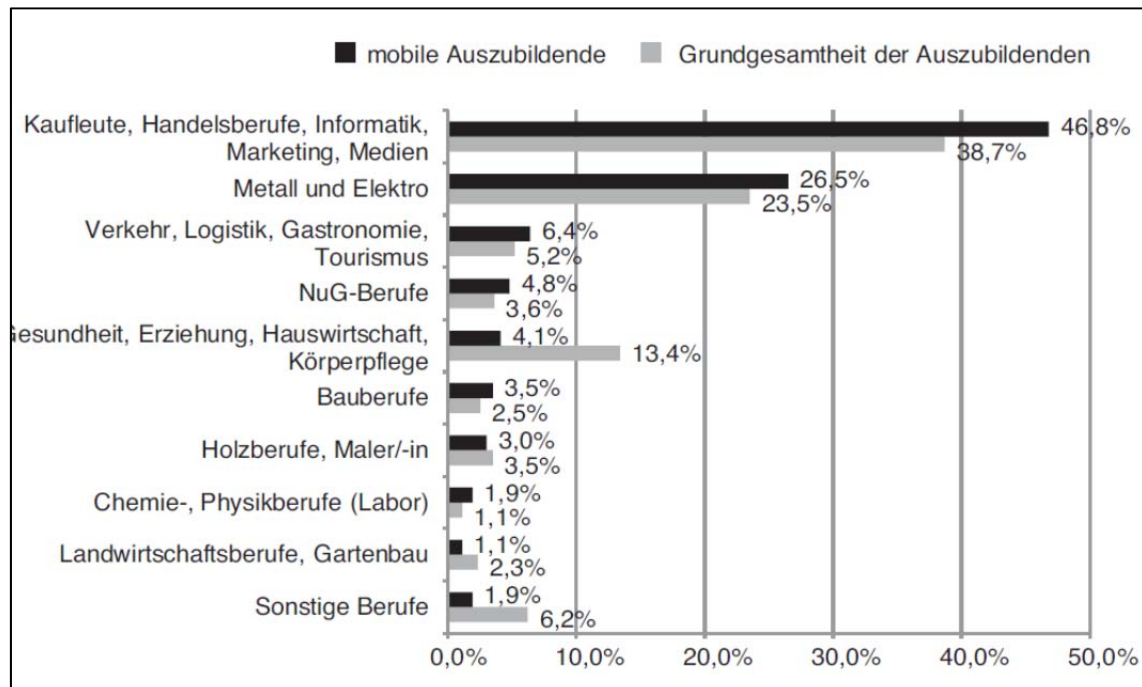
Abbildung 3: Gründe, warum der Betrieb keine Auszubildenden ins Ausland entsendet (Mehrfachnennungen möglich). Quelle: Körbel und Friedrich 2011, S. 65.



Die **Beteiligung an Auslandsaufenthalten variiert stark zwischen verschiedenen Berufsgruppen** (Abb. 4). Auszubildende aus dem Bereich Handel, Marketing, Medien und Informatik sind sehr mobil und deutlich überrepräsentiert. Nahezu die Hälfte der mobilen Auszubildenden (46,8%) stammt aus diesem Bereich, während der Anteil des Bereichs an den Auszubildenden insgesamt nur 38,7% beträgt. Auch Auszubildende im Bereich „Metall und Elektro“ sind stark an den Austauschprogrammen beteiligt und überproportional mobil. Eine besonders geringe Mobilitätsneigung weist dagegen der Sektor „Gesundheit, Erziehung, Hauswirtschaft und Körperpflege“ auf. Der Anteil an den Auslandsaufenthalten liegt hier bei nur 4,1%, obwohl der Anteil des Sektors an der Grundgesamtheit der Auszubildenden mehr als dreimal so hoch ist (13,4%).

3. Grenzüberschreitende Mobilität von Auszubildenden

Abbildung 4: Mobile Auszubildende nach Berufsfeldern. Quelle: Friedrich und Körbel 2011, S. 90.



Welchen Nutzen ziehen nun die Auszubildenden daraus, dass sie einen Teil ihrer Lehrzeit im Ausland verbringen? Auf der Basis von verschiedenen Untersuchungen zu den **Effekten von Auslandsaufenthalten** (Schlotau 2004; Friedrich und Körbel 2011) lassen sich vor allem die folgenden Punkte benennen: **Verbesserte Fremdsprachenkenntnisse** stehen hier an erster Stelle. Wichtig sind aber auch **zusätzliche Fachkenntnisse** wie der Erwerb spezifischer Qualifikationen (andere Fertigungstechniken, andere Produkte) und **Kenntnisse über einen Nachbarmarkt**. Nicht zu vernachlässigen sind auch Aspekte der **Persönlichkeitsbildung**, wie der Erwerb **interkultureller Kompetenzen**, die Förderung von **Selbständigkeit** und eine **Erweiterung des Erfahrungshorizonts**.

Meist erhalten die Jugendlichen eine Bescheinigung des Auslandsaufenthalts. Bei vier Fünfteln der Teilnehmer ist dies der Fall (Friedrich und Körbel 2011). Weit verbreitet ist die **Zertifizierung** durch das von der EU geschaffene Instrument des „**EUROPASS Mobilität**“ oder auch durch eine Praktikumsbescheinigung.

4. Grenzüberschreitende Berufsbildung an der deutschen Außengrenze

Das folgende Kapitel gibt einen Überblick über den Stand der grenzüberschreitenden Berufsausbildung in den verschiedenen deutschen

Grenzregionen. Hierfür ist es vorab notwendig, die Einflussfaktoren grenzüberschreitender Berufsausbildung zu reflektieren und den Begriff der Grenzregion zu operationalisieren, um die Situationen in den verschiedenen Grenzregionen auf Basis von Indikatoren zu beschreiben. Für jeden Grenzabschnitt mit seinem Nachbarstaat erfolgt eine kurze Regionalskizze, die sich an den in Kapitel 4 angeführten Einflussfaktoren orientiert. In diesem Zusammenhang werden auch die Berufsausbildungssysteme der Nachbarstaaten kurz vorgestellt. Schließlich werden die wichtigsten neueren Projekte (Projektende nach 2009) und Initiativen zur grenzüberschreitenden Berufsausbildung in der jeweiligen Grenzregion vorgestellt.

4.1. Einflussfaktoren grenzüberschreitender Berufsausbildung

Ob und in welchem Ausmaß es zu grenzüberschreitender Berufsausbildung in Grenzregionen kommt, hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab. In Kapitel 2 wurden bereits einige Merkmale von Grenzen angeführt, die fördernd oder hemmend auf grenzüberschreitende Interaktionen wirken. Mit speziellem Blick auf den Arbeitsmarkt und die Berufsausbildung lassen sich vor allem vier Faktorenkomplexe identifizieren, die die Intensität des Austausches beeinflussen:

- **Komplementarität:** Der Begriff der Komplementarität meint, dass einem Angebot auf der einen Grenzseite eine Nachfrage auf der anderen entsprechen muss, damit es zu einer Interaktion kommt. Im Zusammenhang mit Berufsausbildung bedeutet dies z. B., dass Ausbildungsplatzangebote auf der einen Seite mit Ausbildungsplatzsuchenden auf der anderen Grenzseite zusammentreffen müssen.
- **Strukturelle Faktoren:** Das Potenzial für grenzüberschreitende Ausbildung ist auch abhängig von der Anzahl der Jugendlichen, die in Grenznähe wohnen und einen Ausbildungsplatz auf der anderen Seite der Grenze mit vertretbarem Zeitaufwand erreichen können. In ländlichen Regionen mit geringer Bevölkerungsdichte ist dieses Potenzial deutlich geringer als wenn dicht besiedelte Gebiete mit guten Verkehrsverbindungen an der Grenze liegen. Gerade für Jugendliche, die noch keinen Führerschein besitzen ist auch ein grenzüberschreitendes ÖPNV-Angebot wichtig.
- **Barrieren und ihre Durchlässigkeit:** Bereits in Kapitel 2 wurde auf die Bedeutung von „Systembarrieren“ hingewiesen, die den Zugang zu nationalen (Teil-)Systemen regeln. Für die Überwindung dieser Zugangsbeschränkung müssen häufig formelle Voraussetzungen erfüllt werden, die von Land zu Land variieren. Auch die Bedeutung von Sprachbarrieren tritt hervor, wenn die Landesgrenze gleichzeitig eine Sprachgrenze darstellt. Dies ist bei den meisten deutschen Grenzregionen der Fall. Auch die Kompatibilität der beruflichen Bildungssysteme stellt

eine mögliche Systembarriere für grenzüberschreitende Zusammenarbeit dar.

- **Fördermaßnahmen und Kooperation:** Förderprogramme, Kooperationen und bilaterale Vereinbarungen können die materiellen und immateriellen Kosten (Transaktionskosten) des grenzüberschreitenden Austausches senken und ermöglichen häufig erst die Möglichkeit grenzüberschreitender Berufsausbildung. In Grenzregionen mit einer ausgeprägten Kooperationskultur und starker interkultureller Kompetenz bei den handelnden Akteuren lassen sich grenzüberschreitende Ausbildungsmodelle leichter implementieren.

4.2. Operationalisierung des Begriffs „Grenzregion“ und indikatorbasierte Beschreibung

Mit dem Begriff der „**Grenzregion**“ oder des „Grenzraumes“ sind die beiderseits der Grenze gelegenen Gebiete gemeint, die gleichsam einen **Grenzsäum entlang der Grenzlinie** bilden. Mit dem Begriff kommt das gemeinsame Merkmal dieser Gebiete zum Ausdruck, dass **ihre Entwicklung wesentlich durch die Grenzlage beeinflusst** wird. Ein weiterer Aspekt des Begriffs Grenzregion bezieht sich auf die Funktionen der **grenzüberschreitenden Verflechtungen** und grenzüberschreitenden Kooperationen. Hier erscheint die Grenzregion als ein durch Interaktionen gebildeter, grenzüberschreitender Raum.

Für die Beschreibung von Grenzregionen durch statistische Indikatoren ist eine Operationalisierung des Begriffes notwendig, d. h. eine genau Bestimmung anhand von amtlichen Gebietskategorien. Es bietet sich für die Operationalisierung ein Rückgriff auf die „*crossborder cooperation areas*“ von INTERREG-IVa (2007-2013) an. Für dieses Programm grenzüberschreitender Kooperation im Nahbereich hat die EU die Fördergebiete auf der Ebene NUTS 3 Gebiete bestimmt. Die NUTS 3-Ebene wird in Deutschland von den Kreisen gebildet, in den Niederlanden von sogenannten COROP-Regionen und in Belgien von den Arrondissements. Nahezu alle an einer Staatsgrenze gelegenen NUTS 3-Gebiete der EU sind „***crossborder cooperation areas***“ im Sinne von INTERREG-IVa.

Für den Zweck der vorliegenden Studie wurde die Abgrenzung für die deutschen Außengrenzen angepasst. Seegrenzen und weiter von der Grenze entfernte Teilfördergebiete wurden dabei nicht berücksichtigt. Da einige wichtige Indikatoren nicht auf der detaillierten Ebene NUTS 3 verfügbar sind, war es erforderlich die (weiteren) Grenzregion näherungsweise auch auf dem größeren Raster der NUTS 2-Gebiete zu operationalisieren.

Die in den folgenden Regionalskizzen der Grenzräume verwendeten Daten stammen zum größten Teil aus den folgenden Datenquellen, die mit eigenen Berechnungen aufbereitet wurden (weitere Quellen sind im Text angegeben):

- EUROSTAT – Europäische Regional- und Städtestatistik: Regionalstatistiken nach NUTS Klassifikation²
- EUROSTAT – Statistical Yearbook of Regions 2013³
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder – Regionaldatenbank Deutschland⁴

Für einen Überblick sollen zwei Beispielindikatoren die Situation in deutschen Grenzregionen veranschaulichen. Abbildung 5 zeigt die Bevölkerungsdichte entlang der Grenzen. In Grenzregionen mit hoher Bevölkerungsdichte auf beiden Seiten der Grenze ist das Bevölkerungspotenzial für grenzüberschreitende Aktivitäten höher als in Grenzabschnitten mit niedriger Bevölkerungsdichte. Vor allem die Grenzregionen zwischen Nordrhein-Westfalen und den südlichen Niederlanden und Belgien sind dicht bevölkert. Ähnliches gilt auch für das Oberrheingebiet, also die Grenze zur französischen Region Elsass und zur Schweiz. Die Grenzen nach Osten, mit der Tschechischen Republik und Polen sind dagegen meist Gebiete mit geringerer Bevölkerungsdichte.

²

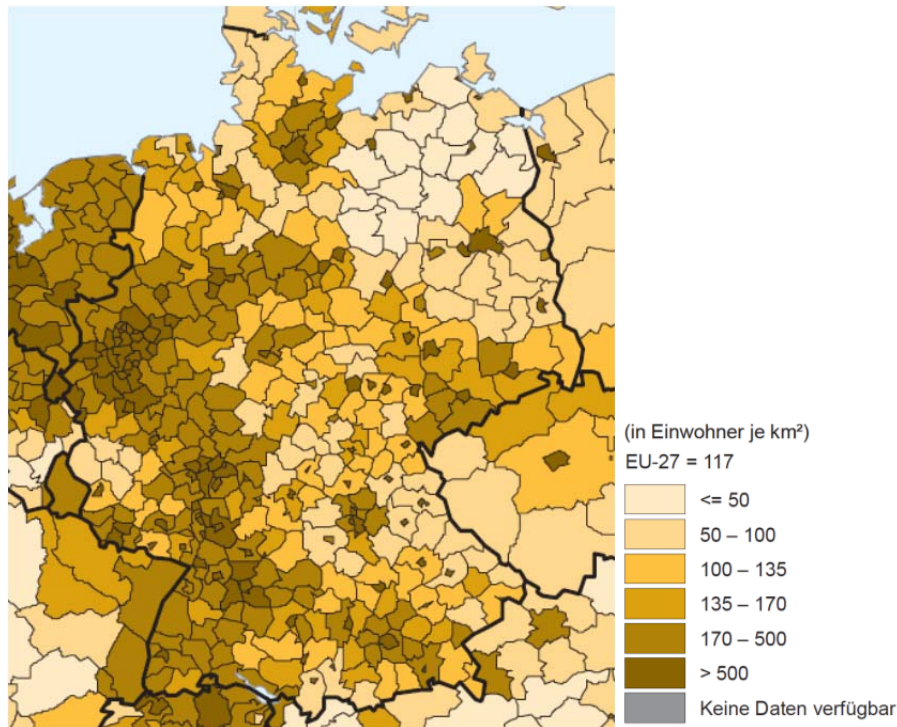
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/region_cities/regional_statistics/data/database?piref1715_3143872_1715_3143865_3143865.p=h&piref1715_3143872_1715_3143865_3143865.expandNode=doAction&piref1715_3143872_1715_3143865_3143865.nextActionId=4&piref1715_3143872_1715_3143865_3143865.nodePath=.EU_MAIN_TREE.data.general.reg.reg_dem; Abruf: 29.09.2014

³ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/publications/regional_yearbook; Abruf: 29.09.2014

⁴ <https://www.regionalstatistik.de/genesis/online/logon>; Abruf: 29.09.2014

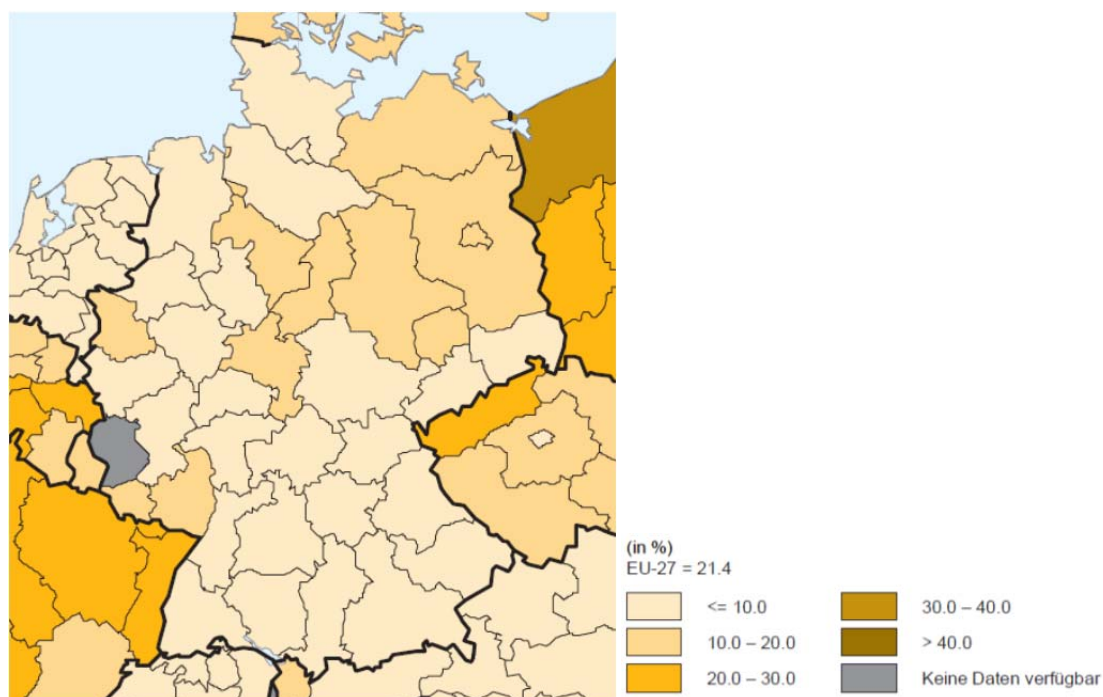
4. Grenzüberschreitende Berufsbildung an der deutschen Außengrenze

Abbildung 5: Bevölkerungsdichte 2011, nach NUTS 3-Regionen. Quelle: EUROSTAT: Statistical Yearbook of Regions 2013.



Ein Indikator für Komplementaritäten in Grenzregionen sind Differenzen im Niveau der Jugendarbeitslosigkeit. Wenn Grenzregionen mit hoher Jugendarbeitslosigkeit auf Räume mit niedriger Jugendarbeitslosigkeit auf der anderen Seite der Grenze stoßen, so kann dies als Nachfragepotenzial für eine grenzüberschreitende Beschäftigung oder Ausbildung gewertet werden. Im deutsch-französischen Grenzraum und im deutsch-polnischen Grenzraum zeigen sich solche Disparitäten besonders deutlich (Abb. 6).

Abbildung 6: Jugendarbeitslosigkeit (Altersgruppe 15-24 Jahre) 2011 nach NUTS 2-Regionen.
Quelle: EUROSTAT: Statistical Yearbook of Regions 2013.



Im Folgenden werden die Entwicklungen im Bereich grenzüberschreitender Verflechtungen allgemein und in der Berufsausbildung in den einzelnen Grenzregionen entlang der deutschen Außengrenze dargestellt.

4.1. Deutsch-dänische Grenze

4.1.1. Entwicklung der Grenzregion und Strukturen der Berufsausbildung

Die deutsch-dänische Grenze ist mit 67 km die kürzeste deutsche Außengrenze (Sperling 2005). Auf der dänischen Seite leben rund 715.000 Einwohner, in einer stark ländlich geprägten Region mit geringer Bevölkerungsdichte. Im deutschen Teil leben ca. 451.000 Einwohner. Urbanes Zentrum der Region ist Flensburg (86.000 Einwohner). Auf dänischer Seite betrug das Bevölkerungswachstum zwischen 2005 und 2012 +0,9%, auf deutscher Seite ging die Bevölkerung dagegen um -2,7% zurück. Geprägt wird die Region erheblich von einer dänischen Minderheit in Schleswig und der deutschen Minderheit in Süddänemark.

Im Jahr 2005 pendelten etwa 2.600 Personen aus Deutschland in den dänischen Grenzraum und 540 aus Dänemark in den deutschen Grenzraum (Buch et al. 2008) Die Arbeitslosigkeit beträgt auf der dänischen Seite 7,7% (2011) und liegt damit etwas über der deutschen Grenzregion mit 5,9%. Auch die Jugendarbeitslosigkeit ist im dänischen Teil mit 14,2% deutlich höher als im deutschen (9,2%).

Die berufliche Erstausbildung findet in Dänemark – ähnlich wie in Deutschland – nach dem System der dualen Ausbildung statt. Unterricht in Berufsschulen und

die praktische, fachliche Ausbildung in einem Betrieb wechseln sich ab. Zwei Drittel der Ausbildungszeit werden im Betrieb verbracht und ein Drittel in der Berufsschule. Die berufliche Erstausbildung dauert meist dreieinhalb Jahre.

4.1.2. Grenzüberschreitende Projekte und Initiativen

Seit 1997 besteht die **Euroregion Sønderjylland-Schleswig**. Im Jahre 2001 wurde eine **Gemeinsame Erklärung über die grenzüberschreitende Zusammenarbeit** zwischen dem Land Schleswig-Holstein und der Region Sønderjylland (ab 2007 Süddänemark) unterschrieben, die den Rahmen für die weitere Zusammenarbeit absteckte. Darin festgehaltene Ziele sind u. a. der Aufbau eines gemeinsamen Regionalbewusstseins, die Entwicklung eines gemeinsamen Wirtschafts- und Arbeitsraums sowie eine verstärkte Zusammenarbeit in einer Vielzahl von Feldern.

Ausgewählte Projekte und Initiativen der grenzüberschreitenden Berufsausbildung

Mit der geplanten **Fehmarnbeltquerung** gibt es in der deutsch-dänischen Grenzregion ein wichtiges Verkehrsinfrastrukturprojekt, welches bereits in der Planungsphase eine ganze Reihe von Projekten und Initiativen befördert, die sich der grenzüberschreitenden Berufsausbildung widmen.

„VET Qualification System – 2 Länder – 1 Ausbildung“

Beispielsweise wird im Projekt „VET Qualification System – 2 Länder – 1 Ausbildung“ versucht, dänische und deutsche Auszubildende für Praktikumsphasen im Nachbarland zu begeistern. Dabei steht der Austauschgedanke an oberster Stelle. So sollen jeweils ein deutsches und ein dänisches Partnerunternehmen ihre Auszubildenden für einen gewissen Zeitraum tauschen.

„Competence to go“

Im Projekt „Competence to go“ wird an einem gemeinsamen Modell der grenzüberschreitenden Berufsausbildung für Altenpflegekräfte gearbeitet. Dabei sollen über ein Bi-Diplomierungsverfahren Anerkennungsprobleme in einem beiderseits der Grenze stark reglementierten Berufsfeld vorgebeugt werden. Mehr Informationen zu den Projekten folgen im Kapitel 6.

4.2. Deutsch-niederländische Grenze

4.2.1. Entwicklung der Grenzregion und Strukturen der Berufsausbildung

Die niederländisch-deutsche Grenze erstreckt sich auf einer Länge von 567 km von der Nordsee bis zum Raum Aachen/Süd Limburg. Im Grenzraum leben auf der deutschen Seite rund 3,7 Mio. und auf der niederländischen 4,2 Mio.

Einwohner (2012). Die Bevölkerungszahl ist im deutschen Grenzgebiet leicht rückläufig. Zwischen 2005 und 2012 betrug der Rückgang -2,1%. Auf der niederländischen Seite war im gleichen Zeitraum dagegen ein leichter Zuwachs zu verzeichnen (+0,9%). Der nördliche, niederländisch-niedersächsische Grenzabschnitt ist stark ländlich geprägt, mit geringer Bevölkerungsdichte und ohne größere Städte. Wesentlich dichter besiedelt ist das südliche, niederländisch-nordrhein-westfälische Grenzgebiet. Hier finden sich auch große urbane Zentren, so auf der niederländischen Seite die „Netzwerkstad Twente“ (Enschede, Hengelo, Almelo, Borne) (365.000 Einwohner), die Stadtregion Arnhem-Nijmegen (722.000 Einwohner) und die Stadt Maastricht (120.000 Einwohner). Auf deutscher Seite liegen in Grenznähe Krefeld (222.000 Einwohner), Mönchengladbach (255.000 Einwohner) und im Länderdreieck Belgien-Deutschland-Niederlande die Stadtregion Aachen (568.000 Einwohner).

Kleine und mittlere Unternehmen prägen die Wirtschaftsstruktur im Grenzgebiet, trotz der Präsenz einiger Großunternehmen, wie Bayer in Krefeld oder dem Energieversorger Essent in Arnhem. Die Landwirtschaft hat im nördlichen Grenzabschnitt einen hohen Stellenwert. Der Tourismus spielt vor allem in Form von Städtetourismus im südlichen, niederländischen Grenzraum eine Rolle. Die Wirtschaftsdynamik hat sich in den letzten Jahrzehnten gewandelt: Seit dem Ende der 1990er Jahre zeigt der niederländische Grenzraum eine höhere Entwicklungsdynamik als der deutsche. Damit änderte sich auch die Struktur der Grenzgängerströme. Während noch in den 1990er Jahren wesentlich mehr Niederländer in Deutschland arbeiteten, hat sich die Zahl der deutschen Grenzgänger im letzten Jahrzehnt deutlich erhöht und übertrifft nun die Zahl der Einpendler nach Deutschland. Schätzungen für das Jahr 2009 gehen von 20.000 Grenzpendlern nach Deutschland und 40.000 Grenzpendlern in die Niederlande aus⁵. Zugenommen hat in den letzten Jahren auch die Zahl der Niederländer, die im deutschen Grenzraum wohnen.

Die insgesamt positive Wirtschaftsentwicklung der Grenzregion spiegelt sich auch in der niedrigen Arbeitslosigkeit wider. Dabei ist die Arbeitslosigkeit auf der deutschen Seite mit 5,3% etwas höher als in der niederländischen Grenzregion. Die Jugendarbeitslosigkeit ist in der deutsch-niederländischen Grenzregion im europäischen Vergleich auf einem niedrigen Stand. Auf der niederländischen Seite liegt sie mit 7,5 % (2011) unter dem Wert der deutschen Seite (9,4%) und auch unter dem Wert für die Niederlande insgesamt (8,3%). In der deutschen Grenzregion zeigen sich deutliche Unterschiede im Niveau der Jugendarbeitslosigkeit zwischen dem nördlichen (niedersächsischen) Grenzraum und dem südlichen (nordrhein-westfälischen) Grenzgebiet. Im nördlichen Grenzraum ist die Jugendarbeitslosigkeit mit 6,6% sehr niedrig, während sie im südlichen Teil 9,8% erreicht.

⁵ <http://www.uni-muenster.de/NiederlandeNet/nl-wissen/soziales/vertiefung/grenzpendler/index.html>; Abruf: 29.09.2014

In den Niederlanden absolviert ungefähr die Hälfte der Jugendlichen eines Jahrgangs nach Ende der ersten Stufe der allgemeinbildenden Schule – nach dem achten Schuljahr – eine Berufsausbildung (Frommberger 2005). Die Jugendlichen können zwischen dem „*Beroepsbegeleidende Leerweg*“ (BBL), also der Ausbildung in einem Betrieb, oder dem Besuch einer berufsbildenden Schule (*Regional Opleidingen Center*, ROC) wählen. Dieser Ausbildungsweg wird als „*Beroepsopleidende Leerweg*“ (BOL) bezeichnet. Der BOL an einer Berufsschule – welcher auch Betriebspraktika einschließt – ist dabei wesentlich verbreiteter als die betriebliche Ausbildung (BBL). Zwei von drei Auszubildenden entscheiden sich für die schulische Berufsausbildung. Ab dem Ende der Schulpflicht, mit Vollendung des 18. Lebensjahres, ist der Besuch der berufsbildenden Schule kostenpflichtig. In der berufsbegleitenden Variante (BBL) erhält der Lernende vom Betrieb eine Vergütung. Die Ausbildung setzt sich aus Modulen oder Teilqualifikationen zusammen, die getrennt abgeschlossen werden. Die Auszubildenden können insgesamt vier Niveaustufen erreichen: Stufe 1: Assistent, Stufe 2: Berufliche Grundausbildung, Stufe 3: Berufliche Bildung, Stufe 4: Ausbildung für das mittlere Management. Das Absolvieren aller vier Stufen nimmt etwa vier Jahre in Anspruch. Die vierte Stufe berechtigt auch zum Besuch einer Fachhochschule (*Hogescholen*).

4.2.2. Grenzüberschreitende Projekte und Initiativen

Die deutsch-niederländische Region spielt zweifellos eine Vorreiterrolle in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit in Europa. Hier gründete sich auch **1958 die erste Euroregion**, die sogenannte EUREGIO. Die EUREGIO beschreibt ihre Zielsetzung wie folgt: „Die starken Teilregionen sollen zu ‚einem‘ Versorgungsgebiet zusammen wachsen, zu einem integrierten und starken Lebens- und Wirtschaftsraum werden, in dem die Grenze keine trennende und hemmende Wirkung mehr hat. Es geht darum, die Wirtschaftskraft und die Lebensqualität in der Region zu steigern und die Integration des Gebiets voran zu treiben. Schließlich ist das Ganze mehr als die Summe seiner Teile.“⁶ Die EUREGIO ist ein eingetragener Verein (e.V.), dem etwa 130 deutsche und niederländische Städte, Gemeinden, Kreise und andere Gebietskörperschaften angehören. Im Rahmen von INTERREG-IIIa wurden bereits ab 2001 Erfahrungen in der grenzüberschreitenden Berufsausbildung gesammelt („Grenzüberschreitende Pflegeausbildung“, „Grenzüberschreitende Berufsausbildung Mechatronica“). Insgesamt sind heute fünf Euroregionen im deutsch-niederländischen Grenzraum aktiv (u. a. Rhein-Maas, Rhein-Waal, Ems-Dollard).

Ausgeprägt ist auch die Zusammenarbeit von Städten im Grenzgebiet im Rahmen von sogenannten „Städtenetzen“. Nicht weniger als **5 Städtenetze** haben sich in den letzten Jahrzehnten zwischen den grenznahen Städten etabliert, z. B. „ANKE“

⁶ <http://www.euregio.eu/de/%C3%BCber-euregio/ziele>; Abruf: 29.09.2014

(Arnheim, Nijmegen, Kleve, Emmerich) oder „MHAL“ (Maastricht, Hasselt, Aachen, Lüttich).

Ausgewählte Projekte und Initiativen der grenzüberschreitenden Berufsausbildung

„GeBZ“: Grenzüberschreitende euregionale Berufsbildungszusammenarbeit

Die grenzüberschreitende Schul- und Berufsausbildung soll durch erweiterte Informations- und Beratungsstrukturen verbessert werden. Besonderes Augenmerk wird dabei auf Berufe im Agrarsektor gelegt. In der Euregio Rhein-Maas-Nord werden Schulkooperationen, Berufspraktika im Nachbarland und fachliche Zusammenarbeit von Verbänden und Netzwerken beiderseits der Grenze gefördert. Das Projekt „GeBZ“ wurde im Rahmen von INTERREG-IVa gefördert und zwischen 2009 und 2012 durchgeführt⁷.

„EUZUBI-Ausbildung euregional“

„EUZUBI-Ausbildung euregional“ knüpfte an Vorläuferprojekte an und dient der Weiterentwicklung von Konzepten der grenzüberschreitenden Berufsausbildung. Als Zielgruppe werden verstärkt die Absolventen von Real- und Hauptschulen angesprochen, die auf geeignete Ausbildungsplätze in den Niederlanden vermittelt werden sollen. Das bestehende grenzübergreifende Netzwerk mit Akteuren beruflicher Bildung soll ausgeweitet und nachhaltig gestaltet werden, um dauerhafte und belastbare Kooperationen zu fördern. Das Projekt „EUZUBI-Ausbildung euregional“ wurde im Rahmen von INTERREG-IVa gefördert und zwischen 2009 und 2011 durchgeführt⁸.

„Metallberufe ohne Grenzen: Grenzüberschreitende Berufsausbildung in Metallberufen“

Im Rahmen des Projektes qualifizieren sich deutsche Berufsschüler und niederländische Lehrlinge in Metallberufen für den Arbeitsmarkt des Nachbarlandes. Die niederländischen Lehrlinge absolvieren eine Ausbildung zum „bankwerker“ (Schlosser) und erwerben ergänzend eine freiwillige (Teil-) Bescheinigung der Industrie- und Handelskammer (IHK) für den deutschen Arbeitsmarkt. Deutsche Lehrlinge, die eine Basisausbildung im Berufsgrundbildungsjahr absolviert haben, nehmen eine niederländische Ausbildung zum „bankwerker“ auf. Im Rahmen des Projektes haben mehr 40 Jugendliche, die in Deutschland keine Lehrstelle gefunden haben, in den Niederlanden eine Ausbildung begonnen. Das Projekt „Metallberufe ohne Grenzen“ wurde im Rahmen von INTERREG-IVa gefördert und zwischen 2009 und 2012 durchgeführt⁹.

⁷ <https://www.deutschland-nederland.eu/projekt-datenbank/>; Abruf: 29.09.2014

⁸ <https://www.deutschland-nederland.eu/projekt-datenbank/>; Abruf: 29.09.2014

⁹ <https://www.deutschland-nederland.eu/projekt-datenbank/>; Abruf: 29.09.2014

„CAMPUS Euregio - Clever ausbilden mit Perspektive und Synergie“

Im Gebiet des Kammerbezirks Aachen will „CAMPUS Euregio“ Unternehmen bei der Schaffung und Besetzung zusätzlicher Ausbildungsplätze unterstützen. Der Schwerpunkt liegt auf klein- und mittelständischen Unternehmen in Handwerk und Industrie. Zu den Projektaufgaben gehören, u. a. die Information von Unternehmen und Bewerbern, die Unterstützung bei der Stellenbesetzung und die Begleitung in den ersten sechs Monaten der Ausbildung. Das Projekt „CAMPUS Euregio“ wurde im Rahmen von JOBSTARTER gefördert und zwischen 2009 und 2012 durchgeführt¹⁰.

„TraBbi - Transnationale Berufsausbildung im deutsch-niederländischen Grenzgebiet“

Ziel des Projekts ist die Erarbeitung und Erprobung von Zusatzqualifikationen, die Auszubildende im Einzelhandel für den Einsatz im grenzüberschreitenden Raum benötigen. Die Lerneinheiten umfassen u. a. Verkaufsgespräche, die Warenpräsentation, den Servicebereich, die Kasse und interkulturelle Kompetenz. Das Projekt steht in Zusammenhang mit einem Austauschprogramm der Berufsbildenden Schule 1 in Leer und dem Norderpoort Kolleg in Groningen. In Zusammenarbeit mit einem Einzelhandelsunternehmen wird ein Ausbildungsgang „internationaler Kaufmann“ entwickelt (Förderung durch INTERREG-IVa). Das Projekt „TraBbi“ wurde im Rahmen von JOBSTARTER gefördert und zwischen 2010 und 2013 durchgeführt¹¹.

4.3. Deutsch-belgische Grenze

4.3.1. Entwicklung der Grenzregion und Strukturen der Berufsausbildung

Die deutsch-belgische Grenze erstreckt sich nur über einen kurzen Streckenabschnitt von 156 km. Prägend für die Grenzregion sind die Stadtregion Aachen auf der deutschen Seite und der Großraum um Lüttich auf der wallonisch-belgischen Seite. Trotz des kurzen Grenzverlaufs leben nahezu 1,8 Mio. Menschen in der Grenzregion. Auf der belgischen Seite sind es 905.000, und im deutschen Teil sind es rund 852.000. Die belgische Grenzregion erfährt derzeit einen Bevölkerungszuwachs. Zwischen 2005 und 2012 betrug die Zunahme 5,0%. Die Bevölkerung der deutschen Seite ist dagegen leicht rückläufig (2005-2012: -0,7%). Ein besonderes Merkmal des Grenzgebiets ist die Präsenz der deutschsprachigen Gemeinschaft in Belgien. Im deutschsprachigen Bezirk Verviers wohnen 76.000 Menschen.

Die Arbeitslosigkeit ist auf der belgischen Seite mit 9,5% (2011) deutlich höher als in der deutschen Grenzregion mit 6,0% (2011). Disparitäten gibt es ebenfalls bei

¹⁰ <http://www.jobstarter.de/de/projektlandkarte-1157.php?F=0&M=38>; Abruf: 29.09.2014

¹¹ <http://www.jobstarter.de/de/projektlandkarte-1157.php?F=0&M=38>; Abruf: 29.09.2014

der Jugendarbeitslosigkeit. In der belgischen Grenzregion erreicht die Jugendarbeitslosigkeit 22,5% (2011), im deutschen Grenzraum aber nur 9,6%. Obwohl zu den Grenzpendlern nur ältere Zahlen verfügbar sind (Elschot 2009), lässt sich doch feststellen, dass die Zahl der Pendler, die aus Belgien kommend in Deutschland zur Arbeit gehen, deutlich höher ist als in umgekehrter Richtung. Im Jahr 2004 betrug die Zahl der Pendler in Richtung Deutschland 5.400, während es in Richtung Belgien nur 500 waren.

Durch den föderalen Aufbau Belgiens ist das Bildungssystem des Landes komplex. Zur beruflichen Erstausbildung lassen sich dennoch einige grundlegende Aussagen treffen. Nach dem Abschluss der Sekundarstufe I (9. Schuljahr) wechseln Jugendliche, die eine Berufsausbildung anstreben, in der Regel auf eine technisch-berufliche Schule (Cotton 2001). Hier findet die berufliche Ausbildung in Vollzeit statt. Die Ausbildung endet nach 3 Jahren mit einer staatlichen Prüfung. Daneben existiert auch die Variante der „Anlehre“ in einem Betrieb mit ergänzendem Berufsschulbesuch. Auch hier erfolgt der Abschluss nach drei Jahren durch eine staatliche Prüfung. Die Form der teilzeit-schulischen Ausbildung ist jedoch wesentlich weniger verbreitet als die vollzeit-schulische Variante.

4.3.2. Grenzüberschreitende Projekte und Initiativen

Grenzüberschreitende Kooperation findet zwischen Deutschland und Belgien – auch wegen der geographischen Nähe zu anderen Grenzräume – häufig nicht bilateral, sondern eingebettet in **tri- oder multilateralen Institutionen** statt. Der föderale Aufbau Belgiens mit den Regionen Brüssel, Flandern und Wallonien und den flämischen, frankophonen und deutschsprachigen Gemeinschaften verkompliziert die grenzüberschreitende Zusammenarbeit mit Belgien häufig. Andererseits sind die sprachlichen Barrieren zwischen Deutschland und Belgien durch die Anwesenheit der deutschen Minderheit in Belgien weniger signifikant. An der **Euregio Rhein-Maas** sind neben den deutschen und belgischen (flämischen und wallonischen) Partnern auch niederländische Regionen (Süd Limburg) beteiligt. Im Rahmen der Euroregion „**Grande Région/Großregion**“ (siehe hierzu den Abschnitt über die deutsch-luxemburgische Grenze) kooperiert Wallonien mit dem Saarland, Lothringen, Luxemburg und Rheinland-Pfalz. Aachen und Lüttich arbeiten im Städtenetz „MHAL“ (Maastricht, Hasselt, Aachen, Lüttich) zusammen.

Ausgewählte Projekte und Initiativen der grenzüberschreitenden Berufsausbildung

Bi-Diplomierung als Kfz-Mechaniker(in) bzw. Frisör(in)

Das Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen (IAWM) und die Handwerkskammer Aachen bieten seit 2013 eine Ausbildung mit zwei nationalen Abschlüssen in den Bereichen Kfz-

Mechaniker(in) und Frisör(in) an. Auszubildende müssen ein 14-tägiges Praktikum im Nachbarland absolvieren und Teile aus den Prüfungen der Nachbarregion ablegen. Ansonsten wird die komplette Ausbildung in der Heimatregion durchgeführt. Die Abschlussprüfung erfolgt im Inland in einer gemischten Prüfungskommission, d. h. in Anwesenheit eines Beobachters aus der Nachbarregion. Die Absolventen erhalten zwei Abschlusszeugnisse: ein belgisches vom Institut für Aus- und Weiterbildung der DG (IAWM) und ein deutsches von der Handwerkskammer Aachen¹².

Bi-Diplomierung im Einzelhandel

Seit 2010 gibt es ein Abkommen zur Bi-Diplomierung im Einzelhandel zwischen der IHK Aachen und dem IAWM Eupen. Jugendliche, die in Ostbelgien (Deutsche Gemeinschaft in Belgien) oder in Aachen ihre Ausbildung als Einzelhandelskaufmann/frau erfolgreich abgeschlossen haben, können mit einer Zusatzprüfung auch den Abschluss im jeweils anderen Land erlangen, also das Prüfungszeugnis der IHK Aachen oder den Gesellenbrief des IAWM Eupen¹³.

4.4. Deutsch-luxemburgische Grenze

4.4.1. Entwicklung der Grenzregion und Strukturen der Berufsausbildung

Luxemburg ist nicht nur eine der wirtschaftsstärksten Regionen entlang der deutschen Grenze, sondern eine der wirtschaftsstärksten Regionen der EU überhaupt. Der Dienstleistungssektor ist hier vor allem mit dem Bankwesen und den europäischen Institutionen sehr stark entwickelt. Die deutsche Grenzregion setzt sich aus dem urbanisierten südlichen Teil um Trier und dem ländlichen nördlichen Teil zusammen, der von der dünnbesiedelten Eifel geprägt wird. Trier ist mit 107.000 Einwohnern (2012) die einzige größere Stadt im deutschen Grenzraum und auch ihr wirtschaftliches Zentrum. Im deutschen Grenzraum wohnen etwa 511.000 Einwohner. Zwischen 2005 und 2012 hat sich die Einwohnerzahl durch positive Wanderungssalden um etwa 5.000 erhöht (1,1%). Luxemburg weist dagegen eine sehr dynamische, vor allem durch Zuwanderung ausgelöste Bevölkerungswicklung auf. Im Zeitraum von 2005 bis 2012 nahm die Bevölkerung hier um 65.000 Einwohner (14,1%) zu und liegt nun bei 531.000.

Die Zahl der Grenzpendler aus Deutschland nach Luxemburg beträgt 39.600. Sie hat im letzten Jahrzehnt stark zugenommen. Im Jahr 2000 waren es erst 16.400 (STATEC 2013). In umgekehrter Richtung findet kaum ein Berufspendeln statt. Es pendeln nur etwa 230 Personen auf die deutsche Seite. Diese einseitige Ausrichtung der Pendlerströme lässt sich vor allem durch das hohe Lohngefälle

¹² http://www.zawm.be/kfz/11_Texte/2013/GE20130604_07.pdf; Abruf: 29.09.2014

¹³

http://www.zawm.be/02_aus_weiterbildung/04_berufgruppen/Kaufmaennische_Berufe/Einzelhandel/Projekte/Bericht3.html; Abruf: 29.09.2014

und die Unterschiede in der Wirtschaftskraft erklären. Der gewerbliche Stundenlohn in Luxemburg liegt bei 21,50 Euro, während er in Trier nur 16,60 Euro beträgt. Die Arbeitslosenzahlen sind in beiden Teilregionen niedrig. In Luxemburg liegt die Arbeitslosigkeit bei 4,9%, während sie auf der deutschen Seite sogar nur 4,2% beträgt. Die Jugendarbeitslosigkeit ist in Luxemburg dagegen deutlich höher (16,5%) als auf der deutschen Seite.

Nach dem sechsten Schuljahr wählen die Jugendlichen in Luxemburg zwischen der allgemeinbildenden und der technischen/berufsvorbereitenden Sekundarschule. Nach dem 9. Schuljahr bieten sich den Jugendlichen in der Mittelstufe des technischen Sekundarunterrichts drei Möglichkeiten der beruflichen Bildung: das *régime de la formation techniciens*, das *régime technique* und das *régime professionnel* (Noesen 2005). Das *régime de la formation de techniciens* und das *régime technique* sind schulische Vollzeitausbildungsgänge, die auf das Fachabitur vorbereiten. Das *régime professionnel* ist hingegen eine Lehrlingsausbildung, die eine praktische, betriebliche Ausbildung im Rahmen eines Lehrvertrags und den Besuch von berufsbildenden Begleitkursen („gemischte Variante“) in einer beruflichen Schule umfassen. Das *régime professionnel* bietet einen direkten Zugang zu einer beruflichen Qualifikation. Erworben werden kann u. a. ein fachlich-beruflicher Eignungsnachweis, das *certificat d'aptitude technique et professionnelle* (CATP), nach dreijähriger Ausbildung. Für das Zeugnis über den Erwerb fachlicher und beruflicher Grundfertigkeiten *certificat d'initiation technique et professionnelle* (CITP) ist hingegen nur eine zweijährige Ausbildung notwendig.

4.4.2. Grenzüberschreitende Projekte und Initiativen

Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit findet hauptsächlich im Rahmen der **Euroregion „Grande Région/Großregion“** statt. Ihr Ursprung ist eine 1971 eingesetzte deutsch-französisch-luxemburgische Regierungskommission. In der Folge gründete sich die Großregion SaarLorLux, die später um Wallonien und Rheinland-Pfalz erweitert wurde. Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Rahmen der Großregion wurde in den 1990er Jahren ausgebaut. Als wichtiges Instrument haben sich die „**Gipfeltreffen**“ erwiesen, die seit 1995 alle 18 Monate stattfinden (Wille 2012). An den Gipfeltreffen nehmen die wichtigsten politischen Akteure der beteiligten Regionen teil und legen die Leitlinien der Zusammenarbeit fest, die dann von der **Regionalkommission der Großregion** umgesetzt werden. So wurde 1997 ein Wirtschafts- und **Sozialausschuss** der Großregion eingerichtet und im folgenden Jahr eine „**Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle**“ (Wille 2012, S. 123). Um die Zusammenarbeit weiter zu stärken, hat sich die Großregion 2011 die Struktur eines „**Europäischen Verbundes der Territorialen Zusammenarbeit**“ (EVTZ) gegeben. Auf kommunaler Ebene arbeitet die Stadt Luxemburg im **Städtenetzwerk „QuattroPole“** mit Metz, Saarbrücken und Trier zusammen.

Ausgewählte Projekte und Initiativen der grenzüberschreitenden Berufsausbildung

Grenzüberschreitende Buchbinderausbildung

Seit 2007 gibt es eine grenzüberschreitende Ausbildung von Buchbindern zwischen Luxemburg und Deutschland (Bundesländer Rheinland-Pfalz und Saarland). Die Bundesländer Rheinland Pfalz und Saarland entsenden Auszubildenden des Fachs Buchbindetechnik seit 2007 an die *Lycée technique des Arts et Métiers* nach Luxemburg, wo sie fachtheoretischen Unterricht erhalten. Die betriebliche Ausbildung im Rahmen des dualen Systems erfolgt in Betrieben auf der deutschen Seite. Die deutschen Jugendlichen legen ihre Prüfung bei den zuständigen deutschen IHKs ab, während die luxemburgischen Jugendlichen ihren Abschluss in Luxemburg machen¹⁴.

4.5. Deutsch-französische Grenze

4.5.1. Entwicklung der Grenzregion und Strukturen der Berufsausbildung

Die deutsch-französische Grenze erstreckt sich über eine Länge von 448 km vom Saarland bis zum Dreiländereck bei Basel. Die Grenzregion lässt sich in einen nordwestlichen und einen südlichen Abschnitt unterteilen. Der nordwestliche Grenzraum wird vom Saarland und der Südpfalz einerseits und dem lothringischen *Département Moselle* andererseits gebildet. Im südlichen Teil trennt der Rhein die französische *Région Alsace* (Elsaß) vom deutschen Baden (Baden-Württemberg). Der südliche Grenzabschnitt ist geographisch ein Teil des Oberrheingrabens, der im Osten vom Schwarzwald und im Westen von den Vogesen begrenzt wird. Der heutige Grenzverlauf wurde im Wesentlichen 1919 nach der Rückgabe Elsass-Lothringens an Frankreich festgelegt. Das Saarland hatte hier jedoch einen Sonderstatus und wurde erst 1957 nach einer Volksabstimmung zu einem Land der Bundesrepublik Deutschland.

Im deutschen Grenzraum wohnen rund 3,7 Mio. Einwohner. Die Bevölkerungsentwicklung zwischen 2005 und 2012 lag bei -1,9%. Im französischen Grenzraum beträgt die Einwohnerzahl im Grenzraum 2,9 Mio. Hier ist im Gegensatz zur deutschen Seite ein leichter Bevölkerungszuwachs zu verzeichnen (2005-12: +2,0%), der in der *Région Alsace* deutlich höher lag (+2,6%) als im lothringischen Grenzraum (+1,1%). Auch auf der deutschen Seite ist die Bevölkerungsentwicklung im südlichen Teil günstiger als im nordwestlichen Grenzabschnitt. Während die Bevölkerungszahl im badischen Teil weitgehend stabil ist (2005-12: -0,2%), ist sie im nordwestlichen Teil deutlich rückläufig (2005-12: -4,4%). Mehrere große urbane Zentren liegen in Grenznähe. Auf der französischen Seite sind die Agglomerationen Metz (288.000 Einwohner), Mulhouse (244.000 Einwohner) und Strasbourg (451.000

¹⁴ <http://www.ltam.lu/index.php?menu=&page=571&portal=20>; Abruf: 29.09.2014

Einwohner) zu nennen und auf der deutschen Seite die Städte Freiburg (218.000 Einwohner), Karlsruhe (296.000 Einwohner) und Saarbrücken(177.000 Einwohner, Stadtverband Saarbrücken: 327.000 Einwohner).

Der nordwestliche Grenzraum ist auf beiden Seiten der Grenze historisch stark von Bergbau und Stahlindustrie geprägt. Sowohl das Saarland als auch das *Département Moselle* (Lothringen) hatten seit den 1970er Jahren mit einer Strukturkrise ihrer Schlüsselindustrien zu kämpfen. Dabei ist der Strukturwandel im Saarland weiter fortgeschritten. Bereits in den 1970er Jahre entstand im Saarland bei Saarlouis z. B. eine Automobilfertigung des Ford-Konzerns. Auf der lothringischen Seite wurde 1997 in direkter Grenznähe in Hambach die Smart-Autofabrik („Smartville“) eröffnet. Im südlichen Grenzraum am Oberrhein arbeiten nahezu drei Viertel der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor. Der Tourismus spielt hier auf beiden Seiten des Rheins eine erhebliche Rolle. Schlüsselbranchen der Industrie am Oberrhein sind vor allem Chemie und Fahrzeugbau (Statistische Ämter am Oberrhein 2012).

Die günstigere Wirtschaftslage im deutschen Grenzraum kommt auch in den Arbeitslosenzahlen zum Ausdruck. Die Arbeitslosigkeit beträgt auf der französischen Seite 9,2% (2011) und erreicht im nordwestlichen Teil sogar 10,4%. Im deutschen Grenzraum liegt die Arbeitslosenquote dagegen nur bei 4,4%. Noch prägnanter sind die Unterschiede bei der Jugendarbeitslosigkeit, die auf der französischen Seite 21,2% beträgt und auf der Deutschen mit 7,6% sehr viel günstiger ausfällt.

Angesichts dieser Rahmenbedingungen ist es nicht verwunderlich, dass eine große Zahl von Berufstätigen aus Frankreich in die deutschen Grenzgebiete pendelt. Aus dem Elsass kommen z. B. 22.500 Grenzpendler (2010) nach Baden und 3.200 in die Südpfalz, während in umgekehrter Richtung nur insgesamt 400 Berufstätige die Grenze nach Frankreich überschreiten (Statistische Ämter am Oberrhein 2012).

Dürrenbächer und Schulz¹⁵ unterscheiden am Beispiel des Saarlandes vier Typen von Grenzgängern, die aus Frankreich ins deutsche Grenzgebiet pendeln: (1) Industriearbeiter in Großunternehmen, (2) gering qualifizierte, weibliche Arbeitskräfte (z. B. Reinigungskräfte), (3) bi-linguale Fachkräfte in höheren Dienstleistungssegment und (4) „atypische Pendler“, d. h. Deutsche die auf der französischen Seite wohnen und von dort aus nach Deutschland pendeln.

Nach dem Abschluss der Sekundarstufe I (*collège*), d. h. nach dem neunten Schuljahr, ist es Jugendlichen, die eine Berufsausbildung anstreben, möglich auf eine berufsorientierte Oberschule zu wechseln. Hier können sie nach zwei Jahren ein Zeugnis der Berufsfähigkeit, das sogenannte CAP (*certificat d'aptitude*

¹⁵ <http://www.deuframat.de/de/regionen/grenzueberschreitende-probleme-und-kooperation/wirtschaftsbeziehungen-im-saarlaendisch-lothringischen-grenzraum/grenzueberschreitender-arbeitsmarkt.html>; Abruf: 29.09.2014

professionelle) oder ein BEP (*brevet d'études professionnelles*) erwerben. Nach drei Jahren – also insgesamt 12 Schuljahren – ist das Ablegen des berufsorientierten Abiturs *Bac Pro* möglich. Die genannten Ausbildungsgänge beinhalten jeweils mehrere Betriebspraktika. Alternativ ist nach der Sekundarstufe I auch eine Lehrlingsausbildung (*apprentissage*) in einem Betrieb möglich. Der Lehrling hat Arbeitnehmerstatus. Dieser Ausbildungsweg führt ebenfalls zu den Abschlüssen CAP, BEP und *Bac Pro*. Der theoretische Teil der Ausbildung findet bei der *apprentissage* in einem Lehrlingsausbildungszentrum (CFA – *Centre de formation d'apprentis*) statt.

4.5.2. Grenzüberschreitende Projekte und Initiativen

Die wichtigste Organisation der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit im nordwestlichen Grenzabschnitt (Saarland-Lothringen) ist die Euroregion „**Grande Région/Großregion**“, die bereits im Abschnitt über die deutsch-luxemburgische Grenzregion beschrieben wurde (siehe 4.4.2). Als weitere Einrichtung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit ist in diesem Grenzabschnitt das in Saarbrücken ansässige deutsch-französische Sekretariat zu nennen.

Im Oberrheingebiet wurde in den 1970er Jahren eine Deutsch-Französisch-Schweizerische Regierungskommission für grenzüberschreitende Fragen gebildet und es kam zur Gründung der „**Oberrheinkonferenz**“. Die Oberrheinkonferenz widmet sich in zahlreichen Arbeitsgruppen Themen von grenzüberschreitendem Interesse. 1997 entstand der „**Oberrheinrat**“, in dem Parlamentarier und Kommunalpolitiker aus den Regionen des Oberrheingebiets Informationen austauschen und beraten. In den letzten Jahren haben sich außerdem sogenannte „**Eurodistrikte**“ und ein „**Städtenetz Oberrhein**“ gebildet, die dazu beitragen, die kommunale Ebene stärker in die Kooperation einzubinden. Die Eurodistrikte arbeiten grenzüberschreitend auf Ebene von Teilregionen zusammen. Zu nennen sind hier der Eurodistrikt Region Pamina, der Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau, der Eurodistrikt Region Freiburg/*Centre et Sud Alsace* und der Trinationale Eurodistrikt Basel. Das Städtenetz Oberrhein ist ein informeller Zusammenschluss der Städte Baden-Baden, Basel, Colmar, Freiburg, Karlsruhe, Lahr, Landau, Lörrach, Mulhouse, Offenburg und Strasbourg.

2010 bildete sich aus einer Initiative der Oberrheinkonferenz die „**Trinationale Metropolregion Oberrhein**“ (TMO). Die Trinationale Metropolregion Oberrhein soll als Netzwerk von Akteuren aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft fungieren. Die gewählte Organisationsform ermöglicht es neue Kooperationspartner aus anderen gesellschaftlichen Sektoren (Wirtschaft, Zivilgesellschaft) in die Arbeit zu integrieren und neue Formen regionaler *Governance* zu entwickeln. In der Gründungserklärung der TMO heißt es dazu: „Die Trinationale Metropolregion Oberrhein hat sich zum Ziel gesetzt, die Ressourcen des Oberrheins als Wirtschaftsraum nachhaltig weiterzuentwickeln,

für raumrelevante Vorhaben eine gemeinsame Raumordnungspolitik zu entwickeln, die Region als attraktiven Lebensraum auszugestalten und im nationalen und internationalen Wettbewerb optimal zu positionieren. Ziel ist nicht, eine neue Verwaltungsstruktur zu schaffen. Es geht vielmehr darum, die Koordinierung zwischen den traditionellen Akteuren zu verbessern und sich für neue Partner zu öffnen, um Plattformen und Netzwerke aufzubauen und gemeinsam die vorhandenen Potenziale voll auszuschöpfen sowie die verfügbaren Ressourcen zu bündeln.“¹⁶

Die Entwicklung der Trinationalen Metropolregion Oberrhein verdeutlicht einen Wandel in der Schwerpunktsetzung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit. Im Mittelpunkt steht nun nicht mehr der Abbau von Hemmnissen als vielmehr die Nutzung wirtschaftlicher Potenziale und Synergien.

Ausgewählte Projekte und Initiativen der grenzüberschreitenden Berufsausbildung

Grenzüberschreitende Berufsausbildung von Erziehern

Durch die Partnerschaft zwischen den staatlichen Fachschulen für Sozialpädagogik im Saarland und dem IUFM-Nancy-Metz wurde die Möglichkeit der grenzüberschreitenden Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern eingerichtet. In den Praxisphasen der Ausbildung, also im Saarland vor allem im sogenannten Anerkennungsjahr, können die Jugendlichen einen Teil der Ausbildung in der Partnerregion absolvieren. Angeboten wird ein vierwöchiges Praktikum in einer Einrichtung in Lothringen. Gefördert werden die Austauschmaßnahmen durch das Deutsch-Französische Sekretariat und das EU-Programm Leonardo da Vinci¹⁷.

PontSaarLor - Brücken zwischen Schule und Wirtschaft in der saarländischen Grenzregion

Im Projekt PontSaarLor wurden Betriebe bei der grenzüberschreitenden Berufsausbildung durch Beratung, Vermittlung und Begleitung unterstützt. Die Zusammenarbeit von Unternehmen und Schulen sollte verbessert werden. Übergeordnetes Projektziel war es die europäische Dimension der beruflichen Bildung in der saarländischen Grenzregion zu stärken. Das Projekt wurde von der „Verbundausbildung untere Saar e.V.“ (VAUS) durchgeführt und von 2010 bis 2012 durch das Programm JOBSTARTER gefördert. Der Projektansatz wurde in der „Fachstelle für grenzüberschreitende Berufsausbildung“ weiterentwickelt (siehe hierzu auch Abschnitt 6.1)¹⁸.

¹⁶ <http://www.rmtmo.eu/de/rmt-tmo/das-konzept-der-trinationalen-metropolregion-oberrhein.html>; Abruf: 29.09.2014

¹⁷ <http://www.saarland.de/35657.htm>; siehe auch Taskforce Grenzgänger (2012).

¹⁸ <http://www.jobstarter.de/de/projektlandkarte-1157.php?D=240&F=0&M=38&ZR=2568>; Abruf: 29.09.2014

Transmina -Tourismus im Grenzgebiet zum Elsass und im Nordschwarzwald

Tourismus stellt im Grenzgebiet zum Elsass und im Nordschwarzwald einen wichtigen Wirtschaftsfaktor dar. Durch zielgerichtete Beratung potentieller Ausbildungsbetriebe sollten vor allem kleine und mittlere Betriebe angeregt werden, zusätzliche Ausbildungsplätze anzubieten. Besondere Aufmerksamkeit sollte auf neue Ausbildungsberufe im Tourismussektor gelegt werden. Ziel war auch die Anbahnung und die Unterstützung grenzregionaler Ausbildungskooperationen. Das Projekt TRANSMINA wurde durch das Programm JOBSTARTER gefördert und 2008 bis 2011 durchgeführt.

Euregio-Zertifikat für Auszubildende und Berufsschüler/innen

Auszubildende und Berufsschüler aus der Oberrheinregion können ein mindestens vierwöchiges Auslandspraktikum in einer anderen Region des Oberrheingebiets absolvieren. Die Jugendlichen erstellen einen Praktikumsbericht über ihre Erfahrungen. Die Ausbildung wird mit dem „Euregio-Zertifikat“ und u. a. einem Eintrag in den „Europass Mobilität“ bestätigt. Das Projekt „grenzüberschreitende Mobilität für Auszubildende am Oberrhein – das Euregio-Zertifikat“ wird vom Expertenausschuss Berufsbildung der deutsch-französisch-schweizerischen Oberrheinkonferenz getragen. Die Initiative ging wesentlich von der Industrie- und Handelskammer Karlsruhe aus. Die Projektinitiative wird seit mehr als 10 Jahren regelmäßig durchgeführt und ist die älteste und dauerhafteste Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung am Oberrhein¹⁹.

Weitere Projekte und Initiativen aus dem deutsch-französischen Grenzraum werden in Kapitel 6 als Beispiele guter Praxis vorgestellt.

4.6. Deutsch-schweizer Grenze

4.6.1. Entwicklung der Grenzregion und Strukturen der Berufsausbildung

Die deutsch-schweizer Grenze erstreckt sich auf einer Länge von 316 km. Sie folgt in weiten Teilen dem Flusslauf des Rheins und wird im westlichen Teil vom Bodensee gebildet. Es ist eine der ältesten deutschen Außengrenzen, die bereits mit dem Westfälischen Frieden 1648 fixiert wurde. Sie stellt insofern eine Besonderheit dar, als es die einzige Grenze mit einem Staat ist, der nicht der Europäischen Union angehört. Dies macht z. B. Sonderregelungen in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit nötig. Die Grenze zur Schweiz ist aber auch – neben Österreich – die einzige Grenze, die keine Sprachgrenze darstellt. In der Schweizer Grenzregion wohnen über 3 Mio. Menschen. Davon allein 1,4 Mio. in Zürich und ca. 480.000 im Schweizer Teil der Agglomeration Basel. In den fünf Landkreisen der deutschen Grenzregion leben dagegen nur etwa 1,08

¹⁹ <http://www.mobileuregio.org/deutschland/euregio-zertifikat.html>; Abruf: 29.09.2014

Mio. Menschen. Die größte Stadt auf der deutschen Seite ist Konstanz (rund 80.000 Einwohner). Die Schweizer Grenzregion zeigt ein deutliches Bevölkerungswachstum. Zwischen 2005 und 2012 nahm die Bevölkerung hier um 8,2% zu. Auf der deutschen Seite ging sie im gleichen Zeitraum um -1,4% zurück. Der Schweizer Grenzraum ist mit dem Bankenzentrum Zürich und dem Chemiestandort Basel eine der wirtschaftsstärksten Regionen Europas. Basel ist eine Stadtregion mit internationaler Ausstrahlung im Dreiländereck Schweiz, Deutschland und Frankreich. Die Region ist Teil einer der wichtigsten europäischen Nord-Süd Transitachsen. Etwa 50.000 Arbeitskräfte pendeln aus Deutschland in die Schweiz (Basler Zeitung vom 5.3. 2012: „Größter Anstieg bei Bürokräften“). Arbeitslosigkeit und Jugendarbeitslosigkeit sind in beiden Teilen der Grenzregion sehr niedrig. Im deutschen Teil liegen die allgemeine Arbeitslosigkeit bei 3,0% (2011) und die Jugendarbeitslosigkeit bei 4,8%. Auf der Schweizer Seite beträgt die allgemeine Arbeitslosigkeit 3,7% und die Jugendarbeitslosigkeit 6%.

Die berufliche Erstausbildung in der Schweiz erfolgt ganz überwiegend im dualen System. Dabei wird – wie in Deutschland – die praktische Ausbildung im Betrieb durch den Besuch einer Berufsfachschule ergänzt. Die berufliche Erstausbildung führt zu verschiedenen Abschlüssen. In einer drei oder vierjährigen Ausbildung kann das „eidgenössische Fähigkeitszeugnis“ (EFZ) erworben werden. Es bescheinigt die Fähigkeit zur Ausübung eines bestimmten Berufes und ermöglicht den Zugang zur höheren beruflichen Bildung. In einer kürzeren, zweijährigen und praktisch orientierten Ausbildung kann das „eidgenössische Berufsattest“ (EBA) erworben werden.

4.6.2. Grenzüberschreitende Projekte und Initiativen

In den 1970er Jahren wurde eine Deutsch-Französisch-Schweizerische Regierungskommission für grenzüberschreitende Fragen gebildet und es entstanden die „**Oberreihkonferenz**“ und die „Internationale Bodenseekonferenz“ mit Schweizer Beteiligung. Die Schweizer Seite ist auch am Oberrheinrat (seit 1997) und an der **Trinationalen Metropolregion Oberrhein** (TMO) beteiligt. Auf diese Initiativen und Organisationen wurde bereits im Abschnitt über den deutsch-französischen Grenzraum eingegangen (siehe 4.5.2).

Ausgewählte Projekte und Initiativen der grenzüberschreitenden Berufsausbildung

Euregio-Zertifikat

Bei dem Euregio-Zertifikat handelt es sich um den Nachweis eines absolvierten vierwöchigen Praktikums in einem Unternehmen eines anderen Landes des Oberrheingebietes (siehe hierzu den Abschnitt „Deutsch-französischer Grenzraum“).

Xchange

„Xchange“ ist ein Lehrlingsaustauschprogramm, das von der Arbeitsgemeinschaft Alpenländer (ARGE ALP) in Zusammenarbeit mit der Internationalen Bodenseekonferenz (IBK) entworfen wurde. Die Projektförderung erfolgt durch das INTERREG-Programm der EU. Beteiligt sind Regionen im Alpenraum aus den Ländern Deutschland, Schweiz, Österreich, Italien und Liechtenstein. Im Rahmen von „Xchange“ können Auszubildende für vier Wochen an der betrieblichen Ausbildung in einem Unternehmen eines Nachbarlandes teilnehmen. Im Gegenzug kommt ein Auszubildender der Austauschfirma in den entsendenden Betrieb. Die „Xchange“-Kontaktstelle hilft bei der Suche nach geeigneten Partnern und unterstützt die Organisation und Finanzierung des Austausches.²⁰

4.7. Deutsch-österreichische Grenze

4.7.1. Entwicklung der Grenzregion und Strukturen der Berufsausbildung

Die Grenze zu Österreich ist mit 815 km die längste deutsche Grenze. Der Grenzverlauf besteht in heutiger Form seit 1867/71. Neben der Grenze zur Schweiz ist es die einzige deutsche Außengrenze, die nicht auch Sprachgrenze ist. Im westlichen Teil wird die Grenze auf weiten Strecken von Gebirgszügen der Alpen gebildet. Diese natürliche Barriere behindert grenzüberschreitende Interaktionen. Nur im Vorarlberg im Raum Lindau-Bregenz, im Inntal und in Richtung Salzburg existieren hier gute regionale Verkehrsverbindungen. Im österreichischen Grenzraum leben rund 2,0 Mio. Menschen, auf der deutschen Seite sind es 1,6 Mio. Die Bevölkerung in der österreichischen Grenzregion hat zwischen 2005 und 2012 um 2,2% zugenommen, während sie in der deutschen Grenzregion leicht abgenommen hat (-1,4%). Salzburg ist mit 148.000 Einwohnern die einzige Großstadt mit grenzüberschreitendem Einzugsbereich. Als touristisches Zentrum und Messestadt hat sie eine überregionale Bedeutung.

Die Wirtschaftsstruktur des Grenzraumes wird vor allem im westlichen Teil von Dienstleistungen dominiert. Hier spielt der Tourismus eine bedeutende Rolle. Dies gilt vor allem für die alpinen Regionen im westlichen Grenzraum, z. B. die österreichischen Regionen im Salzburger Land, in Tirol und im Vorarlberg. Im östlichen Grenzraum ist das verarbeitende Gewerbe dagegen stärker vertreten. Die chemische Industrie (bspw. Wacker AG Burghausen) ist ein wichtiger Arbeitgeber, ebenso der Fahrzeugbau (z. B. in Passau). Auf österreichischer Seite sind hier vor allem das Innviertel und das Mühlviertel stark industrialisiert. Die Arbeitslosigkeit ist in der österreichischen Grenzregion sehr niedrig und beträgt nur 3,0% (2011). Auch die Jugendarbeitslosigkeit erreicht einen im europäischen

²⁰ <http://www.xchange-info.net>; Abruf: 29.09.2014

Vergleich niedrigen Wert mit 7,1%. Auf der deutschen Seite beträgt die allgemeine Arbeitslosigkeit ebenfalls nur 3,0% und die Jugendarbeitslosigkeit liegt bei 5,4%.

In Österreich entscheiden sich mehr als 75% aller Jugendlichen nach der Sekundarstufe I für einen beruflichen Bildungsgang. Sie wählen dann zwischen dem Besuch einer berufsbildenden Schule (berufsbildende mittlere Schule und berufsbildende höhere Schule) oder der Aufnahme einer Lehre im dualen System. Die Lehre hat in der österreichischen Berufsbildung einen hohen Stellenwert. Etwa 40% der Jugendlichen erlernen einen der etwa 260 anerkannten Lehrberufe (Archan und Mayr 2006).

4.7.2. Grenzüberschreitende Projekte und Initiativen

Erste Erfahrungen in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit wurden in den 1970er Jahren u. a. in der **Internationalen Bodenseekonferenz** und der **Österreichisch-Deutschen Raumordnungskonferenz** gesammelt. Nach dem EU-Beitritt Österreichs 1995 verstärkte sich die grenzüberschreitende Zusammenarbeit stark. Heute liegen **fünf Euregios** und zwei weitere grenzüberschreitende Kooperationsräume (Internationale Bodenseekonferenz, **Tegernseer Vereinbarung**) entlang der Grenze.

Ausgewählte Projekte und Initiativen der grenzüberschreitenden Berufsausbildung

„Jobinitiative Alpenland“

Während im bayerischen Arbeitsamtsbezirk Traunstein ein Überhang an Lehrstellenbewerbern herrschte, gab es im benachbarten Salzburger Land einen massiven Bewerbermangel vor allem in Fremdenverkehrsberufen. Das Projektziel war die Vermittlung von deutschen Jugendlichen auf offene Lehrstellen im österreichischen Grenzraum. Zur Abstimmung der Lehrstellenbesetzung und Information über Berufsbilder wurde ein grenzregionales Kontaktnetzwerk aufgebaut. Das Projekt „Jobinitiative Alpenland“ wurde im Rahmen von JOBSTARTER gefördert und zwischen 2008 und 2010 durchgeführt²¹.

„Xchange Lehrlingsaustausch“

(siehe hierzu den Abschnitt über den Deutsch-schweizer Grenzraum)

4.8. Deutsch-tschechischer Grenzraum

4.8.1. Entwicklung der Grenzregion und Strukturen der Berufsausbildung

Die deutsch-tschechische Grenze erstreckt sich über eine Länge von 811 Km. Sie lässt sich in einen bayerisch-tschechischen und einen sächsisch-tschechischen

²¹ <http://www.jobstarter.de/de/projektlandkarte-1157.php?F=O&M=38>; Abruf: 29.09.2014

Abschnitt unterteilen. Festgelegt wurde der heutige Grenzverlauf 1867/1871. Bis zum II. Weltkrieg lebte eine überwiegend deutschsprachige Bevölkerung im böhmischen Grenzgebiet. Erst nach der Zwangsaussiedlung dieser Bevölkerungsgruppe wurde die politische Grenze auch zur Sprachgrenze. Über weite Strecken folgt die Grenze den Kammlinien von Mittelgebirgen, die natürliche Interaktionsbarrieren bilden. Zu nennen sind hier z. B. der Böhmerwald, das Erzgebirge, die Sächsisch-Böhmische Schweiz und das Lausitzer Bergland. Der Grenzraum ist ganz überwiegend ländlich strukturiert und dünn besiedelt. Nur wenige größere Städte finden sich in Grenznähe, so vor allem Usti nad Labem/Aussig (95.000 Einwohner), und Most/Brüx (67.000 Einwohner) und Liberec/Reichenberg (99.000 Einwohner) auf der böhmischen Seite und Plauen (64.000 Einwohner) auf der sächsischen Seite. Insgesamt leben im tschechischen Teil der Grenzregion etwa 2,8 Mio. Menschen und auf der deutschen Seite etwa 2,6 Mio. Das tschechische Grenzgebiet zeigt einen leichten Bevölkerungszuwachs, während die Bevölkerung in den deutschen grenznahen Gebieten deutlich abnimmt (2005-12: -7,8%). Die Bevölkerungsverluste betreffen besonders den sächsischen Grenzraum (2005-12: -9,2%).

Die Wirtschaftsstruktur reflektiert die nationale Randlage der Grenzregion. Das sächsische Grenzgebiet gehört zu den wirtschaftsschwächsten deutschen Grenzräumen. Bergbau und die traditionelle Textilindustrie sind hier nach der Wende stark zurückgegangen. Im Textilbereich finden sich jedoch heute wieder einige modernisierte, mittelständische Unternehmen. Im bayerischen Grenzgebiet haben vor allem die nördlichen Landkreise einen hohen Industriebesatz, z. B. in der keramischen Industrie oder auch in der Glasherstellung. Braunkohlebergbau und Energieerzeugung spielen eine wichtige Rolle im nordböhmischen Grenzgebiet. Zudem sind hier einzelne industrielle Schwerpunkte angesiedelt, wie z.B. der Fahrzeugbau in Liberec. Der Tourismus spielt in vielen Regionen entlang der Grenze eine wichtige Rolle, so etwa im Erzgebirge, in der Sächsischen und Böhmischen Schweiz, im Lausitzer Bergland, im Fichtelgebirge, im Böhmerwald und im Bayerischen Wald. Erwähnenswert sind hier auch die zahlreichen Kurorte und Heilbäder mit z. T. internationaler Bedeutung, vor allem Karlovy Vary/Karlsbad, Františkovy Lázně/Franzensbad, Mariánské Lázně/Marienbad in Böhmen aber auch Bad Schandau oder Bad Elster in Sachsen.

Die Arbeitslosigkeit liegt im sächsisch-tschechischen Grenzraum auf beiden Seiten auf ähnlich hohem Niveau: 9,5% (2011) auf der böhmischen und 8,8% auf der sächsischen Seite. Sehr deutliche Disparitäten treten jedoch in der Jugendarbeitslosigkeit hervor. Sie liegt mit 26,8% im böhmischen Teil sehr viel höher als auf der sächsischen Seite, wo sie nur 9,7% erreicht. Im bayrisch-tschechischen Grenzgebiet liegt die allgemeine Arbeitslosigkeit auf der bayerischen Seite nur 3,5% und die Jugendarbeitslosigkeit ist mit 7,5% ebenfalls auf einem relativ niedrigen Niveau. Im angrenzenden tschechischen Grenzgebiet sind beide Vergleichswerte deutlich höher: 7,2% für die allgemeine

Arbeitslosigkeit und 14,2% für die Jugendarbeitslosigkeit. Im Jahr 2005 arbeiteten 2.800 tschechische Grenzgänger im grenznahen Bayern, die Zahl der Pendler nach Sachsen war dagegen sehr viel geringer (Heining und Möller 2009).

Nach der Pflichtschulbildung von 9 Schuljahren können Jugendliche in Tschechien eine Berufsausbildung beginnen. Diese erfolgt in der Regel auf berufsbildenden Schulen. Die wichtigsten Schultypen beruflicher Bildung sind die beruflichen Fachmittelschulen des Sekundarbereichs (*Střední odborné školay*) und die Berufsmittelschulen des Sekundarbereichs (*Střední odborné učiliště*). Die beruflichen Fachmittelschulen (*Střední odborné školay*) bieten hauptsächlich technische und kaufmännische Ausbildungen an, die nach vier Jahren mit der *Maturita* (Reifeprüfung) abschließen. Ein Teil der Ausbildung findet in Form von betrieblichen Praktika oder praktischen Modulen in Lehrwerkstätten statt. Danach können die Jugendlichen eine berufliche Tätigkeit aufnehmen oder ein Studium beginnen. Die Berufsmittelschulen (*Střední odborné učiliště*) bereiten die Schüler vor allem auf handwerkliche Berufe vor. Die Ausbildungsgänge dauern zwei bis drei Jahre. Der Abschluss erfolgt durch eine Prüfung der Berufskompetenz. Auch hier können in erweiterten Ausbildungsgängen Abiturprüfungen abgelegt werden.

4.8.2. Grenzüberschreitende Projekte und Initiativen

Eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit bildete sich erst in den 1990er Jahren nach der politischen Wende heraus. Es entstanden in der Folge mehrere Europaregionen entlang der Grenze, so z. B. die **Euroregion Neiß-Nisa-Nysa** (1991), die **Euregio Egrensis** (1993), oder die **Euregio Bayerischer Wald-Böhmerwald-Unterer Inn** (1994). Für den sächsisch-tschechischen Grenzraum wurde bereits im Jahre 1999 ein erstes gemeinsames Entwicklungskonzept erstellt. Mit der Aufnahme der Tschechischen Republik in die Europäische Union 2004 und dem Beitritt zum Schengener Abkommen 2008 intensivierte sich die grenzüberschreitende Zusammenarbeit. Im Jahre 2005 wurde z. B. eine „**Sächsisch-Böhmische Arbeitsgruppe Raumordnung**“ gebildet. Mit der „**Sächsisch-Tschechischen Grenzraumstudie**“ (Bergfeld 2013) entstand 2014 eine grenzübergreifend abgestimmte Gesamtstrategie für die zukünftige gemeinsame räumliche Entwicklung des Grenzgebietes. Auch für den bayerisch-böhmischen Grenzraum wird z. Z. ein gemeinsames Entwicklungskonzept erarbeitet²². Im Hinblick auf eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit auf kommunaler Ebene ist u. a. der **Städteverbund „Kleines Dreieck Bogatynia/Reichenau-Hrádek nad Nisou/Grottau-Zittau**“ zu nennen, der z. B. eine gemeinsame Vermarktung grenznaher Industriegebiete betreibt.

²² <http://www.euregio-egrensis.de/-06-06-14--Bayern-und-Tschechien-beschliessen-Entwicklungskonzept.htm>; Abruf: 29.09.2014

Ausgewählte Projekte und Initiativen der grenzüberschreitenden Berufsausbildung

„Transregio Pro Job“

Ziel des Projekt „Transregio Pro Job“ war es, durch die Entwicklung grenzregionaler Ausbildungskooperationen zwischen deutschen, polnischen und tschechischen Partnern die betrieblichen Ausbildungsplatzangebote zu verbessern. Es wurde angestrebt 100 zusätzliche Ausbildungsplätze in regionalen klein- und mittelständischen Unternehmen zu akquirieren und zu besetzen. Im Rahmen des Projekts wurden Branchen- und Ausbildungsplatzpotenzialanalysen durchgeführt und die Bildung von thematischen und strategischen Ausbildungsnetzwerken wurde unterstützt. Das vom ABS Rorbur GmbH Zittau geleitete Projekt arbeitete branchenübergreifend. Gefördert wurde das Projekt „Transregio Pro Job“ durch das Programm JOBSTARTER und durchgeführt wurde es von 2008 bis 2011²³.

5. Typen grenzüberschreitender Berufsausbildung im grenznahen Raum

Im vorangegangenen Abschnitt wurde die Praxis grenzüberschreitender Berufsausbildung in zahlreichen Einzelbeispielen vorgestellt. Es wurde damit auch die Vielfalt möglicher Kooperationsansätze verdeutlicht. Im folgenden Abschnitt soll nun diese Vielfalt geordnet und auf einige grundlegende Varianten zurückgeführt – also in Form einer Typologie systematisiert – werden. Die vorgestellte Typologie lehnt sich in ihren Grundzügen an die von der Task Force Grenzgänger (2013) entwickelte Klassifikation grenzüberschreitender Berufsausbildung an.

Die Entwicklung der Typologie erfolgt in drei Stufen. Zunächst werden die entscheidenden Kriterien oder Merkmalsdimensionen ermittelt, nach denen sich die Praxisbeispiele differenzieren lassen (Stufe 1). Danach werden für jedes Kriterium die relevanten Merkmalsausprägungen also die Eigenschaften/Werte, die die Kriterien aufweisen können, bestimmt (Stufe 2). Schließlich werden aus den möglichen Kombinationen der Merkmalsausprägungen der verschiedenen Kriterien, die relevanten Kombinationen ausgewählt und als Typen bestimmt (Stufe 3).

Bei näherer Betrachtung erscheinen vier Kriterien/Merkmalsdimensionen als besonders relevant, um die Praxisbeispiele grenzüberschreitender Berufsausbildung zu differenzieren und zu kennzeichnen:

²³ <http://www.jobstarter.de/de/projektlandkarte-1157.php?F=o&M=38>; Abruf: 29.09.2014

1. **Praktische Ausbildung:** Welcher Anteil der praktischen Ausbildung erfolgt im Ausland?
2. **Theoretische Ausbildung:** Welcher Anteil der theoretischen Ausbildung erfolgt im Ausland?
3. **Art des Abschlusses:** Erwirbt der/die Auszubildende einen inländischen oder ausländischen Berufsabschluss?
4. **Abschlussprüfung:** Von welcher Kommission wird die Prüfung abgenommen?

Hinsichtlich dieser vier Kriterien lassen sich die in der folgenden Tabelle dargestellten denkbaren Merkmalsausprägungen skizzieren:

Kriterien	Merkmalsausprägungen
1. Praktische Ausbildung	<i>1.1. Praktische Ausbildung vollständig im Inland</i>
	<i>1.2. Kürzerer Auslandsaufenthalt (bis etwa 4 Wochen)</i>
	<i>1.3. Auslandsaufenthalt von mehreren Monaten</i>
	<i>1.4. Praktische Ausbildung vollständig im Ausland</i>
2. Theoretische Ausbildung	<i>2.1. Theoretische Ausbildung vollständig im Inland</i>
	<i>2.2. Zwei Ausbildungsorte (gleichwertig): Einer im Inland, einer im Ausland</i>
	<i>2.3. Theoretische Ausbildung vollständig im Ausland</i>
3. Art des Abschlusses	<i>3.1. Nur inländischer Abschluss</i>
	<i>3.2. Nur ausländischer Abschluss</i>
	<i>3.3. „Bi-Diplomierung“: In- und ausländischer Abschluss</i>
4. Abschlussprüfung	<i>4.1. Im Inland (vor inländischer Prüfungskommission)</i>
	<i>4.2. Im Ausland (vor ausländischer Prüfungskommission)</i>
	<i>4.3. Vor gemischter Prüfungskommission</i>

Unter Verwendung dieser Kriterien und Merkmalsausprägungen lassen sich in der Praxis insgesamt sechs Typen grenzüberschreitender Berufsausbildung identifizieren, die zunächst anhand der Kriterien und Merkmalsausprägungen beschrieben und in der Folge näher charakterisiert werden.

5.1. Typ 1: Kurzes Praktikum im Nachbarland

Kriterium	Merkmalsausprägung
Praktische Ausbildung	<i>kürzerer Auslandsaufenthalt (bis etwa 4 Wochen)</i>

5. Typen grenzüberschreitender Berufsausbildung im grenznahen Raum

Theoretische Ausbildung	<i>vollständig im Inland</i>
Art des Abschlusses	<i>nur inländischer Abschluss</i>
Prüfung	<i>im Inland (vor inländischer Prüfungskommission)</i>

Der Typ „Kurzes Praktikum im Nachbarland“ (Typ 1) ist die wohl **am häufigsten vorzufindende Variante** grenzüberschreitender Berufsausbildung. Dies hängt vor allem damit zusammen, dass ein relativ **geringer formeller Aufwand** für die Vorbereitung und Durchführung erforderlich ist. Kurze Auslandsaufenthalte z. B. in der Form betreuter Auslandspraktika werden auch von vielen Entsendebetrieben noch akzeptiert. Es gibt inzwischen ein breit gefächertes Angebot zur Beratung und Unterstützung von kürzeren Auslandsaufenthalten, z. B. das bereits erwähnte Beraternetzwerk „Ausbildung ohne Grenzen“. Auch stehen gute Fördermöglichkeiten für die Kontaktanbahnung mit Partnern im Ausland (z. B. über das JOBSTARTER-Programm) und die eigentliche Durchführung der Mobilitätsprogramme (z. B. Leonardo Da Vinci) zur Verfügung. Es handelt sich bei Typ1 jedoch um ein **eher „niederschwelliges Angebot“**. Während eines Kurzaufenthaltes in der benachbarten Grenzregion kann nur ein Basiswissen vermittelt werden. Auch ist der Nutzen eines Kurzaufenthalts für den aufnehmenden Betrieb wegen der notwendigen Einarbeitungszeit eher gering.

5.2. Typ 2: Längeres Praktikum im Nachbarland

Kriterium	Merkmalsausprägung
Praktische Ausbildung	<i>längerer Auslandsaufenthalt (>6 Wochen)</i>
Theoretische Ausbildung	<i>vollständig im Inland</i>
Art des Abschlusses	<i>nur inländischer Abschluss</i>
Prüfung	<i>im Inland (vor inländischer Prüfungskommission)</i>

Der Typ „Längeres Praktikum im Nachbarland“ entspricht in den Grundzügen dem **Modell einer „grenzüberschreitende Verbundausbildung“**, das Ende letzten Jahrzehnts häufig in Publikationen als praktikabler Ansatz für die grenzüberschreitende Berufsausbildung propagiert wurde (siehe u.a. NA-BIBB 2004). **In der Praxis finden sich jedoch nur wenige Beispiele**, die das Modell erfolgreich und längerfristig umgesetzt haben. Für die Durchführung ist häufig ein **mehrjähriger Vorlauf zur Abstimmung der Lehrinhalte** notwendig. In der Regel muss auch ein Ausbildungsplan erstellt werden, der den Koordinationsaufwand noch einmal erhöht und eventuell müssen Versicherungsfragen geklärt werden. Die **entsendenden Betriebe wollen häufig auch nicht für längere Zeit auf ihre Lehrlinge verzichten**.

5.3. Typ 3: Praktische Ausbildung im Nachbarland

Kriterium	Merkmalsausprägung
Praktische Ausbildung	<i>vollständig im Ausland</i>
Theoretische Ausbildung	<i>vollständig im Inland</i>
Art des Abschlusses	<i>nur inländischer Abschluss</i>
Prüfung	<i>im Inland (vor inländischer Prüfungskommission)</i>

Der Typ „Praktische Ausbildung im Nachbarland“ – und dementsprechend theoretische Ausbildung im Inland – hat den Vorteil, dass die **Sprachbarriere der grenzüberschreitenden Ausbildung deutlich reduziert** werden kann, da der sprachlich meist anspruchsvollere theoretische Teil in der Muttersprache absolviert werden kann. Ein Vorteil ist auch, dass die Zuständigkeiten bei dieser Variante klar geregelt sind. Der **Verwaltungs- und Koordinationsaufwand ist jedoch sehr hoch**. Zahlreiche Akteure auf verschiedenen Verwaltungsebenen müssen eingebunden und formelle Vereinbarungen geschlossen werden.

5.4. Typ 4: Bi-Diplomierung

Kriterium	Merkmalsausprägung
Praktische Ausbildung	<i>ein oder mehrere kürzere Auslandsaufenthalte</i>
Theoretische Ausbildung	<i>vollständig im Inland</i>
Art des Abschlusses	<i>Bi-Diplomierung</i>
Prüfung	<i>vor gemischter Prüfungskommission</i>

Bei dem Typ „Bi-Diplomierung“ erfolgt eine Vergabe von zwei nationalen Abschlüssen, d. h. eines inländischen und eines ausländischen Diploms. Hierdurch können sich für den Auszubildenden verbesserte Beschäftigungsmöglichkeiten in der Grenzregion eröffnen. Es **entfallen auch mögliche Anerkennungsprobleme** des Berufsabschlusses im Ausland. Als Nachteil ist auch bei dieser Variante der hohe Verwaltungs- und Koordinationsaufwand im Vorfeld zu nennen. **Für die Auszubildenden ergeben sich zudem hohe Anforderungen** an die Fremdsprachkompetenz und ein hoher Lernaufwand für die Prüfung.

5.5. Typ 5: Theoretische Ausbildung auf beiden Seiten der Grenze

Kriterium	Merkmalsausprägung
Praktische Ausbildung	<i>vollständig im Inland</i>
Theoretische Ausbildung	<i>zwei Ausbildungsorte (gleichwertig): Einer im Inland, einer im Ausland</i>
Art des Abschlusses	<i>Bi-Diplomierung</i>

5. Typen grenzüberschreitender Berufsausbildung im grenznahen Raum

Prüfung	<i>Teilprüfung im Ausland</i>
---------	-------------------------------

Auch der Typ „Theoretische Ausbildung auf beiden Seiten der Grenze“ hat eine bessere Qualifizierung für den grenzregionalen Arbeitsmarkt zum Ziel. Hier erfolgt die zusätzliche Qualifizierung jedoch im schulischen Bereich jenseits der Grenze. Die beiden schulischen Ausbildungsorte können sich ergänzen und den Auszubildenden **zusätzliche Möglichkeiten der Spezialisierung** anbieten. Auch bei dieser Variante wird eine **hohe Fremdsprachenkompetenz von den Auszubildenden verlangt** und es ergibt sich ein **zusätzlicher Prüfungsaufwand**. Dieser Typ der Zusammenarbeit erfordert auch einen Verwaltungs- und Koordinationsaufwand im Vorfeld.

5.6. Typ 6: Vollständige Ausbildung im Nachbarland

Kriterium	Merkmalsausprägung
Praktische Ausbildung	<i>vollständig im Ausland</i>
Theoretische Ausbildung	<i>vollständig im Ausland</i>
Art des Abschlusses	<i>nur ausländischer Abschluss</i>
Prüfung	<i>im Ausland (vor ausländischer Prüfungskommission)</i>

Bei dem Typ „Ausbildung im Nachbarland“ besteht der grenzüberschreitende Aspekt in der Mobilität des Auszubildenden, der die Grenze zum Zweck der Ausbildung regelmäßig quert (Spezialfall des Grenzgängers). Ausbildungsbetrieb und berufliche Schule liegen beide im Ausland und die Lehre erfolgt nach den dort geltenden Regeln. Deshalb ist auch **kein besonderer Koordinationsaufwand** notwendig. Der **Anpassungsdruck wird auf den Auszubildenden verlagert**. Sowohl gute Fremdsprachenkenntnisse als auch kulturelle Anpassungsfähigkeit werden erwartet. Durch den ausländischen Abschluss hat der Jugendliche **gute Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem ausländischen Arbeitsmarkt**, kann jedoch mit **Anerkennungsproblemen im Heimatland** konfrontiert sein.

6. Beispiele guter Praxis

Nachdem im Kapitel 4 ein Überblick über die strukturellen Rahmenbedingungen und Initiativen zur grenzüberschreitenden Berufsausbildung entlang der einzelnen deutschen Grenzregionen skizziert und in Kapitel 5 in eine Typologie überführt wurden, widmet sich dieses Kapitel einzelnen Beispielen guter Praxis im Detail. Dabei wird pro Typ ein Beispiel vorgestellt. Ziel ist es, die Entstehungsgeschichte, die organisationale Struktur sowie die Erfolgsgründe darzulegen.

6.1. Typ 1: Praktikantenprogramm der „Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung“

Die „Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung“ (bzw. „CAMT - *centre d'aide à la mobilité transfrontalière dans la formation professionnelle et technologique*“) wurde vom Verein VAUS – Verbundausbildung Untere Saar in Dillingen entwickelt und etabliert. Der Verein ist eine unternehmerische Initiative, die sich 1996 auf Basis der Diskussionen in einem regionalen Arbeitskreis Schule-Wirtschaft entwickelt hat. Federführend bei der Initiierung war der geschäftsführende Direktor der Dillinger Hütte, die als großer industrieller Arbeitgeber im Saarland gleichzeitig durch eine frankophone Unternehmenskultur geprägt ist. Mit ihren Niederlassungen in Frankreich hat dieses Unternehmen ein Interesse an Mitarbeitern, die interkulturelle Kompetenzen für den deutsch-französischen Grenzraum haben. Ziel des durch die lokalen Unternehmen gegründeten Vereins ist es, neue Ausbildungsplätze zu schaffen und dabei die Ausbildungskapazitäten größerer Unternehmen den kleineren und mittelständischen Unternehmen ergänzend zu ihren eigenen Ausbildungsinhalten zu vermitteln und somit den Auswirkungen des Fachkräftemangels zu begegnen.

In den letzten Jahren ist das Thema grenzüberschreitender Vermittlung für die Grenzregion Saarland-Lothringen wichtiger geworden. Insbesondere Unternehmen aus dem Bereich der personennahen Dienstleistungen (bspw. Einzelhandel) bemerken auf der saarländischen Seite, dass die Kundschaft zunehmend aus Franzosen besteht und damit im Personal die grenzüberschreitende Handlungskompetenz an Bedeutung gewinnt. Zudem wird es aufgrund des demographischen Wandels für saarländische Unternehmen schwieriger, Auszubildende zu finden. Mehr als 20 saarländische Unternehmen unterstützen daher in den letzten Jahren die Bemühungen des VAUS e.V., Jugendliche in beide Richtungen hinweg im Rahmen ihrer Berufsausbildung in Praktika ins Nachbarland zu vermitteln. Das Pilotprojekt „PontSaarLor“ unterstützte von 2009 bis 2012 aus Mitteln des JOBSTARTER-Programms den Aufbau der Fachstelle/CAMT. Seit 2013 wird die Fachstelle institutionell durch den Metall- und Elektroverband saarländischer Unternehmen, die IHK Saarland und das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr des Saarlands finanziert.

Während die Fachstelle generell in beide Richtungen über die Grenze vermitteln möchte, liegt der Schwerpunkt der Aktivitäten z. Z. auf der Vermittlung französischer Jugendlicher in deutsche Unternehmen. Konkret gehen die zwei Mitarbeiter der Fachstelle mit Informationsveranstaltungen in Schulen und Berufsschulen auf französischer Seite und stellen die Möglichkeit des Praktikums in deutschen Betrieben vor. Laut bisheriger Erfahrungen sind ca. 20 Prozent der französischen Jugendlichen an einem Praktikum im Saarland interessiert. Mit diesen Jugendlichen führen die Mitarbeiter der Fachstelle individuelle

Beratungsgespräche, in denen die Interessen und Fähigkeiten eruiert werden. Anschließend findet die Vermittlung in eines der Partnerunternehmen des VAUS-Netzwerkes statt. Da ein großer Teil der Praktika bereits als freiwilliges Schulpraktikum stattfinden, nutzen deutsche Unternehmen diese Möglichkeit, um frühzeitig potenzielle Auszubildende mit interkultureller Kompetenz an sich zu binden. VAUS e.V. übernimmt dabei auch die Zertifizierung für den Europass Mobilität. Bis zum Frühjahr 2014 konnten insgesamt 97 französische Jugendliche durch die Fachstelle beraten werden, 25 Praktika wurden auf deutscher Seite von Franzosen abgeschlossen, 5 Franzosen befinden sich derzeit im Praktikum auf deutscher Seite. 2 Franzosen konnten nach Abschluss eines Praktikums in Deutschland eine deutsche Berufsausbildung aufnehmen.

Dieses Beispiel kann als gute Praxis bewertet werden, da hier die Jugendlichen intensiv durch Mitarbeiter der Fachstelle betreut werden. Da die Jugendlichen im Schulalter noch deutlich unselbstständiger sind als nach Abschluss der Schule bzw. Erreichen des 18. Lebensjahrs, ist die **individuelle Betreuung** Grundvoraussetzung, um auch die Eltern der Jugendlichen von einem Praktikum im benachbarten Ausland zu überzeugen. Gleichzeitig ist zu bedenken, dass dieser Betreuungsaufwand momentan noch mit zwei Mitarbeitern gewährleistet werden kann. Sollte jedoch die Nachfrage steigen, sind mehr Ressourcen als die bisher jährlich zur Verfügung stehenden 128.000 Euro notwendig.

Ein zweiter wichtiger Punkt ist, dass die Fachstelle gezielt regionale Bedarfe bedient, die sie aus dem engen **Kontakt zu den Unternehmen** vermittelt bekommt. Drittens arbeitet die Fachstelle eng mit den **Schulen und der Schulverwaltung** sowohl auf deutscher als auch auf französischer Seite zusammen und hat es durch **Informationsarbeit** geschafft, Vertrauen und Transparenz bei Schülern, Eltern und Unternehmen herzustellen. Damit sind auch die Schulen bereit, sich mit dem Thema grenzüberschreitende Berufspraktika zu beschäftigen und unterstützen ihre Schüler dabei. Dieser faktische Erfolg – aus dem Pilotprojekt „PontSaarLor“ heraus – führte letztlich auch zur politischen Unterstützung auf Landesebene (durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr des Saarlands) und kann als Beispiel dafür stehen, wie mit kleinen, aber konkreten Schritten vorzeigbare Erfolge erzielt werden, die dann zu größeren und dauerhaften Lösungen führen können.

Weitere Informationen:

http://vausnet.de/index.php?option=com_content&view=article&id=85&Itemid=85; Abruf: 29.09.2014

http://www.saarland.de/59842_111952.htm; Abruf: 29.09.2014

6.2. Typ 2: VET Qualification System: 2 Länder – 1 Ausbildung

Beispielhaft für den zweiten Typ grenzüberschreitender Berufsausbildung steht das Projekt „VET Qualification System: 2 Länder – 1 Ausbildung“, welches an der

deutsch-dänischen Grenze im Jahr 2010 initiiert wurde. Hintergrund des Projektes sind der sich verschärfende Fachkräftemangel auf deutscher Seite und der geplante Bau der Fehmarnbeltquerung, die der weiteren Integration des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes zuträglich sein wird. Federführend in der Projektentwicklung waren die Kammern auf deutscher und dänischer Seite. Projektpartner sind die Arbeitsagenturen.

Ziel des Projektes ist es, deutschen und dänischen Auszubildenden die Möglichkeit eines längeren Praktikums im jeweiligen Nachbarland zu ermöglichen. Dabei erlaubt das dänische Ausbildungssystem prinzipiell, dass die dänischen Jugendlichen den kompletten praktischen Teil im deutschen Ausland absolvieren und dennoch einen rein dänischen Berufsabschluss erhalten. Im Rahmen des Projektes wurden durch die Kammern in Zusammenarbeit mit ihren Mitgliedsunternehmen auf beiden Seiten der Grenze die **Bedarfe an Auszubildenden identifiziert**. Festgelegt wurden dann die vier Ausbildungsberufe Maurer/-in, Metallbauer/-in, Kaufmann/-frau im Einzelhandel und Koch/Köchin. Für diese vier Ausbildungsberufe wurden die Lehrinhalte für beide Seiten der Grenze abgeglichen und Zusatzmodule entsprechend den Qualifikationsansprüchen der Nachbarregion entwickelt. Beispielsweise mussten deutsche Auszubildende im Beruf Maurer eine Zusatzausbildung im Fliesenlegen absolvieren, was Bestandteil der dänischen Ausbildung zum Maurer ist. Nachdem die **Vergleichbarkeit der Ausbildungsgänge hergestellt** war, wurden Unternehmen angesprochen und für den temporären Austausch ihrer Auszubildenden mit einem Partnerbetrieb jenseits der Grenze akquiriert.

Die Erfahrungen des bis 2013 aus INTERREG-Mitteln finanzierten Projektes zeigen, dass die Unterschiede in den Ausbildungssystemen eine hemmende Wirkung haben können. Die dänischen Auszubildenden haben im Vergleich zu den deutschen Auszubildenden eine mehr als doppelt so hohe Ausbildungsvergütung und verbringen weniger Zeit im Lehrbetrieb. Dänische Lehrbetriebe erwarten auch eine geringere Arbeitsleistung als deutsche Lehrbetriebe. Daher war es für die dänischen Jugendlichen vergleichsweise unattraktiv, ein längeres Praktikum in Deutschland zu absolvieren. In der Summe sind mehr deutsche Auszubildende in dänische Betriebe vermittelt worden und der Austauschgedanke konnte nicht gleichwertig umgesetzt werden.

Auch zeigen die Erfahrungen, dass der Austausch branchenabhängig ist. So war das Interesse von Betrieben und Auszubildenden in den beiden IHK-Berufen Einzelhandelskaufmann/-kauffrau und Koch/Köchin deutlich stärker als bei den HWK-Berufen Maurer/-in und Metallbauer/-in. In den beiden IHK-Berufsfeldern ist eine interkulturelle Kompetenz in höherem Maße erforderlich. Letztlich spielen auch konjunkturelle Schwankungen eine wichtige Rolle. Die jüngsten Entwicklungen zeigen, dass die deutsche Grenzregion jüngst wieder prosperierender ist als die dänische Seite. Zudem fehlt es in Dänemark an

Praktikumsplätzen für die Auszubildenden. Insofern steigt die Nachfrage dänischer Jugendlicher nach Praktikumsplätzen in Deutschland.

Der Erfolg des Projektes zeigt sich nicht so sehr in einer großen Zahl an grenzüberschreitend vermittelten Auszubildenden. Vielmehr steht die **Institutionalisierung der Vermittlungsarbeit** beispielhaft für die Relevanz des Pilotprojektes „VET Qualification System“. Auf Basis der Erfahrungen und Leistungen des Pilotprojektes haben die dänischen Arbeitsagenturen und die dänischen Kommunen entlang der Grenze beschlossen, **Kontaktstellen für dänische Arbeitnehmer und Auszubildende im deutschen Arbeitsmarkt** einzurichten. Diese Kontaktstellen befinden sich derzeit in der HWK und der IHK Lübeck im Aufbau und werden komplett von dänischer Seite finanziert. Neben diesem Erfolg der Institutionalisierung mit dänischer Finanzierung gilt von Seiten der Projektträger auch die Intensivierung von Unternehmensbeziehungen durch den Austausch von Auszubildenden als großer Erfolg des Projektes. Unternehmen, die im Rahmen dieser Pilotphase Kontakte zu Partnerunternehmen jenseits der Grenze knüpfen konnten, werden diese nun auch weiter in Wert setzen können.

Weitere Informationen:

<http://www.internationaleprojekte.de/Home-VET-Qualification-System.130.0.html>; Abruf: 29.09.2014

http://www.fehmarnbeltregion.net/de/projects/interreg_iv/prio_2/; Abruf: 29.09.2014

6.3. Typ 3: Grenzüberschreitende Lehre im Eurodistrikt Straßburg-Ortenau

Als Beispiel für die Organisation von grenzüberschreitender Berufsausbildung gemäß dem Typ 3 ist die grenzüberschreitende Lehre im Eurodistrikt Straßburg-Ortenau zu nennen. Der Eurodistrikt Straßburg-Ortenau ist ein Beispiel dafür wie lange Tradition in grenzüberschreitender Zusammenarbeit zu komplexen Lösungen für bürokratische Hürden führen kann. Erste Bemühungen grenzüberschreitende Verflechtungen zu intensivieren gehen reichen bis in die 1950er Jahre zurück. Nach verschiedenen Vorstößen einer Institutionalisierung in den 1980er und 1990er Jahren, wurde schließlich im Jahr 2003 mit der gemeinsamen Erklärung des französischen Präsidenten und des deutschen Bundeskanzlers zum 40. Jahrestag des Elysée-Vertrags die Gründung eines Eurodistrikt Straßburg-Ortenau beschlossen. Im Jahr 2005 wurde ein Gründungsvertrag durch die Spitzen der Kommunalpolitik unterzeichnet, welcher zentrale Handlungsfelder der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit definiert, die von Wirtschaftsförderung über Bürokratieabbau und Bürgerbeteiligung bis hin zu grenzüberschreitender Mobilität reichen.

Im Rahmen dieser Institutionalisierung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit im Eurodistrikt Straßburg-Ortenau wurde durch die Unternehmen auf der deutschen Seite und die Arbeitsverwaltung auf französischer Seite die Idee entwickelt französische Jugendliche als Grenzpendler in die praktische Berufsausbildung auf deutscher Seite zu integrieren. Der **Fachkräftemangel in Deutschland und die höhere Jugendarbeitslosigkeit auf französischer Seite** stellen dabei die Hauptgründe dar. Beispielhaft wurden für den Eurodistrikt Straßburg-Ortenau die rechtlichen Rahmenbedingungen für eine solche Art der grenzüberschreitenden Berufsausbildung geprüft. Insbesondere die versicherungsrechtlichen Belange (bspw. Krankenversicherung) und Finanzierungsmodelle wurden so gestaltet, dass sie für Betriebe, Berufsschulen und Auszubildende keinen Hinderungsgrund mehr darstellen. Das Modell des Eurodistrikt sieht vor, dass Auszubildende den schulischen Teil ihrer Berufsausbildung im Heimatteil der Grenzregion absolvieren und den berufspraktischen Teil in einem Betrieb im Nachbarland. Die Abschlussprüfung findet an der Berufsschule im Heimatland statt. Auch wenn deutschen Jugendlichen diese Option ebenfalls offen steht, richtet sich das Projekt vornehmlich an die französischen Jugendlichen.

Als formaler Rahmen wurde durch die Kammern, die Arbeitsverwaltung und die Berufsschulen eine **Rahmenvereinbarung erarbeitet**. Diese Rahmenvereinbarung im Eurodistrikt Straßburg-Ortenau konnte durch gute Vernetzung in die politische Ebene und professionelle Kommunikationsarbeit (Erstellen von bi-lingualen Informationsmaterialien, Präsentationen auf Berufsmessen beiderseits der Grenze, etc.) so viel Aufmerksamkeit generieren, dass ihr Wirkungsbereich auf das gesamte Territorium der Oberrheinkonferenz ausgedehnt wurde und sich 2013 insgesamt **28 unterzeichnende Partner** auf einen gemeinsamen Weg für die grenzüberschreitende Berufsausbildung einigten. Das allein kann schon als Erfolg gelten. Seit der Unterzeichnung der Rahmenvereinbarung im September 2013 konnten 12 neue grenzüberschreitende Ausbildungsverträge unterzeichnet werden, durch die Franzosen in deutschen Unternehmen ausgebildet werden. Im Pilotvorhaben im Eurodistrikt Straßburg-Ortenau nahmen 3 französische Auszubildende teil. Im Vergleich mit den derzeit 53 französischen Jugendlichen, die ihre komplette Ausbildung im deutschen Ausbildungsmarkt machen, erscheinen diese Zahlen gering. Jedoch ist auch der koordinative Mehraufwand zu bedenken.

Mehrere **spezifische Problemlösungen** der Rahmenvereinbarung stellen ebenfalls gute Praxisbeispiele verstehen. Erstens wurde das Problem der unterschiedlichen **Finanzierungsmodelle von Berufsausbildung** in Frankreich und in Deutschland bedacht. In Frankreich werden die Berufsschulen durch Umlagen der ausbildenden Unternehmen finanziert, während die deutschen Berufsschulen steuerfinanziert sind. Deutsche Unternehmen, die einen französischen Jugendlichen für den berufspraktischen Teil aufnehmen, waren

jedoch nicht bereit, die französischen Berufsschulkosten zu übernehmen. Hierfür erklärte sich letztlich die Region Alsace bereit, die gleichzeitig Träger der Arbeitsverwaltung ist. Zweitens wurde die **Frage der Krankenversicherung geklärt**. Gemeinsam mit den Krankenkassen wurde beschlossen, dass Grenzgänger in der Oberrheinregion die Krankenversicherungssysteme auf beiden Seite der Grenze nutzen können und dabei die Wahl der für sie günstigeren Variante haben. Drittens wurde das Problem der **grenzüberschreitenden Arbeits- und Ausbildungsvermittlung gelöst**, indem in der Grenzstadt Kehl sowohl französische als auch deutsche Arbeitsvermittler bei der Agentur für Arbeit gemeinsam eine **Kontaktstelle für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt** bedienen. Dabei werden die französischen Kollegen aus Frankreich finanziert, die Deutschen durch die Agentur für Arbeit.

Nicht vergessen sollte man bei diesem Beispiel, dass der Eurodistrikt mit dem Euro-Institut – Institut für grenzüberschreitende Zusammenarbeit seit 1993 über einen **bilateral institutionell finanzierten grenzüberschreitenden Think Tank** zur Entwicklung grenzüberschreitender Projekte verfügt. Dieser Think Tank ermöglicht eine detaillierte Analyse, fundierte strategische Beratung und eine intensive Prozessbetreuung, welche bei der Ausarbeitung der Rahmenvereinbarung von großer Hilfe waren.

Weitere Informationen:

<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/dienststellen/rdbw/offenburg/Agentur/BuergerinnenundBuerger/ArbeiteninderGrenzregion/index.htm>; Abruf: 29.09.2014

<http://www.rmtmo.eu/de/wirtschaft/news/news-reader-wirtschaft/items/grenzueberschreitende-ausbildung-unterzeichnung-einer-rahmenvereinbarung-fuer-den-oberrhein.html>; Abruf: 29.09.2014

<http://www.oberrheinkonferenz.org/de/wirtschaft/uebersicht-news/aktuelle-informationen/items/rahmenabkommen-zur-grenzueberschreitenden-berufsbildung.html>; Abruf: 29.09.2014

6.4. Typ 4: Competence to go

Das Projekt Competence to Go wurde seit 2008 im dänisch-deutschen Grenzraum entwickelt und wird seit 2011 mit INTERREG-Mitteln umgesetzt. Ausschlaggebend war der **Fachkräftemangel im Altenpflegebereich** auf dänischer Seite. Zum damaligen Zeitpunkt wurden deutsche Jugendliche angeworben, um eine Ausbildung in diesem Beruf auf dänischer Seite zu absolvieren. Nach der Ausbildung wollten viele deutsche Pflegekräfte wieder in den deutschen Arbeitsmarkt zurückkehren. Ihre dänische Ausbildung wurde jedoch im deutschen Arbeitsmarkt nicht anerkannt. Parallel hatte sich die Arbeitsmarktlage verändert und die steigende Arbeitslosigkeit von dänischen

Pflegekräften führte dazu, dass diese verstärkt auf der deutschen Seite nach passenden Jobs suchten und ähnliche Anerkennungsprobleme hatten.

Competence to Go setzte an diesem Problem an und versucht **über eine Bi-Diplomierung die Anerkennungsproblematik zu umgehen**. Auszubildende können im Rahmen des Projektes gleichzeitig den Titel des dänischen *Social- og Sundhedshjælper* sowie des deutschen Altenpflegehelfers erhalten. Dabei kooperieren die Berufsschulen der deutschen und der dänischen Seite. Die Auszubildenden werden auf der dänischen Seite unter Vertrag genommen und absolvieren Praktikums- und Schulphasen auf beiden Seiten der Grenze. An dem Projekt nahmen ca. 20 Auszubildende teil.

Ein Erfolg des Projektes besteht darin, dass auf Basis der Praxiserfahrung ein Handbuch entwickelt werden konnte, das die Anerkennung anhand eines sogenannten **Meritenmodells** für reglementierte Ausbildungsberufe vereinfacht. Dabei wurden auf Basis eines Abgleichs der Lehrinhalte gleiche Module für ein **vereinfachtes Anerkennungsverfahren** des Berufsbildes Altenpfleger identifiziert. Für die Unterschiede zwischen den deutschen und dänischen Lehrinhalten wurden Zusatzmodule entwickelt und stehen für die Anwendung außerhalb des Pilotprojektes zur Verfügung. Damit sind im Projekt Competence to Go wichtige Erfahrungen und Kenntnisse zur Erarbeitung von Bi-Diplomierungsprogrammen erarbeitet worden, die übertragbare Lösungen für andere Grenzregionen ermöglichen.

Weitere Informationen:

<http://www.competencetogo.de/DE/forside>; Abruf: 29.09.2014

6.5. Typ 5: Abschluss „Bac Pro Commerce“ und „Einzelhandelskauffrau/-mann“

Beispielhaft für eine gelungene Umsetzung des fünften Typs grenzüberschreitender Berufsausbildung steht der Ausbildungsgang zum deutsch-französischen Einzelhandelskaufmann. Durch Unternehmen im Einzelhandel werden im deutsch-französischen Grenzraum zunehmend interkulturelle Kompetenz und Sprachkenntnisse bei den Mitarbeitern nachgefragt, da sich die Kundschaft immer stärker aus beiden Teilen der Grenzregion zusammensetzt. 2006 nahmen die Beruflichen Schulen Lahr dies zum Anlass, um gemeinsam mit dem *Lycée Professionnel Oberlin* in Straßburg den bis dahin bundesweit einmaligen Ausbildungsgang „Bac Pro Commerce und Einzelhandelskaufmann“ zu entwickeln. Im Rahmen eines INTERREG-finanzierten Pilotprojektes wurden dazu die **Ausbildungsinhalte abgeglichen** und ein **Zeitplan für den gleichzeitigen Schulbesuch auf französischer und deutscher Seite** erstellt. Bei diesem Modell findet der theoretische Unterricht sowohl in Frankreich als auch in Deutschland in den beiden Partnerschulen statt. Am Ende legen die Auszubildenden die Prüfung für beide

Abschlüsse ab und können ohne Anerkennungsprobleme auf beiden Seite der Grenze arbeiten bzw. sich weiterbilden. Die Auszubildenden erhalten mit dem Doppelabschluss das Euregio-Zertifikat der Oberrheinkonferenz und den Europass Mobilität.

Das Pilotprojekt stieß auf großes Interesse bei den Auszubildenden. Jedoch waren die Betriebe anfangs sehr skeptisch, da der Auszubildende durch den doppelten Schulbesuch länger als andere Auszubildende aus dem Betrieb genommen wird. Aufgrund des politischen Interesses wurde das Projekt **nach der Pilotphase institutionalisiert**. Im September 2009 übernahmen die Beruflichen Schulen in Kehl gemeinsam mit dem *Lycée Oberlin* in Straßburg den Ausbildungsgang in ihr dauerhaftes Portfolio. Pro Jahr beginnen 6-8 Auszubildende mit dieser Berufsausbildung. Insbesondere **Betriebe im Einzelhandel mit starker Kundenfrequenz aus dem Nachbarland** wissen den Ausbildungsgang mittlerweile zu schätzen und sind bereit die vermehrte Schulfreistellung mitzutragen. Insofern liegt der große Erfolg dieses Projektes auch darin, durch ein überzeugendes Angebot die **Unterstützung aus Politik und Wirtschaft** zum dauerhaften Erhalt gesichert zu haben.

Weitere Informationen:

<http://www.berufliche-schulen-kehl.de/index.php?id=62>; Abruf: 29.09.2014

6.6. Typ 6: Französische Jugendliche bei den Badischen Stahlwerken in Kehl

Ein Beispiel guter Praxis für den sechsten Typ grenzüberschreitender Berufsausbildung sind die Aktivitäten der Badischen Stahlwerke in Kehl. Die Badischen Stahlwerke liegen direkt am Rhein und damit in unmittelbarer Reichweite des Großraums Straßburg auf der französischen Seite der Grenze. Sie sind einer der größten industriellen Arbeitgeber auf der deutschen Seite. Mehr als 1.300 Mitarbeiter sind in dem Unternehmen damit beschäftigt, aus Metallschrott Stabstahl und Walzdraht herzustellen. Ein Spezifikum der Badischen Stahlwerke ist, dass die Geschäftsführung durch eine deutsch-französische Doppelspitze gebildet wird. So ist der kaufmännische Geschäftsführung liegt in deutscher Hand. Um die technische Geschäftsführung kümmert sich der Franzose Michel Hamy. Da auch die Badischen Stahlwerke zunehmend Schwierigkeiten haben, geeignete Schulabgänger zur Besetzung ihrer Ausbildungsplätze im deutschen Einzugsgebiet zu finden, wurde vom französischen Geschäftsführer gemeinsam mit der Personalabteilung ein Programm aufgelegt, das französischen Jugendlichen den Zugang zur Ausbildung im deutschen Unternehmen vereinfachen soll.

Hierfür werden französische Schulabgänger direkt auf der französischen Seite angeworben. Zu Beginn werden die französischen Jugendlichen für ein **einjähriges Praktikum** unter Vertrag genommen. In diesem Jahr nimmt der

Jugendliche unter Begleitung schon an den Arbeitsabläufen im Unternehmen teil und bekommt parallel einen durch das Unternehmen gezahlten **Deutschkurs**, in dem vornehmlich das **Fachvokabular vermittelt** wird. Während dieser Zeit können beide Seiten – der ausbildende Betrieb und der Jugendliche – abschätzen, ob eine Ausbildung wirklich in Frage kommt. Wenn beide Seiten mit dem ersten Jahr zufrieden waren, wird ein normaler Ausbildungsvertrag nach deutschen Regeln abgeschlossen und die Jugendlichen machen als Grenzgänger eine deutsche Ausbildung.

Dieses Beispiel stellt aus verschiedenen Gründen eine gute Praxis dar. Erstens ist hier ein **Unternehmen selbstständig und ohne Ruf nach der Politik oder anderen Stelle aktiv geworden** und hat damit übertragbare Fakten und Erfahrung geschaffen. Die Badischen Stahlwerke übernehmen das **finanzielle Risiko für die Vorbereitung der französischen Jugendlichen auf den deutschen Arbeitsmarkt**. Zweitens kümmert sich in diesem Beispiel der Arbeitgeber nicht nur darum, dass der ausländische Jugendliche die praktischen Fertigkeiten erlangt, sondern der Betrieb organisiert und finanziert die Sprachausbildung. Drittens werden hier **gezielt Komplementaritäten genutzt**. Auf der französischen Seite gibt es im Großraum Straßburg vergleichsweise wenige Ausbildungsplätze in den technischen Berufsfeldern und in der Metallindustrie. Auf der deutschen Seite fehlen die Schulabgänger, die in diesen Feldern eine Ausbildung machen wollen oder können. Damit entsteht eine Win-Win-Situation für beide Parteien.

Klar ist jedoch auch, dass dieses Modell nur deshalb erfolgreich ist, weil dem Standort der Badischen Stahlwerke der französische Großraum Straßburg mit vielen arbeitslosen Jugendlichen in fußläufiger Distanz gegenüberliegt. Die **Brückeninfrastruktur über den Rhein und die Existenz grenzüberschreitender Buslinien ermöglicht es**, den französischen Jugendlichen ohne Führerschein zu pendeln. Entsprechend begehrt sind diese Praktikumsplätze: im Jahr 2013 hatten sich mehr als 700 französische Jugendliche um die 6 Plätze beworben.

Weiterführende Informationen:

<http://mediacenter.dw.de/german/search/badische%20stahlwerke>; Abruf: 29.09.2014

<http://www.bag-kehl.de/bag-de/praktikanten/index.php>; Abruf: 29.09.2014

7. Probleme und Handlungsstrategien

In diesem Abschnitt werden auf Basis der Analyse der einzelnen Grenzregionen und der in ihnen bestehenden Praxiserfahrungen mit grenzüberschreitenden

Projekten im Bereich Berufsausbildung sich wiederholende Probleme dargestellt und in allgemeingültige Handlungsstrategien zu deren Bewältigung übersetzt.

7.1. Arbeitsmarkt analysieren und Fachkräftebedarfe ermitteln

Eines der grundlegenden Probleme vieler Initiativen im Bereich grenzüberschreitender Berufsausbildung ist der Anspruch, das Themenfeld in seiner komplexen Gesamtheit bearbeiten zu wollen. Dabei wird häufig an den übergeordneten Strukturen, bspw. der Organisation der Berufsausbildung, angesetzt. Dieser allumfassende Anspruch führt häufig dazu, dass viele Ressourcen in die Erstellung von komplexen Analysen und Konzeptpapieren investiert werden und am Ende in der Region wenig umgesetzt werden kann, weil die Herangehensweise zu abstrakt bleibt. Ein weiteres Problem solch holistischer Ansätze ist, dass sie häufig auch Bereiche des Berufsausbildungsmarktes mit abdecken, in denen faktisch in der Grenzregion gar kein Bedarf bzw. Potenzial an grenzüberschreitender Zusammenarbeit besteht.

Aus diesen Erfahrungen heraus lässt sich als erste allgemeine Handlungsstrategie ableiten, dass es der angemessenere und effizientere Ansatz ist, zu Beginn die **entsprechenden Bedarfe beiderseits der Grenze zu ermitteln**. Hierbei können folgende Fragen handlungsleitend sein:

- Welche Branchen verzeichnen momentan einen Bewerbermangel im Berufsausbildungsbereich?
- Welche Branchen werden kurz- und mittelfristig mit einem Fachkräftemangel konfrontiert sein?
- Welche Unterschiede gibt es bezüglich dieser Fragen auf den beiden Seiten einer Grenzregion?

Erst wenn den relevanten Akteuren einer Grenzregion (bspw. aus Regionalpolitik, Verwaltung, Wirtschaftsförderung, Kammern und Verbänden) deutlich ist, in welchen Wirtschaftsbereichen die Grenzregion überhaupt einen Nutzen aus einer Intensivierung grenzüberschreitender Zusammenarbeit ziehen könnte, ist der Einsatz weiterer Ressourcen effizient planbar. Hierfür sind der intensive Austausch mit und die **Einbindung von Kammern, Wirtschaftsverbänden und Arbeitgeberservices der Arbeitsverwaltung** notwendig, da dort das Wissen über die unternehmensübergreifenden Bedarfe einzelner Branchen vorhanden ist.

7.2. Unternehmen einbinden

Viele Projekte und Initiativen entstehen mit öffentlichen Fördergeldern und tendieren dazu, die Unternehmen der Region nicht direkt in die Projektplanung einzubinden. Häufig sind auch die Unternehmensstruktur (Dominanz von KMUs) und das damit verbundene fehlende Potenzial für mittel- bis langfristige Strategieentwicklung verantwortlich für die geringe Einbindung von

Unternehmen in die Projekte und Initiativen zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit im Bereich der Berufsausbildung.

Es geht letztlich auch darum, **Unternehmer zu gewinnen, die Ausbildungsplätze für Pilotvorhaben im grenzüberschreitenden Berufsausbildungsbereich zur Verfügung stellen**. Hierfür ist es wichtig zu klären:

- Welche Unternehmen in der Grenzregion sind im Nachbarland tätig und könnten ein Interesse an der grenzüberschreitenden Berufsausbildung haben?
- Welche Unternehmen signalisieren einen Bedarf an Auszubildenden mit interkultureller Kompetenz?
- Welche Unternehmen sind bereit in Pilotvorhaben eigene Ressourcen einzubringen bzw. eine Führungsrolle einzunehmen?

Erneut sind hier die **Kammern und Wirtschaftsverbände mögliche Ansprechpartner für die Kontaktabstimmung zu einzelnen Unternehmen**, die in Projekten und Initiativen einer Partnerschaft mit der öffentlichen Verwaltung und den Organisationen der Berufsausbildung eingehen könnten.

7.3. Vergleichbarkeit der Ausbildungsgänge herstellen

Ein weiteres Problem vieler Projekte und Initiativen im Bereich grenzüberschreitender Berufsausbildung ist, dass die Komplexität der Berufsausbildungsstrukturen im Nachbarland deutlich unterschätzt wird. Häufig besteht beiderseits der Grenze zu Beginn von Projekten die Einschätzung, dass die Strukturen der jeweils anderen Seite in einem überschaubaren analytischen Schritt in das eigene Berufsausbildungssystem übersetzt werden können. Dies ist in der Realität meist nicht der Fall. Wenn dieser analytische Schritt begonnen wird, wächst oft die Einsicht, dass das Berufsausbildungssystem jenseits der Grenze doch komplizierter und von mehr Ausnahmen und Sonderfällen geprägt ist, als erwartet. Damit kann es schnell zu Ernüchterung und Frustration in der Zusammenarbeit kommen.

Das Herstellen von **Vergleichbarkeit zwischen den Bildungs- und Berufsausbildungssystemen** ist von entscheidender Bedeutung für den dauerhaften Erfolg der Projekte und Initiativen. Es sollte jedoch nicht versucht werden, gleich „alles“ zu verstehen, sondern die Analyse sollte sich **auf die „relevanten“ Bereiche konzentrieren**. In den vorangegangenen Abschnitten 7.1. und 7.2. wurde erwähnt, dass es wichtig ist, Bedarfe zu eruieren und die Unternehmen der Region einzubinden. Mit dem dadurch gewonnen Wissen lässt sich nun konkret genug für ein Pilotprojekt fragen:

- Welcher Berufsausbildungsgang jenseits der Grenze entspricht demjenigen in den Bedarfsbereichen des Arbeitsmarktes diesseits der Grenze?
- Sind die Inhalte der Berufsausbildung im Bedarfsbereich auf beiden Seiten der Grenze ausreichend vergleichbar?
- Wenn sie nicht vergleichbar sind (was sehr wahrscheinlich ist): Welche Zusatzqualifikationen sind notwendig, um die Auszubildenden für Arbeitgeber beiderseits der Grenze attraktiv zu machen?
- Wer könnte diese Zusatzqualifikation übernehmen? Wie könnte der Unterricht dieser Module organisiert und finanziert werden?

Um diese Fragen zu klären, ist es essentiell die **Institutionen der Berufsausbildung und die Zertifizierungsstellen einzubinden**. Zudem könnten auch hier die Unternehmen als Ausbilder bzw. potenzielle Arbeitgeber in den Prozess eingebunden werden. Am Ende eines solchen Übersetzungsprozesses von Berufsausbildungssystemen könnten **für einzelne Berufsbilder spezifische Vergleichsprofile** für die Ausbildung beiderseits der Grenze entwickelt werden, die Lösungen für die Zusatzqualifikation für den grenzüberschreitenden Einsatz der Absolventen aufzeigen. Mit diesen Vergleichsprofilen hätten Unternehmen der Region eine konkrete Hilfestellung um sich im komplexen Bildungssystem des Nachbarlandes zurechtzufinden, ohne das ganze Bildungssystem verstehen zu müssen.

7.4. Netzwerke und Vertrauen aufbauen

Wichtig ist, dass sich die Akteure beiderseits der Grenze – unabhängig von der wirtschaftlichen Überlegenheit einer Seite – **offen und vorurteilsfrei mit dem Ausbildungssystem auf der anderen Seite der Grenze beschäftigen** und zu verstehen versuchen. Diese betrifft jedoch nicht nur das Ausbildungssystem an sich, sondern greift viel weiter: Es geht um eine **Behandlung auf Augenhöhe**. Nur durch ein respektvolles Miteinander der Akteure aus den verschiedenen Teilregionen des Grenzraums kann ein **Vertrauen aufgebaut und effiziente Zusammenarbeit entwickelt werden**. Hierzu müssen sich die Akteure beiderseits der Grenze fragen:

- Welche interkulturellen Unterschiede gibt es, im Arbeitsalltag zu bedenken?
- Welche Vorteile haben die Strukturen jenseits der Grenze gegenüber den hiesigen Strukturen?
- Was kann von der Nachbarregion gelernt werden?
- Welche Vorurteile haben wir gegenüber unseren Nachbarn, und welche sie gegenüber uns?

Das gegenseitige Verständnis zu entwickeln, um respekt- und vertrauensvoll miteinander umzugehen, setzt den Einsatz von Ressourcen voraus. Es braucht Zeit, damit sich die **Akteure einer Grenzregion kennenlernen** und damit

sie sich über die Strukturen, Arbeitskulturen oder eben die Berufsausbildungssysteme austauschen können. Für die Entwicklung der allgemeinen interkulturellen Kompetenzen kann dabei der Einsatz von externen Trainern und Beratern sinnvoll sein, die Anleitung geben können, sich auf humorvolle und dennoch respektvolle Art zu begegnen. Auch ist ein **Mindestmaß an Sprachkenntnis der Nachbarsprache** bei den beteiligten Akteuren ein Zeichen für Respekt gegenüber den Partnern aus der Nachbarregion.

7.5. Kleine Schritte gehen, Konkretes tun

Viele Projekte werden mit zu umfangreichen und komplexen Zielen entwickelt, die letztlich nicht realisiert werden können. Häufig wird dabei der Zeitaufwand unterschätzt. Oft ist nicht überschaubar, welche Hürden für die Zielerreichung überwunden werden müssen und wie die politische Ebene reagiert.

Um für die lokalen Akteure der Grenzregion konkreten Nutzen zu erzielen, bietet es sich daher an, **bottom-up-Ansätze** zu entwickeln, die sich an den konkreten Bedarfen in der Region orientieren und häufig **vom Einzelfall aus nach Lösungsansätzen suchen**. Hierzu gilt es zu fragen:

- Welches spezifische Problem haben die lokalen Akteure?
- Welche Lösungsansätze wurden bereits mit welchem Resultat ausprobiert? Wo kann ein neues Projekt auf bestehenden Erfahrungen in der Region aufbauen?
- Welche Praxispartner (Berufsschulen, Unternehmen) sind bereit mitzuwirken?
- Welche Ziele können mit den involvierten Projektpartnern realistisch ohne die Hilfe von außen bzw. übergeordneten Stellen selbst erreicht werden?

Der Vorteil eines solchen Vorgehens liegt darin, dass die Zielerreichung realistisch, die Komplexität geringer und die Chance einen **konkreten Output für die Region zu erzeugen** ungleich höher ist. Zudem kann am Ende anhand des konkreten Outputs die **Transferierbarkeit/Generalisierbarkeit** auf andere Bereiche diskutiert und ggf. Druck auf die übergeordneten Ebenen erzeugt werden.

8. Handlungsempfehlungen für die Grenzregion Sachsen-Niederschlesien

Abschließend werden in diesem Kapitel Handlungsempfehlungen für die zukünftige Zusammenarbeit im Bereich der Berufsausbildung in der Grenzregion Sachsen-Niederschlesien vorgestellt, die u. a. eine Hilfestellung zur Entwicklung

von Projekten in der künftigen Ziel3-Förderkulisse für den Grenzraum Sachsen-Niederschlesien sein können.

8.1. Kurz- und mittelfristige Empfehlungen

8.1.1. Spezifische Ausbildungsberufe mit regionalem Bedarf in Sachsen und Niederschlesien identifizieren

Ein erster kurzfristig umsetzbarer Schritt besteht darin, gemeinsam mit den Kammern und Verbänden die spezifischen Bedarfe an Auszubildenden in beiden Teilregionen des sächsisch-niederschlesischen Grenzraums zu analysieren. Insbesondere die **Kontaktstelle Polen bei der IHK in Görlitz** könnte hier ein wertvoller Partner sein. Dort besteht ein vertieftes Wissen über die Wirtschaftsbeziehungen im Grenzraum. Auch sind möglicherweise die Personalbedarfe einzelner Unternehmen bekannt und die Kontaktpersonen haben einen Einblick, welche Firmen im Nachbarmarkt aktiv sind. Zusätzlich könnten die **EURES-Berater** hinzugezogen werden, die die Interessenlagen und Bedarfe der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite beiderseits der deutsch-polnischen Grenze kennen. Hilfreich ist es hierzu auch, die Akteure von Kammern, Verbänden und aus der Arbeitsverwaltung aus beiden Teilregionen im Grenzraum miteinander zu vernetzen, um gemeinsam einen **Überblick über die Ähnlichkeit bzw. die Komplementarität von Angebots- und Nachfragestrukturen** auf dem Ausbildungsmarkt zu erarbeiten.

Der Vorteil eines solchen Vorgehens liegt darin, dass im sächsisch-niederschlesischen Grenzraum nicht von Beginn an, der langwierige Prozess der Etablierung einer Rahmenvereinbarung ähnlich dem deutsch-französischen Grenzgebiet wiederholt würde. Obwohl die Rahmenvereinbarung ein wertvolles formelles Instrument ist, hat ihre Erarbeitung im Oberrheingebiet mehrere Jahre gedauert und dabei viele Ressourcen benötigt, bevor überhaupt ein Jugendlerner dadurch faktisch in die grenzüberschreitende Berufsausbildung eingetreten ist. Der schnellere Weg zu konkreten Ausbildungsverträgen eröffnet sich über den Start mit den Berufsgruppen, in denen Unternehmen im sächsisch-niederschlesischen Grenzraum aufgrund von Nachwuchsmangel einen konkreten Handlungsdruck haben.

Der Nachteil eines solchen Vorgehens ist jedoch, dass sich verschiedene kleine Initiativen parallel entwickeln können, die nicht unter einem Dach/von einer Stelle aus koordiniert werden. Dadurch kann es zur Ausbildung von Doppelstrukturen kommen. Es ist daher ebenfalls wichtig, dass **eine Stelle den Überblick über die Aktivitäten in der Region** behält und dadurch **Synergien nutzbar machen** kann.

In den Jahren 2008 bis 2010 wurde im Rahmen des JOBSTARTER-Programms bereits ein Projekt namens „**Transregio Pro Job**“ in der Euroregion Neisse-Nisa-Nysa gefördert, welches im Rahmen einer Unternehmerbefragung auf

sächsischer und polnischer Seite die Bedarfe an Auszubildenden abfragte. Darin wurden folgende Ausbildungsberufe als prioritär identifiziert: Bäcker, Tourismus-Kaufleute und Verwaltungsberufe. An die Erfahrungen aus diesem Projekt sollte angeknüpft werden.

8.1.2. Berufsbildungseinrichtungen und Unternehmen im Grenzraum vernetzen

Parallel dazu kann begonnen werden, den Kontakt zu den Organisationen der Berufsausbildung zu suchen. Hierzu wäre eine **Kartierung der Berufsausbildungslandschaft im sächsisch-niederschlesischen Grenzraum** ratsam, um einen Überblick zu haben, wer was in welchem Wirtschaftsbereich macht. Anschließend gilt es, über Netzwerkveranstaltungen, gegenseitige Besuche und Studienreisen das **Kennenlernen der Akteure im Berufsausbildungsbereich zu befördern**. Wichtig ist, dass die Akteure ein Verständnis der Strukturen, Zuständigkeiten und Funktionsweisen in der Nachbarregion erlangen. Nur mit diesem Verständnis und einem auf persönlicher Ebene etablierten Kontakt können alle Akteure realistische Einschätzung darüber treffen, inwiefern die Berufsausbildung von Jugendlichen im Grenzraum gemeinsam bewältigt werden kann.

Gleiches gilt auch für die **Unternehmen**, die im Grenzraum ausbilden und ihren zukünftigen Fachkräftebedarf soweit geplant haben, dass sie schon heute auf den Ausbildungsmarkt Einfluss nehmen wollen und können. Sobald die Bedarfe im sächsisch-niederschlesischen Grenzraum (siehe 8.1.1.) analysiert sind, kann dieser Vernetzungsprozess auch spezifisch für die relevanten Organisationen und Unternehmen gestaltet werden, die für die Bedarfsdeckung notwendig sind.

8.1.3. Programme für kurze Praktika im Nachbarland entwickeln

Aus den Erfahrungen der anderen Grenzregionen heraus lässt sich festhalten, dass es sich bewährt hat, mit Programmen für kurze Praktika im Nachbarland zu beginnen. In der Regel behalten die Praktikanten dabei den formalen Status eines normalen Auszubildenden bzw. Schülers. Es besteht also kaum Bedarf, spezifische verwaltungstechnische Lösungen zu entwickeln. Dennoch ermöglicht ein kurzes Praktikum im Nachbarland, Kontakte zu Unternehmen herzustellen und den Nachbarmarkt kennenzulernen. Dabei spielt auch das **Alter der Auszubildenden** eine Rolle. Insbesondere die Volljährigkeit ist entscheidend dafür, wie einfach es für einen Schüler bzw. Auszubildenden ist, auf die andere Seite der Grenze zu pendeln.

Ein konkreter Arbeitsschritt könnte darin bestehen, Unternehmen und Berufsschulen grenzüberschreitend in Kontakt zu bringen. Dafür gibt es im Grenzraum die durch die IHK Kontaktstelle Polen in Görlitz durchgeführten **deutsch-polnischen Unternehmerstammtische**, die geeignete Plattformen

sind, um sächsische und niederschlesische Berufsschulen mit Unternehmen im Grenzraum zusammenzubringen.

8.1.4. Informationsmaterial entwickeln

Ein weiterer sehr wichtiger und kurzfristig umsetzbarer Schritt ist die Erstellung von Informationsmaterialien (wie Projektflyern, Broschüren, Webseiten), die **über die im sächsisch-niederschlesischen Grenzraum bereits bestehenden Initiativen informieren**. Als hilfreich haben sich dabei insbesondere Materialien herausgestellt, die Unternehmen und Schulabgänger gleichermaßen aufklären, wie sich ein Ausbildungsberuf aus dem eigenen Land in das Bildungssystem des Nachbarlandes übersetzen lässt, und welche Möglichkeiten es gibt, die Anerkennungsproblematik im Nachbarland zu umgehen.

Wichtig ist auch an den im Grenzraum stattfindenden **Berufsmessen** teilzunehmen bzw. Informationsangebote für Schulen im Grenzraum zu entwickeln, damit **Jugendliche bereits vor dem Schulabschluss über die Ausbildungsmöglichkeiten informiert** und ihnen Alternativen zur Abwanderung aufgezeigt werden.

8.1.5. Kommunikationsarbeit sicherstellen

Wichtig ist zudem **bei den Jugendlichen und bei Arbeitgebern Aufklärungsarbeit** über den Nutzen und die Vorteile von grenzüberschreitender Berufsausbildung zu leisten. Dabei müssen allgemeine und branchenspezifische Argumente bedacht werden. Auch eine Abwägung der Nachteile und des Mehraufwands müssen transparent gemacht werden.

8.2. Langfristige Empfehlungen

8.2.1. Operationeller Bereich: Managementstruktur für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt

Mit einem eher langfristigen Zeithorizont kann das Ziel erreicht werden, auch für den sächsisch-niederschlesischen Grenzraum einen geeigneten institutionellen Rahmen zum Management des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes zu etablieren. Hierzu ist es notwendig, dass sich die sächsischen und niederschlesischen Partner aus der Politik und Verwaltung darüber abstimmen, welche Erwartungen sie daran hätten und welchen Anteil an der Finanzierung sie beisteuern können. Für das operationelle Geschäft ist es langfristig von Vorteil, sich auf eine **bilaterale Managementstruktur** zu verständigen. Dies verdeutlicht den politischen Willen nach außen und kann somit andere Akteure des Grenzraums auf das Thema aufmerksam machen. Ähnlich wie den Organisationsstrukturen in der Oberrheinkonferenz mit der gemeinsamen Servicestelle für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt bei der Agentur für Arbeit in Kehl könnten Organisationsstrukturen und Anlaufstellen für den

sächsisch-niederschlesischen Grenzraum geschaffen werden. Hierbei kann auf bestehenden Strukturen aufgebaut werden. So gilt es zu hinterfragen, inwiefern die Euroregion Neisse-Nisa-Nysa dafür nutzbar ist. Auch die EURES-Strukturen bestehen bereits und könnten hier involviert werden.

Aufgabenfelder einer solchen Managementstruktur sind das **Koordinieren von Aktivitäten, Bündeln von Informationen und die externe Kommunikationsarbeit**. Zudem könnte eine solche Organisation als **zentraler Ansprechpartner** und Kontaktstelle fungieren.

8.2.2. Formeller Bereich: Rahmenvereinbarung erarbeiten

Langfristig sollte nach erfolgreich absolvierten Pilotphasen mit einzelnen Ausbildungsberufen und kurzfristigen Praktikumsprogrammen eine Ausdehnung auf weitere relevante Berufsgruppen unter Einbeziehung weiterer Akteure (Verbände, Unternehmen, Berufsschulen) folgen. Hier stellt sich früher oder später die Frage nach dem geeigneten formellen Rahmen, der in allgemeinerer Form die grenzüberschreitende Berufsausbildung im sächsisch-niederschlesischen Grenzraum regelt. Beispielhaft stand hierfür die „Rahmenvereinbarung über die grenzüberschreitende Berufsausbildung am Oberrhein / *Accord cadre relatif à l'apprentissage transfrontalier dans le Rhin supérieur*“, die die grenzüberschreitende Lehre im Eurodistrikt Straßburg-Ortenau ermöglicht.

Auch im sächsisch-niederschlesischen Grenzraum könnte langfristig die Entwicklung eines solch umfassenden und komplexen Regelwerkes Ziel sein, um **allgemein gültige Vorgehensweisen festzulegen**. Dies sollte jedoch erst nach Erreichen kurzfristiger Ziele in Betracht gezogen werden, da die Erarbeitung den Einsatz vergleichsweise umfassender Ressourcen braucht.

8.2.3. Strategischer Bereich: Bilateraler *Think Tank* für die Programmierung von Aktivitäten

Ähnlich dem Euro-Institut im deutsch-französischen Grenzraum könnte langfristig auch für die strategische Beratung von Maßnahmen im grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt ein *Think Tank* installiert werden, der sich aus sächsischen und niederschlesischen Experten zusammensetzt und eine solide Finanzierung von beiden Seiten erhält. Aufgaben dieses *Think Tanks* könnten im kontinuierlichen **Monitoring des Arbeits- und Ausbildungsmarktes** und in der **Anpassung operativer Ziele** in beratender und begleitender Funktion für die Managementstelle (siehe 8.2.1) liegen.

Auch hier gibt es im sächsisch-niederschlesischen Grenzraum mit der Pontes-Agentur bereits eine Organisation, die die notwendigen Regionalkompetenzen im Grenzraum besitzt und über die fachliche Expertise verfügt. Mit relativ geringem Aufwand könnte hier ein solcher *Think Tank* installiert werden.

9. Literatur und Quellen

Archan, S. u. T. Mayr (2006): Berufsbildung in Österreich. Luxemburg (= CEDEFOP Panorama Series 124).

Bergfeld, A. (Hrsg.) (2013): Sächsisch-Tschechische Grenzraumstudie. Erstellt im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums des Innern. Leipzig (= forum ifl Heft 22).

BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Berlin.

BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2014): Berufsbildungsbericht 2013. Berlin.

Buch, T.; Niebuhr, A. u. T. D. Schmitt (2008): Grenzpendeln in der deutsch-dänischen Grenzregion. Nürnberg (=IBA Regional/IBA Nord Nr. 4).

Burdack, J. (1996): Doppelstädte an der Grenze USA-Mexiko: von der Border Town zur grenzübergreifenden Agglomeration. In: Steinecke, A. (Hrsg.): Stadt und Wirtschaftsraum. Festschrift für Burkard Hofmeister. Berliner Geographische Studien 44, S. 271-282.

Burdack, J. (2000): Auf dem Weg zur grenzüberschreitenden Metropole? – Verflechtungen und Kooperationen im belgisch-französischen Städtedreieck Lille-Kortrijk-Tournai. In: Europa Regional 8, 2000, Heft 2, S. 22-32.

CEDEFOP (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsausbildung) (2014): Europa will die Lehrlingsausbildung stärker fördern. Thessaloniki (= CEDEFOP Kurzbericht)

Cort, P. (2002): Vocational Education and Training in Denmark. Luxemburg.

Cotton, P. (2001): Die Berufsbildungssysteme in Belgien. Luxemburg (= CEDEFOP Panorama Series 16).

Deutsch-Niederländische Raumordnungskommission (2007): Wanderungsbewegungen im deutsch-niederländischen Grenzraum. Oldenburg.

Drexel, I. (2008): Berufsprinzip oder Modulprinzip? Zur künftigen Struktur beruflicher Bildung in Deutschland. In: Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs Nordrhein-Westfalens (Hrsg.): Berufskollegs stärken heißt die berufliche Bildung zu stärken. Krefeld, S. 1-14.

Elschot, W. (2009): Mobilitätshindernisse für Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Deutschland. Aachen.

Fahle, K. u. P. Thiele (2005): Der Brügge-Kopenhagen-Prozess: Beginn der Umsetzung der Ziele von Lissabon in der beruflichen Bildung. In: Fahle, K. (Hrsg.): Herausforderung Europa, Der Beitrag des LEONARDO DA VINCI-Programms zur grenzüberschreitenden Bildungskooperation. Bonn, S. 5-8 (= Impuls 15).

Friedrich, W.; Körbel, M. u. K. Müller (2010): Untersuchung der Auswirkungen von Mobilitätsprojekten des Programms Leonardo da Vinci auf die Qualität von Systemen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Zusammenfassung und Empfehlungen. Kerpen.

Friedrich, W. u. M. Körbel (2011): Verdeckte Mobilität in der beruflichen Bildung. Bonn (= Impuls 43).

Frommberger, M. (2005): Berufsbildung in den Niederlanden und Deutschland - Unterschiede und Ähnlichkeiten. Krefeld.

Hägerstrand, T. (1970): What about people in regional science? In: Papers of the Regional Science Association 24 (1), S. 7-21.

Hansen, N. (1981): The Border Economy. Austin.

Heining, J. u. S. Möller (2009): Grenzpendler in Deutschland – Wer sie sind, woher sie kommen, wohin sie gehen. Bielefeld (= IAB-Kurzbericht 27).

Interreg (Interreg IVa Deutschland Niederlande 2007-2013) (2007): Operationales Programm. o. O.

Lampertz, K.-H.(2011): Lehren aus der grenzüberschreitenden Kooperation in Westeuropa für die Zusammenarbeit in Grenzregionen an den neuen EU-Binnengrenzen nach der Osterweiterung. In: Zschiedrich, H. (Hrsg.): Wirtschaftliche Zusammenarbeit in Grenzregionen. Berlin, S. 41-46.

Marlet, R; Ponds, R. u. C. van Woerkens (2012): Atlas van kansen voor de grensregio Achterhoek-Borken. Utrecht.

Ratti, R. (1993): Spatial and Economic Effects of Frontiers: Overview of Traditional and New Approaches and Theories of Border Area Development. In: Ratti, R. u. S. Reichman (Hrsg.): Theory and Practice of Transborder Cooperation. Basel, S.23-53.

Martinez, O. J. (1994): Border People: Life and Society in the U.S.-Mexico Borderlands. Tucson.

NA-BIBB (Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung) (2004) (Hrsg.): Gemeinsam ausbilden in Europa. Grenzüberschreitende Verbundausbildung im Rahmen des EU-Bildungsprogramms LEONARDO DA VINCI. Bonn (= Impuls 13).

Noesen, J. (2005): Berufsbildung in Luxemburg. Luxemburg. (= CEDEFOP Panorama Series 107).

O'Dowd, L. (2002): The changing significance of European Borders. In: O'Dowd, L.; Anderson, J. u. T. M. Wilson (Hrsg.): New Borders for a Changing Europe: Cross-Border Cooperation and Governance. Belfast, S. 13-36.

Perkmann, M. (2003): Cross-Border Regions in Europe. Significance and Drivers of Cross-Border Co-Operation. In: European Urban and Regional Studies 10(2), S. 153-171.

Schlottau, W. (2004): Anstöße und Optionen aus nationaler Erfahrung für die grenzüberschreitende Verbundausbildung. In: Impuls 13, S. 5-12.

SBFI (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation) (2014): Zahlen und Fakten – Berufsbildung in der Schweiz. Bern.

Schmitt-Egner, P. (1998) : „Grenzüberschreitende Zusammenarbeit“ in Europa als Gegenstand wissenschaftlicher Forschung und Strategie transnationaler Praxis. Anmerkungen zur Theorie, Empirie und Praxis des transnationalen Regionalismus. In: Brunn, G. u. P. Schmitt-Egner (Hrsg.): Grenzüberschreitende Zusammenarbeit in Europa. Theorie-Empirie-Praxis. Baden-Baden, S. 27-77.

Sperling, W. (2005): Außen- und Binnengrenzen seit dem 19.Jahrhundert. In: Mayr, A. u. J. Stadelbauer (Hrsg): Deutschland in der Welt. Leipzig, S. 40-44 (= Nationalatlas Bundesrepublik Deutschland Bd. 11).

STATEC (=Institut national de la statistique et des études économiques) (2013): Luxemburg in Zahlen. Luxemburg.

Statistische Ämter am Oberrhein (2012): Oberrhein – Zahlen und Fakten 2012. Kehl.

Struck, B. (2012): Grenzregionen. Online: http://ieg-ego.eu/de/threads/crossroads/grenzregionen/bernhard-struck-grenzregionen#InsertNoteID_7_marker8; Abruf: 29.09.2014

Task Force Grenzgänger (2013): Grenzüberschreitende Berufsausbildung in der Grenzregion – Bestandsaufnahme. Saarbrücken.

Weichhart, P. (2009): Multilokalität – Konzepte, Theoriebezüge und Forschungsfragen. In: Informationen zur Raumentwicklung 1/2.2009, S. 1-14.

Wille, C. (2012): Grenzgänger und Räume der Grenze. Raumkonstruktionen in der Großregion SaarLorLux. Frankfurt a.M. (= Luxemburg-Studien/Études luxembourgeoises, Bd. 1).

10. Anhang

10.1. Liste der Gesprächspartner

Name und Funktion	Organisation und Ort
Valerie Kapps <i>Chargée de mission apprentissage transfrontalier</i>	Région Alsace Strasbourg
Monique Haas <i>Inspection de l'Apprentissage, conseillers en formation</i>	Chambre de Métiers d'Alsace Strasbourg
Jean-Claude Haller <i>Pole formation</i>	CCI de Strasbourg et du Bas-Rhin Strasbourg
Anne Thevenet <i>Geschäftsführende Direktorin</i>	Euroinstitut - Institut für Grenzüberschreitende Zusammenarbeit Kehl
Sebastian Rihm <i>Mitarbeiter grenzüberschreitende Projekte</i>	Euro-Institut - Institut für Grenzüberschreitende Zusammenarbeit Kehl
Margot Bonnafous <i>Mitarbeiterin grenzüberschreitende Projekte</i>	Euro-Institut - Institut für Grenzüberschreitende Zusammenarbeit Kehl
Hubert Staedelin <i>Information et accompagnement pour l'accueil d'apprentis du CAP au diplôme d'ingénieur</i>	CCI de Strasbourg et du Bas-Rhin Strasbourg
Humbert Vallier <i>Conseillers spécialisés l'apprentissage en agriculture</i>	Chambre d'agriculture de région Alsace Sainte Croix en Plaine
Ingrid Thomalla <i>Referat Grenzüberschreitende Zusammenarbeit und Europa</i>	Regierungspräsidium Karlsruhe Karlsruhe
Simon Kaiser <i>Arbeitsmarktpolitik, Finanz- und Steuerpolitik</i>	IHK Südlicher Oberrhein Freiburg
Stephan Ruf <i>Bildungsberater Ausland, Beratung Großhandel, Logistik u.a.</i>	IHK Karlsruhe Karlsruhe
Alexandra Schwarz <i>CAMT - Centre d'aide à la mobilité transfrontalière dans la formation professionnelle et technologique</i>	Verbundausbildung Untere Saar e.V. Dillingen
Julien Robichon <i>CAMT - Centre d'aide à la mobilité transfrontalière dans la formation professionnelle et technologique</i>	Verbundausbildung Untere Saar e.V. Dillingen
Franck Sellier <i>Directeur Général</i>	Centre Européen de Formation et de Promotion Professionnelle par Alternance pour l'Industrie Hôtelière Illkirch-Grafenstaden
Peter Cleiß <i>Direktor</i>	Berufliche Schulen Kehl Kehl

Petra Schmidt <i>Service für Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung</i>	Agentur für Arbeit Kehl
Cécile Jahan <i>Deutsch-französische Projekte der Berufsausbildung</i>	AFPA Alsace Strasbourg
Vincent Horvat <i>Grenzüberschreitender Arbeitsmarkt</i>	La Maison de l'Emploi Strasbourg Strasbourg
Cordula Riedel <i>Zweisprachigkeit und berufliche Ausbildung</i>	Eurodistrict Strasbourg-Ortenau Strasbourg
Anne Cytrynowicz <i>Directrice</i>	Centra national de formation des apprentis Eschau
Desirée Ohlmann <i>Stellvertretende Direktorin</i>	Centre Européen de Formation et de Promotion Professionnelle par Alternance pour l'Industrie Hôtelière Illkirch-Grafenstaden
Hartmut Möller <i>Betreuer Berufsbildungsausschuss</i>	IHK Südlicher Oberrhein Freiburg
Christian Maack <i>Geschäftsführer Recht/Berufsbildung</i>	HWK Lübeck Lübeck
Sabine Schick <i>Abteilungsleitung Wirtschaft</i>	Berufliche Schulen Kehl Kehl