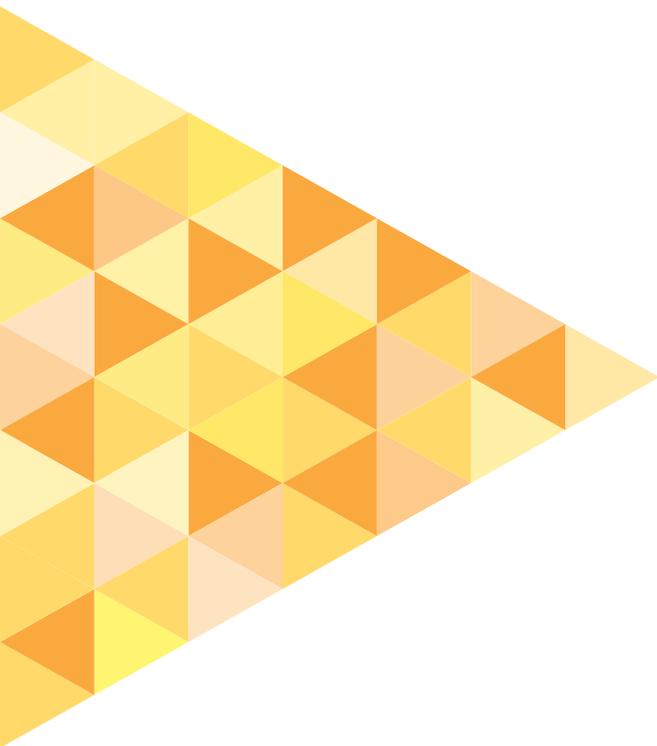


Christiane Eberhardt (Hrsg.)

Berufsbildungskooperationen in ausgewählten Grenzregionen

Eine Bestandsaufnahme



Zitiervorschlag:

Eberhardt, Christiane (Hrsg.): Berufsbildungskooperationen
in ausgewählten Grenzregionen : eine Bestandsaufnahme.
Version 1.0 Bonn, 2022.

Online: https://res.bibb.de/vet-repository_780617



© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2022

Version 1.0
September 2022

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.vet-repository.info
E-Mail: repository@bibb.de

CC Lizenz

Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz
(Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung –
Keine Bearbeitung – 4.0 International).

Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer
Creative-Commons-Infoseite

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen
Nationalbibliothek angemeldet und archiviert:

urn:nbn:de:0035-vetrepository-780617-4

Berufsbildungsk Kooperationen in ausgewählten Grenzregionen : eine Bestandsaufnahme

Christiane Eberhardt (Hrsg.)

Entstanden unter Mitwirkung von Christiane Eberhardt¹, Henriette Reichwald², Maren Gollan², Marcus Neureiter², Anne Hofmann³ Clarisse Kauber³, Agnieszka Rochon⁴ und Peter Hansen⁵

Abstract:

Das BIBB-Projekt „Ausbildung und Mobilität in Grenzregionen“ (AMoG) thematisierte den Stellenwert der Berufsbildung an den Grenzen Deutschlands zu Frankreich, Dänemark und Polen. Ziel war es, jenseits politischer Empfehlungen den Stand grenzüberschreitender Bildungsk Kooperationen in den genannten Regionen zu erfassen und Informationen über die Mobilität von Lernenden und Fachkräften zu beiden Seiten der Grenze zu gewinnen. Vorliegendes Diskussionspapier stellt die im Zeitraum 2018 bis 2020 erstellten Hintergrundberichte zur deutsch-französischen und zur deutsch-dänischen Grenzregion sowie den in 2021 erarbeiteten Bericht zur Region Brandenburg/Lubuskie der interessierten Fachöffentlichkeit zur Verfügung. Während die Autorinnen und Autoren an der deutsch-dänischen und der deutsch-französischen Grenze ihre Beobachtungen und Erkenntnisse zusätzlich anhand einiger Interviews mit Unternehmen vertieften, legte die deutsch-polnische Studie einen Schwerpunkt auf die Beschreibung der Bildungsreform in Polen. Vorliegende Publikation schließt mit einem Praxisbeitrag ab, der Fragen von Arbeit und Berufsbildung im Kontext grenzregionaler Beratung thematisiert und damit eine Vor-Ort-Perspektive sicherstellt.

¹Christiane Eberhardt, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

²Henriette Reichwald, Maren Gollan und Marcus Neureiter, Ramboll Consulting

³Anne Hofmann und Clarisse Kauber, Euro-Institut Kehl

⁴Agnieszka Rochon, ART (Analysis, Research, Translations), Krakau

⁵Peter Hansen, Region Sønderjylland-Schleswig, Regionskontor & Infocenter

Inhaltsverzeichnis

Berufsbildungsk Kooperationen in Grenzregionen: Zwischen europäischen Zielsetzungen, politischen Absichtserklärungen und realen Problemlagen

Christiane Eberhardt _____ 4

Berufsbildungsk Kooperationen an der deutsch-dänischen Grenze: Die Region

Syddanmark/Schleswig KERN

Henriette Reichwald, Maren Gollan und Marcus Neureiter _____ 11

1. Einleitung _____ 11

2. Methodisches Vorgehen _____ 11

3. Darstellung der Region _____ 13

4. Stand der Berufsbildungsk Kooperationen _____ 24

5. Darstellung der Situation ausgewählter Unternehmen _____ 31

6. Fazit _____ 37

Literatur und Quellen _____ 41

Anhang: Interviewleitfaden _____ 46

Berufsbildungsk Kooperationen an der deutsch-französischen Grenze: Die Eurodistrikte

Strasbourg-Ortenau und PAMINA

Anne Hofmann und Clarisse Kauber _____ 49

1. Einführung und Vorgehen _____ 49

2. Spezifik der Oberrheinregion _____ 50

3. Stand der grenzüberschreitenden Berufsbildungsk Kooperationen _____ 71

4. Initiativen, die auf die Gestaltung eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts bzw. auf den Arbeitsmarkt des Nachbarlandes ausgerichtet sind _____ 80

5. Fallstudien: Begründung der Auswahl der Unternehmen _____ 83

6. Fazit _____ 94

Literatur und Quellen _____ 95

Anhang I: Interviewleitfaden _____ 102

Berufsbildungsk Kooperationen in der Region Brandenburg/Lubuskie -

Agnieszka Rochon und Christiane Eberhardt _____	105
1. Berufsbildung an der deutsch-polnischen Grenze _____	105
2. Die Region Brandenburg/Lubuskie _____	109
3. Berufsbildungsk Kooperationen in der Region Brandenburg/Lubuskie _____	116
4. Zusammenfassende Bemerkungen zum Stand der Berufsbildungsk Kooperationen in der Region Brandenburg/Lubuskie _____	136
Quellen _____	140
Anhang I: Beispiele für grenzüberschreitende Berufsbildungsk Kooperationen in der Region Brandenburg/Lubuskie _____	151
Anhang II: Gemeinsam kommen wir weiter: Jetzt beruflich! Eine Initiative des Deutsch-Polnischen Jugendwerks _____	157
Anhang III: Informationen zur Herstellung eines Deutsch-Polnischen Mobilitätsverbunds – Eine Initiative der Arbeitsgruppe Berufsbildung des deutsch-polnischen Bildungsausschuss (Stand: Juli 2018) _____	160
Anhang IV: Von Unternehmen in Polen eingerichtete Patronatsklassen (Stand 25.06.2021) ____	167
Anhang V: Sonderwirtschaftszonen Polen (Zugriffsdatum für alle Links 25.08.2021) _____	170
<i>Arbeit und Ausbildung in Grenzregionen. Anmerkungen aus der Praxis grenzregionaler Beratung</i>	
Peter Hansen _____	171

Berufsbildungsk Kooperationen in Grenzregionen: Zwischen europäischen Zielsetzungen, politischen Absichtserklärungen und realen Problemlagen

Christiane Eberhardt

2002 haben die Mitgliedstaaten und die Europäische Kommission mit der sog. Kopenhagen-Erklärung die verstärkte Zusammenarbeit - vornehmlich bei der Förderung von Transparenz und Anerkennung von Qualifikationen und der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung - vereinbart. Mit dem sich der Kopenhagen-Erklärung (2002) anschließenden „Kopenhagen-Prozess“ wurde die Bedeutung grenzüberschreitender Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung zum erklärten Strategiekonzept für das neue Jahrtausend. Erklärung und Prozess untermauerten die Ziele der Lissabon-Erklärung (2000), Europa zum „*wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen*“ (EUROPÄISCHER RAT, 2000). Der Mobilität von Arbeitskräften und Auszubildenden innerhalb Europas, und damit auch der Transparenz und Durchlässigkeit zwischen den europäischen Berufsbildungssystemen, wurde hierfür eine tragende Rolle zugeschrieben. Auf europäischer Ebene wurden im Laufe der Jahre „Instrumente“ zur Verfügung gestellt, die die Mitgliedstaaten dabei unterstützen sollten, die in der Erklärung definierten Ziele zu erreichen. Hierzu zählen:

- (1) **Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR).** Der EQR beschreibt einen auf Lernergebnissen basierenden bildungsbereichsübergreifenden Referenzrahmen mit acht Niveaustufen, anhand dessen die einzelnen Mitgliedstaaten ihre nationalen Qualifikationsrahmen miteinander in Beziehung setzen können. Er dient der „Übersetzung“ zwischen national erworbenen Qualifikationen/beruflichen Abschlüssen und trägt damit zu Transparenz, Vergleichbarkeit und Übertragbarkeit von Qualifikationen bei. Eine entsprechende europäische Empfehlung erschien 2008 (AMTSBLATT der Europäischen Union 2008/C111/01); sie wurde 2017 überarbeitet (AMTSBLATT der Europäischen Union 2017/C189/3). In der Überarbeitung wurden die wichtigsten Ziele – Transparenz und Schaffung gegenseitigen Vertrauens – beibehalten.

- (2) **Die Einführung eines Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET):** Im Juni 2009 wurde eine für die Mitgliedsstaaten unverbindliche Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (Englisch: European Credit System for Vocational Education and Training, ECVET) veröffentlicht. Angelehnt an das 1999 ins Leben gerufene Europäische Credit Transfer System für die Hochschulbildung (ECTS) sollte ECVET dazu dienen, die Anrechenbarkeit, Übertragbarkeit und letztendlich auch die Akkumulation von Lernleistungen, die in

verschiedenen Bildungskontexten oder auch im Ausland erbracht wurden, zu ermöglichen. Einige der ambitionierten Ziele von ECVET (wie z.B. die Akkumulation und die Bepunktung von Qualifikationen) konnten in der Praxis nicht eingelöst werden (INTERINSTITUTIONELLES DOSSIER: 2020/0137(NLE)). Die „Prinzipien“ des ECVET (wie die Orientierung an Lernergebnissen und die Zurverfügungstellung von Lernvereinbarung und Partnerschaftsvertrag) haben sich jedoch als hilfreiche Methoden erwiesen, wie die Mobilität von Lernenden in Europa qualitativ hochwertig geplant, durchgeführt und bewertet werden kann und sollen – so die die Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz vom November 2020 im Rahmen anderer EU-Instrumente wie Erasmus+ weiterentwickelt werden Entwicklung von Lernergebniseinheiten. Die mit ECVET eingeführten „*flexibilitätsbezogenen Grundsätze*“ (z. B. Einheiten von Lernergebnissen) finden als Strukturelement bei der Gestaltung von Micro Credentials Anwendung und Weiterentwicklung (PROPOSAL for a Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability (EUROPEAN COMMISSION 2021)).

- (3) Das 2005 gegründete **Europäische Netzwerk zur Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung** (ENQA-VET) arbeitet an der Verbesserung der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung und der Entwicklung von Indikatoren zur Evaluierung des Gemeinsamen Rahmens zur Qualitätssicherung. ENQA-VET wurde ab Januar 2010 von EQAVET (European Quality Assurance for Vocational Education and Training) als neues europäisches Netzwerk für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung das Netzwerk ENQA-VET abgelöst. Das derzeit 34 Mitgliedstaaten umfassende Netzwerk setzt sich für die Anwendung gemeinsamer Prinzipien der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung ein. In Deutschland werden diese Aufgaben über die die Referenzstelle DEQA-VET im Bundesinstitut für Berufsbildung wahrgenommen (https://www.deqa-vet.de/de/dagavet_88364.php)
- (4) Mit dem Europass Portfolio wird die Mobilität von Auszubildenden, Studierenden und Beschäftigten durch die europaweit einheitliche Darstellung ihrer Qualifikationen und Kompetenzen unterstützt. Das einheitliche Rahmenkonzept trat Anfang 2005 in Kraft und umfasst z.Zt. einheitliche Muster für Lebenslauf, Zeugnis Erläuterungen (beruflicher Bereich), Mobilitätsnachweise, Diploma Supplement für Hochschulen und Sprachenportfolio. Seither wurden etliche Projekte der grenzüberschreitenden Aus- und Weiterbildung gefördert, die europäische Mobilität erheblich ausgebaut, Transparenz von Qualifikationen verbessert und die Anrechnung von Lernleistungen durch den Einsatz europäisch entwickelter Instrumente

scheinbar vereinfacht. Mit der „Osnabrücker Erklärung zur beruflichen Bildung“ (30. November 2020) wird die Bedeutung des Europasses bestätigt. Der Aufbau einer Europass-Plattform bis 2025 soll ermöglichen, berufliche Abschlüsse und Zeugnisse (Europass Digital Credentials) künftig über eine Europass-Plattform zu verleihen und miteinander zu verknüpfen.

Welche Rolle spielen die europäischen Instrumente in der Praxis? Nirgendwo ist Europa spürbarer als an diesen Grenzen: beim Einkaufen, Tanken und Friseurbesuch, beim Wohnen, aber auch beim Lernen und Arbeiten auf der jeweils anderen Seite der Grenze. Die Bundesrepublik Deutschland hat mit ihren neun Nachbarländern so viele Grenzregionen wie kein anderes europäisches Land. Die Frage, wie sich die Zielsetzungen europäischer Bildungspolitik mit dem „Alltagsgeschäft“ an Deutschlands Grenzen verbinden lassen, wurde in der Vergangenheit aus verschiedenen thematischen Blickwinkeln und mit unterschiedlichem disziplinärem Zugang bearbeitet.

- Dokumentiert und beforscht wurden in diesem Zusammenhang Fragestellungen, die an die Stichworte „Transnationale Ausbildungsaufenthalte“ (KRICHEWSKY-WEGENER 2020), „grenzüberschreitende Berufsbildung“ (Schwerpunktthema der Zeitschrift „Berufsbildung“ 2011) oder „grenzüberschreitende Verbundausbildung“ (Impuls Nr. 13, Nationale Agentur Bildung für Europa 2004) andocken. Der weithin bekannteste Förderbereich europäischer Berufsbildung, die Mobilität innerhalb Europas, wurde im Auftrag der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim BIBB bereits 2011 von KÖRBEL UND FRIEDRICH untersucht; sie stand ebenfalls im Mittelpunkt der Dissertation von THURNHERR (2014).
- Neben der Förderung von Mobilität in Aus- und Weiterbildung waren die Nutzung und Einführung der europäischen Instrumente (beispielhaft ECVET, EQUAVET oder ESCO) seitens der Europäischen Kommission erklärtes Politikziel seit 2008. In der Literatur findet sich jedoch mit Ausnahme der Darstellung des Pilotprojektes VaLogReg (BUNDESINSTITUT 2012, TASK FORCE GRENZGÄNGER 2012), in dem das Europäische Leistungspunktesystem ECVET auf eine Nutzung in der Großregion Saar-Lor-Lux getestet wurde, keine weitere Verknüpfung der Themenkreise „Grenzregion“ und „europäische Instrumente“.
- Im Programm „Regio-Kompetenz-Ausbildung/RKA“ des BMBF, einem Vorläuferprogramm des heutigen Programmes JOBSTARTER (2002-2006), war eigens eine Förderlinie unter dem Titel „Chance Grenzregion“ zur Vernetzung von Akteuren an den Grenzen zu Tschechien und Polen vorgesehen (EBERHARDT/ALBRECHT 2005). Die Thematik selbst und Beispiele guter Praxis wurden u.a. im Buch „Qualifizierung und Vernetzung im Grenzraum“ (EBERHARDT/ALBRECHT 2007) vorgestellt.
- Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit speziell an der deutsch-polnischen Grenze wurde im Auftrag des sächsischen Innenministeriums von BUDACK/NADLER (2014) aus einer

regionalwissenschaftlichen Perspektive heraus bearbeitet. FROMMBERGER/BÜSING/KLÖPPER publizierten bereits 2005 zur deutsch-niederländische Grenzregion und Geppert/Schiffmann haben in 2003 die Region Saar-Lor bzw. Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz genauer in den Blick genommen. Die Zeitschrift „Berufsbildung“ widmete 2011 eine Ausgabe der Darstellung von Erfahrungen und Konzepten grenzüberschreitender Berufsbildung (BERUFSBILDUNG H. 128 2011).

- 2015 stand die grenzüberschreitende Berufsbildung im Mittelpunkt der vom Bundesinstitut für Berufsbildung organisierten Europäischen Fachtagung „Von Deutschlands Grenzen nach Brüssel und zurück - Berufsbildung zwischen europäischen Erwartungen und regionalen Erfordernissen“. Grenzüberschreitende Berufsbildung wurde dort als *„Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und zur Schaffung von neuen beruflichen Chancen“*, als *„zunehmendem Maße essentiell und zwar sowohl für die Unternehmen, als auch für die Auszubildenden und Beschäftigten“*, als *„ein Baustein zur Verbesserung und Erhöhung der Arbeitnehmerfreizügigkeit in der Europäischen Union“* und als *„Chance, die „mentale“ Grenze ein Stück weit abzuschaffen und die Grenzregionen auf vielen Ebenen zusammen wachsen zu lassen“* beschrieben¹.

Fünf Jahre später wurde das Thema erneut im Bundesinstitut im Rahmen des Projektes „Ausbildung und Mobilität in Grenzregionen“ (AMoG) (2019-2021) aufgegriffen. Das BIBB-Projekt AMoG thematisierte den Stellenwert der Berufsbildung an den Grenzen Deutschlands zu Frankreich, Dänemark und zu Polen. Im Mittelpunkt der Untersuchung standen die Region Syddanmark/ Schleswig K.E.R.N., die Euroregionen PAMINA und Strasbourg-Ortenau, der Eurodistrikt Oberrhein und die Region Brandenburg/Lubuskie. Ziel war es, den Stand grenzüberschreitender Bildungsk Kooperationen in den genannten Regionen jenseits politischer Empfehlungen zu erfassen und Informationen über die Mobilität von Lernenden und Fachkräften zu beiden Seiten der Grenze zu gewinnen. Die im Zeitraum 2018-2020 erstellten Hintergrundberichte zur deutsch-französischen und zur deutsch-dänischen Grenzregion sowie der in 2021 erarbeitete Bericht zur Region Brandenburg/Lubuskie werden in diesem Wissenschaftlichen Diskussionspaper der interessierten Fachöffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Während die Autorinnen und Autoren an der deutsch-dänischen und der deutsch-französischen Grenze ihre Beobachtungen und Erkenntnisse zusätzlich anhand einiger Interviews mit Unternehmen vertieften, legt die deutsch-polnische Studie einen Schwerpunkt auf die Beschreibung der Bildungsreform in Polen.

Zusammenfassend lassen sich über die untersuchten Grenzregionen mit ihrer jeweilig eigenen Spezifik hinweg folgende ersten Einschätzungen treffen:

¹ <https://www.bibb.de/de/33000.php> (14.04.2022).

- In allen untersuchten Regionen werden grenzüberschreitende Kooperationen in der Berufsbildung in Branchen entwickelt werden, die keine Konkurrenzsituationen und Abwanderungstendenzen auslösen. An der deutsch-polnischen Grenze wird die gegenwärtig in Polen umgesetzte Berufsbildungsreform als Chance für die weitere Zusammenarbeit angesehen, an der deutsch-dänischen Grenze verspricht die Öffnung des Fehmarnbelts neue wirtschaftliche Möglichkeiten und damit auch neue Potentiale für die grenzübergreifende Zusammenarbeit.
- In den betrachteten Regionen existieren mittlerweile gewachsene Strukturen der grenzübergreifenden Kooperation, oftmals initiiert als Teil einer übergeordneten regionalen Wirtschafts- oder Wachstumsstrategie. Die Förderung des Europäischen Sozialfonds übernimmt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle beim Aufbau von Netzwerken, Gremien und grenzüberschreitenden Beratungsstellen, die entweder die Berufsbildung einbeziehen oder auf sie ausstrahlen.
- In allen Regionen existiert eine breit gefächerte Projektlandschaft mit einer gewachsenen grenzübergreifenden Bildungswirtschaft, die, was die Formate und Inhalte der Zusammenarbeit angeht, einander ähneln: Im Mittelpunkt steht die Entwicklung modular strukturierter Qualifizierungseinheiten, die vielfältig, sowohl in der Aus- als auch in der Weiterbildung, theoretisch zu beiden Seiten der Grenze einsetzbar sind. Die Berufsbildungsk Kooperationen sind insofern Ausdruck der institutionellen und – soweit vorhanden – der wirtschaftlichen Verflechtungen in der jeweiligen Region.

Gleichwohl in den betrachteten Grenzregionen in den vergangenen Jahren die grenzüberschreitende Vernetzung von Akteuren und der Aufbau von Beratungs- und Informationsstrukturen gefördert wurde, ist im gleichen Zuge zu konstatieren, dass die im Rahmen des Projektes an der deutsch-dänischen und der deutsch-französischen Grenze befragten Unternehmen keinen besonderen Bedarf zur strategischen Fachkräftequalifizierung im Grenzraum feststellen und ihre Aktivitäten demgemäß eher zurückhaltend gestalten. Die Bedeutung einer grenzüberschreitenden Berufsbildung, wie sie in der europäischen Strategie zur Herstellung eines gemeinsamen Bildungs- und Beschäftigungsraumes, als auch in bilateralen Abkommen (wie z.B. im Aachener Vertrag von 2019 oder im Vertrag über freundschaftliche Zusammenarbeit und gute Nachbarschaft mit der Republik Polen von 1991) betont wird, findet sich in der Realität vor Ort nicht wider - es scheint, dass eine Lücke zwischen dem politischen Wunsch nach Kooperation und dem tatsächlichen Bedarf der aus der Praxis klafft. Gründe hierfür liegen u.a. in den Asymmetrien, die die untersuchten Regionen im Hinblick auf Lohnunterschiede, Arbeitslosenquote und Bildungssystem kennzeichnen. Vorliegende Publikation schließt mit einem Praxisbeitrag ab, der diese Asymmetrien aufgreift, Fragen von Arbeit und

Berufsbildung im Kontext grenzregionaler Beratung thematisiert und damit eine Vor-Ort-Perspektive sicherstellt.

Die in dieser Publikation veröffentlichten Berichte bilden den Ausgangspunkt für eine vertiefende Befassung mit Fragen nach dem Bedarf und den Perspektiven grenzüberschreitender Aus- und Weiterbildung. Das BIBB-Projekt „Perspektiven transnationaler Ausbildung in Grenzregionen (Petra)“ wird sich ab Herbst 2022 den Fragen aus der Sicht von Unternehmen beiderseits der Grenze und grenzregional agierender Entscheidungsträger annehmen.

Literatur

AMTSBLATT DER EUROPÄISCHEN UNION: Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (Text von Bedeutung für den EWR) (2008/C 111/01), URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008H0506\(01\)&from=DE](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008H0506(01)&from=DE) (letzter Zugriff: 24.01.2022).

AMTSBLATT DER EUROPÄISCHEN UNION: Empfehlung des Rates vom 22. Mai 2017 über den Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen und zur Aufhebung der Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (2017/C 189/03), URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=OJ:C:2017:189:FULL> (letzter Zugriff: 24.01.2022)

OSNABRÜCKER ERKLÄRUNG 2020 zur beruflichen Bildung als Motor für den Wiederaufbau und den gerechten Übergang zu einer digitalen und ökologischen Wirtschaft, angenommen am 30. November 2020. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab31_corrigendum_osnabruecker_erklaerung.pdf (Zugriff 14.04.2022)

EUROPEAN COMMISSION: Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability {SWD(2021) 367 final}, Brussels, 10.12.2021, COM(2021) 770 final, 2021/0402 (NLE), URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24995&langId=en> (14.04.2022)

EUROPÄISCHER RAT: Erklärung von Lissabon, 23. und 24. März 2000, URL: https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_de.htm (letzter Zugriff: 24.01.2022)

ALBRECHT, Günter; EBERHARDT, Christiane: Förderung der Berufsbildung durch regionale Kooperation und Vernetzung. Das Beispiel „Chance Grenzregion“ in „Regio-Kompetenz-Ausbildung“ In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 34 (2005) 3, S. 27–31

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG: Von Deutschlands Grenzen nach Brüssel und zurück - Grenzüberschreitende Berufsbildung zwischen europäischen Erwartungen und regionalen Erfordernissen. Dokumentation der Europäischen Fachtagung vom 26./27.11.2015, URL: <https://www.bibb.de/de/33000.php> (letzter Zugriff: 24.01.2022)

BURDACK, Joachim; NADLER, Robert: Grenzüberschreitende Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung: Beispiele guter Praxis an deutschen Außengrenzen. Studie im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums des Innern (Vergabevermerk AZ 15-446/417). Leipzig 2014. URL: https://www.landesentwicklung.sachsen.de/Landesentwicklung/Bericht_Berufliche_Bildung_29_Sept2014.pdf (letzter Zugriff: 24.01.2022)

EBERHARDT, Christiane; ALBRECHT, Günter (Hrsg.): „Chance Grenzregion“: Qualifikation und Vernetzung im Grenzraum. Bielefeld 2007

EBERHARDT, Christiane (Hrsg.): ECVET as a vehicle for better mobility? Moving from recommendation to practice. Experiences and results gained from the pilot projects SME Master Plus, AEROVET, CREDCHEM und VaLOGReg (2009-2012). Bonn 2012

FROMMBERGER, D.;/BÜSING, H.; KLÖPPER, M.: Modernisierung der beruflichen Bildung durch Internationalisierung. Eine Studie zu Situation und Zukunft der grenzüberschreitenden Berufsbildung am Beispiel der Region Weser-Ems - Nord-Niederlande. Oldenburg: Bibliotheks- und Informationsdienst der Universität Oldenburg 2005

GEPPERT, J.; SCHIFFMANN, I.: Grenzüberschreitende Berufsbildung Saar-Lor am Beispiel Metall-Elektro. eine grenzüberschreitende Momentaufnahme 2003/4. Saarbrücken: MKW Saarbrücken/VSU 2003.

GEPPERT, J.: Mobilitätsreport Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz. Saarbrücken: Eures-Tranfrontalier Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz 2004

KREMER, M.; FRIEDRICH, W.; M.: Verdeckte Mobilität in der Berufsbildung. Ermittlung von Auslandsaufenthalten in der Erstausbildung außerhalb des EU-Programms für lebenslanges Lernen und der bilateralen Austauschprogramme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bonn: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung 2011

KRICHEWSKY-WEGENER, Lena: Auslandsaufenthalte in der Ausbildung – deutsche und französische Perspektiven auf einen transnationalen Forschungsgegenstand. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 39, (2020), S. 1-22. Online: https://www.bwpat.de/ausgabe39/krichewsky-wegener_bwpat39.pdf (letzter Zugriff: 17.12.2020).

THURNHERR, G.: Transnationale Mobilität in der beruflichen Erstausbildung – Beeinflussende Faktoren in der Phase der Berufsorientierung für eine grenzüberschreitende Mobilität. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 27 (2014), 1-20. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe27/thurnherr_bwpat27.pdf (letzter Zugriff: 21-12-2014)

GRENZÜBERSCHREITENDE BERUFSBILDUNG: Themenheft der Zeitschrift Berufsbildung, Heft 128 (2011), online unter <https://www.zeitschrift-berufsbildung.de/archiv/konzepte-und-erfahrungen-grenzu2011eberschreitender-berufsbildung> (letzter Zugriff: 24.01.2022)

Berufsbildungsk Kooperationen an der deutsch-dänischen Grenze:

Die Region Syddanmark/Schleswig KERN

Henriette Reichwald, Maren Gollan und Marcus Neureiter

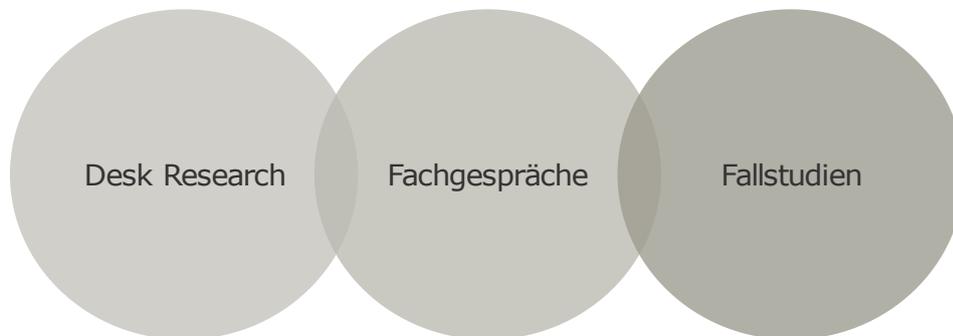
1. Einleitung

Der vorliegende Bericht untersucht die deutsch-dänische Grenzregion und hier konkret die Region Syddanmark / Schleswig K.E.R.N. Nach einer Beschreibung des methodischen Vorgehens in Kapitel 2 wird die genannte Region in Kapitel 3 ausführlich dargestellt. In Kapitel 4 folgen Ausführungen zum Stand der Bildungsk Kooperationen in der Grenzregion bevor in Kapitel 5 die Situation ausgewählter Unternehmen vertiefend dargestellt wird. Der Hintergrundbericht endet mit einem Fazit, der identifizierte Einflussfaktoren auf die Berufsbildungsk Kooperationen in der Grenzregion und eine Einschätzung zur Machbarkeit des erweiterten Forschungsvorhabens beinhaltet.

2. Methodisches Vorgehen

Für die Erstellung des Hintergrundberichts wurden verschiedene methodische Module umgesetzt, die in Abbildung 1 zusammengefasst und im Folgenden näher erläutert werden.

Abbildung 1: Methodisches Vorgehen



Quelle: Eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

Die drei Module wurden auf beiden Seiten der Grenzregion von Oktober 2019 bis Februar 2020 durchgeführt. Das Projektteam bestand sowohl aus deutschen als auch dänischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, was eine muttersprachliche Bearbeitung der Fragestellungen ermöglichte.

2.1 Desk Research

Mit Blick auf die Fragestellung wurden statistische Daten und Dokumente im Internet sowie in einschlägigen Datenbanken recherchiert. Hierbei handelte es sich sowohl um wissenschaftliche Aufbereitungen, Drucksachen der Verwaltung sowie Informationen auf den Internetseiten der relevanten Akteure. Die Statistiken beziehen sich bei den Ausführungen teilweise auf unterschiedlich Gebiete, wobei wir versucht haben, die Ebene zu verwenden, die der definierten Grenzregion am

ehesten entspricht. Dieses war jedoch nicht immer möglich, sodass Informationen auch auf höherer Ebene aufgeführt sind.

2.2 Fachgespräche

In verschiedenen Fachgesprächen wurden die recherchierten Informationen ergänzt und ein vertiefendes Verständnis über die grenzübergreifende Berufsbildungsk Kooperation etabliert. Mit Gesprächspartner*innen aus folgenden Institutionen wurden im Oktober und November 2019 Gespräche durchgeführt:

- Regionskontor der Region Sønderjylland – Schleswig
- EURES-T Beratungsstelle in Flensburg
- Berufsbildende Schulen im Land Schleswig-Holstein
- Projekt STARFORCE bei der IHK Flensburg
- Region Syddanmark
- Region Syddanmark
- Jobcenter Aabenraa, Rekrutierungsberatung beim Regionskontor
- INTERREG-Sekretariat Deutschland - Danmark
- Jobcenter Tønder/Aabenraa
- Jobcenter Aabenraa
- 3F Tønder, Berufsbildungseinrichtung
- Wirtschaftsförderung Nordfriesland
- HWK Flensburg, Bereich Ausbildung, Arbeitsgruppe zu deutsch-dänischer Doppelqualifizierung für Kfz-Mechaniker*innen
- Projekt "Lernen in Europa" und Mobilitätsberatung (Erasmus+) in Kiel

2.3 Fallstudien

Um die Situation der Unternehmen in grenzregionaler Lage darstellen zu können, wurden telefonische Interviews mit verschiedenen Unternehmen durchgeführt. Diese fanden in Deutschland und Dänemark im Januar und Februar 2020 statt. In beiden Projektregionen (Grenzregion mit Dänemark und Grenzregion mit Frankreich) wurden die Bereiche „Gastronomie und Hotel“ sowie „Einzelhandel“ als relevant ersichtlich. Folgende Auswahlkriterien für die Unternehmen wurden herangezogen:

- Tätigkeit in der Grenzregion
- Beschäftigung von deutschen bzw. dänischen Arbeitnehmer*innen oder Auszubildenden
- Bereitschaft zur Teilnahme an einem telefonischen Interview.

Zur Erstellung der Fallstudien wurden Interviews im Bereich „Hotel und Gastronomie“ (zwei Hotels in Dänemark, ein Hotel in Deutschland), im Bereich „Einzelhandel“ (ein Lebensmittelmarkt in Deutschland) und in einem Berufsbildungszentrum in Dänemark durchgeführt.

2.4 Organisation der Fallstudien und Herausforderungen

Über die Fachgespräche zu den grenzübergreifenden Berufsbildungsk Kooperationen (Projekt STARFORCE, Infocenter Grenze, EURES-t-Beraterin, Berufsbildungsinstitute in Dänemark) und weitere Anfragen ergaben sich Kontakte zu Unternehmen, die Auszubildende bzw. Arbeitnehmer*innen aus dem Nachbarland beschäftigen und hier konkrete Erfahrungen im Bereich der grenzübergreifenden Ausbildung gewonnen haben. Die Unternehmen wurden von den entsprechenden Projektmanagern*innen und Berater*innen in Deutschland und Dänemark angefragt. Hierbei haben die Unternehmen jedoch kaum Bereitschaft für ein Interview zurückgemeldet oder waren in einem Sektor tätig, der nach der Abstimmung im Januar nicht mehr Fokus der Untersuchung war (u.a. Holzverarbeitung, Werbeagentur).

Parallel dazu wurden auf deutscher und dänischer Seite Unternehmen über Zeitungsartikel und einschlägige Veranstaltungen recherchiert, die potenziell in Frage kommen würden. Insgesamt wurden hier elf Unternehmen angeschrieben. Einige der angefragten Unternehmen haben allerdings nur Erfahrungen mit Kurzzeitpraktika, weshalb wir sie für die Fallstudien nicht weiter berücksichtigt haben, oder keine Bereitschaft für ein Interview geäußert. Zum Teil wurde uns eine Rückmeldung nach interner Absprache zugesagt, die nicht erfolgte.

Im Laufe der Recherche auf dänischer Seite konnten Akteure in einer benachbarten Grenzregion identifiziert werden, die bereit für ein Interview waren: das Berufsbildungszentrum CELF als zentraler Akteur im Bereich der grenzübergreifenden Ausbildung und ein Hotelbetrieb. In Absprache mit der Auftraggeberin wurde vereinbart, dass ein Interview mit dem CELF unter Nutzung des Leitfadens für die Unternehmen eine Fallstudie ersetzen kann.

3. Darstellung der Region

Im Folgenden wird die Spezifik der Region Syddanmark/Schleswig K.E.R.N hinsichtlich wirtschaftlicher, standortpolitischer und kultureller Aspekte dargestellt (Abschnitt 3.1). Weiter wird vertiefend auf grenzüberschreitende Strategien (Abschnitt 3.2), insbesondere im Bereich Arbeitsmarkt und Berufsbildung, sowie auf die grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitnehmer*innen eingegangen (Abschnitt 3.3).



Zentrale Ergebnisse zur Region

- Zwischen dem Landkreis Schleswig und Syddanmark besteht die einzig deutsch-dänische Landgrenze.
 - Die Region ist ländlich geprägt und dünn besiedelt. Zudem ist sie mit einer alternden Bevölkerungsstruktur konfrontiert.
 - Die deutsche bzw. dänische Minderheit fungiert als Brückenbauer in das jeweils andere Land. Es bestehen sprachliche und kulturelle Verbindungen sowie grenzübergreifende Netzwerke, die auf eine lange Geschichte zurückblicken können.
 - Die Region Südjütland-Schleswig besteht seit dem Jahr 1997 und unterstützt die deutsch-dänische Zusammenarbeit als kommunale politische Institution. Im Fokus stehen der Ausbau eines grenzübergreifenden Arbeitsmarkts sowie die Mobilität der Arbeitskräfte.
 - Es besteht eine Asymmetrie in der grenzüberschreitenden Mobilität: Zurzeit fahren etwa 13.000 Deutsche täglich oder auch tageweise geblockt aus Schleswig-Holstein nach Dänemark. Umgekehrt wird die aktuelle Anzahl dänischer Arbeitnehmer*innen, die nach Schleswig-Holstein zur Arbeit kommen, auf knapp 1.000 geschätzt. Ein wichtiger Aspekt sind die im Verhältnis höheren Löhne auf dänischer Seite.
 - Auf deutscher sowie dänischer Seite besteht eine stabile Wirtschaftslage. Auf beiden Seiten der Grenze besteht dabei ein Fachkräftemangel, insbesondere im handwerklichen Bereich, im Gesundheitssektor sowie in der Gastronomie.
-

3.1 Spezifika der Region: Bevölkerung, Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Kultur

Das Gebiet Syddanmark/Schleswig K.E.R.N.¹ umfasst auf deutscher Seite die schleswig-holsteinischen Kreise Nordfriesland, Schleswig-Flensburg, und Rendsburg-Eckernförde sowie die kreisfreien Städte Flensburg, Kiel und Neumünster. Auf dänischer Seite zählt die Region Syddanmark dazu. Die größten dänischen Städte in Syddanmark bestehen aus Odense (ca. 177.000 Einwohner), Esbjerg (72.000), Kolding (60.000) und Vejle (56.000). Auf dem schleswig-holsteinischen Gebiet sind es insbesondere Kiel (248.000), Flensburg (90.000) und Neumünster (79.000)².

¹ Die Abkürzung K.E.R.N. steht für das Gebiet Kiel, Eckernförde, Rendsburg und Neumünster.

² Berücksichtigt wurden ausschließlich Städte mit einer Einwohnerzahl über 50.000.

Abbildung 2: Darstellung der Region Syddanmark/Schleswig K.E.R.N

Quelle: INTERREG IV A Operationelles Programm für Syddanmark- Schleswig- K.E.R.N. 2007-2013.

Das betrachtete Gebiet geht somit über die 1997 gegründete Euroregion Sønderjylland-Schleswig hinaus, die ausschließlich die dänischen Kommunen Tønder, Aabenraa, Haderslev und Sønderborg sowie die Kreise Nordfriesland und Schleswig-Flensburg und die kreisfreie Stadt Flensburg auf deutscher Seite umfasst. Bei der Grenze handelt es sich um die einzige deutsch-dänische Landgrenze, die über 67 km verläuft. Zu den wichtigsten Verkehrsverbindungen über die Landgrenze gehören die Autobahn A7, welche in Dänemark als E45 weitergeführt wird und eine Verbindung nach Kopenhagen und Schweden bietet, sowie die Westküstenstrecke B5 (E11 in Dänemark), die anschließend in die A23 mündet. Die wichtigste Schienenverbindung stellt die Jütlandlinie dar, die von Aarhus nach Hamburg verläuft und vor allem für Güterverkehr verwendet wird (MJKE, 2015).

Bevölkerung: In der Region Syddanmark – Schleswig K.E.R.N. wohnen insgesamt etwa 2,4 Mio. Menschen, davon etwa die Hälfte auf dänischem Gebiet (1,22 Mio.) (STATISTICS DENMARK, o.D.a) und die Hälfte auf deutschem Gebiet (1,18 Mio.) (Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, 2019 a). In der unmittelbaren Grenzregion Sønderjylland-Schleswig wohnen insgesamt etwa 700.000 Menschen, die meisten davon im deutschen Teil. Eine Besonderheit der Region besteht darin, dass auf

der jeweils anderen Seite der Grenze eine bedeutende deutsche bzw. dänische Minderheit lebt. So leben derzeit im nördlichen Teil der Region Sønderjylland etwa 15.000 Angehörige der deutschen Minderheit (DEUTSCHE MINDERHEIT IN NORDSCHLESWIG, o. D.), die dänische Minderheit in Schleswig-Holstein umfasst sogar etwa 50.000 Personen (LANDESPORTAL SCHLESWIG-HOLSTEIN, 2019).

Die Bevölkerungsdichte ist in der unmittelbaren Grenzregion sowohl für Dänemark als auch im deutschen Vergleich unterdurchschnittlich, wobei sie umso mehr abnimmt je weiter man sich entlang der Grenze nach Westen bewegt. Hochverdichtete Gebiete (z. B. das Umland von Kiel und Odense) mit einer Bevölkerungsdichte von mehr als 400 Einwohner/km² stehen äußerst dünn besiedelten Gebieten (z. B. Westküste von Schleswig-Holstein, weite Teile Jütlands) mit weniger als 25 Einwohner/km² gegenüber. Außerdem besteht nördlich und südlich der Grenze ein steigendes Durchschnittsalter, insbesondere auf der deutschen Seite. Ein Grund hierfür ist, dass jüngere Menschen die Region aufgrund fehlender urbaner Zentren und damit geringer Kulturangebote und Ausbildungsmöglichkeiten verlassen. Prognosen deuten darauf hin, dass auch die Bevölkerung in Sønderjylland in Zukunft abnehmen wird (REGION SONDERJYLLAND-SCHLESWIG, o.D. a). Gleichzeitig stellt die K.E.R.N. Region den bedeutendsten Lebens- und Wirtschaftsraum nördlich von Hamburg dar. Herausragendes Zentrum ist hier die Stadt Kiel sowie die Stadt Flensburg. Auf dänischer Seite stellt die Stadt Odense ein Wirtschaftszentrum in der Grenzregion dar (THORMÄHLEN, 2004).

Beschäftigung: In der Region Syddanmark/ Schleswig K.E.R.N. sind insgesamt etwa 900.000 Personen beschäftigt, davon knapp 400.000 auf deutscher Seite (STATISTISCHES AMT FÜR HAMBURG UND SCHLESWIG-HOLSTEIN, 2018) und über 500.000 in Syddanmark (STATISTICS DENMARK. o.D b). Auf beiden Seiten der Grenze ist ein zunehmender Fachkräftemangel erkennbar. So ergibt die aktualisierte Fachkräfteprojektion 2035 für Schleswig-Holstein, dass im Jahr 2035 insgesamt eine demografie- und wachstumsbedingte Fachkräftelücke von bis zu 300.000 Arbeitskräften bestehen wird. Dies würde bedeuten, dass über 20 Prozent der Stellen im Jahr 2035 gegenüber dem Basisjahr 2035 nicht mehr besetzt werden könnten. Grundlagen dieser Prognose sind die Annahme eines konstanten Wirtschaftswachstums sowie die Perspektive eines leichten Bevölkerungsrückgangs und einer Altersverschiebung der Bevölkerung. Zu den Berufsgruppen, für die die größten Demografie bedingten Fachkräftelücken im Jahr 2035 ausgewiesen werden, zählen Berufe in den Bereichen „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“, „Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe“, „Reinigung“, „Arzt- und Praxishilfe“, „Büro und Sekretariat“, sowie „Altenpflege“ (CHRISTENSEN ET AL., 2018). Auch auf der dänischen Seite der Grenze wird ein steigender Fachkräftemangel erwartet. So hat eine Analyse der Fachkräftelücke in Dänemark ergeben, dass die Region Syddanmark nach Kopenhagen die größte Fachkräftelücke aufweist. 14 Prozent der befragten Unternehmen gaben an, unter einem Fachkräftemangel zu leiden. Zudem gaben 73 Prozent der Unternehmen an, einen Personalzuwachs zu erwarten (MINBAEVA 2016). Der deutlichste Mangel an

Fachkräften besteht bei Facharbeitern sowie Arbeitskräften mit einer höheren Ausbildung. In Syddanmark besteht laut EURES-Portal insbesondere ein Arbeitskräftemangel im Bereich Hoch- und Tiefbau, Industrie, Sozial- und Gesundheitswesen, Erziehungs- und Sozialberufen, Reinigung, Immobilienverwaltung und Abfallbeseitigung, Verkauf, Einkauf und Marketing, Hotel-, Gaststätten- und Großküchengewerbe sowie z. T. auch bei Akademiker*innen (EURES, 2019).

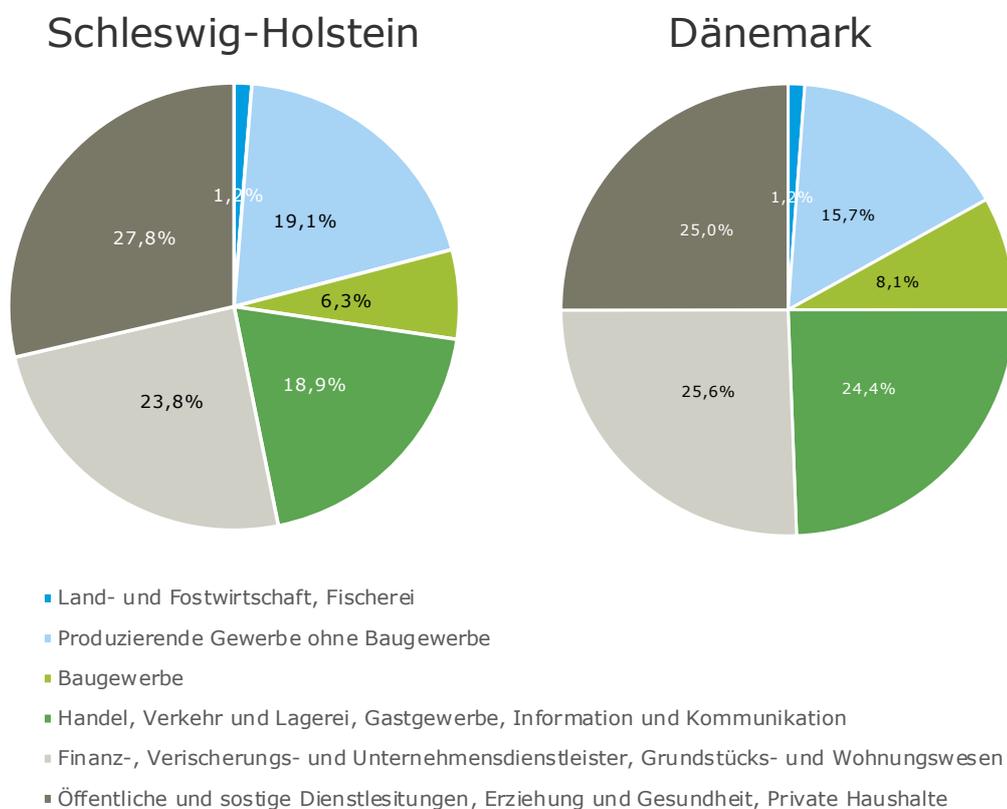
Arbeitslosigkeit: Hinsichtlich der Arbeitslosigkeit liegt die Region Syddanmark im Jahr 2019 mit einer Arbeitslosenquote von 3,8 Prozent etwa im dänischen Durchschnitt (3,9 Prozent). Dabei ist diese auf der Insel Fyn mit 4,3 Prozent leicht überdurchschnittlich, wohingegen sie in Sønderjylland mit 3,4 Prozent leicht unter dem Durchschnitt liegt (STATISTICS DENMARK, o.D. c). In Schleswig-Holstein fällt die Arbeitslosenquote mit 4,8 Prozent grundsätzlich höher aus als in Dänemark. In der Region Schleswig K.E.R.N. sind zudem wieder große Unterschiede zwischen den Landkreisen, in denen die Arbeitslosenquote zwischen 3,8 und 4,1 Prozent beträgt, und den kreisfreien Städten zu erkennen, in denen die Arbeitslosenquote fast doppelt so hoch ist. Die höchste Arbeitslosenquote weist dabei Flensburg mit 8,1 Prozent auf (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, o.D.).

Hinsichtlich der Branchen zeigt sich, dass die meisten Arbeitslosen in Schleswig-Holstein eine Beschäftigung im Bereich Verkauf, Reinigung, Büro und Sekretariat, Verkehr und Logistik sowie Lebensmittelherstellung und -verarbeitung suchen (Bundesagentur für Arbeit, 2019). In Syddanmark ist die Arbeitslosigkeit grundsätzlich bei allen Berufsgruppen derzeit rückläufig. In jüngster Vergangenheit ist die Arbeitslosigkeit im Gesundheitssektor sowie bei Lehrer*innen, Angestellten/Beamten und Akademiker*innen leicht angestiegen, wobei dies hauptsächlich auf eine steigende Arbeitslosigkeit bei jungem Absolventen*innen zurückzuführen ist (EURES, 2019). Der Anteil an Jugendlichen im sogenannten Übergangsbereich, also jene Jugendliche, die sich weder in der Schule, einer Ausbildung noch im Beruf befinden, ist in Schleswig-Holstein mit 6,2 Prozent im Jahr 2018 rückläufig aber im Bundesvergleich (5,9 Prozent) immer noch überdurchschnittlich hoch. In Syddanmark liegt sie mit 7,9 Prozent deutlich über dem schleswig-holsteinischen Anteil und auch über dem dänischen Durchschnitt (6,8 Prozent) (Eurostat, 2020).

Wirtschaft: Gemessen an der Bruttowertschöpfung sind sowohl in Dänemark als auch in Schleswig-Holstein die bedeutendsten Wirtschaftssektoren die Dienstleistungssektoren. So stellen öffentliche und sonstige Dienstleistungen, Erziehung und Gesundheit sowie Finanz-, Versicherungs- und Unternehmensdienstleistungen sowie das Grundstücks- und Wohnungswesen etwa die Hälfte der Bruttowertschöpfung dar. Während Handel, Verkehr, Lageristik, Gastgewerbe, Information und Kommunikation in Dänemark eine größere Bedeutung zukommt, verfügt Schleswig-Holstein anteilig über eine höhere Wirtschaftsleistung im Produzierenden Gewerbe. Ein Vergleich der Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts (BIP) zeigt, dass die Region Syddanmark eine vergleichsweise niedrige Wachstumsrate aufweist, während Schleswig-Holstein im deutschen Durchschnitt liegt. So wuchs das

BIP in Syddanmark zwischen den Jahren 2016 und 2017 um 2,75 Prozent, was unter dem dänischen Durchschnitt lag (3,8 Prozent). Schleswig-Holstein weist dagegen ein Wachstum auf, das im gleichen Zeitraum mit 3,92 Prozent in etwa dem Bundesdurchschnitt (3,72 Prozent) entsprach (EUROSTAT, 2019). Hinsichtlich der Unternehmensgröße ist der Anteil an klein- und mittelständigen Unternehmen (KMU) in Schleswig-Holstein mit 93 Prozent im Jahr 2016 der höchste aller deutschen Bundesländer. Der deutsche Durchschnitt liegt bei 70,4 Prozent (SCHWARTZ & GERSTENBERGER, 2018). Im Vergleich dazu arbeiten in Syddanmark nur 54 Prozent der Erwerbstätigen in KMU, in Gesamtdänemark sind es im Schnitt sogar nur 48 Prozent (STATISTICS DENMARK, o.D. e).

Abbildung 3: Wirtschaftssectoren in Schleswig-Holstein und Dänemark



Quelle: Landesportal Schleswig-Holstein, 2020; Statistics Denmark (o.D. d), eigene Berechnungen Ramboll Management Consulting.

Sprache und Kultur. Aufgrund der Nähe zur deutsch-dänischen Grenze weist die Region Syddanmark/ Schleswig K.E.R.N. eine hohe kulturelle und sprachliche Einzigartigkeit auf. So spricht rund ein Drittel der Einwohner der deutsch-dänischen Grenzregion sowohl Deutsch als auch Dänisch. Außerdem leben in Nordfriesland und Helgoland rund 50.000 Menschen der friesischen Volksgruppe. Insgesamt gehören in der Grenzregion 123.000 Menschen einer Minderheit an. Neben Deutsch, Dänisch und Friesisch wird z. T. auch Plattdeutsch, Nordschleswiger Platt und Sønderjysk (Südjütländisch)

gesprochen, womit die Region zu den kulturell und sprachlich vielfältigsten Regionen Europas zählt (MJKE, 2015). Insbesondere die große dänische Minderheit im Norden Schleswig-Holsteins wie auch die deutsche Minderheit in Syddanmark besitzen durch ihre hohe Vielzahl an selbstständigen Organisationen starke kulturelle und politische Präsenz. So existieren in Schleswig-Holstein unter anderem der Südschleswigsche Verein, der Dänische Schulverein, die dänischsprachige Tageszeitung "Flensburg Avis", ein eigenes dänisches Bibliothekssystem, eine evangelisch-lutherische dänische Kirche und ein dänischer Gesundheitsdienst. Im Gemeinsamen Rat für die dänische Minderheit (Det Sydslesvigske Samråd) arbeiten all diese Akteure zusammen (LANDESPORTAL SCHLESWIG-HOLSTEIN, 2019). Auch die deutsche Minderheit in Syddanmark verfügt über ihre eigene (deutsche) Infrastruktur, was sich in einer Vielzahl von deutschen Organisationen widerspiegelt. Beispiele sind der Bund Deutscher Nordschleswiger, die Tageszeitung „der Nordschleswiger“, 22 deutsche Kindergärten, 14 deutsche Schulen, Zentralbücherei, Verbände im Bereich der Jugendarbeit und der Sozialen Arbeit, deutschsprachige Pastor*innen sowie die Schleswigsche Partei.

Aufgrund der sprachlichen Nähe und der im jeweiligen Ausland lebenden deutschen bzw. dänischen Minderheit verfügt die Grenzregion auch über viele grenzüberschreitende Traditionen und Kulturveranstaltungen (REGION SONDERJYLLAND-SCHLESWIG, o.D. b). Inzwischen gibt es auch eine intensive deutsch-dänische Kulturarbeit. Im Jahr 1992 trafen sich erstmals Vertreter*innen der kommunalen Kulturämter der Stadt Flensburg, des Kreises Schleswig-Flensburg, des Kreises Nordfriesland und des damaligen Amtes Sønderjylland mit dem Ziel, gemeinsam in der Grenzregion Kulturprojekte zu initiieren und zu fördern. Seit 1996 werden nunmehr mithilfe von Fördermitteln des EU-Programms INTERREG grenzüberschreitende Kulturprojekte in der Region durchgeführt, um Begegnung zwischen Kulturschaffenden und Kulturnutzenden auf beiden Seiten der Grenze zu ermöglichen. Heute existiert sowohl eine Kulturfachgruppe mit Vertreter*innen der drei deutschen und der vier dänischen Kommunen (KREIS NORDFRIESLAND, o.D.) als auch eine gemeinsame Kulturvereinbarung (KULTURREGION SONDERJYLLAND-SCHLESWIG, 2017) zur Stärkung der kulturellen Zusammenarbeit in der Grenzregion.

3.2 Grenzüberschreitende Kooperationen und Strategien

In der Region Syddanmark/ Schleswig K.E.R.N. sind in den vergangenen Jahrzehnten zahlreiche grenzüberschreitende strategische Kooperationen gewachsen, sowohl im Wirtschafts- und Infrastrukturbereich als auch in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung, Kultur und Tourismus. Diese Kooperationen beziehen sich teilweise auch auf andere deutsche und dänische Regionen (z. B. Fehmarnbelt), die über die hier betrachtete Grenzregion hinausgehen.

Die wichtigsten aktuellen Strategien zur Weiterentwicklung der Region Syddanmark/ Schleswig K.E.R.N sind in folgenden Vereinbarungen verankert (ungeordnete Reihenfolge):

- Vereinbarung zur deutsch-dänischen Zusammenarbeit in der Region Sønderjylland–Schleswig 2017

- Gemeinsame Ministererklärung zu Wachstum und Wirtschaftsentwicklung im deutsch-dänischen Grenzland 2015
- Jahresplan 2017/2018 für die Zusammenarbeit zwischen der Region Syddanmark und dem Land Schleswig-Holstein
- Rahmenplan deutsch-dänische Zusammenarbeit der Landesregierung Schleswig-Holstein 2015
- Kooperationsprogramm unter dem Ziel „Europäische territoriale Zusammenarbeit“ INTERREG Deutschland-Danmark 2014-2020
- Kulturvereinbarung 2017-2020 zwischen dem dänischen Kulturminister, der Region Syddanmark und der Region Sønderjylland-Schleswig mit Unterstützung des Ministeriums für Justiz, Kultur und Europa des Landes Schleswig-Holstein.

Die oben genannten Vereinbarungen betreffen zum Großteil die gleichen politischen Handlungsfelder. Deshalb werden die laufenden und geplanten Kooperationsbemühungen in der Region Syddanmark/Schleswig K.E.R.N. im Folgenden entlang dieser übergreifenden Handlungsfelder zusammengefasst. Folgende drei wesentliche Handlungsfelder wurden hierfür identifiziert:

1. Transport und Infrastruktur
2. Wachstum, Beschäftigung und Mobilität der Arbeitskräfte
3. Kultur

Transport und Infrastruktur: Die wichtigsten Transportkorridore an der deutschdänischen Grenze stellen die Jütlandroute sowie die geplante Fehmarnbelttroute dar. Die Jütlandroute, die von Hamburg bis zur deutschdänischen Grenze als A7 verläuft und danach als E45 bis in den Norden Dänemarks nach Fredikshavn führt, ist die wichtigste und aufkommensstärkste Nord-Süd-Magistrale, die Schleswig-Holstein und Dänemark mit den Wirtschaftszentren Europas verbindet (MJKE, 2015). Zu den gemeinsamen Stärken und Entwicklungspotenzialen des Jütlandkorridors wurde 2016 ein „Factbook Jütlandkorridor“ erstellt (STILLER ET AL., 2016). Erst in jüngster Vergangenheit, im Frühjahr 2019, wurde der sechsspurige Ausbau der A7 vom Bordscholmer Dreieck nach Hamburg beendet (NDR, 2019). Die Bedeutung des Jütland-Korridors wird unter anderem am gemeinsamen INTERREG Projekt “Northern Connections: Strategic Transnational Cluster Cooperation“ deutlich, einer grenzüberschreitenden Initiative im Energiebereich von Partnern im Jütland-Korridor. Als weiterer Bestandteil der Entwicklung des Jütland-Korridors sind laut des Jahresplans 2017/18 Analysen in einer Reihe funktionaler urbaner Regionen und größerer Kommunen im Korridor (Insel Fyn, Stadtregion Aarhus) geplant, um weitere Entwicklungspotenziale zu identifizieren (LANDESREGIERUNG SCHLESWIG-HOLSTEIN & REGION SYDDANMARK, 2017). Auch die deutsch-dänische Verkehrskommission bekräftigt in ihrem Bericht die Bedeutung der Jütlandroute und betont, dass diese auch nach Fertigstellung des Fehmarnbelttunnels die wichtigste Verkehrsachse zwischen beiden Ländern bleibe (LANDESPORTAL SCHLESWIG-HOLSTEIN, 2015).

Der Bau des Fehmarnbelttunnels betrifft nicht direkt die Projektregion, hat jedoch Auswirkungen auf die deutsch-dänische Zusammenarbeit insgesamt. Dieser wurde im Staatsvertrag vom 03. September 2008 geregelt, worin festgehalten ist, dass Dänemark für Planung, Bau, Finanzierung und Betrieb der festen Fehmarnbeltüberquerung zuständig ist und Deutschland sich zum Ausbau der Straßen- und Schienenanbindungen auf deutscher Seite verpflichtet. Auf Schleswig-holsteinischem Gebiet zählt hierzu der Ausbau der Bundesstraße B 207 zwischen Heiligenhafen-Ost und Puttgarden sowie die Elektrifizierung und der zweigleisige Ausbau der Schienenverbindung zwischen Lübeck bis Puttgarden (VERTRAG zwischen der BRD und Dänemark über eine Feste Fehmarnbeltüberquerung, 2008). Mit dem Fehmarnbelttunnel wird zwischen der schleswig-holsteinischen Insel Fehmarn und der dänischen Insel Lolland die kürzeste Verbindung zwischen Skandinavien und dem Festland entstehen (LANDESPORTAL SCHLESWIG-HOLSTEIN, 2020b). Zudem wurden in der gemeinsamen Ministererklärung zu Wachstum und Wirtschaftsentwicklung im deutsch-dänischen Grenzland im Jahr 2015 weitere transportbezogene Herausforderungen identifiziert. Demnach wird erstens eine Modifizierung der deutschen Regeln für Polizeibegleitungen von Sondertransporten angestrebt, da diese Begleitung aufgrund des hohen Transportaufkommens eine erhebliche Belastung für die Landespolizei Schleswig-Holsteins darstellt. Während derzeit zu diesem Zweck unter anderem sogenannte Hilfsbeamte eingesetzt werden, ist zukünftig eine Transportbegleitung durch private Unternehmen geplant (LN, 2019). Zweitens wurde die verstärkte Errichtung von Schnellladestationen entlang der Jütlandroute im Rahmen des Projekts GREAT (Green Region with Alternative fuels for Transport) vereinbart. Drittens wird in der Ministererklärung eine engere Tarif- und Ticket-Zusammenarbeit zwischen den Nahverkehrsbetreibern in Sønderjylland und Schleswig verfolgt (GEMEINSAME MINISTERERKLÄRUNG, 2015).

Wachstum, Beschäftigung und Mobilität der Arbeitskräfte: Eine wichtige Rolle für die wirtschaftliche Entwicklung in der Grenzregion kommt der Region Sønderjylland-Schleswig zu, welche im Jahr 1997 auf deutscher Seite von der Stadt Flensburg und den Kreisen Nordfriesland und Schleswig-Flensburg und auf der dänischen Seite sowie von der Region Syddanmark und den Kommunen Aabenraa, Tønder, Haderslev und Sønderborg gegründet wurde (REGION SONDERJYLLAND-SCHLESWIG, o.D. c). Übergeordnetes Ziel der Region stellt die Verbesserung der Wachstumsbedingungen und des kulturellen Zusammenhalts in der Region dar. In seinem Infocenter Grænse/Grenze bietet die Region Sønderjylland-Schleswig dabei unter anderem Beratung und Information für Arbeitnehmende, darunter sowohl Übersiedelnde und Grenzpendelnde, als auch Arbeitgebende und Institutionen im Grenzraum an (INFOCENTER, o.D.). Das in diesem Rahmen erlangte Wissen soll laut der gemeinsamen Ministererklärung von 2015 für die Entwicklung einer gemeinsamen grenzüberschreitenden Beratungsstruktur in der gesamten schleswig-holsteinisch-dänischen Grenzregion genutzt werden.

Aufgrund der Unterschiede in den Steuersystemen beider Länder wurden die Leistungen des Infocenters in jüngster Vergangenheit erweitert: Das Infocenter bietet nun in Kooperation mit der dänischen Steuerbehörde SKAT auch Informationen und Beratung zu steuerlichen Fragen auf deutscher und dänischer Sprache an (GEMEINSAME MINISTERERKLÄRUNG, 2015). Der Hauptunterschied zwischen den Steuersystemen in Deutschland und Dänemark besteht hierbei hauptsächlich darin, dass die sozialen Sicherungssysteme in Deutschland über gesonderte Beiträge zusätzlich zur Steuer finanziert werden, während diese in Dänemark direkt über die Steuer finanziert werden. Laut des Jahresplans 2017/2018 für die Zusammenarbeit zwischen der Region Syddanmark und dem Land Schleswig-Holstein ist insbesondere eine Stärkung der wirtschaftlichen Zusammenarbeit in den Bereichen erneuerbare Energien, Leistungselektronik, Gesundheitswirtschaft sowie Ernährung und Gastronomie geplant. Außerdem soll die Nutzung von neuen Robotiktechnologien und industriellem und prozessorientiertem Design ausgeweitet werden (LANDESREGIERUNG SCHLESWIG-HOLSTEIN & REGION SYDDANMARK, 2017). Nennenswerte überregionale Initiativen für Wirtschaft und Beschäftigung, die auch die Grenzregion Syddanmark/ Schleswig K.E.R.N. einschließen, sind beispielsweise:

- das Fehmarnbelt Business Council (FBBC), ein Zusammenschluss von dänischen, deutschen und schwedischen Kammern und Wirtschaftsverbänden der die wirtschaftliche Integration und das Wachstum in der Region um den Fehmarnbelt vorantreibt (FBBC, o.D.),
- die politische Kooperation STRING, die sich für die Stärkung und Weiterentwicklung der Gebiete in der südwestlichen Ostsee einsetzt, sowie (STRING, o.D.)
- das deutsch-dänische Business Forum, welches von der schleswig-holsteinischen Industrie- und Handelskammer (IHK) und dem Udviklings Råd Sønderjylland (URS) zum Zweck einer deutsch-dänischen Kooperation auf Unternehmensebene gegründet wurde.

Kultur: In der Region Sønderjylland-Schleswig besteht eine grenzüberschreitende, institutionalisierte Kooperation im Kulturbereich, für die es seit dem Jahr 2013 eine gemeinsame Kulturvereinbarung gibt, die im Jahr 2017 erneuert wurde. Die Kulturregion Sønderjylland-Schleswig ist eine Kooperation zwischen drei deutschen und fünf dänischen Partnern: der Stadt Flensburg, der Stiftung Nordfriesland, der Kulturstiftung des Kreises Schleswig-Flensburg, der Haderslev Kommune, der Aabenraa Kommune, der Tønder Kommune und der Sønderborg Kommune sowie der Region Syddanmark. Das Ministerium für Justiz, Kultur und Europa des Landes Schleswig-Holstein gewährt für die Kulturvereinbarung jährlich eine finanzielle Unterstützung. Die Kulturvereinbarung der Kulturregion Sønderjylland-Schleswig begreift sich als eine Plattform zur regionalen Zusammenarbeit, die den Rahmen bietet für eine offene Kultugesellschaft, die den Dialog zwischen den verschiedenen Kulturen ermöglicht und eine breite Teilhabe aller Menschen im deutsch-dänischen Grenzgebiet anstrebt. Die konkreten Handlungsfelder der Kulturvereinbarung liegen in der Talententwicklung und Begabtenförderung sowie in der Stärkung von kultureller Vielfalt und grenzüberschreitender kultureller Teilhabe (KULTURREGION SONDERJYLLAND-

SCHLESWIG 2017). Unter anderem sammelt die Kulturregion unter dem Namen „Kulturfokus“ die Aktivitäten, Angebote und Projekte. Weitere grenzüberschreitende Kulturinitiativen sind die Deutsch-Dänische Co-Production Development Initiative, die deutsch-dänische Filmproduktionen unterstützt, sowie das INTERREG-Projekt NORDMUS, welches die Etablierung eines grenzübergreifenden, regionalen Museumsverbands anstrebt, und das INTERREG-Projekt KursKultur 2.0, welches das interkulturelle Verständnis in der gesamten deutsch-dänischen INTERREG-Programmregion stärken möchte und in diesem Rahmen deutsch-dänische Mikroprojekte fördert (INTERREG-SEKRETARIAT, o. D.). Eine wichtige kulturelle Veranstaltung im Jahr 2020 stellen die 100-Jahr-Gedenkfeierlichkeiten zu den Volksabstimmungen von 1920 dar, die die heutige Grenze zwischen Sønderjylland (Region Syddanmark) und Schleswig-Holstein festgelegt haben.

Grenzüberschreitende Mobilität: Deutschland stellt nach wie vor den wichtigsten Handelspartner Dänemarks und bei weitem den wichtigsten Exportmarkt für Sønderjylland dar. So entfallen im Jahr 2019 knapp 23 Prozent der dänischen Importe und 16 Prozent der Exporte auf den deutschen Nachbarn. Während der Import von Maschinen den mit Abstand größten Anteil an den Gesamtimporten ausmacht, sind die häufigsten exportierten Güter neben Maschinen auch Nahrungs- und Genussmittel (STATISTICS DENMARK, o.D. f). Eine ähnlich wichtige Bedeutung lässt sich für Dänemark auf der schleswig-holsteinischen Seite der Grenze erkennen. So war Dänemark wie in den Vorjahren der wichtigste Abnehmer schleswig-holsteinischer Waren und hat auch bei den Importländern (nach China) den zweiten Platz belegt. Allerdings sind die Anteile an den Import- und Exportmengen vergleichsweise gering: Gute acht Prozent aller Exportwaren Schleswig-Holsteins wurden im Jahr 2018 nach Dänemark exportiert, bei den Importwaren waren es rund zehn Prozent (STATISTISCHES AMT FÜR HAMBURG UND SCHLESWIG-HOLSTEIN, 2019 b). Zwar wird die Nähe zu Dänemark im Bereich Tourismus vermarktet (insbesondere in Flensburg), doch scheint es für schleswig-holsteinische KMU schwieriger zu sein, auf dem dänischen Markt Fuß zu fassen.

In der deutsch-dänischen Grenzregion gibt es eine steigende Anzahl an sogenannten Grenzpendler*innen. Als Grenzpendler*in gilt, wer seinen Wohn- und Arbeitsort auf unterschiedlichen Seiten der deutsch-dänischen Grenze hat (IAB, 2008). Zurzeit fahren etwa 13.000 Deutsche täglich oder auch tageweise geblockt aus Schleswig-Holstein nach Dänemark. Umgekehrt wird die aktuelle Anzahl Dänen, die nach Schleswig-Holstein zur Arbeit kommen, auf knapp 1.000 geschätzt. Somit besteht ein asymmetrisches Verhältnis der Pendlerströme. Dabei ist zu beobachten, dass die echte funktionale Verflechtung der Arbeitsmärkte ansteigt. Während früher vermehrt Personen über die Grenze pendelten, die die Staatsangehörigkeit ihres Arbeitsortes besaßen, sprich „nur“ im anderen Land lebten, haben inzwischen mehr und mehr Grenzpendler*innen die Staatsangehörigkeit ihres Wohnortes. Es werden also zunehmend Personen in die nationalen Arbeitsmärkte integriert, die ihre Ausbildung und Arbeitsmarkterfahrung im jeweiligen deutschen oder dänischen Ausland erworben

haben (IAB, 2008). Die Mehrheit der Grenzpendler*innen sind Männer, sowohl bei den deutschen als auch bei den dänischen Grenzpendler*innen. Der Frauenanteil unter den Grenzpendler*innen liegt bei etwa 40 Prozent. Bei den deutschen Grenzpendler*innen ist der Frauenanteil mit rund 41 Prozent etwas höher, bei den dänischen Grenzpendelnden sind es rund 38 Prozent. Das Durchschnittsalter der Grenzpendler*innen lag im Jahr 2008 bei 42,2 Jahren, wobei es bei den deutschen Grenzpendler*innen mit 44,1 Jahren etwas höher war als bei den dänischen Grenzpendler*innen (KOTTE, 2013).

Die Branchen, in den Grenzpendler*innen hauptsächlich im Jahr 2015 beschäftigt waren, sind Industrie, Handel und Transport, Baugewerbe sowie Kultur, Freizeit und sonstige Dienstleistungen (ØRESUNDSINSTITUT, 2016). Bei der Branchenstruktur bestehen Unterschiede zwischen den deutschen und dänischen Grenzpendler*innen. Während knapp 80 Prozent der dänischen Grenzpendler*innen in Dienstleistungsberufen (79,1 Prozent) tätig ist, ist der Anteil der Deutschen in dieser Branche mit 69,9 Prozent etwas geringer. Im Bereich der Fertigungsberufe ist der Anteil unter den deutschen Grenzpendler*innen mit 23,6 Prozent dagegen höher als bei den dänischen Grenzpendler*innen (9,4 Prozent). In den technischen Berufen sind anteilig mehr dänische Grenzpendler*innen (9,4 Prozent) beschäftigt als deutsche (5,1 Prozent) (KOTTE, 2013). Das Qualifikationsniveau der Grenzpendler*innen ist grundsätzlich überdurchschnittlich. So verfügen rund 69 Prozent über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Der Anteil der Akademiker*innen liegt mit 17 Prozent deutlich über dem Durchschnitt aller Beschäftigten. 14 Prozent aller Grenzpendler*innen verfügen über keinen Berufsabschluss. Auffällig ist zudem, dass die Beschäftigungsdauer bei Grenzpendler*innen häufig deutlich geringer ist als bei allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Insbesondere bei den Dän*innen scheint Grenzpendeln nur eine biographische Episode zu sein. So zeigt eine durchgeführte Panelstudie, die über einen Zeitraum von neun Jahren eine jährliche Stichprobenerhebung durchführte, dass 38 Prozent der Grenzpendler*innen nur an einem dieser Stichtage im Panel vertreten sind (KOTTE, 2013). Für die grenzüberschreitende Beschäftigungsmobilität wurden sowohl Push- als auch Pull-Faktoren identifiziert. So wirkt die im Vergleich zu Dänemark hohe Arbeitslosigkeit in Deutschland als Push-Faktor auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Zudem beeinflussen Unterschiede in den Lohnniveaus beiderseits der Grenze als Pull-Faktor das Pendler*innenvolumen über die Grenze nach Dänemark (IAB, 2008; KOTTE, 2013).

4. Stand der Berufsbildungsk Kooperationen

Bei der Darstellung der Berufsbildungsk Kooperationen in der Grenzregion liegt der Fokus auf der betrieblichen Berufsbildung (angesiedelt auf den Niveaustufen 3 und 4 des Deutschen Qualifikationsrahmens). Zudem werden auch relevante Zusatzqualifikationen berücksichtigt. Schulpartnerschaften, vollzeitschulische Ausbildung oder hochschulische berufsbildende Angebote sind nicht Teil der Betrachtung. Auch werden Projekte, die sich ausschließlich auf die Fehmarnbelt-Region beziehen, nicht dargestellt.

Zentrale Ergebnisse zum Stand der Berufsbildungsk Kooperationen

- In der Grenzregion bestehen gut ausgebaute Netzwerke im Bereich der Berufsausbildung zwischen den relevanten Bildungsinstitutionen sowie auf politischer und wirtschaftlicher Ebene. Die Zusammenarbeit auf strategischer Ebene findet sich so allerdings noch nicht in der praktischen Umsetzung wieder. Es besteht eine eher geringe Nachfrage nach grenzüberschreitenden Angeboten auf Seiten der Unternehmen bzw. Betrieben und den potenziellen Auszubildenden.
- Ein Leuchtturmprojekt stellt das INTERREG-Projekt STARFORCE dar, welches Auszubildenden in der Grenzregion in ausgewählten Ausbildungsgängen eine deutsch-dänische Doppelqualifizierung ermöglicht. Zudem gibt es auch die Möglichkeit der deutsch-dänischen Verbundausbildung und die Zusatzqualifikation „Europa-Kaufman/-frau“.
- An verschiedenen Stellen findet Beratung und Information zu grenzübergreifender Beschäftigung statt. Diese bezieht sich jedoch vermehrt auf beschäftigte Grenzpendler*innen und weniger auf den Bereich Ausbildung.
- Insgesamt liegen kaum systematische Informationen zu Projekten und Aktivitäten im Bereich der grenzübergreifenden Berufsausbildung vor.

4.1 Rahmenbedingungen und Ausgangssituation

In der betrachteten deutsch-dänischen Grenzregionen bestehen bereits seit vielen Jahren Kooperationen im Bereich der Berufsausbildung, die zu einem gegenseitigen Kennenlernen und Vertrauensaufbau beigetragen haben. So finden seit Jahren u.a. Austausche von Schülerinnen und Schülern und Auszubildenden statt. Vor diesem Hintergrund und den dadurch entstandenen Strukturen ist es nach Aussage in einem Fachgespräch³ einfacher, gemeinsame Projekte umzusetzen. Zudem besteht durch die Landgrenze in der betrachteten Region ohne Mobilitätsbarriere generell keine große Hürde für grenzübergreifende Zusammenarbeit, wie es sie z. B. in anderen Regionen durch eine Fährverbindung gäbe, wie folgendes Zitat verdeutlicht: *„Hier kann sich der Auszubildende einfach ins Auto setzen und 20 km über die Grenze fahren“* (Aussage in einem Fachgespräch).

In den vergangenen Jahren wurden zudem rechtliche bzw. gesetzliche Anpassungen vorgenommen, die Berufsbildungsk Kooperationen erleichtern. Nach dem im Jahr 2012 in Kraft getretenen Anerkennungsgesetz des Bundes folgte in Schleswig-Holstein im Jahr 2014 das Landesanererkennungsgesetz, welches die bestehenden Regelungslücken im Bereich der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen schloss. Zudem wurde im Jahr 2013 die „Erklärung zur

³ Das Gespräch wurde mit Vertreter*innen der IHK Flensburg geführt.

Vergleichbarkeit von Berufsbildungsabschlüssen“⁴ zwischen Deutschland und Dänemark geschlossen, die auf dem Anerkennungsgesetz des Bundes basiert. Der Erklärung zufolge ist die berufliche Bildung in beiden Ländern grundsätzlich vergleichbar, was die Zusammenarbeit bei den Berufsausbildungen unterstütze und u. a. die Durchführung von Praktika auf beiden Seiten der Grenze vereinfachte (DEUTSCH-DÄNISCHE MINISTERKONFERENZ, 2015).

4.2 Grenzübergreifende Berufsbildungsk Kooperationen

Im Zuge der Recherche und den Fachgesprächen wurde deutlich, dass sich die strategisch und theoretisch ausformulierte Zusammenarbeit in der Grenzregion so noch nicht im praktischen Bereich der Berufsbildung widerspiegelt. In den Gesprächen mit relevanten Multiplikator*innen wurde an vielen Stellen angemerkt, dass die praktische Umsetzung von Berufsbildungsk Kooperationen noch in den Anfängen steht und einer eher geringen Nachfrage nach grenzüberschreitenden Angeboten auf Seiten der Unternehmen bzw. Betrieben und den potentiellen Auszubildenden gegenübersteht. Dieses kann u.a. begründen, warum zwar Aktivitäten auf dem Papier bestehen, dieses aber nicht umgesetzt bzw. angenommen werden. So werden bspw. Informationsveranstaltungen für Unternehmen als Teilaktivitäten im Rahmen des INTERREG-Projekts Fit4Jobs nicht besucht und auch Exkursionen in Betriebe auf dänischer Seite finden kaum Anwendung. Weiter wurde das deutsch-dänische Berufsbildungsforum, das im Rahmen des Projekts STARFORCE etabliert werden sollte, aufgrund fehlenden Bedarfs nicht gegründet. Das Forum sollte Lösungen für mögliche Herausforderungen, die auf den Erfahrungen des STARFORCE-Projekts basieren, erörtern, Handlungsempfehlungen formulieren und diese an die relevanten Stellen auf beiden Seiten der Grenze vermitteln (DEUTSCH-DÄNISCHE MINISTERKONFERENZ, 2015).

Trotz der genannten Schwierigkeiten unterstreichen die befragten Akteure, dass grenzüberschreitende Aktivitäten wichtig sind, um die Nähe zum Nachbarland zu nutzen und einen Austausch zu ermöglichen. Auch einige der im Abschnitt 3 genannten Strategien formulieren explizit einen Fokus auf die Zusammenarbeit beider Länder bei den Berufsausbildungen. So heißt es in der gemeinsamen Ministererklärung zu Wachstum und Wirtschaftsentwicklung im deutsch-dänischen Grenzland: *„Für das Wachstum u. a. im produzierenden Gewerbe ist es von Bedeutung, dass die Unternehmen Zugang zu ausreichender Arbeitskraft haben, darunter auch zu qualifizierter Arbeitskraft. Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Bereich von Ausbildungs-Praktikumsplätzen und gemeinsamer Berufsausbildungsfelder kann dazu beitragen, dass Unternehmen die benötigten Auszubildenden – und langfristig die Mitarbeiter – gewinnen und dass die Auszubildenden neue Kompetenzen erwerben“* (DEUTSCH-DÄNISCHE MINISTERKONFERENZ, 2015).

⁴ Link zur Pressemitteilung: <https://www.bmbf.de/de/mobilitaet-zwischen-deutschland-und-daenemark-verstaerkt-519.html>.

Im Bereich der Berufsbildungsk Kooperationen lassen sich zum Zeitpunkt der Berichtserstellung (2020) folgende Formen einer praktischen Zusammenarbeit identifizieren:

- Deutsch-dänische Doppelqualifizierung
- Deutsch-dänische Verbundausbildung
- Zusatzqualifikation „Europakaufmann/-frau“
- Berufsschulpartnerschaften und -austausche von Auszubildenden
- Beratungs- und Informationsangebote für Unternehmen und Auszubildende
- Exkursionen in Betriebe und Kurzzeitpraktika
- Sprachkurse

Deutsch-dänische Doppelqualifizierung: Mit dem INTERREG-Projekt STARFORCE (Strong Talents Ready For Crossborder Education; federführend ist die IHK Flensburg) wird deutschen und dänischen Auszubildenden eine Doppelqualifizierung ermöglicht. In den Berufen Kaufmann/-frau im Einzelhandel, Elektroniker*in für Betriebstechnik, Facharbeiter*in Lagerlogistik, Koch und Köchin und Fachinformatiker*in (Systemintegration) können die Auszubildenden eine doppelte grenzübergreifende Prüfung ablegen, d. h. die Auszubildenden erhalten einen deutschen und einen dänischen Abschluss. Hierbei müssen nicht zwei Prüfungen abgelegt werden, sondern die Prüfung erfolgt gemeinsam mit den Prüfungsausschüssen beider Länder. Die Ausbildungsinhalte (schulischer und praktischer Teil) können dabei sowohl in Deutschland als auch in Dänemark absolviert werden. Der Berufsschulunterricht kann dabei abwechselnd in beiden Ländern stattfinden. Für einige Inhalte der Ausbildung gibt es einen Sonderblock für dänische Auszubildende in Deutschland, wenn die deutschen Teile nicht Teil der dänischen Ausbildung sind. Damit sichergestellt wird, dass die Ausbildungsinhalte in den Betrieben mit den schulischen Lehrplänen übereinstimmen, erhalten z. B. deutsche Betriebe überschaubare Checklisten, in der die Punkte der praktischen Ausbildung aufgeführt sind. Konzeption und Etablierung des Projekts werden seit dem Jahr 2015 im Rahmen des INTERREG-Programms finanziert (Laufzeit bis zum Jahr 2020). Außerdem unterstützt aufgrund der Relevanz für Süddänemark auch die Region Syddanmark das Projekt finanziell. Das Angebot an sich wird bewusst nicht gefördert, um eine nachhaltige Verstetigung zu gewährleisten.

Die ersten Jahre des Projekts wurden für die Anbahnung und Akquise genutzt. Insgesamt haben 39 junge Menschen (36 Dän*innen, drei Deutsche) an dem Projekt teilgenommen. Zu den Teilnehmer*innen zählen jedoch sowohl Auszubildende im Rahmen der Doppelqualifizierung als auch Student*innen, die für ein längeres Praktikum im Nachbarland gewesen sind. Dieses Angebot zählt ebenfalls zum Projekt dazu, da auch Hochschulen als Projektpartner fungieren: UCL (University College Lillebaelt) und die DSHS (Duale Hochschule Schleswig-Holstein). Die Projektmitarbeiterin berichtet weiter, dass die Zahl der Teilnehmer*innen in Zukunft weiter ansteigen wird.

Die Erfahrungen mit den obengenannten Berufen der der IHK Flensburg werden an die HWK Flensburg weitergegeben, was perspektivisch eine Ausweitung auf andere Ausbildungsgänge ermöglichen kann. Hier arbeitet die HWK Flensburg in einer deutsch-dänischen Arbeitsgruppe z.B. an der möglichen Doppelqualifizierung für Kfz-Mechaniker*innen.

Grenzübergreifende Ausbildungsinhalte: Im Rahmen der deutsch-dänischen Verbundausbildung ist es möglich, mehrmonatige Ausbildungsphasen (betriebliche Ausbildung, insbesondere Praktika) im Nachbarland zu absolvieren. Dies wird überwiegend von dänischen Auszubildenden im Gastgewerbe nachgefragt, da Ausbildungsplätze in Dänemark knapp seien. Die IHK zu Flensburg, ebenso die IHK zu Lübeck, arbeiten mit dänischen Partnern zusammen, um die Auszubildendenmobilität zu erhöhen. Auch die HWK ist in diesem Bereich aktiv. Allerdings wurde dort berichtet, dass es in den letzten Jahren keine Interessent*innen gegeben hat. Zudem wurde von der IHK berichtet, dass die Verbundausbildung durch die Doppelqualifizierung nach und nach abgelöst wird.

Zusatzqualifikation(en): Das Flensburger Regionale Bildungszentrum AÖR bietet die Zusatzqualifikation „Europakaufmann/-frau“ an. Die Zusatzqualifizierung dauert zwei Jahre. Der Unterricht kann im Rahmen der Jahresstunden je nach unterrichtsorganisatorischen Möglichkeiten unterschiedlich verteilt werden. Im Normalfall erfolgt der Unterricht jedoch an einem Abend in der Woche mit durchschnittlich fünf Unterrichtsstunden. (DIE FLENSBURGER WIRTSCHAFTSSCHULE AÖR, o.D.). Diese Qualifikation richtet sich als Zusatzausbildung an Schüler*innen in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz. Die Qualifizierung legt einen Schwerpunkt auf Außenhandel und beinhaltet ein Auslandspraktikum. In den beiden Fremdsprachenfächern Englisch und Dänisch werden Kommunikationssituationen im Außenhandel schriftlich und mündlich trainiert und die Teilnehmenden werden intensiv auf die externen Fremdsprachenprüfungen vorbereitet. Das Auslandspraktikum kann ggf. aus Mitteln des Erasmus+-Programms finanziert werden.

Berufsschulpartnerschaften und -austausche von Auszubildenden: Zwischen den Berufsschulen und regionalen Berufsbildungszentren bestehen diverse Schulpartnerschaften und Austauschformate mit Berufsbildungseinrichtungen in Dänemark. Die Aktivitäten für das Jahr 2017 sind in nachfolgender Tabelle dargestellt. Es wurden Aktivitäten aufgenommen, sobald eine beteiligte Institution in der Grenzregion verortet ist.

Die Daten für das Jahr 2018 liegen in dieser Form nach Aussage des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Schleswig-Holstein im Jahr 2019 nicht vor. Hier wurde angemerkt, dass von einer Analogie zum Jahr 2017 ausgegangen werden kann.

Tabelle 1: Berufsschulpartnerschaften und Austausch im Jahr 2017

Name der Berufsschule	Inhalt	Anzahl beteiligte Lehrkräfte	Anzahl beteiligte Schüler*innen
BS Husum mit Landbrugsskole Gravenstein	Schüleraustausch/-begegnung	4	50
BS Husum mit EUC Syd	Schüleraustausch/-begegnung	5	50
RBZ Wirtschaft Kiel mit Handelsskole Skive, Handelsskole Silkeborg, Learnmark Horsens, Rijn Ijssel	int. Unternehmensplanspiele (BFSIII)	10	120
RBZ HLA Flensburg, Eckener, HAS, BS Husum, Niebüll, BBZ SL mit IBC Aabenraa, EUC Sonderburg, Odense	Lehrerbildung (z.B. Netzwerktag)	20	
RBZ Eckener Schule	Regionaler Austausch in Kleinprojekten	4	120
EUC Syd Tondern und Apenrade mit BS Elmshorn	Schulpartnerschaft (eTwinning)	4	30

Quelle: Zulieferung durch Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Schleswig-Holstein, Referat Berufsbildende Schulen.

Beratungs- und Informationsangebote für Unternehmen und Auszubildende: Von verschiedenen Stellen werden Beratungen und Informationen sowohl für Unternehmen als auch für Arbeitnehmer*innen bezogen auf den deutsch-dänischen Arbeitsmarkt angeboten. Die Beratung bezieht sich überwiegend auf Arbeitnehmer*innen und adressiert nur zu einem geringen Teil explizit Auszubildende. Sie erfolgt im Rahmen allgemeiner Informationsveranstaltungen und Beratungsgesprächen sowie an expliziten Anlaufstellen. Hier sind vor allem die EURES-t-Berater*innen und das Infocenter Grenze in der Region relevant. Die EURES-t-Berater*innen sind bei der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter Flensburg sowie der Landkreise Nordfriesland und Schleswig-Flensburg angesiedelt. Sie übernehmen die grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung von deutschen Arbeitnehmer*innen nach Dänemark. Zudem stehen Sie dänischen Arbeitgebern und der dänischen Arbeitsverwaltung als Ansprechperson zur Verfügung. Seit dem Jahr 2018 wird in Flensburg ein zweitägiges Training zu Bewerbungsschreiben in Dänemark angeboten.

Im Rahmen der Organisation „Region Sønderjylland – Schleswig“ gibt es neben der Beratung von Grenzpendler*innen eine Rekrutierungsmangerin, die Unternehmen auf beiden Seiten der Grenze, insbesondere bei Stellenausschreibungen, behilflich ist. Das Projekt "Job über die Grenze" wird finanziert aus dem Europäischen Sozialfonds in Dänemark und wird im Namen der dänischen Behörde für Arbeitsmarkt und Rekrutierung (STAR) durchgeführt. Projektpartner sind das Jobcenter Aabenraa, das Jobcenter Tønder, das Jobcenter Sønderborg, das Jobcenter Haderslev und das Regionkontor Sønderjylland-Schleswig. Das Jobcenter Aabenraa ist für die Durchführung des Projekts verantwortlich

(REGION SONDERJYLLAND-SCHLESWIG, o.D. d). Auch die HWK Flensburg überlegt zurzeit, ob sie eine Mobilitätsberatung für Handwerker*innen etabliert, die Grenzpendler*innen in diesem Bereich zu sprachlichen, kulturellen und weiteren arbeitsbezogenen Aspekten beraten soll (Aussage Interview). Darüber hinaus bietet die Kulturakademie⁵ Bildungsangebote im deutsch-dänischen Grenzland an (KULTURAKADEMIE 2021). Auf der Homepage finden sich Informationen zum grenzübergreifenden Arbeitsmarkt, die für verschiedene Altersgruppen aufbereitet sind. Hier finden sich auch drei Videobeiträge, die grenzüberschreitende Berufsausbildungen behandeln (REGION SONDERJYLLAND-SCHLESWIG, o.D.).

Die Mobilitätsberater*innen im Projekt „Berufsbildung ohne Grenzen“ bieten Unternehmen und interessierten Auszubildenden auf deutscher Seite Unterstützung zu Fragen der beruflichen Mobilität durch Auslandsaufenthalte an (vor allem zur Organisation von Auslandspraktika). Das Projekt wird von der Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein organisiert und vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie gefördert. In einem Interview mit der Mobilitätsberaterin aus Kiel konnte jedoch entnommen werden, dass die Nachfrage nach Praktika in Dänemark sehr gering ist.

Exkursionen in Betriebe und Kurzzeitpraktika: Es finden über die Berufsschulen Exkursionen in Betriebe im Nachbarland statt und es besteht die Möglichkeit Kurzzeitpraktika zu absolvieren. Dieser Bereich scheint nach den bisherigen Recherchen allerdings nicht weit ausgebaut zu sein. Die Nachfrage wird auch in den Fachgesprächen als eher gering eingestuft. Praktika, die über Erasmus+ stattgefunden haben, sind in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt. Die Wirtschaftsförderung Nordfriesland überlegt zurzeit eine grenzübergreifende Praktikumsbörse aufzubauen.

Tabelle 2: Praktika über Erasmus+ im Jahr 2017

Name Berufsschule	Inhalt	Anzahl beteiligte Lehrkräfte	Anzahl beteiligte Schüler*innen
RBZ Elly-Heuss-Knapp Schule mit Social-og Sundhedsskolen Fünen	Praktika über Erasmus+	2	4
RBZ Walthers-Lehmkuhl-Schule mit MERCANTEC, Viborg	Praktika über Erasmus+	5	30

Quelle: Zulieferung Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Schleswig-Holstein, Referat Berufsbildende Schulen.

Sprachkurse: Es werden vereinzelt deutsche und dänische Sprachkurse an den Berufsbildungsinstituten angeboten. Gerade in den ländlichen Regionen wird in den Fachgesprächen berichtet, dass solche Angebote aufgrund der verkürzten Lehrpläne, rückläufiger Schüler*innenzahlen und einer geringen Nachfrage kaum zustande kommen.

Das INTERREG-Projekt „Fit4Jobs“ geht aktiv auf die Institutionen in der Grenzregion zu und bietet Dänisch-Kurse an. Hier erhalten die Teilnehmenden nach Abschluss ein Zertifikat über das erreichte

⁵ Informationen dazu auf <https://www.kulturakademi.de/>.

Sprachniveau. Jedoch finden diese Angebote überwiegend an Wirtschaftsgymnasien statt. Eine Darstellung der genauen Zahlen folgt an dieser Stelle nicht, da die Daten vom Projektträger nicht bereitgestellt werden.

5. Darstellung der Situation ausgewählter Unternehmen

In diesem Abschnitt wird die Situation ausgewählter deutscher und dänischer Unternehmen in der Grenzregion mit Blick auf Aspekte der grenzübergreifenden Ausbildung vorgestellt. Dabei werden Erfahrungen eines deutschen und zweier dänischer Unternehmen in der Hotelbranche, eines deutschen Einzelhandelsgeschäfts und die Perspektive eines dänischen Berufsbildungsinstituts dargestellt. Die Darstellung der Unternehmen orientiert sich dabei jeweils an der Gliederung des Fragebogens (Anlage II) und geht, wo immer möglich, auf folgende Aspekte ein:

- Vorstellung des Unternehmens
- Arbeit in der Grenzregion
- Arten der Aus- und Weiterbildung
- Rekrutierungspraxis
- Beschäftigung

Zentrale Ergebnisse zu der Situation der dargestellten Unternehmen

- In den Interviews mit deutschen Unternehmen wird eine kulturelle Verortung in der Grenzregion deutlich, die einen direkten Bezug zum Nachbarland beinhaltet. Hier wird auch ein starkes persönliches Interesse an einem Kontakt zu Dänemark bzw. dänischen Auszubildenden geäußert.
- In einem dänischen Interview wurde der Fokus des Interesses an Deutschland eher auf die Rekrutierung von Arbeitskräften und die Kundengewinnung gelegt.
- Dänische Unternehmen scheinen insgesamt weniger Interesse an deutschen Auszubildenden zu haben als deutsche Unternehmen an dänischen Auszubildenden.
- Die befragten Unternehmen haben nicht bzw. kaum selbst nach Auszubildenden aus dem Nachbarland gesucht, sondern sind im Rahmen des INTERREG-Projekts STARFORCE auf die Möglichkeit der grenzübergreifenden Ausbildung aufmerksam geworden.
- In den geführten Interviews werden keine Erfahrungen mit der Anerkennung von Berufsabschlüssen aus dem Nachbarland berichtet.
- Neben dem Vorhandensein eines angemessenen Sprachniveaus werden keine Zusatzqualifikationen für grenzüberschreitende Auszubildende als notwendig empfunden.
- Die sprachliche Barriere wird insgesamt als eine Herausforderung für die Beschäftigung von Personen aus dem Nachbarland gesehen. Dieses basiert insbesondere darauf, dass die befragten Unternehmen im Bereich Hotel und Einzelhandel zu einem hohen Grad auf Kundenkontakt angewiesen sind.

- Die Interviewpartner*innen auf deutscher Seite verneinen das Vorhandensein von kulturellen Unterschieden zwischen deutschen und dänischen Auszubildenden bzw. Arbeitnehmer*innen. Hingegen weisen die dänischen Befragten daraufhin, dass die deutschen Arbeitskräfte zwar mehr Disziplin hätten, aber weniger selbständig arbeiten würden.

5.1 Hotel und Gastronomie

Unternehmen 1: Die Gesprächspartnerin ist die Geschäftsführerin des Hotels und hat die Personalverantwortung inne. Das Hotel befindet sich auf der Insel Sylt und verfügt über 48 Zimmer. Insgesamt werden dort 80 Mitarbeiter*innen beschäftigt, von denen 15 Auszubildende sind. Zurzeit ist eine Auszubildende zur Kauffrau für Büromanagement aus Dänemark in dem Unternehmen beschäftigt. In der Vergangenheit wurde eine dänische Auszubildende als Köchin für ein Jahr beschäftigt. Die Interviewpartnerin berichtet von einem engen Bezug zur Grenzregion und Dänemark insgesamt, da sie und ihre Familie selbst zu der dänischen Minderheit auf der deutschen Seite gehören. Vor diesem Hintergrund besteht ein erhöhtes Interesse an grenzüberschreitender Zusammenarbeit, wie das nachfolgende Zitat verdeutlicht: *“Kooperationen mit Dänemark sind für uns eher eine Herzensangelegenheit“* (Aussage aus dem Interview). Auf Sylt spiele die Lage in der Grenzregion jedoch keine nennenswerte Rolle. Ein Vorteil der Grenzregion wird darin gesehen, dass grenzübergreifende Projekte, wie z. B. das STARFORCE-Projekt etabliert werden. In diesem Fall wird Auszubildenden die Chance ermöglicht, einen doppelten Abschluss zu erlangen. Nach Aussage der Interviewpartnerin wäre hier noch eine Steigerung der positiven Effekte möglich, wenn der gegenseitige Austausch bzw. die Beschäftigung und Ausbildung auf beiden Seiten der Grenze passieren würde. Aktuell absolvieren hauptsächlich Dän*innen eine Ausbildung in Deutschland und nur in Einzelfällen würden deutsche Jugendliche für ihre Ausbildung nach Dänemark gehen.

Im gastronomischen Bereich findet eine duale Ausbildung (z. B. Koch bzw. Köchin) mit Blockunterricht in der Berufsschule auf Sylt und für dänische Auszubildende entsprechend in Dänemark statt. Die dänische Auszubildende zur Kauffrau für Büromanagement absolviert ihre Ausbildung im Rahmen des STARFORCE-Projekts. Die praktischen Teile der Ausbildung finden dabei komplett in Deutschland statt. Die notwendigen theoretischen Berufsschulanteile kann sie in ihrem Fall online wahrnehmen und muss demnach keine Phasen an einer Berufsschule verbringen. Der Interviewpartnerin ist nicht bekannt, ob ein solches Vorgehen auch in anderen Ausbildungsgängen angeboten wird.

Der Betrieb arbeitet eng mit der IHK zu Flensburg zusammen und innerhalb dieser Zusammenarbeit wurde das Projekt STARFORCE vorgestellt. Hier bestand großes Interesse an einer Teilnahme und die Bereitschaft dänische Auszubildende aufzunehmen wurde angemeldet. Neben der bereits erwähnten

persönlichen Motivation für eine Verbindung mit Dänemark, bestand zudem Interesse daran, die Attraktivität des Unternehmens zu steigern und junge Fachkräfte zu binden. Die Motivation dänische Auszubildende zu beschäftigen, wurde bereits beschrieben. Ein Erstkontakt mit dem Projekt STARFORCE fand über eine Informationsveranstaltung statt. Nach der Erklärung des Interesses an der Teilnahme, erfolgte ein Anruf eines dänischen Berufsbildungsinstituts mit Informationen über eine Interessentin. Darauf folgten ein Kennenlerngespräch und ein kurzes Praktikum im Betrieb zum weiteren Kennenlernen. Neben dem STARFORCE-Projekt sind der Interviewpartnerin keine Möglichkeiten bekannt, um in Kontakt mit dänischen Auszubildenden zu kommen. Es wurde hier auch keine Eigeninitiative ergriffen. Die Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen wird generell als schwierig beschrieben. Die Interviewpartnerin bezieht sich hier konkret auf die negativen Erfahrungen der Anerkennung des Studienabschlusses einer albanischen Beschäftigten. Mit dänischen Abschlüssen wurden bisher keine Erfahrungen gemacht. Neben den deutschen Sprachkenntnissen werden keine Zusatzqualifikationen als notwendig angesehen, um Auszubildende und Arbeitnehmer*innen aus Dänemark zu beschäftigen. Um Auszubildende im Betrieb zu integrieren, gibt es ein Patenprogramm für alle Auszubildende sowie Kennenlernveranstaltungen. Gesonderte Maßnahmen für Grenzgänger*innen gibt es nicht. Dieses würde nach Aussagen der Interviewpartnerin erst Sinn machen, wenn mehr dänische Auszubildende und Arbeitnehmer*innen im Betrieb oder der Region tätig wären. In der aktuellen Situation wird individuell geschaut, welche Unterstützungsmaßnahmen benötigt werden.

Eine wesentliche Herausforderung bei der Beschäftigung dänischer Auszubildender bzw. Arbeitnehmer*innen stellt die Sprache dar. Vor allem im Gastbereich bedarf es einer Grundlage an Deutschkenntnissen. Hier werden ausbildungsbegleitende oder vorgelagerte berufsspezifische Sprachkurse als zielführend angesehen. Nach den Erfahrungen der Interviewpartnerin haben die dänischen Auszubildenden sehr schnell Deutsch gelernt. Der Interviewpartnerin sind keine kulturellen Unterschiede zwischen Deutschen und Dänen bekannt. Sie merkt an, dass die Dänen generell „digitaler“ aufgestellt sind.

Unternehmen 2: Bei dem ersten Unternehmen handelt es sich um ein kürzlich eröffnetes Hotel in Sønderborg, das zu der Steigenberger-Gruppe gehört. Das Hotel beschäftigt viele internationale Arbeitnehmer*innen, wobei in jedem Bereich (u.a. Rezeption, Küche und Spa) deutsche Arbeitnehmer*innen arbeiten. Zurzeit sind keine Auszubildenden in dem Hotel tätig. Das Hotel fokussiert sich stark auf deutsche Gäste und setzt entsprechende Werbemaßnahmen in Deutschland um. Basierend auf diesem Bezug zu Deutschland ist es ein Vorteil, dass einige der Beschäftigten Deutsch sprechen können. Ein Großteil der deutschen Arbeitnehmer*innen sei sogar bilingual und spreche sowohl Deutsch als auch Dänisch. Sønderborg befindet sich zwei Autostunden von Hamburg entfernt und auch von der Stadt Kiel ist eine sehr gute Erreichbarkeit gegeben. Die meisten der deutschen

Arbeitnehmer*innen leben auf der deutschen Seite der Grenzregion (u.a. in Flensburg), wenige leben auf der dänischen Seite. Der Interviewpartner berichtet, dass viele Deutsche aufgrund der höheren Löhne in Dänemark arbeiten möchten. Nach Aussage des Interviewpartners bestehe ein Mangel an Fachkräften in der Hotelbranche vor Ort. Hier gäbe es zum einen nicht viele in diesem Bereich ausgebildete Dän*innen und zum anderen sei Sønderborg für viele Dän*innen als Arbeitsort nicht attraktiv. Daher bestehe ein großes Interesse an einem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt. Die Lage in der Grenzregion wird hier als wesentlicher Vorteil gesehen. Der Interviewpartner berichtet weiter, dass ihm keine Herausforderungen bezüglich eines grenzübergreifenden Arbeitsmarkts oder der Beschäftigung von deutschen Arbeitnehmer*innen bekannt sind. Zudem unterstützt die lokale Verwaltung vor Ort bei der Integration deutscher Arbeitnehmer*innen. Es bestehen viele Angebote der Stadt, um andere internationale Arbeitnehmer*innen kennenzulernen, es gibt Unterstützung beim Erlernen der dänischen Sprache und Unterstützungsangebote bei der Arbeitsplatzsuche von Partner*innen. Über eine grenzübergreifende Ausbildung hat der Interviewpartner noch nicht nachgedacht.

Die Rekrutierungspraxis des Hotels richtet sich aus den bereits genannten Gründen (Sprachkenntnisse und Fachkräftemangel) gezielt auf Deutschland. Zudem merkt der Interviewpartner an, dass die Ausbildung im Bereich Hotelfachfrau/-mann in Dänemark nicht mit der deutschen Ausbildung vergleichbar ist und Deutsche hier deutlich besser ausgebildet sein. Für die Rekrutierung werden verschiedene online-Plattformen (z. B. JobIndeks), Jobmessen in Flensburg und die Zusammenarbeit mit dem dänischen Jobcenter genutzt. Hierbei werden keinen Herausforderungen oder weiterführende Unterstützungsbedarfe genannt.

Erfahrungen mit der Anerkennung von Berufsabschlüssen bestehen aktuell nicht. Es wird von großen kulturellen Unterschieden zwischen deutschen und dänischen Arbeitnehmer*innen berichtet, was sich vor allem auf die hierarchischen Strukturen bezieht. In Dänemark bestehen überwiegend flache Hierarchien und ein kollegialer Umgang, wohingegen die deutschen Arbeitnehmer*innen oft als weniger eigenständig und eher förmlicher (z. B. das Siezen) wahrgenommen werden. Diese Unterschiede haben jedoch keinen Einfluss auf die Motivation deutsche Arbeitnehmer*innen einzustellen. Sprachkenntnisse und der entsprechende Spracherwerb stellen, wie bereits beschrieben, keine Herausforderung dar.

Unternehmen 3: Der Interviewpartner des zweiten Unternehmens ist der Geschäftsführer eines kleinen Hotels mit 18 Zimmern und 13 festangestellten Mitarbeiter*innen. Zum Zeitpunkt der Befragung beschäftigt das Hotel keine Mitarbeiter*innen aus Deutschland. In der Vergangenheit haben zwei deutsche Auszubildende mehrmonatige Praktika in dem Hotel absolviert: ein Auszubildender zum Koch und eine Auszubildende als Hotelfachfrau. Beide haben den Hauptteil ihrer Ausbildung in Deutschland absolviert. Das Praktikum kam jeweils im Rahmen des INTERRG-Projekts BOOST zu

Stande. Für das Hotel spielt die Lage in der Grenzregion keine bedeutende Rolle und es besteht insgesamt kein großes Interesse an einem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt und einer grenzüberschreitenden Ausbildung. Das Interesse an der Teilnahme an dem grenzüberschreitenden BOOST-Projekt (INTERREG) war eher in einem Informationsaustausch zwischen den am Projekt beteiligten dänischen Hotels begründet. Die Aus- und Weiterbildung im Hotel wird nicht durch die Grenzregion oder eine übergreifende Kooperation mit Deutschland beeinflusst.

Die Hotel- und Gastwirte in der Region arbeiteten mit der Region Nordseeküste zusammen, wo sie an einigen Veranstaltungen teilnahmen. Durch diese Zusammenarbeit wurden auch die beiden Praktika etabliert. Bei der Zusammenarbeit mit Deutschland ging es hauptsächlich um den Austausch von Praktikant*innen zwischen deutschen und dänischen Gastronomiebetrieben. Bezogen auf die deutschen Praktikanten*innen wurden keine administrativen Herausforderungen beschrieben, da eine Kontaktperson auf deutscher Seite zur Verfügung stand und die Praktikant*innen bei allen Aspekten des Praktikums unterstützte. Darüber hinaus bestehen keine Bestrebungen deutsche Auszubildende bzw. Arbeitnehmer*innen aus Deutschland zu rekrutieren. Als Ursache hierfür wird vor allem die Sprachbarriere genannt.

Nach Aussage des Interviewpartners hat es einige Vorteile deutsche Praktikant*innen zu beschäftigen. Sie hätten eine gute Arbeitsmentalität, mehr Disziplin, z. B. würden sie während der Arbeit ihr Mobiltelefon nicht benutzen, und würden insgesamt weniger Krankheitstage aufweisen. Allerdings verweist er auch auf Nachteile bzw. interkulturelle Unterschiede, die sich eher negativ auf die Arbeitsabläufe auswirken. So wären die deutschen Praktikant*innen weniger selbst- und eigenständig und bräuchten insgesamt mehr Unterstützung. Zudem stellt die Sprachbarriere eine Herausforderung dar.

5.2 Einzelhandel

Der Interviewpartner ist der Inhaber und Geschäftsführer eines Lebensmittelgeschäfts auf der deutschen Seite der Grenzregion. Berührungspunkte zu Dänemark bestehen vor allem mit dänischen Kund*innen und Einwohner*innen, die zu der dänischen Minderheit gehören. Im Unternehmen sind insgesamt 143 Mitarbeiter*innen beschäftigt, von denen sich drei in einer Ausbildung befinden. Aktuell sind keine dänischen Arbeitnehmer*innen vor Ort. In der Vergangenheit absolvierte eine Dänin ihre Ausbildung in dem Unternehmen. Sie erhielt intensive individuelle Unterstützung bei sämtlichen aufkommenden Barrieren, wie z. B. Wohnungssuche und Sprachunterricht, um ihr die Integration in den Betrieb zu erleichtern.

In der Grenzregion werden die Unterschiede zwischen den beiden Ländern stärker ersichtlich, so bestehen verschiedene Gesetzgebungen, Unterschiede in den Steuersystemen sowie in der zu erwerbenden Produktpalette. Eine Herausforderung besteht vor allem darin, dass dänische Fachkräfte keine Motivation für die Aufnahme einer Tätigkeit in Deutschland haben. Dieses wird vor allem in den

niedrigeren Lohnzahlungen gesehen. Der Interviewpartner weist auf einen generellen Fachkräftemangel in der Region hin und, dass es insgesamt wenige potenzielle Auszubildende gibt. Es wird von einem großen Interesse an einem grenzübergreifenden Arbeitsmarkt und einer grenzüberschreitenden Berufsausbildung berichtet. In der Grenzregion bestehe ein enges geschichtlich gewachsenes Verhältnis zwischen Deutschland und Dänemark unabhängig der politischen Grenzen. So leben viele Menschen deutschen Ursprungs auf der dänischen Seite und andersherum. Die Menschen in der Region hätten daher eine deutsch-dänische Identität ausgebildet. Dem Interviewpartner ist es wichtig, dass Grenzen in Europa abgebaut werden und dieses beginne seiner Meinung nach mit der Berufsausbildung. Weiter sieht der Interviewpartner einen Vorteil des Austausches mit den nordischen Ländern in der Möglichkeit voneinander lernen zu können. So kann eine grenzübergreifende bzw. internationale Ausbildung Einblicke in die verschiedenen Ausbildungssysteme ermöglichen. Hier bedarf es seiner Meinung nach noch mehr Niedrigschwelligkeit, was sich insbesondere auf administrative Aspekte wie die Antragsstellung bezieht.

Der Betrieb bildet Verkäufer*innen im Einzelhandel, in der Bürokommunikation und der Fleischerei aus. Die dänische Auszubildende absolvierte ihre Ausbildung im Einzelhandel im Rahmen des STARFORCE-Projekts. Der Großteil der Ausbildung fand dabei in Deutschland statt und wurde mit theoretischen Blöcken an einer dänischen Berufsschule ergänzt. Die Motivation dänische Auszubildende zu beschäftigen wird vor allem mit einem persönlichen Interesse begründet: *„Ich wollte selbst lernen welche Unterschiede es gibt“* (Aussage aus dem Interview). Der Interviewpartner würde gern wieder dänische Auszubildende aufnehmen, findet jedoch keine Interessent*innen. Dabei ist er selbst aktiv und spricht u.a. in Zusammenarbeit mit dem STARFORCE-Projekt vor Schulklassen an dänischen Schulen über praktische Aspekte der Ausbildung. Das Beherrschen der dänischen Sprache sieht er als einen Vorteil für die Beratung der dänischen Kund*innen seines Betriebs. Er hat auch deutsche Auszubildende auf die grenzübergreifende Ausbildung angesprochen, die insgesamt weder Interesse an einer Ausbildung noch an einem Praktikum in Dänemark zeigten. Einige von ihnen waren der Meinung den „doppelten Stoff“ nicht zu schaffen. Der Interviewpartner hat keine Erfahrung mit der Anerkennung dänischer bzw. ausländischer Berufsabschlüsse und sieht auch keine Zusatzqualifikationen als notwendig an.

Für den Interviewpartner sind keine kulturellen Unterschiede erkennbar. Die größte Herausforderung in der Beschäftigung dänischer Auszubildender und Arbeitnehmer*innen sieht er in der sprachlichen Barriere. Hier besteht Bedarf an Unterstützung und entsprechenden Sprachkursen, da ein angemessenes Sprachniveau im besten Fall vor der Ausbildung vorliegen sollte.

5.3 Perspektive eines Bildungsanbieters

Das Zentrum für berufsorientierte Ausbildungen Lolland Falster (CELF) ist eine Bildungseinrichtung. Es bietet 27 Ausbildungsgänge an und qualifiziert junge Menschen und Erwachsene, um den Anforderungen einer globalen Welt an die Arbeitskräfte der Zukunft gerecht zu werden. Aus diesem Grund unterhält das CELF auch weitreichende Beziehungen zu Akteuren, die zu einer Vielzahl von Projekten sowohl auf lokaler, regionaler als auch internationaler Ebene führen. Die befragte Person ist Projektmanagerin, die u.a. die das INTERREG-Projekt BOOST zur Stärkung des grenzübergreifenden Arbeits- und Ausbildungsmarkt betreut.

Ein grenzübergreifender Arbeitsmarkt bringt einige Herausforderungen mit, die sich u.a. auf die Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis, Versicherungsfragen und Entlohnung beziehen. Ein Vorteil für dänische Unternehmen besteht darin, die deutsche Kultur kennenzulernen und deutsche Kund*innen besser adressieren zu können. Eine Herausforderung für die grenzüberschreitende Berufsausbildung besteht in den verschiedenen Schul- und Ausbildungssystemen, zwischen denen nur schwer eine Vergleichbarkeit hergestellt werden kann. Auch praktische Aspekte wie die Anwesenheitszeiten in der Berufsschule und dem Betrieb unterscheiden sich nach Aussage unserer Interviewpartnerinnen und –partner stark. Daher bestehe auf Seiten der dänischen Unternehmen eher Interesse an kurzfristigen Praktika. Die grenzübergreifenden Aktivitäten beziehen sich bisher ausschließlich auf Praktikumsaufenthalte. Aktuell sind keine grenzübergreifenden Ausbildungsgänge etabliert oder geplant. Die Interviewpartnerin berichtet, dass das Interesse dänischer Unternehmen deutsche Auszubildende zu beschäftigen eher gering ist. Ihr ist nicht bekannt, dass sich dänische Unternehmen bei der Rekrutierung explizit an Deutschland richten würden. Kulturelle Unterschiede bestehen nach Aussage der Interviewpartnerin, wie bereits in anderen Interviews ersichtlich, in den hierarchischen Strukturen und dem damit zusammenhängenden Umgang im Betrieb sowie dem Grad der Eigenständigkeit der Auszubildenden. Sprachbarrieren stellen eine weitere Herausforderung bei der Beschäftigung von deutschen Auszubildenden dar. Diese haben nach der Erfahrung der Interviewpartnerin auch einen Einfluss auf die Etablierung von grenzüberschreitenden Berufsbildungsk Kooperationen. So hätten einige Unternehmen aus Angst vor Verständigungsproblemen eine Teilnahme an dem BOOST-Projekt abgelehnt. Hier war Aufklärungsarbeit notwendig, dass deutsche Auszubildende häufig Englisch oder sogar Dänisch sprechen können.

6. Fazit

Folgende Einflussfaktoren konnten herausgearbeitet werden, die die Etablierung von Berufsbildungsk Kooperationen fördern und hemmen können.

Fördernde Einflussfaktoren

- **Zusammenarbeit, Bereitschaft und Flexibilität der verschiedenen Stellen**

Von vielen Interviewpartner*innen wurde betont, dass eine grenzübergreifende Kooperation sehr stark von der Initiative und Motivation der Akteure abhängt. Es braucht hier eine treibende Kraft, die den Prozess steuert und die Akteure beteiligt bzw. zusammenbringt. So wurde in der Genese des STARFORCE-Projekts deutlich, dass den beteiligten Berufsbildungsinstitutionen verdeutlicht werden musste, dass Ausbildungsgänge inhaltlich vergleichbar sind, auch wenn es auf den ersten formalen Blick nicht so erschien. Hier waren viel Überzeugungsarbeit und auch Kreativität seitens der IHK Flensburg notwendig: *“Für eine grenzübergreifende Prüfung muss eben der Prüfungsausschuss über die Grenze bewegt werden“* (Aussage in einem Fachgespräch).

- **Kulturelle bzw. ethnische Verbindung zu Dänemark**

In den Fallstudien mit Unternehmen auf der deutschen Seite der Grenzregion wurde deutlich, dass die ethnische Verbindung ein Motivationsfaktor für die Zusammenarbeit mit Dänemark ist. So wurde von beiden Unternehmen betont, dass sie ein persönliches Interesse daran haben, dänische Auszubildende bzw. Arbeitnehmer*innen zu beschäftigen und verweisen auf eine deutsch-dänische Identität. Dieses Interesse erleichtert den Zugang und die Beteiligung an grenzübergreifenden Berufsbildungsk Kooperationen.

Die dänischen Interviewpartner*innen haben hier keine Hinweise geben, sodass diese Aussage zunächst nur für die deutsche Seite getroffen werden kann. Dies kann weiter darin begründet sein, dass die dänische Minderheit auf der deutschen Seite wesentlich größer ist als die deutsche Minderheit auf dänischer Seite.

Hemmende Einflussfaktoren

- **Zurückhaltung deutscher und dänischer Unternehmen und (Berufs-)Schulen**

Es wird in den Fachgesprächen berichtet, dass deutsche Unternehmen und Berufsschulen noch sehr zurückhaltend in der Kooperationsbereitschaft sind, da sie die Konkurrenz mit Dänemark und eine Abwanderung der Auszubildenden und Arbeitskräfte fürchten: *“Die [deutschen] Betriebe wollen ihre Azubis behalten!“* (Aussage in einem Fachgespräch). Aus den bisherigen Erfahrungen wird es daher als zielführend angesehen, zunächst für grenzübergreifende Zusammenarbeit und deren Vorteile zu sensibilisieren bevor eine praktische Umsetzung folgt. In einem Fachgespräch wurde weiter berichtet, dass insbesondere die dänischen Schulen geeignete Orte wären, die grenzübergreifenden Projekte zu bewerben. Hier bestehe allerdings oft kein Zugang. Auf dänischer Seite wird ebenfalls wenig Interesse an deutschen Auszubildenden erkennbar. Dieses könnte insbesondere durch den dortigen Mangel an Ausbildungsplätzen insgesamt erklärt werden.

- **Unwissenheit über Projekte und Initiativen, die grenzübergreifende Berufsbildungsk Kooperationen adressieren**

In den Interviews mit den Unternehmen und auch den Fachgesprächen wurde deutlich, dass grenzübergreifende Berufsbildungsk Kooperationen, wie das STARFORCE-Projekt, kaum bekannt sind. Zudem scheinen die Unternehmen, auch bei Interesse an Auszubildenden aus dem Nachbarland, kaum eigene Initiative bei der Rekrutierung zu entwickeln: *“Es braucht mehr Initiativen, die die grenzüberschreitende Ausbildung bekannt machen. Es muss zu den Betrieben gelangen“* (Aussage aus einer deutschen Fallstudie).

- **Unterschiede zwischen den beruflichen Ausbildungssystemen**

Die Berufsausbildungssysteme in Deutschland und Dänemark sind unterschiedlich. Im Gegensatz zu Dänemark besteht in Deutschland ein hoher Detaillierungsgrad in den Berufsbildpositionen, während dies in Dänemark in Händen der Schulen und Unternehmen liegt. Auch sind der praktische Anteil der Ausbildung und die betriebliche Anbindung (duales System) in Deutschland anders geregelt als in Dänemark. In Deutschland kann eine Berufsausbildung nicht ohne einen Vertrag mit einem Betrieb stattfinden und die Ausbildung startet direkt in diesem Betrieb. In Dänemark findet das erste Jahr in der Berufsschule statt und der praktische Teil kann über längerfristige Praktika in dafür eingerichteten Übungsumgebungen stattfinden.

- **Geringe Attraktivität der Grenzregion für junge Menschen**

In den Fachgesprächen wurde an vielen Stellen erwähnt, dass die Grenzregion sowohl auf deutscher und dänischer Seite für viele Jugendliche nicht attraktiv sei. Wenn Auslandsaufenthalte geplant werden, würden die Jugendlichen eher das südliche Europa oder das außereuropäische Ausland bevorzugen. Begründet wird dieses mit der ländlichen Struktur und einer eher gering ausgebauten Infrastruktur.

- **Fehlende Sprachkenntnisse**

Sprachkompetenz wird von einem Großteil der interviewten Personen als wesentlich angesehen, um in der Grenzregion oder im Nachbarland eine Ausbildung und später eine Beschäftigung eingehen zu können. In einem Fachgespräch wurde allerdings auch betont, dass ein festgesetztes Sprachniveau bzw. die Voraussetzung von Sprachkenntnissen eine wesentliche Hürde für eine Teilnahme an einem Projekt oder einer Ausbildung im Nachbarland darstellt. Es wurde in den Fachgesprächen deutlich, dass die Bereitschaft der Jugendlichen, die Sprache des Nachbarlandes zu lernen, eher gering ausgeprägt ist. Zudem sei das jeweilige Sprachniveau insgesamt seit einigen Jahren gesunken.

- **Weitere Merkmale der Jugendlichen als potenziell Auszubildende**

Weitere Faktoren, die eine Aufnahme von grenzüberschreitenden Berufsausbildungen hemmen, werden in den Fachgesprächen in individuellen Merkmalen der Jugendlichen

gesehen. So würden Jugendliche in der ländlich geprägten Grenzregion insgesamt weniger Auslandsaufenthalte absolvieren und hätten weniger Interesse daran solche durchzuführen. Zudem sind die potenziellen Auszubildenden teilweise noch sehr jung, was einem längeren Auslandsaufenthalt entgegenstehe, auch wenn es sich dabei nur um wenige Kilometer Entfernung handele.

In der betrachteten Grenzregion besteht bereits eine gut ausgebaute Zusammenarbeit auf politischer, wirtschaftlicher und kultureller Ebene. Dies spiegelt sich in den benannten Strategien, etablierten Austauschformaten und konkreten Projekten und Initiativen wider. Die Grundlage für grenzübergreifende Berufsbildungsk Kooperationen ist demnach gegeben. Allerdings zeigt sich in der vertieften Betrachtung der grenzübergreifenden Berufsbildungsk Kooperationen, dass sich diese Zusammenarbeit (noch) nicht in der Praxis auf betrieblicher Ebene wiederfindet. Hier wurde insbesondere in der Recherche nach Unternehmen, die Erfahrungen mit Auszubildenden bzw. Arbeitskräften aus dem Nachbarland haben, deutlich, dass insgesamt eher wenig Interesse bzw. Austausch zwischen den Ländern im Bereich Ausbildung oder Praktika stattfindet. Es wurden in der Betrachtung bereits einige Hinweise auf fördernde und hemmende Faktoren gefunden (vgl. 6.1), wobei eine weiterführende Analyse zielführend erscheint. Die Erstellung dieses Hintergrundberichts hatte einen explorativen Charakter und adressierte einen breiten Themenbereich. Aus unserer Perspektive sind hier nach Synthese der Erkenntnisse folgende vertiefende Fragestellungen bzw. Themenbereiche von Interesse:

- **Perspektive der Jugendlichen bzw. der potenziell Auszubildenden in der Grenzregion**

An vielen Stellen wurde deutlich, dass auf Seiten der jungen Menschen ein eher geringes Interesse am Nachbarland bestehen könnte. Dies äußert sich in der geringen Nachfrage nach Sprachangeboten und Praktikumsaufenthalten im Nachbarland. Hier könnte eine Befragung der Zielgruppe in (Berufs)Schulen in der Grenzregion Aufschluss und weiterführende Erkenntnisse liefern, was sich insbesondere auf folgende exemplarische Aspekte bezieht:

- Inwiefern besteht ein generelles Interesse am Nachbarland bzw. der Grenzregion?
- Welche Herausforderungen bestehen bei einer grenzübergreifenden Ausbildung aus Sicht der Jugendlichen?
- Für welche Ausbildungsbereiche würden sie sich interessieren?

- **Perspektive der Betriebe in der Grenzregion**

Deutsche und dänische Betriebe scheinen nach der stichprobenhaften Analyse unterschiedliche Gründe für die Motivation bzw. die Zurückhaltung an der Beteiligung an grenzübergreifenden Berufsbildungsk Kooperationen zu haben. So fürchten deutsche Betriebe um eine Abwanderung der Fachkräfte und in Dänemark scheint ein Mangel an praktischen Ausbildungsplätzen in den Betrieben

die Nachfrage nach deutschen Auszubildenden in Dänemark stark einzuschränken. Hingegen scheinen deutsche Betriebe eher bereit zu sein dänische Auszubildende zu beschäftigen. Eine systematische Befragung der Unternehmen und eine weitere Analyse von relevanten Kennzahlen könnte zielführend sein, um die genannten Hypothesen zu überprüfen.

- **Fragen der praktischen Umsetzung in Deutschland und Dänemark**

In den verschiedenen Interviews wurde häufig angemerkt, dass die Unterschiede in den Ausbildungssystemen sowie relevanten Bereichen, wie Steuern und Versicherungen, als wesentliche Herausforderungen angesehen werden. Ein weiterer Aspekt betrifft, die fehlende Information und Sensibilisierung der Akteure über grenzübergreifende Bildungsk Kooperationen insgesamt. Ein Großteil der befragten Akteure verwies hier immer wieder auf das INTERREG-Projekt STARFORCE, was demnach eine wesentliche, wenn nicht sogar die einzige Initiative in der Grenzregion ist, welche grenzübergreifende Berufsbildungsk Kooperationen adressiert. Hier könnte eine genauere Betrachtung bzw. Evaluation des Projekts aufschlussreich sein, inwiefern diesen Unterschieden und Herausforderungen begegnet werden kann. Weiter wurde in einem Interview angemerkt, dass eine dänische Auszubildende die theoretischen Ausbildungsinhalte online absolvieren konnte. Hier wäre es interessant zu prüfen, inwiefern diese Möglichkeit angenommen wird und, für welche Ausbildungsinhalte dieses Verfahren genutzt wird bzw. werden könnte. Dieses ist insbesondere unter dem Stichwort „Digitalisierung der Ausbildung“ von übergeordnetem Interesse.

Literatur und Quellen

BUCH, T.; NIEBUHR, A.; SCHMIDT, T. D., & STUWE, M.: Grenzpendeln in der deutsch-dänischen Grenzregion: Entwicklung und Struktur 1998-2005 (No. 04/2008). IAB-Regional. IAB Nord.

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Arbeitsmarkt im Überblick. Berichtsmonat Dezember 2019 – Schleswig-Holstein. URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Regionen/Politische-Gebietsstruktur/Schleswig-Holstein-Nav.html> [Letzter Zugriff: 19.12.2019].

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Arbeitsmarkt nach Berufen (Monatszahlen) Deutschland, West/ Ost und Länder. Oktober 2019. URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201910/iii4/berufe-heft-kldb2010/berufe-heft-kldb2010-d-0-201910-xlsx.xlsx>

CHRISTENSEN, B. et al.: Fachkräfteprojektion 2035 für Schleswig-Holstein Zusammenfassung. Analytix Institut für quantitative Marktforschung & statistische Datenanalyse, 2018.

CHRISTIAN-ALBRECHTS-UNIVERSITÄT ZU KIEL [CAU]: INTERREG 4A. URL: <https://www.grassland-organicfarming.uni-kiel.de/de/forschung/abgeschlossene-projekte/interreg-4a> [Letzter Zugriff: 14.04.2022].

DEUTSCH-DÄNISCHE MINISTERKONFERENZ: Wachstum und wirtschaftliche Entwicklung im Grenzland. 2015, URL: https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/D/daenemark_zusammenarbeit/150414_Deutsch_daenische_Ministerer_klaerung_deutsch.pdf?blob=publicationFile&v=1 . [Letzter Zugriff: 23.11.2019].

DEUTSCHE MINDERHEIT IN NORDSCHLESWIG: Wegweiser zu den Vereinen, Verbänden und Organisationen der Deutschen Minderheit in Dänemark. URL: <https://www.nordschleswig.dk/1080> [Letzter Zugriff: 14.04.2022].

DIE FLENSBURGER WIRTSCHAFTSSCHULE AÖR: Zusatzqualifikation Europakaufmann/- frau. URL: <https://www.hla-flensburg.de/hla/bildungsangebote/europakaufleute/> [Letzter Zugriff: 14.04.2022].

EURES: Arbeitsmarktinformationen. Dänemark - Syddanmark. 2019, URL:<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=9582&lmi=Y&acro=lmi&lang=de&recordLang=de&parentId=&countryId=DK®ionId=DK0&nuts2Code=DK03&nuts3Code=null&mode=text®ionName=Syddanmark> [Letzter Zugriff: 13.12.2019].

EUROSTAT: Young people neither in employment nor in education and training by sex and NUTS 2 regions (NEET rates) [edat_lfse_22], 2020.URL: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_22&lang=en [Letzter Zugriff: 19.02.2020].

EUROSTAT (2019): Gross domestic product (GDP) at current market prices by nuts regions [nama_10r_2gdp], 2019. URL:https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=nama_10r_2gdp&lang=en [Letzter Zugriff: 24.11.2019].

FEHMARNBELT BUSINESS COUNCIL [FBBC]: Background. URL: <https://fbbc.eu/> [Letzter Zugriff: 14.04.2022].

GEMEINSAME MINISTERERKLÄRUNG zu Wachstum und Wirtschaftsentwicklung im Deutsch-Dänischen Grenzland, 2015. URL: https://www.skm.dk/media/5938/2015-223_ministererklaering-ty.pdf [Letzter Zugriff: 14.04.2022].

INFOCENTER der Region Sønderjylland-Schleswig: URL: <https://www.pendlerinfo.org/pendlerinfo/de/> (Zugriff: 14.04.2022)

INTERREG-Sekretariat: Interreg Deutschland – Danmark. URL: <https://www.interreg5a.eu/projekte-und-ergebnisse/projektuebersicht-prio4/> [Letzter Zugriff: 14.04.2022].

KOTTE, Volker: *Dänen in Deutschland: Zur Beschäftigung dänischer Staatsbürger in Deutschland*, IAB-Regional. IAB Nord, No. 06/2013, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), Nürnberg 2013.

KREIS NORDFRIESLAND: Deutsch-Dänische Kulturarbeit. URL: <https://www.nordfriesland.de/Kultur-Bildung/Kulturarbeit-des-Kreises/Deutsch-D%C3%A4nische-Kulturarbeit> [Letzter Zugriff:14.04.2022].

KULTURAKADEMIE: Bildungsangebote im deutsch-dänischen Grenzland, URL: <https://www.kulturakademi.de> (letzter Zugriff: 24.01.2022).

KULTURREGION SONDERJYLLAND-SCHLESWIG (2017): Kulturvereinbarung 2017-2020 zwischen dem dänischen Kulturminister, der Region Syddanmark und der Kulturregion Sonderjylland-Schleswig. Mit Unterstützung des Ministeriums für Justiz, Kultur und Europa des Landes Schleswig-Holstein. URL:https://www.kulturfokus.de/fileadmin/content/downloads/pdf_kulturvereinbarung/kulturaftale_sjsl_2017-2020_-_underskrevet.pdf [Letzter Zugriff: 13.11.2019].

LANDESPORTAL SCHLESWIG-HOLSTEIN: Deutsch-Dänische Verkehrskommission 2015, URL: <https://www.schleswig->

[holstein.de/DE/Landesregierung/VII/Presse/PI/2015/150820_Dt_D%C3%A4n_Verkehrskommission.html](https://www.holstein.de/DE/Landesregierung/VII/Presse/PI/2015/150820_Dt_D%C3%A4n_Verkehrskommission.html) [Letzter Zugriff: 24.01.2022]

LANDESPORTAL SCHLESWIG-HOLSTEIN: Minderheiten in Schleswig-Holstein – dänische Minderheit (2019), URL: https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/M/minderheiten/minderheiten_daenen.html [Letzter Zugriff: 24.01.2022].

LANDESPORTAL SCHLESWIG-HOLSTEIN: Schleswig-Holstein – Zahlen zur Wirtschaft. (2020a): URL: <https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/L/landLeute/zahlenFakten/wirtschaft.html> [Letzter Zugriff: 17.02.2020].

LANDESPORTAL SCHLESWIG-HOLSTEIN: Feste Fehmarnbeltquerung. 2020b: URL: https://www.schleswig-holstein.de/DE/Landesregierung/Themen/VerkehrInfrastruktur/Fehmarnbeltquerung/fehmarnbeltquerung_node.html [Letzter Zugriff: 14.04.2022].

LANDESREGIERUNG SCHLESWIG-HOLSTEIN & REGION SYDDANMARK Jahresplan 2017/2018 für die Zusammenarbeit zwischen der Region Syddanmark und dem Land Schleswig-Holstein. 2017, URL: https://www.schleswig-holstein.de/DE/Landesregierung/I/_startseite/Artikel/Material_2017/170321_syddanmark_material/jahresplan_17_18.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [Letzter Zugriff: 23.11.2019].

LÜBECKER NACHRICHTEN ONLINE [LN] Begleitung von Schwertransporten: Polizei in Schleswig-Holstein will sich zurückziehen. 09.03.2019, URL: <https://www.ln-online.de/Nachrichten/Norddeutschland/Begleitung-von-Schwertransporten-Polizei-in-Schleswig-Holstein-will-sich-zurueckziehen> [Letzter Zugriff: 14.04.2022].

MINBAEVA, D.: Skills Gap in Denmark: Investigation of Børsens' Top 1000. The CBS Competitiveness Platform, Frederiksberg 2016. URL: https://www.cbs.dk/files/cbs.dk/skills_gap_in_denmark.pdf (Zugriff: 14.04.2022)

MINISTERIUM FÜR JUSTIZ, KULTUR UND EUROPA SCHLESWIG Holstein [MJKE] Rahmenplan Deutsch-Dänische Zusammenarbeit des Landes. 2015. URL: https://www.schleswig-holstein.de/DE/Landesregierung/II/Service/Broschueren/Europa/deutsch_daenische_zusammenarbeit.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [Letzter Zugriff: 11.11.2019].

NORDDEUTSCHER RUNDFUNK [NDR] (17.04.2019): Letzte Absperrung weg - Ausbau A7 ist geschafft. URL: <https://www.ndr.de/nachrichten/schleswig-holstein/Letzte-Absperrung-ist-weg-Freie-Fahrt-auf-A7-autobahn2644.html> (14.04.2022)

ØRESUNDSINSTITUT: Gesellschaftlicher Wert und Einkommen von Grenzpendlern in der deutsch-dänischen Grenzregion, Malmö 2016, URL: <https://www.region.de/downloads/Publikationen/DE/GrenzpendlergesellschaftlicherWert2016116.pdf?m=1549473600&> (Zugriff: 14.04.2022)

REGION SONDERJYLLAND-SCHLESWIG:: Regionswissen – Die Bevölkerung. o.D.a, URL: <https://www.region.de/region/de/regionswissen/verwaltung-infrastruktur/infrastruktur/bevoelkerung.php> [Letzter Zugriff: 14.04.2022].

REGION SONDERJYLLAND-SCHLESWIG: Regionswissen – Traditionen im Grenzland. o.D. b. URL: <https://www.region.de/region/de/regionswissen/kultur-freizeit/traditionen-sprache/traditionen.php> [Letzter Zugriff: 13.12.2019].

REGION SONDERJYLLAND-SCHLESWIG. o.D. c. URL: <https://www.region.dk/region/de/> [Letzter Zugriff: 14.04.2022].

REGION SONDERJYLLAND-SCHLESWIG, o.D. d. URL: <https://www.pendlerinfo.org/pendlerinfo/de/arbeitsmarkt/Job-over-graensen.php> . [Letzter Zugriff: 20.01.2020].

REGION SONDERJYLLAND-SCHLESWIG Grenzland. Zwei Länder – ein Arbeitsmarkt. o.D. e, URL: <http://www.kulturakademi.de/grenzland/detail/23/453/> . [Letzter Zugriff: 20.01.2020].

SCHWARTZ, M. & J. GERSTENBERGER: KfW-Mittelstandsatlas 2018 - Regionale Gesichter des Mittelstands: ein Bundesländervergleich. Hrsg. KfW Bankengruppe. Frankfurt am Main 2018. URL: https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-KfW-Mittelstandsatlas/Mittelstandsatlas-2018/KfW-Mittelstandsatlas_2018.pdf [Letzter Zugriff: 14.04.2022].

STATISTICS DENMARK: Population in Denmark. o.D. a URL: <https://www.dst.dk/en/Statistik/emner/befolkning-og-valg/befolkning-og-befolkningsfremskrivning/folketal> [Letzter Zugriff: 12.11.2019].

STATISTICS DENMARK: Employed (in thousands) by sex, time, industry (DB07 10-grouping) and region. o.D. b. URL: <https://www.statbank.dk/10310> [Letzter Zugriff: 12.11.2019].

STATISTICS DENMARK: Unemployed in per cent of the labour force by region and time. o.D. c): URL: <https://www.statbank.dk/10310> [Letzter Zugriff: 12.11.2019].

STATISTICS DENMARK: Production and generation of income (10a3-grouping) by price unit, transaction, industry and time. o.D. d) URL: <https://www.statbank.dk/10310> [Letzter Zugriff: 14.04.2022].

STATISTICS DENMARK: General enterprise statistics by time, unit, enterprise size (full time equivalents) and region, o.D. e) URL: <https://www.statbank.dk/10310> [Letzter Zugriff: 13.11.2019].

STATISTICS DENMARK International Trade in goods. o.D. f). URL: <https://www.dst.dk/en/Statistik/emner/udenrigsoekonomi/udenrigshandel/udenrigshandel-med-varer> [Letzter Zugriff: 13.11.2019].

STATISTISCHES AMT FÜR HAMBURG UND SCHLESWIG-HOLSTEIN Kreise und Städte in Schleswig-Holstein im Vergleich – Bevölkerung 2018. Zitiert als 2019a. URL: https://www.statistik-nord.de/fileadmin/Dokumente/NORD.regional/Schleswig-Holstein.regional/Band_1_-_Bevoelkerung/SH_regional_Band_1_2018.xlsx (Zugriff: 14.04.2022)

STATISTISCHES AMT FÜR HAMBURG UND SCHLESWIG-HOLSTEIN: Ein- und Ausfuhr des Landes Schleswig-Holstein 2018. – nach Ländern – Hamburg 2019, zitiert als 2019b, URL: https://www.statistik-nord.de/fileadmin/Dokumente/Statistische_Berichte/industrie_handel_und_dienstl/G_III_1_G_III_3_j_S_Laender/G_III_1_G_III_3_j18_SH_nach_Laendern.pdf (Zugriff 14.04.2022)

STATISTISCHES AMT FÜR HAMBURG UND SCHLESWIG-HOLSTEIN Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Schleswig-Holstein am 30.Juni 2017. Hamburg 2018. URL: https://www.statistik-nord.de/fileadmin/Dokumente/Statistische_Berichte/arbeit_und_soziales/A_VI_5_vj_HuS/A_VI_5_vj_172_SH.xlsx

STILLER, S., U. BIERMANN, K. BRANSAGER & G. SEMPELL: Fact Book Jütlandkorridor. Hrsg.: Georg Consulting, COWI & Hansestadt Hamburg 2016. URL: <https://www.schleswig->

[holstein.de/DE/Fachinhalte/D/daenemark_zusammenarbeit/Downloads/factbook_juetlandkorridor.pdf?__blob=publicationFile&v=1](https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/D/daenemark_zusammenarbeit/Downloads/factbook_juetlandkorridor.pdf?__blob=publicationFile&v=1) [Letzter Zugriff: 14.04.2022].

STRING: About String. o.D., URL: <https://stringnetwork.org/about/> [Letzter Zugriff: 17.02.2020].

THORMÄHLEN, L.: Entwicklung europäischer Grenzräume bei abnehmender Bedeutung nationaler Grenzen - Deutsch-dänische und deutsch-niederländische Grenzräume im europäischen Integrationsprozess. Langenhagen: Akademie für Raumforschung 2004.

VERTRAG zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem Königreich Dänemark über eine Feste Fehmarnbeltquerung, 2008.. URL: https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/F/fehmarnebelt/downloads/staatsvertrag_feste_fehmarnbeltquerung.pdf?__blob=publicationFile&v=4 [Letzter Zugriff: 14.04.2022].

Anhang: Interviewleitfaden

1. Begrüßung und Briefing

Vielen Dank, dass Sie sich zur Teilnahme am Interview bereiterklärt haben. Dieses wird maximal 60 Minuten in Anspruch nehmen. Thematisch befasst sich das Interview mit der Ausbildung und Mobilität im Grenzraum. Im Mittelpunkt stehen dabei Bedingungen, Motive und die Umsetzungsinstrumente grenzüberschreitender Berufsbildungsk Kooperationen zwischen Deutschland und Frankreich (bzw. Deutschland und Dänemark).

Wie bereits im Kurzfragebogen angekündigt, wird mit Ihrer Zustimmung während des Interviews eine Tonaufnahme gemacht. Nach dem Bundesdatenschutzgesetz garantieren wir Ihnen jegliche Hinweise auf Personen, persönliche Daten oder das Unternehmen zu anonymisieren. Nach Beendigung des BIBB Projekts haben Sie die Möglichkeit, sich über die Ergebnisse zu informieren.

Wir freuen uns über die Teilnahme und Ihre Unterstützung bei unserem Projekt. Soweit Sie keine weiteren Fragen oder Anmerkungen mehr haben, werden wir nun mit dem Interview beginnen.

2. Vorstellung des Unternehmens und des Befragten (notfalls schriftliche Erfassung der benötigten Informationen zum Unternehmen)

2.1	Bitte stellen Sie das Unternehmen in einigen Sätzen kurz vor. - In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig?
2.1.2	Wie viele Arbeitnehmer*innen hat Ihr Unternehmen und wie viele davon kommen aus dem Nachbarland?
2.1.3	Wie viele Auszubildende hat Ihr Unternehmen und wie viele davon kommen aus dem Nachbarland?
2.2	Bitte stellen Sie nun sich selbst und Ihre Tätigkeit im Unternehmen in einigen Sätzen vor. - Welche Funktion haben Sie im Unternehmen?
2.2.1	Welche Berührungspunkte haben Sie in Ihrer Arbeit mit Frankreich (Dänemark)?
2.2.2	Inwieweit können Sie über die Organisation und Durchführung der Aus- und Weiterbildung selbst entscheiden?

3. Arbeit in der Grenzregion

3.1	Welche Rolle spielt die Lage in der Grenzregion für das Unternehmen?
3.1.1	Arbeiten Sie mit Firmen auf der anderen Seite der Grenze zusammen? - Wie sieht diese Zusammenarbeit aus? Wird zum Beispiel der Export ins Nachbarland durch die Grenznahe begünstigt?
3.1.2	Welche Vorteile oder Nachteile nimmt das Unternehmen Ihrer Meinung nach durch die Grenzregion wahr?
3.1.3	Welches Interesse verfolgt das Unternehmen am grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt im Sinne einer Erweiterung des Geschäftsfelds? - Und welches Interesse im Sinne der Personalpolitik?
3.1.4	Welches Interesse hat das Unternehmen konkret an der grenzüberschreitenden Berufsausbildung.
3.1.5	Welchen Herausforderungen steht das Unternehmen durch einen grenzübergreifenden Arbeitsmarkt gegenüber? - Bitte erläutern Sie die Herausforderungen, wenn möglich auch an konkreten Beispielen. - Wie können diese Herausforderungen Ihrer Meinung nach bewältigt werden?

4. Arten der Aus- und Weiterbildung

4.1	In welchen Ausbildungsberufen bildet ihr Unternehmen aus?
4.1.1	Wie verläuft die Berufsausbildung in Ihrem Unternehmen?

4.1.2	Führen die Auszubildenden die gesamte Ausbildung in einem Land durch oder nur den praktischen Teil im Rahmen einer grenzüberschreitenden Ausbildung?
4.1.3	Inwiefern wird das Ausbildungsprogramm im Unternehmen durch die Grenzregion und damit die grenzübergreifende Kooperation beeinflusst?
4.1.4	Gibt es ein auf den Grenzraum bezogenes spezielles Ausbildungsprogramm und falls ja, wie sieht dieses aus?
4.1.5	Aus welchen Gründen hat sich das Unternehmen dazu entschieden, sich an ein solches Ausbildungsprogramm zu beteiligen?
4.2	Welche Arten von Weiterbildung gibt es in Ihrem Unternehmen? - Bitte beschreiben Sie die Weiterbildungsprogramme des Unternehmens.
4.2.1	Inwiefern wird das Weiterbildungsprogramm im Unternehmen durch die Grenzregion und damit die grenzübergreifende Kooperation beeinflusst?
4.2.2	Gibt es ein auf den Grenzraum bezogenes spezielles Weiterbildungsprogramm und falls ja, wie sieht dieses aus?
4.2.3	Aus welchen Gründen hat sich das Unternehmen dazu entschieden, sich an ein solches Weiterbildungsprogramm zu beteiligen?
4.3	Falls das Unternehmen kein spezielles Aus- und Weiterbildungsprogramm für Arbeitnehmer*innen und Auszubildende aus dem Nachbarland anbietet, was sind die Gründe dafür?

5. Rekrutierungspraxis

5.1	Inwiefern richtet sich Ihr Unternehmen bei der Rekrutierung von Arbeitnehmer*innen und Auszubildenden auch ans Nachbarland? - Richtet sich das Unternehmen bei der Rekrutierung gezielt ans Nachbarland?
5.1.1	Aus welchem Grund rekrutiert das Unternehmen Arbeitnehmer*innen und Auszubildende? - Welche Vor- und Nachteile sehen Sie oder das Unternehmen darin?
5.1.2	Auf welche Art und Weise werden potentielle Arbeitnehmer*innen und Auszubildende rekrutiert? (Unternehmensbesichtigungen, Messen, Informationstage,...)
5.1.3	Welchen Herausforderungen ist das Unternehmen bei der Rekrutierung aus dem Nachbarland begegnet?
5.1.4	Welche Unterstützung wurden durch das Unternehmen in Anspruch genommen, zum Beispiel durch die EU?
5.1.5	Welche Unterstützung hätten Sie sich gegebenenfalls gewünscht?
5.2	Falls ihr Unternehmen sich bei der Rekrutierung gar nicht oder nur sehr gering an das Nachbarland wendet, welche Gründe liegen Ihrer Meinung nach dafür vor? - Gibt es konkrete Beispiele dafür? (Der rechtliche Rahmen, kulturelle Barrieren,...)
5.3	Welche positiven oder negativen Erfahrungen hat das Unternehmen mit der Anerkennung von Berufsabschlüssen gemacht?
5.3.1	Wenn Sie jemanden aus dem Nachbarland rekrutieren, wie geht das Unternehmen dann mit der Anerkennung von Berufsabschlüssen um? (z.B. Praktika, Assessment-Center,...)
5.3.2	Welche Zusatzqualifikationen sind aus Ihrer Perspektive notwendig, um Arbeitnehmer*innen und Auszubildende aus dem Nachbarland zu beschäftigen?
5.3.3	Welche Maßnahmen werden im Unternehmen vorgenommen um Grenzgänger bestmöglich im Unternehmen zu integrieren? - Bitte beschreiben Sie die genannten Maßnahmen.

5.4	Kennen Sie andere Unternehmen, die Ausbildungsgänge oder Umschulungen gezielt für Grenzgänger anbieten?
5.4.1	Falls ja, wie sehen diese Ausbildungsgänge oder Umschulungen aus?
5.4.2	Wirken sich diese Ausbildungsgänge und Umschulungen Ihrer Meinung nach positiv oder negativ auf die anderen Unternehmen aus?

6. Beschäftigung

6.1	Wenn Sie an die grenzüberschreitende Zusammenarbeit denken, welche interkulturellen Unterschiede sind im Alltag erkennbar? <ul style="list-style-type: none"> - Haben Sie konkrete Beispiele für Situationen, in denen diese Unterschiede deutlich werden? - Fallen diese Unterschiede häufig, oder nur in Einzelfällen auf?
6.1.1	Haben die Unterschiede, falls vorhanden, Einfluss auf die Motivation des Unternehmens Deutsch/Französische (Deutsch/Dänische) Arbeitnehmer*innen oder Auszubildende zu beschäftigen?
6.1.2	Welche Maßnahmen könnten Ihrer Meinung nach getroffen werden um diese Unterschiede zu beseitigen?
6.1.3	Welche Rolle spielen aus Ihrer Perspektive Sprachkenntnisse oder kulturelle Unterschiede bei einer grenzüberschreitenden Berufsbildungsk Kooperation
6.1.4	Inwieweit profitiert das Unternehmen bei der Beschäftigung von Arbeitnehmer*innen aus dem Nachbarland durch die politischen, wirtschaftlichen oder kulturellen Gegebenheiten des Grenzraums? (rechtliche Voraussetzungen, Infrastruktur, Kultur, Initiativen und Projekte)

7. Abschluss

7.1	Gibt es Aspekte zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit und Kooperation, die wir im Interview noch nicht besprochen haben, die Sie aber gerne ergänzen möchten? <ul style="list-style-type: none"> - Wenn ja, welche? - Inwieweit sehen Sie diese als wichtig und nennenswert an?
------------	---

Vielen Dank für Ihre Teilnahme.

Berufsbildungsk Kooperationen an der deutsch-französischen Grenze: Die Eurodistrikte Strasbourg-Ortenau und PAMINA

Anne Hofmann und Clarisse Kauber

1. Einführung und Vorgehen

Seit der Einrichtung des europäischen Binnenmarkts wurden die Schranken für die Arbeitsmobilität innerhalb der Europäischen Union immer mehr abgebaut, um ein intelligentes und integratives Wachstum (Europa 2020-Strategie) zu fördern. Den Grenzregionen, die 40% des EU-Territoriums ausmachen, 30% der EU-Bevölkerung beherbergen und 30% des BIPs der EU produzieren, fällt dabei eine besondere Rolle zu. In den Grenzregionen innerhalb der EU gibt es knapp zwei Millionen Grenzgänger*innen, von denen 1,3 Millionen im Nachbarland wohnen (EUROPÄISCHE KOMMISSION 2017). Auch an der deutsch-französischen Grenze sind die Arbeitskräfte über die Grenze hinweg mobil. Die Arbeitsmarktmobilität gehört zu einer der Prioritäten der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit am Oberrhein und die grenzüberschreitende Integration des Arbeitsmarktes wird als wichtiges Element der Wirtschaftsförderung der Oberrheinregion betrachtet (TRINATIONALE METROPOLREGION OBERRHEIN: Strategie 2020). Die Gestaltung eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes stellt hier für viele wirtschaftliche und politische Akteure ein großes Entwicklungspotential dar, da französische Erwerbstätige von den Beschäftigungsperspektiven in Baden profitieren -, und deutsche Unternehmen die benötigten Nachwuchskräfte finden können, insbesondere auch Auszubildende.

Die vorliegende Bestandsaufnahme von 2019 untersucht die grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitskräften und Auszubildenden in den Eurodistrikten Strasbourg-Ortenau und PAMINA vor der COVID-19 Pandemie. Die beiden deutsch-französischen Gebiete im nördlichen Oberrhein wurden untersucht, weil dort die Auswirkungen der attraktiven Arbeitsmärkte in Luxemburg und in der Schweiz auf den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt kaum eine Rolle spielen. Daher ist ein unverstellter Blick auf die berufliche Mobilität zwischen Deutschland und Frankreich möglich. Die Schwerpunkte der Bestandsaufnahme liegen auf der Situation des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes, den Kooperationen zur Berufsbildung und Integration des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes sowie den Ausbildungs- und Rekrutierungsstrategien der ansässigen Unternehmen.

Um einen möglichst vollständigen Überblick über die grenzüberschreitende Mobilität von Auszubildenden und Fachkräften auf dem Gebiet der Eurodistrikte PAMINA und Strasbourg-Ortenau wiederzugeben, hat das Euro-Institut sich auf die relevanten Dokumente und statistischen Daten sowohl von französischer als auch deutscher Seite gestützt. Ergänzend wurden im Oktober 2019 Telefoninterviews mit weiteren Akteuren der grenzüberschreitenden Bildungsk Kooperation und Initiativen zur Gestaltung eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes durchgeführt. Fünf der Ansprechpartner*innen haben sich in längeren Fachgesprächen über die Gründe und

Herausforderungen geäußert: die elsässische Industrie- und Handelskammer (CCI Alsace Eurométropole), die Region Grand Est, das nordelsässische Netzwerk von Weiterbildungszentren (GRETA Nord Alsace), das trinationale Kompetenzzentrum für Gesundheitsprojekte (TRISAN) und der Eurodistrikt PAMINA.

Der erste Teil dieses Berichts beschreibt den politischen und sozioökonomischen Kontext der untersuchten Regionen und zeigt, inwiefern sich diese Gebiete für die grenzüberschreitenden Berufsbildungsk Kooperationen eignen. Der zweite Teil stellt die in den letzten Jahren (2015-2019) laufenden grenzüberschreitenden Initiativen und Projekte in Bezug auf die Berufsbildung einerseits und den Arbeitsmarkt andererseits dar und ordnet sie in Kategorien ein. Zusätzlich zur Dokumentenanalyse wurden Hintergrundgespräche geführt. Zum Ersten konnten die Hypothesen bezüglich der Herausforderungen und Motoren der grenzüberschreitenden Berufsbildung am Oberrhein im Dezember 2019 im Rahmen eines Gruppeninterviews mit acht Mitgliedern aus dem Expertenausschuss Berufsbildung der deutsch-französisch-schweizerischen Oberrheinkonferenz (ORK)¹ diskutiert werden. Zum Zweiten wurde der Bericht durch die Perspektiven von Vertreter*innen aus vier Unternehmen, die Grenzgänger*innen bzw. Auszubildende aus dem Nachbarland einstellen, ergänzt. In semi-strukturierten Interviews äußerten sich die Unternehmensvertreter*innen zu Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Rekrutierungsstrategien. Im dritten Teil werden die Ergebnisse der Fallstudien vorgestellt.

2. Spezifik der Oberrheinregion

In diesem Teil wird die Oberrheinregion beschrieben und auf die Besonderheiten von beiden untersuchten Teilregionen, den Eurodistrikten Strasbourg-Ortenau und PAMINA hingewiesen. Rechtsrahmen, Strategien und Statistik werden auf regionaler Ebene entwickelt, während Projekte auch auf kommunaler Ebene und in Teilregionen entwickelt werden.

Auf regionaler Ebene haben alle Institutionen,

Förderprogramme und Strategien dasselbe Kooperationsgebiet Oberrhein, bzw. Teilregionen davon.

Die trinationale Oberrheinregion umfasst das Rheintal und einen Teil der Gebirge Vogesen (Elsass in der Region Grand Est: Bas-Rhin und Haut-Rhin), Jura (Nordwestschweiz: 5 Kantone Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Aargau, Solothurn und Jura), Pfälzerwald (Südpfalz in Rheinland-Pfalz) und Schwarzwald (Baden in Baden-Württemberg). Der Rhein stellt einerseits eine administrative Grenze, andererseits aber auch eine Verbindung der Bevölkerungen beiderseits des Flusses dar, so haben sich z.B. die

- **3 Staaten**
- **2 Sprachen**
- **21.528 km²**
- **6,19 Mio. Einwohner*innen (2016)**

¹ Die ORK steht für die Governance-Struktur der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit am Oberrhein, die die Verwaltungen aus der Südpfalz, Baden, dem Elsass und der Nordwestschweiz zur Koordination bzw. Impulse neuer Projekte zusammenbringt.

Großstädte Basel, Straßburg oder Karlsruhe am Rhein entwickelt und zu einer wirtschaftlichen und räumlichen Entwicklung des Dreiländergebiets beigetragen. Auch die Natur, die Böden, das Wasser und die Luft bedürfen eines gemeinsamen Managements. Insofern bildet der Oberrhein einen natürlichen einheitlichen Lebensraum. Wichtige Beweggründe für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit waren ursprünglich historischer und politischer Natur. Die Grenze verlief historisch nicht immer am Rhein und die Bevölkerung teilt eine von Kriegen geprägte Geschichte, sowie ähnliche Dialekte (elsässisch, alemannisch, pfälzisch, badisch). Die Region Elsass (*Alsace*) bzw. ein Teil von Baden wurden in den letzten Jahrhunderten zwischen Deutschland und Frankreich hin- und hergerissen (1648, 1871, 1918, 1940, 1945): *„Die Schaffung der Strukturen für eine regionale französisch-deutsche Zusammenarbeit kann damit als Beitrag zum Prozess der Versöhnung betrachtet werden, der von beiden Staaten gleichzeitig auf bilateraler Ebene angestoßen wurde“* (WASSENBERG/REITEL 2015, S. 86), u.a. durch den Elysee-Vertrag (1963).

Die Zusammenarbeit im Gesamtgebiet Oberrhein wurde von den Nationalstaaten durch den Abschluss des Bonner Vertrags 1975 institutionalisiert. Jedoch wurde die grenzüberschreitende Zusammenarbeit in den 1960er Jahren v.a. von privaten Akteuren aus der Basler Wirtschaft und Politik im Süden des Oberrheins ins Leben gerufen, um konkrete Grenzprobleme zu lösen und gemeinsame Projekte zu Themen wie Verkehr, Kultur oder Bildung durchzuführen.

Als Pionierregion hat die Oberrheinregion zunächst unabhängig vom europäischen Integrationsprozess Governance-Strukturen (Trinationale Regierungskommission, Oberrheinkonferenz, Oberrheinrat, Eurodistrikte) zur Lösung von den durch die nationale Grenze hervorgerufenen Problemen entwickelt (WASSENBERG 2011). Ursprünglich standen Friedensmotive, persönliches Interesse am Nachbarland, ähnliche Dialekte oder wirtschaftliche Beweggründe im Vordergrund. Das Schengen-Abkommen, der EU-Binnenmarkt und die Einführung des Euro führten zu intensiverer Mobilität der Einwohner und Unternehmen. 2009 konnte der Oberbürgermeister der Grenzstadt Kehl am Rhein Folgendes feststellen: *„Die Überschreitung der Grenze ist ganz normal geworden, sie folgt pragmatischen Erwägungen. Und das ist gut so: Das Gefühl der Frankophilie und der Germanophilie ist nicht der Stoff, aus dem die normale, alltägliche, stabile Zusammenarbeit gemacht ist“* (BECK/THEVENY/WETZEL 2009, S. 42). Damit tauchten gleichzeitig neue Hindernisse (z.B. Sozialversicherung der Grenzgänger/innen, Mobilität, etc.), aber auch neue Kooperationsansätze (z.B. Wissenschaft, Arbeitsmarkt, Bildung, Umweltschutz) und Beratungsangebote (z.B. seit 1993 die Beratungsstelle Infobest für die Bürger oder das Euro-Institut für die Akteure der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit) auf.

Die Länder, Kantone und Gebietskörperschaften sind in der administrativen Zusammenarbeit sehr engagiert. Die unterschiedlichen politischen Systeme und Rechtsrahmen (drei nationale Gesetzgebungen in Deutschland, Frankreich und der Schweiz, zwei Landesgesetzgebungen in Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz und fünf kantonale Gesetzgebungen in der Nordwestschweiz)

erschweren die Kooperationsvorhaben, aber der Wille der lokalen Akteure hilft, diese Hindernisse zumindest bis zu einem bestimmten Umfang zu überwinden.

Innerhalb der Metropolregion Oberrhein gibt es vier Teilregionen, die ab 2004 als Eurodistrikt ins Leben gerufen worden sind: Strasbourg-Ortenau, PAMINA, Region Freiburg Centre und Sud Alsace und Basel. In unserem Bericht wird der Fokus auf die zwei Eurodistrikte Strasbourg-Ortenau und PAMINA gelegt. Dort spielen die Auswirkungen der attraktiven luxemburgischen und schweizerischen Arbeitsmärkte auf den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt an der deutsch-französischen Grenze kaum eine Rolle. Dies ermöglicht einen unverstellten Blick auf den Austausch und die Kooperationen zwischen der deutschen und französischen Seite möglich.

Tabelle 1: Die untersuchten Distrikte im Überblick

Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau	Eurodistrikt PAMINA
958.421 Einwohner in 112 Gemeinden 2.468 Km ²	1,7 Mio Einwohner in 618 Gemeinden 6.500 Km ²
Südlicher Teil des Departement Bas-Rhin Südlicher Oberrhein in Baden-Württemberg	Nördlicher Teil des Departement Bas-Rhin Mittlerer Oberrhein in Baden-Württemberg Südlicher Teil von Rheinland-Pfalz
Mitglieder: Stadt Straßburg, Gemeindeverbände Eurométropole de Strasbourg und Communauté de communes du canton d'Erstein, Ortenaukreis + 5 Kreisstädte Kehl, Offenburg, Achern, Lahr und Oberkirch	Mitglieder: Stadt Haguenau + 4 französische Gemeindeverbände, Region Grand Est, Departement Bas-Rhin, Städte Karlsruhe, Baden- Baden, Rastatt und gleichnamige Landkreise, Regionalverband Mittlerer Oberrhein Städte Landau und Germersheim, Landkreise Südliche Weinstraße, Germersheim und Südwestpfalz, Verband Region Rhein Neckar

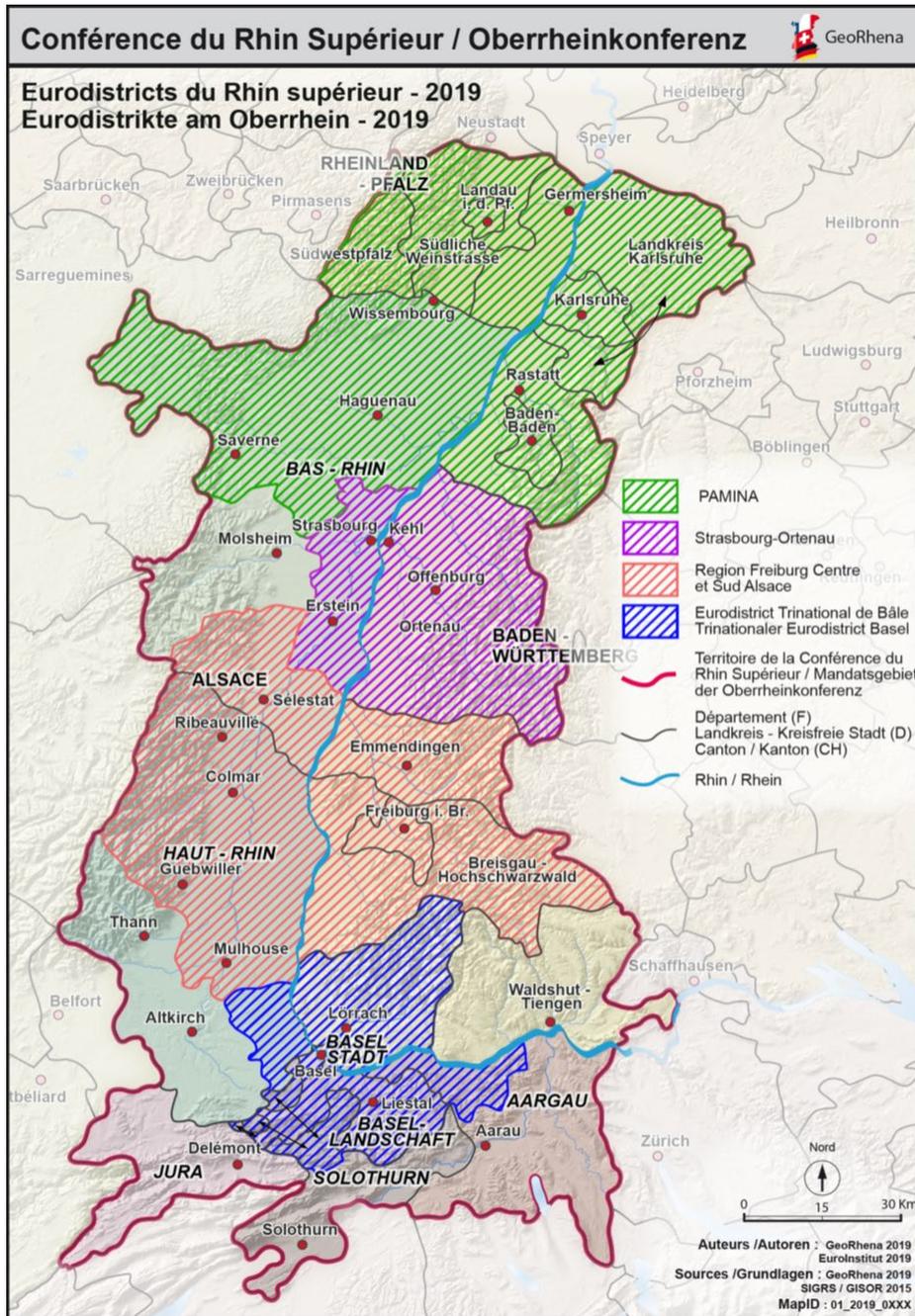
Quelle: Eigene Zusammenstellung.

Während die grenzüberschreitende Zusammenarbeit im PAMINA-Raum auf 1991 zurückzuführen ist, verlief die Zusammenarbeit vor der Gründung des Eurodistrikts Strasbourg-Ortenau hauptsächlich zwischen den Nachbarstädten Kehl und Straßburg. Beide Eurodistrikte haben inzwischen die Rechtsform des Europäischen Verbundes für Territoriale Zusammenarbeit (EUROPÄISCHES PARLAMENT 2012).

Auf dem Gebiet der Eurodistrikte Strasbourg-Ortenau und PAMINA gibt es zahlreiche Akteure, Institutionen, Projekte und Initiativen, deren Ziel es ist, die grenzüberschreitende Mobilität von Auszubildenden und Fachkräften zu fördern. Die Struktur der Erwerbsbevölkerung und die wirtschaftlichen Sektoren unterscheiden sich, sodass die Eurodistrikte jeweils gebietsspezifische Projekte in der Berufsbildung und auf dem Arbeitsmarkt innerhalb des politischen und juristischen Rahmens des Oberrheins durchgeführt haben. Während die grenzüberschreitende Zusammenarbeit im PAMINA-Raum auf 1991 zurückzuführen ist, verlief die Zusammenarbeit vor der Gründung des Eurodistrikts Strasbourg-Ortenau hauptsächlich zwischen den Nachbarstädten Kehl und Straßburg.

Beide Eurodistrikte haben inzwischen die Rechtsform des Europäischen Verbundes für Territoriale Zusammenarbeit. Die Eurodistrikte führen einen politischen Dialog mit regionalen, nationalen und EU-Politikern zur Positionierung der grenzüberschreitenden Bedarfe und Besonderheiten, insbesondere in den Bereichen Mobilität, Umwelt, Zweisprachigkeit, Wirtschaft und Gesundheit.

Abbildung 1: Eurodistrikte am Oberrhein



Quelle: GeoRhena 2019.

Abbildung 1 zeigt, wo die beiden untersuchten Eurodistrikte in der nördlichen Hälfte der Oberrheinregion zu verorten sind. Die Grenzen der Kreise und Departements, auf Basis derer die meisten Statistiken des Berichts erstellt wurden, werden schwarz umrandet dargestellt.

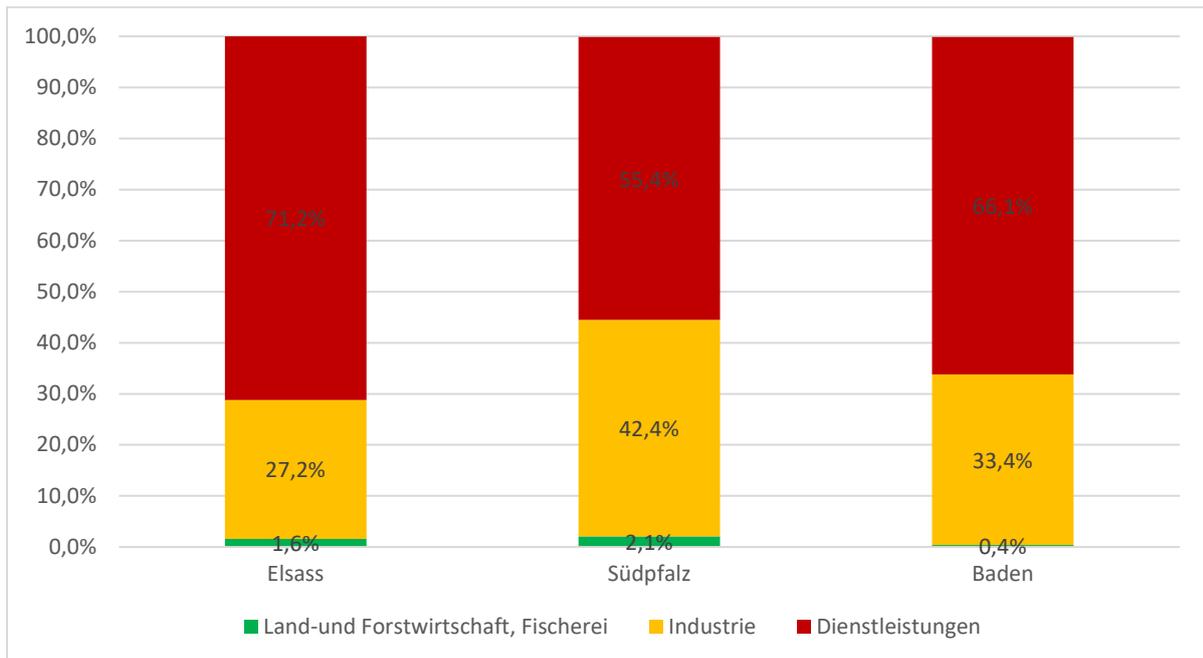
2.1 Wirtschaft und Arbeitsmarkt am Oberrhein

Anlässlich der Vorbereitung der Förderperiode 2021-2027 für das EU- Förderprogramm INTERREG A Oberrhein für grenzüberschreitende Zusammenarbeit wurde 2019 eine sozioökonomische Analyse des Programmgebiets durchgeführt, auf der die vorliegende Gebietsbeschreibung beruht (HAARICH, u.a. 2019). 71 Prozent der Bevölkerung

- **6,19 Mio. Einwohner*innen (2016)**
- **3,2 Mio. Erwerbstätige**
- **200.000 Unternehmen**
- **167 Universitäten, Hochschulen und Forschungseinrichtungen**
- **BIP: 273 Mrd. Euro (2016)**

(4,3 Millionen Einwohner) leben in einem Umkreis von 20 km zur Grenze, was ein riesiges Potenzial für grenzüberschreitende Mobilität bedeutet. Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) liegt im Elsass bei rund 33.300 € pro Kopf, in Baden bei 40.100 € und in der Südpfalz bei 33.300 € im Vergleich zu 29.300 € in den 28 EU-Mitgliedsstaaten (OBERRHEIN RHIN SUPÉRIEUR 2018, S.13). Die starke Wirtschaftsleistung der Nordwestschweiz (73.000 € pro Kopf) erhöht das Gesamt-BIP der Region. Viele innovative und global agierende, weltorientierte Unternehmen haben sich am Oberrhein angesiedelt, aus den Branchen der Biotechnologie, der Chemie, der Pharmaindustrie, des Maschinenbaus, der Elektronik, der Automobilindustrie, der Nanotechnologie und der erneuerbaren Energien. Technologie-Transfer erfolgt auch dank der innovativen und vernetzten Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Der Arbeitsmarkt hat sich in den Ländern unterschiedlich entwickelt, wobei der Anteil der Industrie in Frankreich zurückgegangen ist. Dennoch besitzt das Elsass im Vergleich zu anderen französischen Gebieten immer noch einen starken Industriesektor.

Abbildung 2: Bruttowertschöpfung nach Wirtschaftsbereichen 2015



Quelle: Euro-Institut nach Zahlen von Oberrhein Rhin supérieur, Zahlen und Fakten, 2018, S.13.

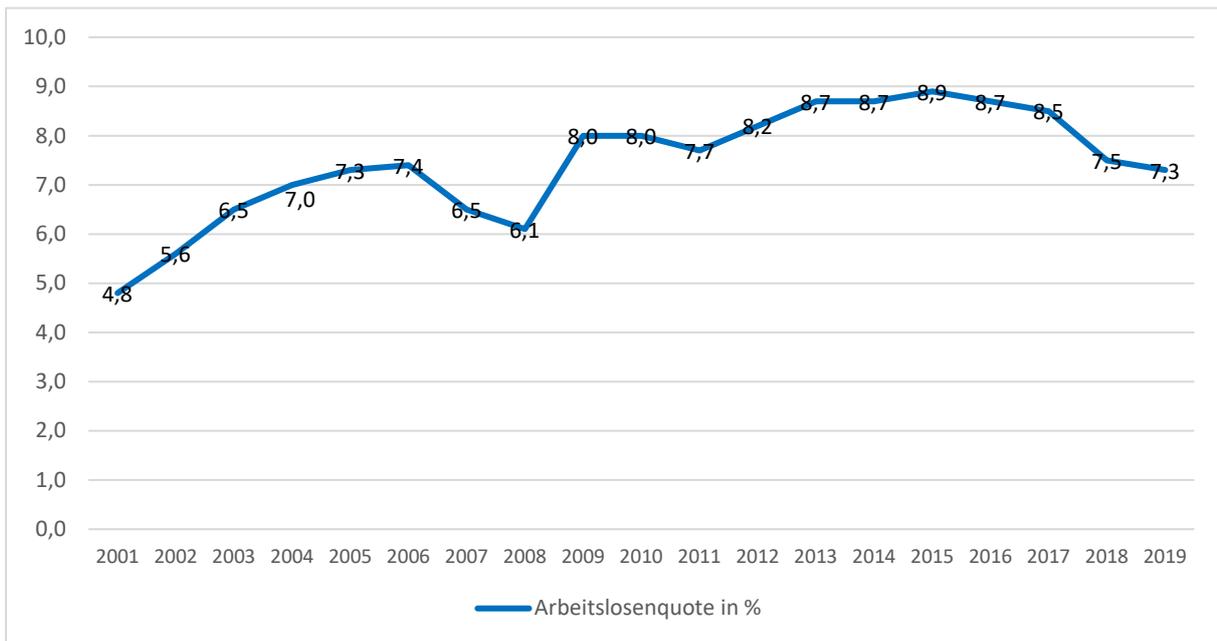
Während die Arbeitslosigkeit in der Südpfalz und in Baden eher friktionell und konjunkturell bedingt ist, ist sie im Elsass nach der Weltwirtschaftskrise von 2008 stark gestiegen und regional strukturell verankert. Ein Problem dabei ist die fehlende Übereinstimmung zwischen freien Arbeitsplätzen und der Qualifikation der Arbeitssuchenden.

Tabelle 2: Arbeitslosenquote in den Regionen

	Elsass	Südpfalz	Baden
Arbeitslosenquote 2010	8,5 %	5,3 %	4,8 %
Arbeitslosenquote 2016	10,8 %	5,6 %	3,9 %
Arbeitslosenquote 2018	8,2 %	5,6 %	3,9 %
Arbeitslosenquote 2010 unter 25 Jahre	17,3 %	11,6 %	9,2 %
Arbeitslosenquote 2016 unter 25 Jahre	14,3 %	11,5 %	8,7 %

Quelle: Eigene Zusammenstellung auf der Grundlage von Oberrhein Rhin supérieur 2012 und 2018, EURES-T und INSEE.

Diese Zahlen umfassen lediglich gemeldete Arbeitslose. Geringfügig Beschäftigte sowie Langzeitarbeitslose werden nicht mitgezählt (OBERRHEIN RHIN SUPÉRIEUR 2012 und 2018, EURES-T, INSEE). In den 2000er-Jahren stieg die Arbeitslosigkeit der Jugendlichen unter 25 Jahren im Elsass akut an (INSEE o.J.). Anzumerken ist, dass auch in der Südpfalz und in Baden zumeist Jugendliche ohne Qualifikationen arbeitslos sind. Seit 2016 stabilisiert sich bzw. sinkt die Arbeitslosigkeit im Elsass; sie bleibt jedoch höher als in Deutschland.

Diagramm 1: Arbeitslosenquote der 15- bis 64-Jährigen. Jahresdurchschnitt im Dep. Bas-Rhin

Quelle: Euro-Institut nach Zahlen von INSEE Serie T302.

In Süddeutschland herrscht fast Vollbeschäftigung, sowie im Beschäftigungsraum Wissembourg im Norden des französischen Departements Bas-Rhin. Da die neuen Arbeitsplätze im Departement Bas-Rhin eher im tertiären Sektor oder im Baugewerbe geschaffen werden (ADEUS 2019), hat das wirtschaftliche Wachstum im Bas-Rhin keinen Einfluss auf die Verminderung der Arbeitslosigkeit der Handwerker/innen und Industriemitarbeiter/innen. 2000 bis 2016 war der Fachkräftemangel nur östlich des Rheins ein Thema. Im Elsass genauso wie in Baden zeichnet es sich ab, dass Informatik, Baugewerbe, Hotel- und Gastgewerbe sowie Fertigung/Wartung und einige Berufe im Gesundheitswesen und in der Logistik zu den am meisten von Engpässen betroffenen Bereichen zählen (IAB 2019).

2.2 Anteil der beruflichen Bildung am Oberrhein

Um einen Vergleich zwischen Frankreich und Deutschland zu ermöglichen, beziehen sich alle im Bericht zitierten Referenzen von Qualifikationsniveaus auf den europäischen Qualifikationsrahmen (EQR). In Frankreich werden unter dem französischen Begriff „apprentissage“ bzw. „formation en alternance“ sowohl duale berufliche Ausbildungen auf Niveau 3 (Certificat d'aptitude professionnelle CAP, Brevet d'Études professionnelles BEP) und Niveau 4 (Bac professionnel - Berufsabitur), als auch duale Studiengänge (ab Niveau 5) zusammengefasst. Der in ganz Frankreich einheitliche theoretische Inhalt wird in beruflichen Schulen (Centres de formation des apprentis oder lycée professionnel oder Hochschulen (grande école, institut universitaire de technologie IUT)) vermittelt und es wird ein Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb abgeschlossen. Alle beruflichen und akademischen Ausbildungen und Studiengänge können dual oder ohne Ausbildungsbetrieb absolviert werden. Je

länger die Ausbildung oder das Studium dauert, desto höher ist die Niveaustufe nach europäischem Qualifikationsrahmen.

Tabelle 3: Französische Abschlüsse und ihre Zuordnung zum EQR

Zugang	Französischer Abschluß (mit deutschem Referenzabschluss)	Entspricht Niveau EQR
Ohne Abitur	BEPC (Hauptschulabschluss)	2
Ohne Abitur	CAP, BEP (berufliche Ausbildung vor dem Abitur)	3
Bac	Baccalauréat „Bac“ (Abitur)	4
Bac	Baccalauréat professionnel „Bac pro“ (berufliches Abitur)	4
Bac +2	BTS, DUT, DEUST (2 Jahre nach dem Abitur an der Hochschule für angewandte Wissenschaft/Fachhochschule)	5
Bac +3	Licence, licence professionnelle (akademischer oder beruflicher Bachelor)	6
Bac +5	Master 2, diplôme d'ingénieur (Master an der Universität oder Hochschule für angewandte Wissenschaft/Fachhochschule)	7
Bac +8	Doctorat (Promotion)	8

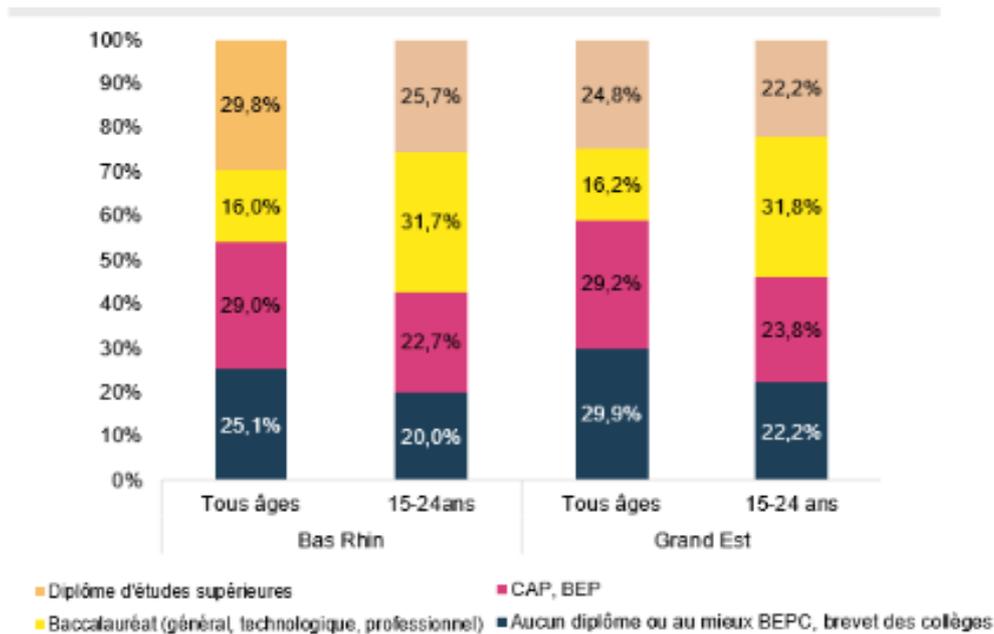
Quelle: Eigene Zusammenstellung.

Die 30 Ausbildungszentren (centres de formation des apprentis (CFA))² im Elsass bieten Abschlüsse auf Niveau 3 bis 7 des europäischen Qualifikationsrahmen an. Im Departement Bas-Rhin befinden 2018 13,9 % der Schüler/innen in einer dualen beruflichen Ausbildung: 3.488 Auszubildende auf Niveau 3 und 2.332 auf Niveau 4. Die Branchen im Bas-Rhin, in denen öfters eine duale Ausbildung durchgeführt wird, sind: Nahrungsmittelindustrie, Gastronomie, Tourismus, Gesundheit, Mechanik, Holz/Möbel (OBSERVATOIRE RÉGIONAL EMPLOI FORMATION (OREF) Grand Est 2019). Die Anzahl der Studierenden in dualen Studiengängen im Elsass steigt jährlich um ca. drei Prozent und hat 2018 eine Zahl von 16.181 Personen erreicht. Die Anzahl der Auszubildenden auf den Niveaus 3 und 4 sinkt hingegen seit 2010 um zwei bis drei Prozent pro Jahr (OREF 2019).

Während die 67.000 Studierenden im Bas-Rhin aus ganz Frankreich oder der ganzen Welt stammen und teilweise nur vorübergehend in der Oberrheinregion wohnen, sind die Auszubildenden der Niveau 3 und 4 eher Elsässer*innen. Da sie offensichtlich häufiger in ihrer Heimatregion bleiben, sind sie eine wichtige Zielgruppe für Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung im Oberrhein. 25,1 Prozent der Erwerbsbevölkerung im Bas-Rhin (nördliche Hälfte des Elsass) haben gar keine Qualifikation (höchstens BEPC, ähnlich einem Hauptschulabschluss) und 45 Prozent der im Bas-Rhin wohnenden Erwerbsbevölkerung verfügen über Qualifikationen der Niveaustufen 3 und 4 des Europäischen Qualifikationsrahmens. Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen für niedrig Qualifizierte haben daher Potenzial.

² Die centres de formation des apprentis sind Bildungsanstalten, die den Theorieanteil einer dualen Ausbildung anbieten. Ein Teil davon ist in den lycées professionnels (Berufsschulen) angesiedelt.

Abbildung 3: Bildungsabschlüsse in den Regionen Bas Rhin und Grand Est 2016



Quelle: Tableau de bord de l'apprentissage transfrontalier (OREF, 04.10.2019).

In Deutschland verlassen weniger Schüler als in Frankreich ohne Abschluss das Schulsystem. Laut des Mikrozensus 2013 verfügten etwas mehr als 30 Prozent der Baden-Württemberger im Alter von 20 Jahren und älter über die Hochschul- oder Fachhochschulreife und damit über eine Hochschulzugangsberechtigung. Gut 25 Prozent hatten einen Realschulabschluss, rund 40 Prozent einen Hauptschulabschluss erreicht. Im Jahr 2013 hatte die Hälfte der Erwerbstätigen eine Berufsausbildung abgeschlossen, und fast 20 Prozent ein Studium (BALLREICH 2013). Das zeigt, dass die berufliche Ausbildung in den Niveaustufen 3 und 4 des europäischen Qualifikationsrahmens traditionsgemäß in Baden-Württemberg einen hohen Stellenwert hat. Insofern ist für elsässische Jugendliche eine Ausbildung in Deutschland attraktiver als eine Ausbildung in Frankreich.

Laut Mikrozensus 2018 verfügten etwas mehr als 26,4 Prozent der Rheinland-Pfälzer*innen aller Altersstufen über die Hochschul- oder Fachhochschulreife und damit über eine Hochschulzugangsberechtigung. 66 Prozent der Bevölkerung haben einen beruflichen Abschluss (40 Prozent eine Berufsausbildung). 13,8 Prozent haben ein Studium abgeschlossen (MIKROZENSUS RHEINLAND-PFALZ 2020). Aufgrund unterschiedlicher Erhebungs- und Berechnungsmethoden lassen sich die Anteile schwer mit Baden-Württemberg und Elsass vergleichen. Deutlich ist jedoch, dass die berufliche Ausbildung in der Südpfalz und in Baden tiefer in der Gesellschaft verankert ist als im Elsass. In den nächsten Abschnitten werden die sozioökonomischen Daten spezifisch auf Ebene der Eurodistrikte untersucht. Die Bevölkerungsdichte ist z.B. unterschiedlich und geht mit dem Vorhandensein von Arbeitsplätzen einher. Somit konzentriert sich die Beschäftigung tendenziell in den Ballungsräumen (z.B. Karlsruhe und Baden-Baden, Straßburg).

2.3 Der Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau

Zwei Drittel der Bevölkerung des Eurodistrikts wohnen in den Ballungsräumen der Eurométropole de Strasbourg – Kehl (ca. 525.000 Einwohner) und in den badischen Mittelstädten Offenburg (60.000), Lahr (46.800) und Achern (25.600). Die 60 km lange Grenze, der Rhein, kann über vier Autobrücken, eine Fähre und eine Eisenbahnbrücke überquert werden.

- **958 421 Einwohner*innen (2016)**
- **388 Einwohner*innen / Km²**
- **Ca. 500.000 Erwerbstätige (2016)**
- **40.000 Unternehmen**

Grenzüberschreitender öffentlicher Personennahverkehr

(ÖPNV) ist noch in der Entwicklung. Die Hauptverkehrsverbindung ist die Regionalbahn zwischen Offenburg und Straßburg. Nach der Einführung der Tram zwischen Straßburg und der Nachbarstadt Kehl im Jahr 2017 hat sich die lokale Mobilität stark weiterentwickelt.

Während die Arbeitslosigkeit im Beschäftigungsgebiet Straßburg 2018 noch 9,1 Prozent der Erwerbsbevölkerung darstellt, herrscht in der Ortenau Fachkräftemangel und Vollbeschäftigung, mit 2,9 Prozent Arbeitslosigkeit (STATISTIK BADEN-WÜRTTEMBERG 2022 und STATISTIQUES-LOCALES.INSEE 2022). Die Industrie- und Handelskammern Baden-Württemberg prognostizieren für das Jahr 2030 einen Mangel am Südlichen Oberrhein (breiter als die Ortenau) von 41.000 beruflich Qualifizierten und 2.400 akademisch Qualifizierten. Ab 2024 wird sich der Mangel demografisch bedingt stetig erhöhen. Der Mangel an geringqualifizierten Hilfskräften wird erst ab 2027 in Erscheinung treten, während der Fachkräftemangel von Qualifizierten schon seit 2011 akut ist (Fachkräftemonitoring Baden-Württemberg 2022).

Die wichtigsten Arbeitgeber in der Ortenau sind sowohl Großunternehmen (Daimler Chrysler und Automobil-Subunternehmen, Bosch, Hansgrohe, Duravit, Edeka, Lidl, Zalando, Pimkie, Europa Park, Burda Medien), als auch zahlreiche kleine und mittlere Unternehmen. Vom Fachkräftemangel in der Ortenau sind folgende Branchen und Berufe betroffen (EURODISTRIKT ARBEITSMARKT 360°, 2019):

- Logistik (Logistikassistent*in, Lagerverwalter*in, Maschinenbediener*in, Gabelstaplerfahrer*in),
- Handel (Vertriebsberater*in, Verkäufer*in, Vertriebsassistent),
- Verkehr (LKW-Fahrer*in, Lieferwagenfahrer*in, Busfahrer*in),
- Gastronomie (Kellner*in, Teamleiter*in, Kochhelfer*in, Koch/Köchin),
- Holz (Schreiner*in, Zimmerleute, Kücheninstallateur*in),
- Büro (Bürofachkraft, Assistenz, Direktionsassistent, Empfang),
- Mitarbeitende in Call-Centern,
- Maler- und Lackier*innen,
- Mitarbeitende im gewerblich-technischen Bereich (Dreher*in, Fräser*in, Schweißer*in, Mechaniker*in, Metallarbeiter*in).

In der Eurometropole Strasbourg sind die Unternehmen vorwiegend im Bereich Dienstleistungen (49,5 Prozent) und Handel (27,6 Prozent) und weniger in der Industrie (5,6 Prozent) tätig. Wie in der Ortenau gibt es zahlreiche kleine und mittlere Unternehmen. Die wichtigsten privaten Arbeitgeber sind die SNCF (Bahn), Suez (Abfallwirtschaft), La Poste, Lilly France (Pharmaindustrie), CTS (Tram und Bus), EDF (Strom), Croisieurope (Schifffahrt), Punch Powergrid (Automobil-Subunternehmen) sowie ISS ABILIS (Reinigungsfirma). Der öffentliche Sektor mit den Behörden und den Krankenhäusern beschäftigt noch mehr Arbeitnehmer*innen als die Privatwirtschaft (CCI ALSACE EUROMÉTROPOLE, 2018). Engpässe werden in folgenden Branchen festgestellt:

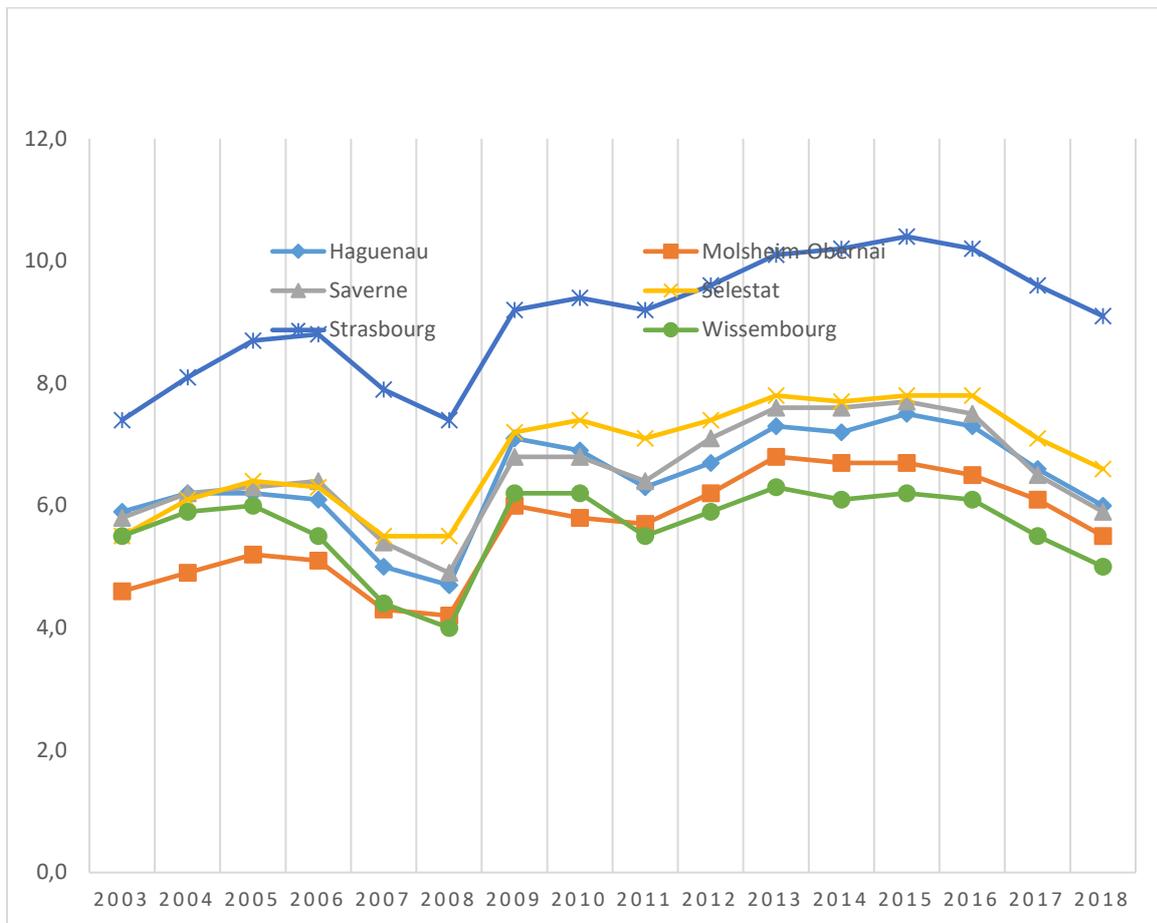
- Pflege,
- Reinigung,
- Gastronomie,
- Ingenieurwesen,
- Informatik (POLE EMPLOI 2018).

2.4 Der Eurodistrikt PAMINA

30 Prozent der Bevölkerung im PAMINA-Raum leben in den dicht besiedelten Ballungsräumen von Karlsruhe/Bruchsal/Baden-Baden/Rastatt (462.000 Einwohner ohne Umland) und Landau (47.000). Im Gegensatz hierzu sind andere Gebiete in der Südpfalz und im Nordelsass dünn besiedelt (GEORHENA 2016). Die Grenze zwischen dem Departement Bas-Rhin und der Südpfalz verläuft im Pfälzer Wald und an der Lauter; sieben Straßen führen über sie hinweg. Zwei Buslinien verbinden die französische Stadt Wissembourg mit Dahn und Bad Bergzabern; die Regionalbahn fährt zwischen Lauterbourg und Wörth, sowie Wissembourg und Landau. Östlich werden der Mittlere Oberrhein und der Norden des Bas-Rhin durch den Rhein verbunden, der durch zwei Autobridgen und zwei Fähren überquert wird.

- **1,7 Mio Einwohner*innen (2016)**
- **261 Einwohner*innen/km²**
- **Ca. 930.000 Erwerbstätige (2016)**
- **50.000 Unternehmen**

Diagramm 2: Arbeitslosigkeitsquote im Jahresdurchschnitt im Elsass nach Jahr und Beschäftigungsquote



Quelle: Euro-Institut nach Zahlen von INSEE nach <https://statistiques-locales.insee.fr>

Mit rund 50.000 kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie großen Unternehmen wie Daimler, Michelin, Siemens, L'Oréal, SEW Usocom/SEW Eurodrive oder Schaeffler gehört der PAMINA-Raum zu einer der wirtschaftsstärksten Regionen Europas (Eurodistrikt Pamina 2019). In der Südpfalz bewegte sich die Arbeitslosigkeit im Oktober 2019 zwischen 3,4 Prozent (Südliche Weinstraße) und 4,3 Prozent (Landau) (STATISTISCHES LANDESAMT RHEINLAND PFALZ 2019). Im badischen Teil des PAMINA-Raums gab es 2019 nur noch friktionelle Arbeitslosigkeit: 2,9 Prozent in den Landkreisen Karlsruhe und Rastatt, 4 Prozent und 4,3 Prozent in den Städten Karlsruhe und Baden-Baden (STATISTISCHES LANDESAMT BADEN-WÜRTTEMBERG, o.J.). Im Norden des Elsass liegt abgesehen von 2009 und 2013 die Arbeitslosenquote im Beschäftigungsgebiet Haguenau bei sechs Prozent und in Wissembourg bei fünf Prozent (INSEE o.J.), was für Frankreich (9 Prozent) sehr niedrige Quoten sind. Zahlreiche deutsche Unternehmen beklagen in der „Technologie Region Karlsruhe“ (die die deutschen Teilräume des Eurodistrikts PAMINA umfasst) in den Branchen IT, Energie und High-Tech einen starken Arbeitskräftemangel. Die betroffenen Bereiche und Branchen wurden im Rahmen der Studie GPECT-T PAMINA herausgearbeitet (EURODISTRIKT PAMINA o.J.). Laut des Fachkräftemonitorings der IHKs in

Baden-Württemberg (www.fachkraefte-monitoring-bw.de) und Rheinland-Pfalz (www.fachkraefte-monitoring-rlp.de) werden im Jahr 2030 ca. 59.000 Fachkräfte, darunter 52.000 beruflich Qualifizierte (37.000 mit mittlerer Qualifizierung) und 5.500 akademisch Qualifizierte (Diplom, Magister, Master) im badischen Teil des PAMINA-Raums fehlen (eigene Berechnung nach Zahlen des Fachkräftemonitorings IHK BW für die Landkreise Rastatt und Karlsruhe, Stadtkreise Baden-Baden und Karlsruhe).

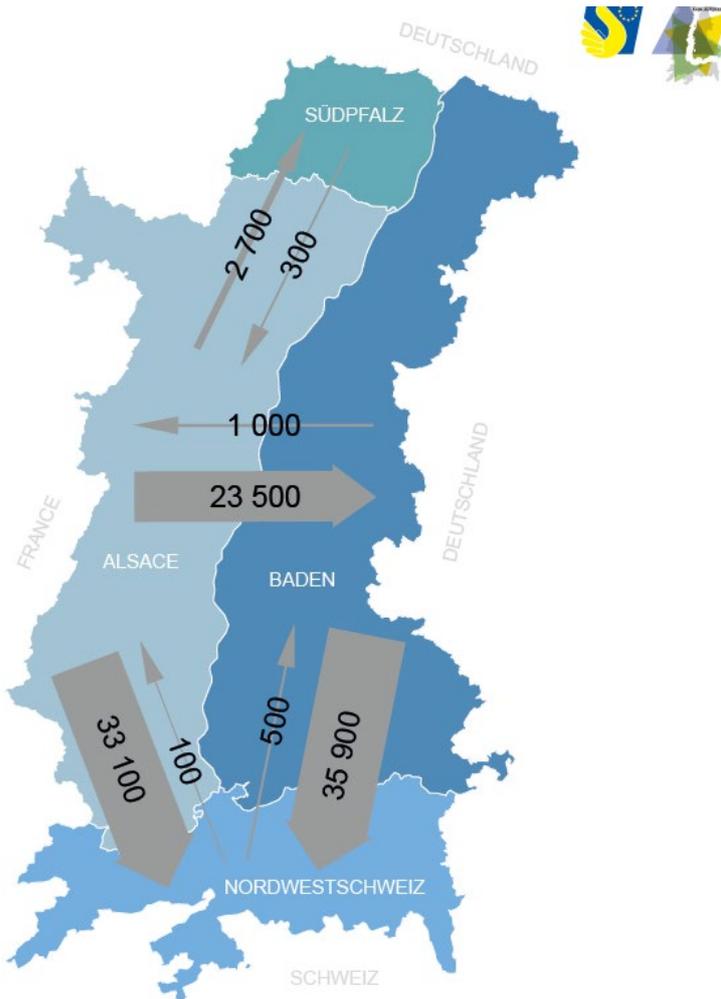
Prognostiziert wird auch, dass die Nachfrage an beruflich qualifizierten Arbeitnehmer*innen zwischen 2020 und 2030 zwar um 20 Prozent sinkt, die Zahl der Arbeitssuchenden in diesen Berufen jedoch noch schneller zurückgeht. Der Mangel an Fachkräften in helfenden Berufen wird laut Prognose erst 2027 in Erscheinung treten; im Jahr 2030 werden demnach 8.500 Beschäftigte in Helfer*innenberufen fehlen. In der Pfalz (genaue Angaben für den pfälzischen Teil des PAMINA-Raums gibt es nicht) prognostiziert das Fachkräftemonitoring der IHKs einen Engpass von ca. 49.000 beruflich Qualifizierten und 4.400 akademisch Qualifizierten. Der Mangel an Beschäftigten in Helfer*innenberufen wird schon ab 2021 erkennbar und im Jahr 2030 werden 10.900 Beschäftigte in diesem Bereich fehlen (IHK FACHKRÄFTE-MONITORING Region IHK Pfalz 2020).

In bestimmten Tätigkeitsfeldern ist die Suche nach geeigneten Kandidaten und Kandidatinnen sowohl in den deutschen als auch in den französischen Teilräumen des Eurodistrikts PAMINA bereits gegenwärtig ein akutes Problem. Der wirtschaftliche Aufschwung der letzten Jahre führte dazu, dass auch französische Unternehmen wieder gut ausgebildete Mitarbeiter*innen einstellen möchten (Aussage Interview HANDELSKAMMER NORDELSASS). Dieser Kontext könnte in Zukunft die Entwicklung der grenzüberschreitenden Ausbildung aufgrund der damit entstehenden Konkurrenzsituationen auf dem Arbeitsmarkt bremsen.

2.5 Tendenzen der Pendelströme

Die Pendler*innenströme in der Oberrheinregion sind asymmetrisch, mit deutlich mehr Pendler*innen aus Frankreich nach Deutschland als in die Gegenrichtung. Gründe hierfür sind in den Lohnunterschieden, der höheren Arbeitslosenrate im Elsass und im Fachkräftemangel in der baden-württembergischen Industrie zu finden.

Abbildung 4: Grenzgehende im Oberrheingebiet 2018



Quelle: Statistisches Amt des Kantons Basel-Stadt auf der Grundlage von Daten der Bundesanstalt für Arbeit, des Bundesamtes für Statistik, Caisse nationale d'assurance maladie und der Déclaration Annuelle de Données Sociales, 2018

Die Grenzgänger*innen erzeugen einen wirtschaftlichen Mehrwert für Deutschland und Frankreich. Am Arbeitsort tragen sie zur Wertschöpfung und zu den Sozialabgaben und am Wohnort zum steigenden Ertrag von Konsum und Einkommensteuer bei (CGET-OBSERVATOIRE DES TERRITOIRES 2017). Die meisten Grenzgänger*innen, die in Frankreich arbeiten, und auch 10 bis 25 Prozent der Grenzgänger*innen, die in Deutschland arbeiten, stammen ursprünglich aus ihrem Beschäftigungsland, und sind durch einen Umzug ins Nachbarland zu Grenzgänger*innen geworden. Meist wurden sie daher auch in dem Land ausgebildet, in dem sie jetzt als Grenzgänger*innen beschäftigt sind. Laut Ausländer*innenzentralregister leben in Baden-Württemberg 821.915 EU-Ausländer*innen (7,5 Prozent der Bevölkerung), davon 29.880 Franzosen und Französischen (STATISTISCHES LANDESAMT BADEN-WÜRTTEMBERG, 2018). Rund 4.700 französische Staatsbürger*innen leben in der Ortenau, davon 2.700 in Kehl. Im Landkreis Rastatt leben 520 Franzosen und Französischen.

Zum Vergleich leben in Rheinland-Pfalz 214.525 EU-Ausländer*innen (5,3 % der Bevölkerung), davon 8.213 Franzosen und Französinen (STATISTISCHES LANDESAMT BADEN-WÜRTTEMBERG, 2018).

In Frankreich gibt es weder Meldepflicht, noch genaue Statistiken zur Staatsangehörigkeit. Im Departement Bas-Rhin leben laut Zensus 33.478 EU-Ausländer*innen (INSEE 2016), d.h. drei Prozent der Bevölkerung. Die Anzahl der deutschen Bewohner*innen in der Eurométropole Strasbourg wird auf 5.000 geschätzt.

Tabelle 4: Die Eurodistrikte Strasbourg-Ortenau und PAMINA nach grenzgehenden Personen

Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau	Eurodistrikt PAMINA
4.605 Personen leben im französischen Teil des Eurodistrikts Strasbourg-Ortenau und arbeiten in Deutschland	15.390 Personen leben im französischen Teil von PAMINA und arbeiten in Deutschland
7.907 Grenzgänger*innen aus Frankreich arbeiten in der Ortenau, ca. 12 % Deutsche	10.234 Grenzgänger*innen aus Frankreich arbeiten im Mittleren Oberrhein und 2.849 in der Südpfalz, ca. 20 % Deutsche
Ein paar Grenzgänger*innen aus Deutschland arbeiten in der Region Straßburg	Ein paar Grenzgänger*innen aus Deutschland arbeiten in Nordelsass
2.500 Grenzgänger*innen arbeiten in Kehl	3.200 Grenzgänger*innen arbeiten in Karlsruhe, 2.200 in Rastatt
2011-2018: 142 duale Ausbildungen /Studium in Firmen in Kehl/Offenburg	2011-2018: 117 duale Ausbildungen /Studium in Karlsruher Firmen

Quelle: Eigene Zusammenstellung auf der Grundlage von DIRECCTE Grand Est, EURES-T Arbeitsmarktmonitoring Oberrhein 2018, INSEE 2015 und 2016 und DIRECCTE Grand Est, Internes Monitoring der grenzüberschreitenden Ausbildung 2011-2018

Aus der Grenzgehendenstatistik kann neben der Asymmetrie zwischen Deutschland und Frankreich auch der Verlauf der Pendler*innenströme über die Grenzen der Eurodistrikte hinaus hervorgehoben werden. Man kann davon ausgehen, dass französische Grenzgänger*innen aus dem PAMINA Raum z.T. in der Ortenau bzw. im Saarland, außerhalb des PAMINA-Raums, arbeiten. Genaue Angaben zu den Wirtschaftssektoren sind im EURES-T Arbeitsmarktmonitoring zu finden, allerdings nur für in Deutschland beschäftigte Grenzgänger*innen.

Die Erwerbstruktur der Grenzgehenden entspricht der Gesamterwerbsstruktur in der Ortenau übereinstimmt (ca. 60 Prozent im tertiären Sektor: Handel, Dienstleistungen, usw.), während die Grenzgehenden im PAMINA-Raum anteilmäßig viel öfter als andere Beschäftigte in der Industrie arbeiten. Dort arbeiten 60 Prozent der Grenzgänger*innen (31 Prozent der Beschäftigten insgesamt) im sekundären Sektor (Industrie) und nur 40 Prozent der Grenzgänger*innen (68 Prozent der Beschäftigten insgesamt) im tertiären Sektor (vgl. Tabelle 4, EURES-T ARBEITSMARKTMONITORING OBERRHEIN anhand der Daten der Bundesagentur für Arbeit, 2017).

Zwischen 2002 und 2014 ist ein deutlicher Rückgang von 21 Prozent der Arbeitnehmer*innen aus dem Elsass nach Deutschland zu verzeichnen (OBERRHEIN RHIN SUPÉRIEUR, Zahlen und Fakten 2016). Dies ist auf den zunehmenden Erwerbsaustritt der elsässischen Arbeitnehmer*innen, die sich dank ihres

Dialekts auf Deutsch verständigen können, zurückzuführen. 35 Prozent der (v.a. französischen) Grenzgänger*innen in den deutschen Grenzgebieten sind über 49 Jahre alt, während elf Prozent unter 30 Jahre alt sind (EURES-T ARBEITSMARKTMONITORING 2018). Ein Teil der jungen französischen Generation kann u.a. dank grenzüberschreitender Studiengänge zwar Deutsch sprechen, strebt aber eher akademisch qualifizierte Berufe oder besser bezahlte Jobs in der Schweiz an (INSEE PREMIÈRE, 2019). Im Vergleich zu anderen Grenzregionen Frankreichs oder Europas ist außer an der Nordspitze des Elsass der Anteil der grenzgehenden Personen in der Erwerbsbevölkerung relativ niedrig.

2.6 Politische Strategien für einen grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt

Vor dem Hintergrund der Komplementarität zwischen Deutschland und Frankreich und der Vorteile für beide Länder, engagieren sich die eine Vielzahl von Institutionen für einen grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt bzw. eine grenzüberschreitende Ausbildung. Die öffentlichen Akteure sind gut vernetzt, u.a. durch gemeinsame Projekte oder durch die Arbeit in Gremien, z.B. in den Expert*innenausschüssen „Austausch Sekundarstufe“ oder „Berufsbildung“ der Oberrheinkonferenz (ORK) oder der Eurodistrikte.

Die Trinationale Metropolregion am Oberrhein (TMO) setzt in ihrer grenzüberschreitenden Strategie Ziele fest. Schon in der ersten TMO Strategie 2020 (2010 erarbeitet) wurde eine *„verstärkte Durchlässigkeit des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes am Oberrhein“* angestrebt. U.a. war eine Sensibilisierung der Schüler*innen zu Möglichkeiten von Praktika oder Praxisphasen der Ausbildung im Nachbarland gewünscht. Ferner zielt die neue TMO Strategie 2030 auf die *„Förderung von Initiativen und Projekten der grenzüberschreitenden Ausbildung und Qualifizierung ab sowie auf die branchenspezifische Entschärfung des Fachkräftemangels“* – u.a. durch die Anerkennung der Qualifikationen (STRATEGIE 2030 FÜR DIE TRINATIONALE METROPOLREGION AM OBERRHEIN, 2019, Kapitel V). Die Region Grand Est, in der sich die elsässischen Departements Bas-Rhin und Haut-Rhin befinden, ist willens die grenzüberschreitende Berufsbildung auszubauen, insbesondere für Auszubildende und Arbeitssuchende in den Branchen Industrie, Logistik, Verkehr und Handel (REGION GRAND EST, 2018). Dabei setzen die Departements Bas-Rhin und Haut-Rhin im Rahmen ihrer gemeinsamen Strategie für den Oberrhein auf Zweisprachigkeit, Schüler*innenaustausche und Sensibilisierung der Jugendlichen und Langzeitarbeitslosen für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt (RÉGION MÉTROPOLITAINE TRINATIONALE DU RHIN SUPÉRIEUR 2019). Auch das Programm INTERREG V A unterstützt in einem seiner zwölf Ziele die *„Zunahme der grenzüberschreitenden Beschäftigung am Oberrhein“*, u.a. durch Aus- und Weiterbildungsprogramme. Entsprechende Strategien zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit werden vor Ort entwickelt, sind aber kaum mit den verantwortlichen Ministerien abgesprochen. Die Regierungen geben jedoch Rückenwind, z.B. bei der Unterzeichnung des deutsch-französischen Aachener Vertrags am 22.01.2019: *„Art. 10: Beide Staaten führen ihre Bildungssysteme durch die Förderung des Erwerbs der Partnersprache, durch die Entwicklung von mit ihrer*

verfassungsmäßigen Ordnung in Einklang stehenden Strategien zur Erhöhung der Zahl der Schülerinnen, Schüler und Studierenden, die die Partnersprache erlernen, durch die Förderung der gegenseitigen Anerkennung von Schulabschlüssen sowie durch die Schaffung deutsch-französischer Exzellenzinstrumente für Forschung, Ausbildung und Berufsbildung sowie integrierter deutsch-französischer dualer Studiengänge enger zusammen“ (VERTRAG zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Republik Frankreich über die deutsch-französische Zusammenarbeit und Integration).

2.7 Motoren und Herausforderungen für die grenzüberschreitende Berufsbildung

Aufgrund der zuvor beschriebenen wirtschaftlichen Lage, den unterschiedlichen Arbeitslosenquoten, Beschäftigungsaussichten und Gehältern sind auch die grenzüberschreitenden Kooperationen in der Berufsbildung von einer starken Asymmetrie geprägt. Französische Auszubildende nehmen öfter grenzüberschreitende Angebote in Anspruch als Deutsche. Mangelnde Französischsprachkenntnisse, geringere Bruttolöhne im Nachbarland und bereits gute Aussichten im eigenen Land sind Gründe dafür, dass die meisten deutschen Arbeitnehmer*innen nicht in Frankreich arbeiten oder eine Ausbildung absolvieren wollen. Deutsche Jugendliche, die ein gutes Französischniveau haben, absolvieren eher ein Studium statt einer beruflichen Ausbildung. Für junge Menschen aus dem Elsass sind die Ausbildungs- und Beschäftigungsangebote in Deutschland sehr viel attraktiver, auch weil die Jugendarbeitslosigkeit im Elsass immer noch etwas höher ist als auf der deutschen Seite. Dennoch sind mangelnde Sprachkenntnisse und Kenntnisse zur Landeskunde Deutschlands ein wichtiger Grund, warum ein Teil der Franzosen und Französischen den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt nicht über die Grenze hinaus nutzen, obwohl in Deutschland Ausbildungs- und Arbeitsplätze vorhanden sind. Erschwerend kommt hinzu, dass die Ansprüche in Handwerk und Industrie mit der Digitalisierung gestiegen sind, sodass ein Sprachniveau A1 nicht mehr ausreicht, um eine Ausbildung aufzunehmen. Um die Praxisphase in einem Unternehmen des Nachbarlands absolvieren zu können, wird deshalb erwartet, dass die Auszubildenden sich im Berufsalltag gut verständigen können (Sprachniveau A2/B1). Die Besonderheit des Fremdsprachenunterrichts an französischen Schulen bringt es mit sich, dass die meisten Absolventen der Niveaus 3 und 4 des EQR kein Bewusstsein für ihre Sprachkenntnisse in Deutsch haben bzw. diese nicht anwenden können – erst in einer längeren Praxisphase zeigt sich, ob Kenntnisse vorhanden und anwendbar sind. Die jungen französischen Auszubildenden müssen verstärkt begleitet werden, um in Deutschland trotz sprachlicher Unsicherheit eine Tätigkeit ausüben zu können (DEUTSCH-FRANZÖSISCHES INSTITUT, EURO-INSTITUT, STRASBOURG CONSEIL, 2013). Hinzu kommt, dass die Durchführung einer (bzw. Teile einer) dualen Ausbildung im Nachbarland meist eine höhere Mobilität der französischen und deutschen Auszubildenden erfordert, die durch mangelnde Verkehrsverflechtungen (Straßen, Bahnlinien und öffentlicher Nahverkehr) über die Grenze hinweg erschwert wird. Viele Unternehmen sind grenzüberschreitend nur dann zu erreichen, wenn die

Jugendlichen bereits einen Führerschein und ein Auto besitzen. Auch das Organisieren von Mitfahrgelegenheiten ist aufgrund unterschiedlicher Arbeitszeiten nicht immer einfach (INTERVIEW mit dem Aus- und Weiterbildungsleiter Lidl Regionalgesellschaft Freiburg, 04.02.2020). Hinzu kommt, dass viele Jugendliche von vornherein lieber in der Nähe des Elternhauses bleiben. Oft erscheint dann der Schritt über die Grenze als eine große Herausforderung, auch wenn die Unternehmen im Nachbarland geografisch nah liegen. Die Jugendlichen, die gerne Teile ihrer Ausbildung im Ausland absolvieren möchten, interessieren sich weniger für das Nachbarland, sondern eher für weiter entfernte Länder, wie z.B. die USA (GRUPPENINTERVIEW mit acht Mitgliedern aus dem Expertenausschuss Berufsbildung der deutsch-französisch-schweizerischen Oberrheinkonferenz, 13.12.2019). Eine weitere Herausforderung ist der Wunsch oder die Fähigkeit der Jugendlichen, eine grenzüberschreitende Ausbildung auszuüben, bzw. später im Nachbarland zu arbeiten. Oft sind sie nicht ausreichend über die Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten jenseits der Grenze informiert, v.a. dann, wenn keiner ihrer Verwandten oder Bekannten als Grenzgänger/in arbeitet. Auch viele Unternehmen ziehen eine Einstellung von Mitarbeitenden oder Auszubildenden aus dem Nachbarland aus Mangel an Informationen nicht in Erwägung. Die Klärung von steuer- oder sozialversicherungsrechtlichen Fragen bspw. erscheint ihnen oft zu schwierig. Letztlich liegen die Herausforderungen auch bei den Unternehmen. Die wirtschaftliche Situation am Oberrhein ist im Wandel und die Jugendarbeitslosigkeit sinkt. Das achkräftemonitoring der baden-württembergischen Industrie- und Handelskammern geht davon aus, dass in den zehn nächsten Jahren vor allem Arbeitnehmer*innen auf mittlerer Qualifizierungsebene (3-jährige Berufsausbildung) gesucht werden (FACHKRÄFTEMONITORING IHK BW 2019). Aber auch die elsässischen Unternehmen brauchen beruflich Qualifizierte, sodass eine Konkurrenz um Fachkräfte und Auszubildende zwischen deutschen und französischen Unternehmen entstehen kann. Die Kooperationsprojekte am Oberrhein antworten auf letztere Herausforderung, indem sie die grenzüberschreitende Ausbildung und andere Kooperationen in Bereich der Berufsbildung gezielt in Branchen entwickeln, die keine Konkurrenzsituation auslösen. Eine Besonderheit stellt das Modell „grenzüberschreitende berufliche Ausbildung dar. Im Modell „grenzüberschreitende berufliche Ausbildung“ können Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 15 bis 30 Jahren am Oberrhein eine duale Ausbildung oder ein duales Studium absolvieren, bei der die Theoriephasen in ihrer Heimat und Praxisphasen bei einem Arbeitgeber im Nachbarland stattfinden. Der Abschluss der beruflichen Ausbildung wird in der Heimat erworben (RAHMENABKOMMEN ZUR GRENZÜBERSCHREITENDEN BERUFSBILDUNG, Oberrheinkonferenz 2021). Unerlässlich zur Sicherung eines solchen Modells war – neben dem politischen Willen - die Herstellung eines Rechtsrahmens, hier konkret in Form von einer zwischenstaatlichen Rahmenvereinbarung. 2010 bis 2013 gab es am Oberrhein zwei Pilotprojekte des Modells der grenzüberschreitenden beruflichen Ausbildung, eines analog Niveau 3 EQF im Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau, und eines analog Niveau 5 mit der Dualen

Hochschule Baden-Württemberg. Ein Meilenstein in der Entwicklung grenzüberschreitender Berufsbildungsk Kooperationen war der Abschluss der am 12.09.2013 unterzeichneten deutsch-französischen Rahmenvereinbarung über die grenzüberschreitende berufliche Ausbildung, *„die alle für die Berufsausbildung verantwortlichen politischen Instanzen, die jeweiligen nationalen Arbeitsagenturen sowie für die Wirtschaft die kammerseitigen Spitzenvertreter vereint hat. Dieses Abkommen schafft am Oberrhein die rechtlichen Rahmenbedingungen für einen Abschluss grenzübergreifender Ausbildungsverhältnisse und ermöglicht es den Auszubildenden erstmals, den theoretischen Teil der Ausbildung in ihrem jeweiligen Herkunftsland zu absolvieren und den praktischen Teil im angrenzenden Nachbarland (STRATEGIE 2020 für die trinationale Metropolregion am Oberrhein, 2013). Die Rahmenvereinbarung klärt wichtige Aspekte im Hinblick auf Abschlüsse und der Finanzierung in beiden Richtungen. So gelten für die Theoriephasen die Curricula des Heimatlands und für die Praxisphasen die Ausbildungsordnung des Lands, in dem sich das Unternehmen befindet. In Frankreich erfolgt die Finanzierung der Berufsschulen u.a. über eine Ausbildungssteuer („taxe d'apprentissage“), die über die französischen Unternehmen mitfinanziert wird. Da die deutschen Unternehmen keiner Besteuerung in Frankreich unterliegen, übernimmt die Région Grand Est auf der französischen Seite die anfallenden Schulkosten. Dafür war ein politischer Wille notwendig, Mehrkosten für die französischen Auszubildende zu übernehmen. Durch den Ausbildungsvertrag mit den Unternehmen sind die Auszubildenden aus dem Nachbarland den anderen Auszubildenden gleichgestellt. Sie unterliegen der Sozialversicherung des Landes, in dem sie ihre Praxisphase absolvieren. Dies gilt auch für die Zeiträume in den Berufsschulen in ihrem Herkunftsland. Sie erhalten aufgrund ihres Ausbildungsvertrags die branchenübliche Ausbildungsvergütung von dem Unternehmen, in dem sie ihre Praxisphase absolvieren.*

Die Klärung aller für die Rahmenvereinbarung notwendigen Aspekte zur grenzüberschreitenden Ausbildung wurden von einer Projektgruppe bestehend aus dem Expert*innenausschuss „Berufsbildung“ der Oberrheinkonferenz (ORK) mit Vertreter*innen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Projektträgern, Arbeitsagenturen und den Eurodistrikten Strasbourg-Ortenau und PAMINA in zwei Jahren herbeigeführt. Die Gruppe aus ungefähr 60 Personen arbeitete z.B. daran, einen Fragen- und Antwortkatalog zur grenzüberschreitenden Ausbildung zu erstellen, die französischen Verbindungsdokumente zwischen den französischen Berufsschulen CFA und Unternehmen („documents de liaison“) zu übersetzen und einen Einblick in die Vergleichbarkeit von Berufsabschlüssen zu gewinnen. Obwohl 2015 die letzte Sitzung dieser erweiterten Projektgruppe stattgefunden hat, ist durch diese Arbeit, die für die operationelle Umsetzung der Rahmenvereinbarung unerlässlich war, ein großes Netzwerk an Akteuren entstanden, die im Rahmen des INTERREG-Projektes „Erfolg ohne Grenzen“ und darüber hinaus eng zusammenarbeiten, um die grenzüberschreitende Ausbildung zu fördern (GRUPPENINTERVIEW mit acht Mitgliedern aus dem

Experten Ausschuss Berufsbildung der deutsch-französisch-schweizerischen Oberrheinkonferenz, 13.12.2019). Weitere Motoren für die grenzüberschreitende Berufsbildung sind die deutschen Unternehmen, die beabsichtigen, mit französischen Auszubildenden in erster Linie ihren Fachkräftebedarf zu decken. Ein weiteres Motiv besteht darin, dass durch die französischen Auszubildenden eine bessere Betreuung der französischen Kunden bzw. ein verbesserter Marktzugang jenseits der Grenze hergestellt werden soll. 60 Prozent der französischen Jugendlichen, die eine grenzüberschreitende Ausbildung absolviert haben, arbeiten anschließend in Deutschland. Meist werden sie direkt von den deutschen Unternehmen übernommen, in denen sie die Praxisphasen ihrer Ausbildung absolviert haben. Und auch für diejenigen, die sich in Frankreich bewerben, erhöhen sich die Chancen auf dem Arbeitsmarkt im eigenen Land. In einer Umfrage der Region Grand Est im Jahr 2019 gaben 77% der französischen Jugendlichen an, dass ihnen die grenzüberschreitende Komponente ihrer Ausbildung beim Einstieg auf den Arbeitsmarkt geholfen hat, sei es in Deutschland oder auch im eigenen Land (REGION GRAND EST: Erfolg ohne Grenzen – Regard sur les apprentis transfrontaliers, 13.06.2019). Am Oberrhein arbeiten darüber hinaus auch die Handels- und Industriekammern auf beiden Seiten der Grenze (insbesondere IHK Karlsruhe, IHK Südlicher Oberrhein und CCI) eng zusammen, um den Kontakt zwischen (zukünftigen) französischen Auszubildenden und deutschen Unternehmen herzustellen. Auch Akteure wie die Eurodistrikte, die Handwerkskammern (HWK), die Arbeitsämter („Maisons de l'emploi“) und die französischen sowie z.T. deutschen Berufsschulen treiben den Ausbau der grenzüberschreitenden Berufsbildungsk Kooperationen voran - auch wenn sie dabei immer noch großen Herausforderungen begegnen. Zwei dieser Herausforderungen werden an dieser Stelle vorgestellt:

Herausforderung 1: Weiterfinanzierung des Modells aufgrund geänderter Governance-Strukturen in Frankreich

Für berufliche Bildung generell, für die Anerkennung der beruflichen Abschlüsse und für Fragen der Beschäftigung sind zahlreiche öffentliche Akteure zuständig, die sich trotz vieler existierender Netzwerke nicht immer gegenseitig kennen. In Frankreich ist der Nationalstaat, u.a. auch im Elsass, in diesen Feldern sehr präsent. Auf deutscher Seite erstreckt sich der Raum PAMINA über zwei deutsche Bundesländer, sodass hier die Bedingungen für die Berufsschulen unterschiedlich sein können. Mit dem Gesetz vom 5. September 2018 zur freien Wahl der beruflichen Zukunft („*Liberté de choisir son avenir professionnel*“) wurde in Frankreich der Rahmen der Berufsausbildung und damit die Rollenverteilung zwischen den Akteuren und die Gouvernance-Strukturen des Systems grundlegend verändert (TRAVAIL EMPLOI 2020). Als Folge dieser Reform sind die französischen Regionen ab Januar 2020 nicht mehr für die dualen Ausbildungen und Studiengänge zuständig. Die Region Grand Est kann aus diesem Grund die grenzüberschreitende Ausbildung nicht mehr länger mitfinanzieren. Obwohl die Rahmenvereinbarung zur grenzüberschreitenden beruflichen Ausbildung rechtliche Sicherheit gibt,

herrscht Ungewissheit über die weitere Koordination und Finanzierung der grenzüberschreitenden Ausbildung am Oberrhein. Eine Übernahme der Kosten („*taxe d'apprentissage*“) ist für die deutschen Unternehmen zu kostspielig. Unternehmen wie z.B. das Michelin Reifenwerk in Karlsruhe haben daher für das Ausbildungsjahr 2020/2021 keine grenzüberschreitenden Auszubildenden angenommen, obwohl sie mehr Anfragen von französischen Jugendlichen hatten als in den vorhergehenden Jahren (INTERVIEW mit dem Ausbildungsleiter des Michelin-Werks Karlsruhe, 07.02.2020). Es stellt sich somit die Frage, ob und in welcher Form die grenzüberschreitende Ausbildung künftig weitergeführt werden kann.

Herausforderung 2: Anerkennung der Abschlüsse

Die nationalen Unterschiede in den Berufsbildungssystemen führen dazu, dass die Ausbildungsabschlüsse auf ihre Gleichwertigkeit hin überprüft werden müssen. Im Ergebnis des Modells „grenzüberschreitende Ausbildung“, das wegen der Sprachbarriere für die Jugendlichen einen Mehraufwand bedeutet, erlangen die Auszubildenden zunächst nur ihren nationalen Berufsabschluss. Für einen Teil der Jugendlichen ist die grenzüberschreitende Ausbildung daher unattraktiv, bzw. lediglich die zweite Wahl hinter einer nationalen Ausbildung. Manche Berufsabschlüsse, die in dem einem Land erworben wurden, werden trotz des Absolvierens einer grenzüberschreitenden Ausbildung von den Unternehmen im Nachbarland nicht als gleichwertig anerkannt. Daher sind in manchen Branchen die Berufsperspektiven für Arbeitskräfte aus dem Nachbarland unsicher. Anlässlich einer 2019 erstellten Studie des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) wurden elsässische Jugendliche zu Motivationen und Bremsfaktoren für die Aufnahme einer grenzüberschreitenden Ausbildung befragt: *„Die Bezahlung [während der Ausbildung] ist üblicherweise geringer als im Elsass, die Arbeitszeiten sind länger, die Zahl der Urlaubstage weniger. Außerdem erhalten die Auszubildenden nach dem grenzüberschreitenden Modell nicht automatisch den deutschen beruflichen Abschluss und werden daher potenziell nach dem Abschluss des Programms auf einer geringeren Ebene eingestellt als ihre deutschen Kollegen“* (IAB Studie 5-|2019, S. 71). Dank der Rahmenvereinbarung besteht die Möglichkeit, nach Abschluss der grenzüberschreitenden Ausbildung ein zusätzliches Jahr an der Berufsschule des Nachbarlandes zu absolvieren, um auch den Berufsabschluss des Nachbarlandes zu erwerben. Allerdings ist dies für viele Jugendliche unattraktiv - insbesondere für französische Jugendliche, die durch ein drittes Ausbildungsjahr in Deutschland in der gleichen Zeit in Frankreich schon einen Bachelor erwerben würden (GRUPPENINTERVIEW mit acht Mitgliedern aus dem Expertenausschuss Berufsbildung der deutsch-französisch-schweizerischen Oberrheinkonferenz, 13.12.2019). Es bleibt zu beobachten, inwieweit die im Aachener Vertrag erklärte Absicht, *„deutsch-französische Exzellenzinstrumente für Forschung, Ausbildung und Berufsbildung sowie integrierter deutsch-französischer dualer Studiengänge“* zu schaffen (VERTRAG zwischen der

Bundesrepublik Deutschland und der Republik Frankreich über die deutsch-französische Zusammenarbeit und Integration, 22.01.2019) künftig umgesetzt wird.

3. Stand der grenzüberschreitenden Berufsbildungsk Kooperationen

Ziel des Berichts ist es, eine Typologie von Kooperationen zu erarbeiten. Projekte und Initiativen werden demzufolge Kategorien zugeordnet, die nachfolgend näher beschrieben werden:

- Das Modell „grenzüberschreitende berufliche Ausbildung“,
- Ausbildungsgänge, die speziell auf Auszubildende aus dem Nachbarland zugeschnitten sind,
- Sensibilisierung für Maßnahmen der Berufsbildungsk Kooperation,
- Sensibilisierung, Information und Begleitung von Unternehmen,
- Erleichterung der Anerkennung oder Gleichstellung von Berufsabschlüssen,
- Ausbildung mit dem Ziel deutsch-französischer Doppelqualifizierung,
- Ausbildungsk Kooperationen im Gesundheitsbereich,
- Grenzüberschreitende Zusammenarbeit der Berufsschulen,
- Berufliche Weiterbildung.

Weitere Initiativen flankieren die Auszubildenden, Fachkräfte und Unternehmen im Grenzraum und tragen zu einem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt bei:

- Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung,
- Wirtschaftsförderung,
- Initiativen und Projekte zur Förderung der Mobilität.

Um trotz der obengenannten Herausforderungen die grenzüberschreitende Integration der Arbeits- und Ausbildungsmärkte Baden-Württembergs, Rheinland-Pfalz und der Region Grand Est zu vertiefen und Wachstum sowie Beschäftigung in der Grenzregion zu fördern, arbeiten die lokalen, regionalen und z.T. auch staatlichen Akteure an einer Reihe von grenzüberschreitenden Projekten und Initiativen zusammen. Viele der Projekte und Initiativen wären sicherlich nicht ohne EU-Fördergelder möglich bzw. nicht so umfangreich gewesen. In diesem Kontext sei hier im Besonderen das Programm INTERREG A Oberrhein und das Aktionsprogramm für Beschäftigung und soziale Innovation EaSI genannt.

3.1 Das Modell „grenzüberschreitende berufliche Ausbildung“ und flankierende Maßnahmen

Zwischen 2011 und 2018 wurden 434 grenzüberschreitende Ausbildungs- und duale Studienverträge zwischen Jugendlichen, Ausbildungsbetrieb und Berufsschule unterschrieben (ab 2013 auf Grundlage der deutschen-französischen Rahmenvereinbarung s.o.). Es handelte sich dabei um 139 verschiedene Ausbildungsberufsbilder, wobei alle Bildungsstufen in allen Ausbildungsbereichen, insbesondere Handel (28 %), Verwaltung und Recht (22 %), Industrie (17 %), Bau (7 %) und Landwirtschaft (6 %) vertreten waren (PRESSEMITTEILUNG des Rheinland-Pfälzischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr,

Landwirtschaft und Weinbau, 29.11.2018 und Region Grand Est, 13.06.2019). Obwohl die im Jahr 2013 von 28 französischen und deutschen Institutionen unterzeichnete Rahmenvereinbarung über die grenzüberschreitende berufliche Ausbildung die Mobilität in beiden Richtungen vorsieht, zeigen sich im Bereich der Berufsbildung die gleichen Asymmetrien wie im Bereich der grenzüberschreitenden Beschäftigung. Von insgesamt 434 Jugendlichen waren nur 15 Jugendliche aus Deutschland und fünf deutsche Berufsschulen am Programm beteiligt.

Tabelle 5: Beteiligte am Programm „grenzüberschreitende Berufsbildung“ 2011-2018

Verträge	Anzahl 2011-2018
Alle abgeschlossene Ausbildungs- /duale Studienverträge	434
Darunter duale Ausbildungsverträge Niveau 3 und 4	121
Darunter Verträge für ein duales Studium	311
Berufliche Schulen / CFA	36
Unternehmen	272

Quelle: DIRRECTE Grand Est, interne Dokumente.

Bei den insgesamt 272 Unternehmen, die sich für die grenzüberschreitende Ausbildung engagiert haben, handelt es sich vorwiegend um deutsche Unternehmen. 70 dieser Betriebe haben mindestens zwei Auszubildende aufgenommen. Besonders viele französische Auszubildende sind bei Michelin in Karlsruhe und ADDI DATA in Rheinmünster beschäftigt (FACHGESPRÄCH CCI Alsace-Eurométropole, 15.11.2019). Die meisten grenzüberschreitenden Ausbildungsverträge wurden im Einzelhandel (28 Prozent), im kaufmännischen Bereich (22 Prozent) und in der Industrie (14 Prozent) abgeschlossen (REGION GRAND EST 13.06.2019). Zur Deckung der anfallenden Fahrtkosten können die Auszubildenden der grenzüberschreitenden Ausbildung zusätzlich zu ihrer Ausbildungsvergütung einen vom Deutsch-französischen Jugendwerk (DFJW) finanzierten Mobilitätzuschuss von 100€ erhalten. Dieser Zuschuss, der bis zu zehn Monate lang gewährt wird, wurde von 2016 bis 2018 von 150 Auszubildenden in Anspruch genommen (DFJW, Stipendium für grenzüberschreitende Ausbildung, 2020).

Eine bessere Sichtbarkeit der grenzüberschreitenden Ausbildung wurde u.a. durch das INTERREG V A Projekt „Erfolg ohne Grenzen“ möglich. Ziel der zwischen März 2016 und Dezember 2018 von den 33 deutschen und französischen Projektpartnern umgesetzten Projektmaßnahmen war es, den Zugang zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt durch Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu erleichtern. 2016 bis 2018 wurden 222 Ausbildungsverträge im Rahmen des Modells der „grenzüberschreitenden beruflichen Ausbildung“ (davon alleine 87 im Jahr 2018) unterschrieben, was auf die Wirksamkeit des Projekts „Erfolg ohne Grenzen“ hinweist. Ein Großteil der Ausbildungsverträge wurde nach den Aussagen der befragten Expert*innen zwischen französischen Auszubildenden und deutschen Unternehmen abgeschlossen. Nur wenige deutsche Auszubildende hätten sich dafür entschieden, die Praxisphasen in Frankreich zu absolvieren.

Maßnahmen rund um den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt sowie die Etablierung zahlreicher Kommunikationsmittel (Internetseite, Youtube Kanal, Infostände bei Veranstaltungen sowie Messen und Broschüren für Auszubildende aber auch Arbeitgeber) verbessern die Koordinierung vor Ort. Unter anderem bieten zwei EURES-T (EUROpean Employment Services) Fachexpert*innen am Oberrhein individuelle Beratung und Begleitung für Auszubildende der grenzüberschreitenden Berufsausbildung. Sie unterstützen die deutschen und französischen Jugendlichen bei der Erstellung einer Bewerbungsmappe und helfen bei der Kontaktaufnahme zu Unternehmen im Nachbarland. Sie sind auf zahlreichen Messen und Informationsveranstaltungen präsent und informieren und beraten potentiell interessierte Jugendliche, deren Familien aber auch die Unternehmen über die Möglichkeit, den Ablauf und die Formalitäten einer grenzüberschreitenden Ausbildung. Auch nach dem erfolgreichen Abschluss eines Ausbildungsvertrages werden die grenzüberschreitenden Auszubildenden von den Berater*innen bei Bedarf begleitet.

In dem Projekt „Erfolg ohne Grenzen“ wurden über 600 Jugendliche mit zahlreichen Aktivitäten bei ihrer grenzüberschreitenden beruflichen Mobilität unterstützt (PM REGION GRAND EST 29.11.2018). Das mehrwöchige Weiterbildungsprogrammes „*parcours sur mesure*“ (finanziert aus Mitteln der Projekte „Erfolg ohne Grenzen“, „Arbeitsmarkt 360°“ und der Région Grand Est) bot jungen Arbeitssuchenden die Möglichkeit, erste Deutschkenntnisse zu erwerben und damit einen Schritt in Richtung Ausbildung, Praktikum oder Beschäftigung in Deutschland zu unternehmen. Des Weiteren wurden Betriebsbesichtigungen und Informationsveranstaltungen zur grenzüberschreitenden Ausbildung, zu administrativen Fragen rund um den Grenzgehendenstatus und zu den zuständigen Stellen (z.B. zum Service der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung, INFOBEST und EURES-T) durchgeführt. Euro-Institut und Marimbert Consulting führten 52 Workshops zum Erstellen von Bewerbungsmappen, zur Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche, zur Kompetenzfeststellung und zu den interkulturellen Herausforderungen einer grenzüberschreitenden Beschäftigung durch, an denen 633 Kandidaten und Kandidatinnen teilnahmen (PM GRAD EST, 29.11.2018). Zahlreiche grenzüberschreitende Reisen wurden durch den genannten Mobilitätszuschuss des DFJW ermöglicht: Mobilität von Schulklassen zur Entdeckung von Unternehmen auf der anderen Seite des Rheins, Mobilität von Auszubildenden oder Arbeitssuchenden, um sich auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt zu orientieren. Auch nach Ablauf des Projektes „Erfolg ohne Grenzen“ am 31.12.2018 wird die Förderung der Mobilität für grenzüberschreitende Auszubildenden bis 2021 unter denselben Bedingungen weitergeführt. Aufgrund der bereits erwähnten Reform des Ausbildungssystems in Frankreich ist die zukünftige Finanzierung der grenzüberschreitenden Ausbildung allerdings ungewiss. Da die Region Grand Est durch die Reform nicht länger für die Berufsbildung zuständig ist, kann sie die Kosten der Ausbildungssteuer für französische Auszubildende, die ihre Praxisphase in Deutschland absolvieren, nicht länger übernehmen (FACHGESPRÄCH Région Grand Est, 04.12.2019).

3.2 Ausbildungsgänge speziell auf Auszubildende aus dem Nachbarland zugeschnitten

Die Ausbildungsgesellschaft der Badischen Stahlwerke (BSW Anlagenbau und Ausbildung GmbH, BAG) ist der einzige Betrieb in der Oberrheinregion, der einen spezifischen Ausbildungsgang für französische Bewerber*innen anbietet. Die gesamte 3- bis 3,5-jährige Ausbildung zum/zur Verfahrenstechnolog*in findet in Deutschland statt und beinhaltet neben den Theorie- und Praxisphasen auch über 900 Stunden Deutschunterricht. Vor allem im ersten Ausbildungsjahr werden die französischen Auszubildenden besonders sprachlich begleitet.

3.3 Sensibilisierung für Maßnahmen der Berufsbildungsk Kooperation

Um Jugendliche in der Oberrheinregion über die Möglichkeiten des grenzüberschreitenden Ausbildungs- und Arbeitsmarkts zu informieren, finden vor Ort eine Reihe von Aktionen statt:

1. **Messen und Informationstage:** Auf Messen und Infotagen³, wie z.B. der *Berufsinfomesse* in Offenburg, der Orientierungsnacht (*Nuit de l'orientation*) in Straßburg, der Messe *Einstieg Beruf* in Karlsruhe sowie der *Jobmesse ohne Grenzen* in Seltz (PAMINA) und der Messe (Ausbildung, Beschäftigung, Elsaß (*Formation, Emploi Alsace*) in Colmar können sich deutsche und französische Bewerber*innen über Unternehmen, Ausbildungen und Berufe, dies- und jenseits der Rheingrenze informieren. Auch das Modell der grenzüberschreitenden Ausbildung wird stark beworben. Stellen wie die Lokalen Missionen (*Missions locale*s), die Arbeitsämter (*Maisons de l'emploi*) und die Industrie- und Handelskammern (*Chambre de commerce et d'industrie (CCI)*) organisieren und begleiten den Messebesuch von Schulklassen und Gruppen, insbesondere junger Arbeitssuchender. Diese Veranstaltungen werden meist in beiden Sprachen und auf beiden Seiten der Grenze beworben.
2. **Ausbildungsbotschafter*innen:** Als Ausbildungsbotschafter*innen werden Jugendliche aktiv, die selbst eine grenzüberschreitende Ausbildung absolviert haben und von ihrem beruflichen Werdegang sowie ihren Erfahrungen im Unternehmen des Nachbarlandes berichten. Sie sind oft bei den Messen anwesend und agieren als Multiplikator*innen für die Ausbildung. Ihre Aktivitäten werden von der IHK Freiburg koordiniert.
3. **Unternehmensbesichtigungen:** Eine wichtige Maßnahme zur Entdeckung der Berufs- und Arbeitswelt im Nachbarland sind Unternehmensbesichtigungen, die den Jugendlichen die Berufsorientierung erleichtern soll. Seit 2014 organisiert z.B. der Eurodistrikt PAMINA einmal im Jahr eine Berufsorientierungstour nach Baden oder in die Südpfalz, an der durchschnittlich 50 französische Schüler*innen teilnehmen. Ziel der eintägigen Tour ist es, die Neugierde der Schüler*innen für verschiedene Berufe zu wecken und sie an die Idee heranzuführen, die Möglichkeiten auf der anderen Seite der Grenze bei der Berufs-, Praktikums- oder

³ Mehr zu den Messen und Infotagen in den Literaturverweisen.

Ausbildungswahl in Betracht zu ziehen (Information aus dem FACHGESPRÄCH mit dem Eurodistrikt PAMINA, 6.11.2019). Auch der Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau organisiert Unternehmensbesichtigungen auf der anderen Seite der Grenze, z.B. im Rahmen eines Berufeprofilings-Angebots für Schulklassen. Dank einer Partnerschaft mit der IHK Südlicher Oberrhein werden seit 2019 Maßnahmen zur Berufsorientierung auch für Einzelpersonen aller Altersklassen angeboten.

4. **Bildungspartnerschaften zwischen (Berufs)schulen und Unternehmen:** (Grenzüberschreitende) Unternehmensbesichtigungen sind ebenso ein wichtiger Bestandteil des Projektes „Les classes sortent en boîte“ der Industrie- und Handelskammer (CCI) Alsace-Eurométropole in Zusammenarbeit mit der IHK Karlsruhe. Basierend auf der Idee des Projekts „Wirtschaft macht Schule“, das die IHK Karlsruhe seit 2008 durchführt, fördert die Industrie- und Handelskammer CCI Alsace Bildungspartnerschaften zwischen französischen Schulen mit Berufsbildungszweig und Betrieben, um den Jugendlichen den Übergang von der Schule in die Ausbildung zu erleichtern. Von den 32 Bildungspartnerschaften, die seit 2013 unterschrieben wurden, werden 15 Partnerschaften grenzüberschreitend mit deutschen Unternehmen umgesetzt (FACHGESPRÄCH CCI Alsace-Eurométropole, 15.11.2019).
5. **Praktika:** Bereits seit 1997 gibt es das Euregio-Zertifikat. Diese bei der deutsch-französisch-schweizerischen Oberrheinkonferenz (ORK) und der Trinationalen Metropolregion Oberrhein (TMO) verankerte Initiative gibt Auszubildenden und anderen Teilnehmenden an Berufsausbildungsprogrammen die Gelegenheit, ein mindestens vierwöchiges Praktikum jenseits der Grenze (gesamte Oberrheinregion) zu absolvieren, um Arbeitserfahrung im Nachbarland zu sammeln. Es wird vom Expertenausschuss „Berufsbildung“ der ORK betreut, in dem die für Berufsausbildung zuständigen Stellen am Oberrhein vertreten sind. 2019 wurden 263 Euregio-Zertifikate an Auszubildende erteilt. Gleichzeitig können Ausbilder in diesem Rahmen eine interkulturelle Fortbildung erhalten (KNÖRR/WEBER 2019). Ein weiteres Projekt nennt sich „Eurostage 2020“. Eine im Rahmen dieses INTERREG V A Projekts angelegte Koordinationsplattform vermittelt einwöchige Schnupperpraktika für zweisprachige Schüler*innen aus dem Elsass in deutschen Betrieben. Bei einer ersten Bilanz nach 18 Monaten Projektlaufzeit, wurde im November 2019 bekannt gegeben, dass 153 Schüler*innen der 9. und 10. Klasse aus elf Schulen bei der Praktikumsuche unterstützt worden waren. Als Praktikumsstätten wurden 107 Unternehmen mobilisiert.

3.4 Information und Begleitung von Unternehmen

Die für die Initiierung des Modells der „grenzüberschreitenden beruflichen Ausbildung“ zuständigen Stellen, d.h. die nationalen Arbeitsagenturen sowie die jeweiligen zuständigen Stellen beraten neben interessierten Jugendliche auch interessierte Unternehmen . EURES-T Fachexpert*innen informieren

zu arbeits-, sozialversicherungs-, und steuerrechtlichen Fragen und unterstützen insbesondere bei der Bewerber*innenakquise für die grenzüberschreitende Ausbildung. Ein Erfahrungsaustausch von Unternehmen, die gerne Auszubildende und Mitarbeiter*innen aus dem Nachbarland einstellen wollen, wird darüber hinaus im INTERREG V A Projekt „Fachkräfteallianz PAMINA“ sichergestellt. Unternehmensvertreter*innen erhalten in diesem Rahmen die Gelegenheit, sich in einer Reihe von Fachvorträgen über verschiedene Aspekte der grenzüberschreitenden Einstellungspraxis zu informieren (FACHGESPRÄCH Eurodistrikt PAMINA, 06.11.2019).

3.5 Erleichterung der Anerkennung oder Gleichstellung von beruflichen Abschlüssen

Aus den im Rahmen dieses Berichtes durchgeführten Fachgesprächen geht hervor, dass die Anerkennung oder die Gleichstellung von Berufsabschlüssen eine große Herausforderung darstellen. Sowohl der Europäische Qualifikationsrahmen als auch der European Quality Assurance Reference Framework scheinen in der Praxis in der Oberrheinregion kaum eine Anwendung zu finden. Wenn französische Auszubildende im Rahmen einer grenzüberschreitenden Ausbildung einen nicht reglementierten Beruf erlernen, werden sie anschließend meist von dem deutschen Unternehmen, in dem sie ihre Praxisphase absolviert haben, übernommen. Allerdings ist dies nicht möglich, wenn die Jugendlichen einen reglementierten Beruf erlernt haben. Die französischen Jugendlichen werden, wenn sie in Deutschland weiter beschäftigt werden wollen, dem Abschluss ihrer französischen Ausbildung entsprechend eingestellt (d.h. unter ihrem Qualifikationsniveau) oder müssen ihre Berufsqualifikation bei den zuständigen deutschen Stellen anerkennen lassen. Dies zieht oft die Notwendigkeit von Zusatzpraktika bzw. Weiterbildungen nach sich. So müssen z.B. Krankenpflegehelfer*innen ihren deutschen Abschluss, wenn sie in Frankreich arbeiten möchten, bei der Regionaldirektion für Jugend, Sport und gesellschaftlichen Zusammenhalt (Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion sociale Grand Est) anerkennen lassen und in den meisten Fällen Ausgleichsmaßnahmen in Form von Kurzpraktika absolvieren, um sich mit der gängigen Berufspraxis und dem Berufsalltag in Frankreich vertraut zu machen (PRADIER/DUSSAP 2015, S. 265). Um die Gleichstellung von Berufsabschlüssen zu erleichtern, hat der Eurodistrikt PAMINA einen Vergleich der unterschiedlichen Qualifikationsniveaus in Deutschland und Frankreich erstellt (FACHGESPRÄCH Eurodistrikt PAMINA, 06.11.2019). Im Rahmen des INTERREG V A Projektes „Eine Brücke für mich“ wird darüber hinaus an einem Vergleich der in der jeweiligen Ausbildung vermittelten Inhalte und Kompetenzen der Berufe Maler/Malerin und Lagerist/Lageristin gearbeitet.

3.6 Binationale Ausbildung mit deutsch-französischer Doppelqualifizierung

In der Oberrheinregion ist die Doppelqualifikation „Heilerziehungspflege (HEP) und Moniteur Educateur (ME)“ die einzige Ausbildung, die den Erwerb von zwei grenzüberschreitend anerkannten Qualifikationen ermöglicht: die des/der staatlich anerkannten Heilerziehungspfleger*in (Deutschland)

und des/der Moniteur-Educateur (Frankreich). Die im Rahmen des gleichnamigen INTERREG V A Projektes „Doqua HEP-ME: Binationale Doppelqualifikation Heilerziehungspflege – Moniteur Éducateur“ seit 2018 entwickelte Ausbildung sieht während 2,5 Jahren einen Wechsel von theoretischen und praktischen Lernphasen in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen beider Berufe vor. Der Unterricht findet abwechselnd an den beiden beteiligten Ausbildungsinstituten statt: der Evangelischen Fachschule für Heilerziehungspflege der Diakonie Kork und der ESEIS – *Ecole Supérieure Européenne d'Intervention Sociale* in Schiltigheim. Im Anschluss findet ein vergütetes Anerkennungs Jahr statt.

Weitere doppelqualifizierende Ausbildungen sowie die Gründung einer deutsch-französischen Berufsschule auf dem Gebiet des Straßburger Rheinhafens im Rahmen des Projekts „KaleidosCOOP“ sind angedacht, wie aus einem Interview mit Peter Cleiß, dem ehemaligen Schulleiter der Beruflichen Schulen Kehl, hervorgeht (STADTANZEIGER der Guller 30.04.2019). Im Vorgriff auf die in den Aachener Verträgen in Aussicht gestellte gegenseitige Anerkennung der Ausbildungsabschlüsse sollen in dieser neu zu gründenden Berufsschule Jugendliche aus beiden Ländern gemeinsam lernen, um später auch nebeneinander im Betrieb arbeiten zu können.

3.7 Ausbildungskooperationen im Gesundheitsbereich

Neben der erwähnten Zusammenarbeit zwischen der Diakonie Kork und der ESEIS in Schiltigheim gibt es weitere Bildungsk Kooperationen im Gesundheitsbereich. Direkt an der deutsch-französischen Grenze, in Willstätt bei Kehl, befindet sich eine Schule für Physiotherapie. Da die Aufnahmebedingungen für die Ausbildung zum/zur Physiotherapeut*in in Frankreich sehr restriktiv sind, absolvieren etwa 400 junge Franzosen und Französinnen pro Jahr eine Ausbildung in Deutschland (FACHGESPRÄCH TRISAN, 28.10.2019 und 02.03.2020). Dies ist u.a. dem Umstand geschuldet, dass die in Baden-Württemberg erworbenen Abschlüsse im Elsass anerkannt werden. Die erwähnte Physiotherapie-Schule wird aus diesem Grund zu ca. 80 Prozent von französischen Schüler*innen besucht. Da der theoretische Unterricht auf Deutsch stattfindet, unterhält die Schule für Physiotherapie eine Partnerschaft mit der Sprachschule Ortenau, die die Schüler*innen auf das nötige C1-Niveau in der deutschen Sprache vorbereitet.

Das im Rahmen von INTERREG im Zeitraum von 2009 bis 2013 geförderte grenzüberschreitende Projekt „SEEK (Straßburg Epileptologie Eurodistrikt Kork)“ zwischen dem Universitätsklinikum Strasbourg (Hôpitaux Universitaires de Strasbourg) und dem Epilepsiezentrum in Kork bei Kehl hatte zum Ziel, ein neuartiges grenzüberschreitendes Modell von binationalen Epilepsiezentren einzurichten. Das Modell sah vor, dass von arzneimittelresistenter Epilepsie betroffene Patient*innen im Ausbildungszentrum auf deutscher Seite in Kork behandelt und bei Bedarf in Straßburg operiert werden können. Dazu wurde insbesondere Pflegepersonal geschult, Forschungsarbeiten durchgeführt und monatliche Treffen zwischen den Teams der beiden Einrichtungen eingeführt. Das Projekt diente

dazu, die Kooperation durch eine Vereinbarung zwischen den Gesundheitsbehörden, den Krankenkassen und den Einsatzorten (Krankenhaus in Straßburg, Epilepsiezentrum in Kork) zu institutionalisieren. Dies alles diene letztlich zur Einrichtung der ersten grenzüberschreitenden Plattform auf dem Gebiet der klinischen Epileptologie. Nach 2013 konnte das INTERREG-Projekt verstetigt werden.

Schon seit 2002 besteht zudem eine Kooperationsvereinbarung zwischen dem Kreiskrankenhaus Südliche Weinstraße Bad Bergzabern, dem Centre Hospitalier Intercommunal de la Lauter Wissembourg und der DRK Rettungsdienst Südpfalz GmbH. Die Kooperation hat zum Ziel, die notärztliche Versorgung – auch in der Nacht - auf beiden Seiten der Grenze am nördlichen Oberrhein qualitativ zu gewährleisten und zu verbessern (PM LANDKREIS SÜDLICHE WEINSTRASSE, 13.03.2018). Im Rahmen dieser Kooperation ist angedacht, Krankenpflegeschüler*innen mit Wohnsitz in Deutschland direkt in Wissembourg auszubilden. Ein entsprechendes Projekt hängt jedoch nach dem Informationsstand von 2019 in der Schwebe, da die Krankenpflegeausbildung auf deutscher Seite neu geordnet wurde (FACHGESPRÄCH TRISAN, 28.10.2019 und 02.03.2020).

3.8 Azubi-BacPro / grenzüberschreitende Zusammenarbeit von Berufsschulen

Seit Beginn des Schuljahres 2014/15 kooperieren berufliche Schulen in Baden-Württemberg und im Elsass im länderübergreifenden Projekt „Azubi-BacPro“. Während der Ausbildung finden gemeinsame Unterrichtsphasen sowie mehrwöchige Praktika im jeweiligen Partnerland statt. Dadurch erlernen die Schüler*innen neben beruflichen auch sprachliche und interkulturellen Kompetenzen. Die erworbenen Sprach-, Fach- und interkulturelle Kompetenzen sowie die beruflichen Erfahrungen im Nachbarland werden in einem eigenständigen Zertifikat dokumentiert und nachgewiesen. 206 junge Elsässer*innen schrieben sich 2016/2017 für das Azubi-BacPro-Programm ein (KNÖRR/WEBER 2019, S. 13), 2018/19 stieg die Zahl auf 234 Schüler*innen, die an acht deutschen und acht französischen Schulen lernen.

Viele Berufsschulen am Oberrhein kooperieren informell über die Grenze hinweg, u.a. gibt es Partnerschaften in den Branchen Einzelhandel und Gastronomie. Die Beruflichen Schulen Kehl unterhielten im Jahr 2017/18 über 20 Partnerschaften mit französischen Schulen und Einrichtungen, mit denen sie deutsch-französische Projekte, Exkursionen, Betriebsbesichtigungen, Schülerpraktika sowie einen Lehreraustausch durchführten. Neben dem Erwerb der französischen Sprache soll damit die grenzüberschreitende Mobilität von Schüler*innen, Auszubildenden und Lehrkräften gefördert werden. Praktikumsaufenthalte in ausländischen Unternehmen (*„périodes de formation en milieu professionnel“*, PFMP) werden von der Region Grand Est finanziell unterstützt. Schüler*innen, die an einem Berufsslyzeum (Lycée professionnel) in der Region Grand Est eine Ausbildung absolvieren, erhalten für ein Praktikum von drei bis acht Wochen 100 € pro Woche. Zusätzlich gewährt die Region 30 €, wenn es sich um eine grenzüberschreitende Mobilität (nach Deutschland, Belgien, Luxembourg

oder in die Schweiz) handelt. 2017/18 wurden insgesamt 414 Auslandspraktika unterstützt; davon haben 155 Schüler*innen (37,5 Prozent) einen Aufenthalt in Deutschland absolviert (RÉGION GRAND EST, 2019).

3.9 Berufliche Weiterbildung

Parallel zu den genannten Initiativen gibt es am Oberrhein auch eine Reihe an Berufsbildungsk Kooperationen im Bereich der Weiterbildung. So ist ein Ziel des bereits erwähnten 2019 gestarteten INTERREG-V A Projekt „Eine Brücke für mich“ die Förderung der grenzüberschreitenden beruflichen Mobilität innerhalb des Eurodistriktes Strasbourg-Ortenau. Das Projekt zielt darauf ab, Personen mit französischen beruflichen Abschlüssen durch Valorierungs- und Nachqualifizierungsaktivitäten auf einen schnellen Einsatz auf dem deutschen Arbeitsmarkt vorzubereiten. Dies geschieht u.a. durch den Vergleich der vorliegenden französischen Qualifikationen und Abschlüsse mit der deutschen Referenzausbildung. Kompetenzen, die von der französischen Qualifikation nicht erfasst werden, werden anhand von flexiblen, am Bedarf der Ortenauer Unternehmen maßgeschneiderten, Ausbildungsmodulen nachqualifiziert. Damit soll sichergestellt werden, dass die im Rahmen einer beruflichen Ausbildung auf der einen Rheinseite erworbenen Kompetenzen auch auf der anderen Rheinseite anerkannt und valorisiert werden. Dieser Bedarf wird auch vom elsässischen Netzwerk von Weiterbildungszentren (*GRoupements d'ETAbissements GRETA*) aufgegriffen. Mit Weiterbildungen, der Durchführung von Kompetenzbilanzen, Umschulungen und Deutschkursen werden Französinnen und Franzose angesprochen, die sich beruflich in Richtung des deutschen Arbeitsmarktes orientieren möchten. Insbesondere das GRETA Nord-Alsace arbeitet eng mit Unternehmen und Partnern aus Deutschland zusammen, die Fachkräfte aus Frankreich einstellen möchten, um u.a. ihren Fachkräftemangel zu decken. Ein Beispiel hierfür sind Weiterbildungsmaßnahmen, die durch öffentliche Gelder der Region Grand Est (*Fonds d'Intervention pour la Formation et l'Emploi - FIFE*) finanziert werden: Basierend auf einer Analyse der Arbeitsmarktsituation wählt GRETA Nord-Alsace gemeinsam mit den Unternehmen die französischen Teilnehmer*innen aus, die nach einem vorgeschalteten Online-Deutschkurs (*Plateforme innovante linguistique du Greta*) eine 4- bis 5-monatige Weiterbildung beim GRETA Nord-Alsace und bei Partnern und Unternehmen in Deutschland absolvieren. Nach erfolgreichem Abschluss werden sie von den teilnehmenden Unternehmen übernommen werden. Da das Greta Nord-Alsace die Weiterbildungsinhalte am Bedarf der Wirtschaft entwickelt, werden die französischen Teilnehmer*innen bestmöglich auf die Aufgaben in den jeweiligen deutschen Unternehmen vorbereitet. Diese Maßnahme wird seit zehn Jahren durchgeführt. Pro Jahr nehmen durchschnittlich drei Gruppen mit jeweils ca. zehn Personen teil, meist um anschließend in Sektoren wie im Maschinen- und Anlagenbau, in der Anlagenwartung, der Lagerlogistik und in Berufen wie Maschinen- und Anlagenführer*in, Gabelstaplerfahrer*in und Elektriker*in zu arbeiten (FACHGESPRÄCH Greta Nord-

Alsace, 12.11.2019). Auch die Berufsbildungszentren („*Agences nationale pour la formation professionnelle des adultes*“ (AFPA)) bieten Weiterbildungen an, die durch intensive Deutschsprachkurse auf eine Beschäftigung in Deutschland vorbereiten, wie z.B. im Tourismusbereich. Bei der Ausbildungsgesellschaft der Badischen Stahlwerke (BAG) können französische Bewerber*innen mit einem Berufsabschluss in der Metallurgie und mindestens fünf Jahren Berufserfahrung eine Umschulung zum/zur Verfahrenstechniker*in absolvieren. Dieses Weiterbildungsangebot richtet sich speziell an Franzosen und Französinen und beinhaltet u.a. über 520 Stunden Deutschunterricht. Am Ende der Umschulung legen die Lernenden eine Prüfung bei den zuständigen Stellen ab.

4. Initiativen, die auf die Gestaltung eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts bzw. auf den Arbeitsmarkt des Nachbarlandes ausgerichtet sind

Neben den bereits beschriebenen Projekten und Initiativen im Bereich der Berufsbildung existieren weitere Kooperationen, die auf die Gestaltung eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes abzielen.

4.1 Information und Beratung

Eine wichtige Beratungs- und Informationsfunktion haben die vier Informations- und Beratungsstellen (kurz: INFOBEST) am Oberrhein, die seit Beginn der 90er Jahre Bürger*innen, Vereinigungen, Unternehmen und Verwaltungen des gesamten Oberrheingebiets zu grenzüberschreitenden Fragen zwischen Deutschland, Frankreich und der Schweiz beraten. Die rund 5000 Anfragen pro Jahr, die die Expert*innen der INFOBESTen pro Jahr beantworten, beziehen sich auf Themen wie Umzugs- und Bildungsfragen, vor allem aber auf Arbeitsrecht, Sozialversicherung und Steuern, insbesondere im Fall von Grenzgänger*innen (INFOBEST KEHL-STRASBOURG, S. 21). Die Beratungsstellen kooperieren vielfach mit EURES-T Oberrhein, einer von zehn EURES-T Partnerschaften in Europa, die für Fragen rund um den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Interessanterweise haben nur 3,6% der Personen, die eine Beratung des EURES-T Oberrhein in Anspruch nehmen, ihren Wohnsitz in Deutschland, was damit auch die Asymmetrie des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes widerspiegelt (GRUPPENINTERVIEW mit acht Mitgliedern aus dem Expertenausschuss Berufsbildung der deutsch-französisch-schweizerischen Oberrheinkonferenz, 13.12.2019).

4.2 Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung

Eine weitere Initiative zur Gestaltung eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes ist der „Service für grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung“. Die gemeinsame Dienstleistung der französischen Arbeitsagentur (Pôle emploi) und der Bundesagentur für Arbeit wird von EURES-T Oberrhein unterstützt und hat am Oberrhein vier Standorte. Deutsche und französische Arbeitssuchende werden auf den Arbeitsmarkt vorbereitet und zu Beschäftigungsmöglichkeiten in der Grenzregion beraten. Sie erhalten die Möglichkeit, an Workshops zum Verfassen eines deutschen oder französischen Lebenslaufes und entsprechender Bewerbungsschreiben teilzunehmen und sie werden auf

Bewerbungsgespräche im jeweiligen Nachbarland vorbereitet. Deutsche und französische Unternehmen können Stellenangebote melden und erhalten Beratung bei Fragen zur Vergleichbarkeit von Abschlüssen oder bei der gezielten Suche nach geeignetem Bewerber*innen. Seit Einrichtung des Kehler Büros des Service der Grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung im Jahr 2013 konnten 2086 Personen erfolgreich vermittelt werden (BADEN ONLINE 04.07.2018). Die Vermittlung arbeitsloser Französinnen und Franzosen auf den deutschen Arbeitsmarkt steht auch im Mittelpunkt von Fortbildungs- und Begleitmaßnahmen, die von Pôle emploi und EURES-T mit Unterstützung durch europäische Fördermittel in der Oberrheinregion angeboten werden. Diese reichen von Deutschkursen über Workshops zum deutschen Arbeitsmarkt und Bewerbungstraining bis hin zum individuellen Coaching. Begleitmaßnahmen wie z.B. „Upper Rhine Train“ und „Coaching transfrontalier vers l’Allemagne Senior 50+“ finden je nach Bedarf in verschiedenen Städten des Bas-Rhin und Haut-Rhin oder auch in Baden statt.

Auf den Gebieten der Eurodistrikte PAMINA und Strasbourg-Ortenau wurden ergänzend zum INTERREG V A Projekt „Erfolg ohne Grenzen“ lokale INTERREG V A Projekte zur Förderung der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung durchgeführt. Hier seien nur einige genannt:

- (1) Basierend auf den Projektergebnissen des ESF-Projekts PAMINA 45+NA (2010-2014), das sich insbesondere mit der (Re-)Integration von Arbeitssuchenden ab 45 Jahren beschäftigte, entwickelte der Eurodistrikt PAMINA das INTERREG-Projekt „Fachkräfteallianz PAMINA: Berufsfelder mit Bedarf und grenzüberschreitende Arbeitskräfte“ (2017-2020). Ziel dieses Projektes ist es auch hier, den (Wieder-)Einstieg von Personen der Altersgruppe 45+ in den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt zu erleichtern und die Unternehmen bei der Behebung ihres Arbeitskräftemangels zu unterstützen. Dazu wurden u.a. ein Mentoring-Programm und ein Jobdating ins Leben gerufen, die den Arbeitsmarkt im PAMINA-Raum durch den direkten Kontakt von Unternehmen und Arbeitssuchenden stärken sollen.
- (2) Das INTERREG V A Projekt „Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau: ein auf 360° offener Arbeitsmarkt“ (2016-2018) zielte darauf ab, den Ungleichgewichten auf dem Arbeitsmarkt im Eurodistrikt Straßburg-Ortenau (Arbeitslosigkeit auf französischer Seite, unbesetzte Stellen auf deutscher Seite) entgegenzuwirken. Dazu wurde eine Vielzahl von Maßnahmen durchgeführt, u.a.
 - eine Kommunikationskampagne, um eine Sichtbarkeit und Transparenz auf dem Ortenauer Arbeitsmarktes zu gewährleisten,
 - die Gründung eines auf den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt spezialisierten Beratungsteams im Projektgebiet, die vornehmlich junge französische Arbeitssuchende über die Beschäftigungsmöglichkeiten im Nachbarland informieren und sie bei der Arbeitsplatzsuche sowie der Bewerbung unterstützen,

- die Bildung eines Netzwerks von Referent*innen zum Thema grenzüberschreitende Beschäftigung und
- die Durchführung einer Informationskampagne, die sich an Ortenauer Unternehmen richtete, um für die Einstellung von Arbeitskräften aus dem Nachbarland zu werben.

(3) Arbeitssuchende haben die Möglichkeit, auf zahlreichen Jobmessen in der Oberrheinregion und durch Onlineveranstaltungen den direkten Kontakt zu Unternehmen herzustellen. Neben den bereits erwähnten Messen organisiert die französische Arbeitsverwaltung *Pôle emploi* regelmäßig Foren zur grenzüberschreitenden Beschäftigung (z.B. „*Forum de l'emploi transfrontalier*“) in verschiedenen elsässischen Städten. In Colmar findet die Trinationale Jobmesse „VDI Regio Career“ für Ingenieur:innen, Techniker:innen und Informatiker:innen statt und EURES-T wirbt im Rahmen der European Jobdays mit Veranstaltungen wie „Germany is looking for you“ und „Make it in Germany!“

4.3 Wirtschaftsförderung und Infrastruktur

Deutschland ist Frankreichs wichtigster Handelspartner. 50 Prozent des Handels finden mit Deutschland statt. 2400 französische Unternehmen haben sich auf der deutschen Seite des Rheins angesiedelt. Für das Elsass sind Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz die wichtigsten Handelspartner. Am Oberrhein kooperieren auf lokaler und regionaler Ebene die Wirtschaftsakteure über die Grenze hinweg, um das wirtschaftliche Wachstum der gesamten Region zu stärken. So werden am Oberrhein zahlreiche, z.T. auch grenzüberschreitende Messen, wie z.B. die „biogas expo & congress“ (Offenburg) ausgerichtet, die den Firmen ideale Bedingungen bieten, um sich grenzüberschreitend, insbesondere aber auch europäisch und international, zu präsentieren und zu positionieren. In den Eurodistrikten gibt es verschiedene Initiativen zur Wirtschaftsförderung, so z.B. den „Business Club PAMINA“, in dem sich fünfzig lokale Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Gemeinden und Kammern im PAMINA-Raum zusammengeschlossen haben, um ihre grenzüberschreitenden Beratungsaktivitäten zu optimieren. Gemeinsam mit dem Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau organisiert die Eurométropole Strasbourg seit neun Jahren die „Woche des europäischen Unternehmens“, um das Unternehmertum in der Region grenzübergreifend zu stärken. Im Rahmen des Projektes KaleidosCOOP entsteht seit 2016 im Hafenviertel Port du Rhin in Straßburg außerdem ein Cluster für die grenzüberschreitende wirtschaftliche Zusammenarbeit. Es vereint Akteure der Beschäftigung, der Wirtschaftsentwicklung sowie der Sozial- und Solidarwirtschaft, die gemeinsam neue Dienstleistungen und Aktivitäten für die Region und deren Einwohner*innen entwickeln. Ab 2020 werden dazu Co-working-Spaces, Schulungs- und Tagungsräume, Ausstellungs- und Veranstaltungsräume sowie eine Vitrine mit verschiedenen Produkten und Dienstleistungen der Sozial- und Solidarwirtschaft zur Verfügung stehen.

Auch die IHKen Karlsruhe und Südlicher Oberrhein sowie die französischen Handelskammern (CCI) und die HWKen arbeiten eng grenzüberschreitend zusammen. Industrie- und Handelskammern zu beiden Seiten der Grenze haben jeweils eine Kommission für grenzüberschreitende Angelegenheiten eingerichtet. Die „Commission coopération transfrontalière“ der CCI Alsace Eurométropole hat die neben vielen anderen auch die Arbeitsschwerpunkte grenzüberschreitender Arbeitsmarkt und Ausbildung (CCI Grand Est o.J.). Die Handelskammer CCI Alsace Eurométropole hat den „Service JurisInfo franco-allemand“ eingerichtet, an den sich sowohl französische als auch deutsche Unternehmen wenden können, um sich zu juristischen Fragen (z.B. Umsatzsteuer, Firmengründung, Franchise) beraten zu lassen oder um Mediation in Streitigkeiten zwischen deutschen und französischen Unternehmen in Anspruch nehmen zu können (FACHGESPRÄCH CCI Alsace-Eurométropole, 15.11.2019). Viele der im Rahmen dieses Berichtes befragten Akteur*innen betonen, dass die notwendige grenzüberschreitende Mobilität eine Herausforderung bei der Durchführung von Berufsbildungsk Kooperationen und für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt insgesamt darstellt. Die Anbindungen mit öffentlichen Verkehrsmitteln über die Landesgrenze hinweg sind oft unzureichend, schlecht getaktet oder nichtexistierend. Jugendliche sind darauf angewiesen, einen Führerschein oder eine Fahrgelegenheit zu besitzen und schließen daher oft eine Ausbildung oder Beschäftigung im Nachbarland aus. Um dem entgegenzuwirken, erleichtern Organisationen, wie z.B. „Mobilex“ die Mobilität am Oberrhein durch die Organisation von Mitfahrgelegenheiten, durch einen Autoverleih oder sogenannte *Micro transports*. Auch die Eurodistrikte setzen sich stark für die Verbesserung der grenzüberschreitenden Mobilität ein. Durch den Aktionsplan Mobilität des Eurodistrikts PAMINA sollen die grenzüberschreitenden bestehenden funktionalen Verflechtungen auf wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Ebene gestärkt und gefördert werden. Im Fokus steht dabei z.B. auch die Reaktivierung der Bahnstrecke Baden und dem Nordelsass. In diesem Kontext hat der Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau seit 2017 eine Partnerschaftsvereinbarung mit dem Département du Bas-Rhin und den Gemeinden des Kantons Erstein unterzeichnet, um eine Sonderbuslinie zwischen Erstein und Lahr einzurichten. Diese soll es grenzüberschreitenden Arbeitnehmer*innen ermöglichen zu ihren Arbeitsplätzen, z.B. bei Zalando in Lahr oder auch nach Schwanau und Messenheim zu gelangen. Im April 2018 startete das Busangebot in eine zweite Testphase und wurde um zusätzliche Busse auf der oben erwähnten Strecke erweitert.

5. Fallstudien: Begründung der Auswahl der Unternehmen

Im Folgenden werden beispielhaft die Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Rekrutierungsstrategien von vier Unternehmen am Oberrhein beschrieben, für die die grenzregionale Lage eine Rolle spielt. Wie im bereits erläuterten, stellen in den Eurodistrikten Strasbourg-Ortenau und PAMINA vorrangig deutsche Industrieunternehmen und der Einzelhandel Fachkräfte und Auszubildende aus Frankreich ein, in erster Linie um ihrem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Demgegenüber ist die Anzahl der

Deutschen, die zur Arbeit nach Frankreich pendeln, als auch die Anzahl der deutschen Auszubildenden, die in Frankreich Teile ihrer Ausbildung absolvieren, verschwindend gering. Viele deutsche Jugendliche interessieren sich nicht für eine grenzüberschreitende Ausbildung mit einem Praxisanteil in Frankreich, da die Unternehmen auf der deutschen Seite attraktive Ausbildungsplätze anbieten und auch die Aussichten auf einen (meist besser bezahlten) Arbeitsplatz in Deutschland höher sind als im Nachbarland. Zudem stellt die Sprachbarriere ein großes Hindernis dar. Eine Jugendumfrage der Oberrheinkonferenz (2019) belegt den Zusammenhang zwischen Spracherwerb und Interesse am Nachbarland: Während 41 Prozent der deutschen Jugendlichen am Oberrhein gar kein Französisch können, haben 27 Prozent der Franzosen und Französinen keine Deutschkenntnisse. Die 13 Prozent der Deutschen und 31 Prozent der Franzosen und Französinen, die sehr gute Kenntnisse in der Sprache des Nachbarlands haben, sind öfter bereit, eine schulische Ausbildung, ein Studium oder eine Berufsausbildung im Nachbarland zu absolvieren. Wird nicht nach Sprachkenntnissen gefiltert, liegt die Bereitschaft für eine Berufsausbildung im Nachbarland deutlich höher bei Franzosen und Französinen (76 Prozent) als bei den Deutschen (38 Prozent). Wird nicht nach der Bereitschaft, sondern den eigenen Erfahrungen gefragt, sind die meisten Gründe für die Überquerung der Grenze auf beiden Seiten Ausflüge, Einkäufe oder Besuche von Freunden und Verwandten. 22 Prozent der Franzosen und Französinen (10 Prozent der Deutschen) waren schon wegen einer beruflichen Tätigkeit mindestens einen Tag im Nachbarland, und zwölf Prozent der Franzosen und Französinen (9 Prozent der Deutschen) hatten diese Gelegenheit im Rahmen einer Ausbildung (PRÄSIDENTIALDEPARTEMENT DES KANTONS BASEL-STADT. Medienmitteilung vom 11. Oktober 2019).

Aus den im Rahmen dieser Studie geführten Fachgesprächen geht hervor, dass die soziale Anerkennung eng an entsprechende Ausbildungsüberlegungen gekoppelt ist. Da die berufliche Qualifikation in der deutschen Gesellschaft über einen höheren sozialen Status (z.B. höhere Löhne und Ansehen) als in Frankreich verfügt, ist es für französische Jugendliche attraktiver eine Berufsausbildung in Deutschland aufzunehmen als für deutsche Jugendliche in Frankreich. Die Ausbildungsvergütung hingegen stellt – so die geführten Gespräche - kein entscheidendes Kriterium dar, da sie je nach Alter und Branche in Frankreich höher oder niedriger sind. Für die deutschen Jugendlichen wird die Sprachbarriere bestätigt, die darauf zurückzuführen ist, dass es keinen systematischen Französisch-Unterricht an Haupt- und Realschulen gibt. Viele der deutschen Schüler*innen mit guten Französischkenntnissen streben eine akademische und keine berufliche Laufbahn an. In Frankreich besuchen die Schüler*innen die Gesamtschule (*collège*) in der Regel bis zur 9. Klasse und lernen dort zwei Fremdsprachen (z.B. Englisch und Deutsch). Erst danach entscheiden sie sich für die Berufsausbildung oder die Sekundarstufe II (allgemeines Abitur - *baccalauréat*). Somit verfügten relativ viele französische Schüler*innen, vor allem im grenznahen Gebiet, über Grundkenntnisse in Deutsch. Die Hemmschwelle für eine Ausbildung im Nachbarland ist dadurch niedriger als für die Jugendlichen

auf der deutschen Seite. Die Tatsache, dass viele französische Jugendliche Verwandte oder Bekannte haben, die selbst Grenzgehende sind, wirkt sich positiv auf die Bereitschaft aus, im Nachbarland zu lernen oder zu arbeiten. Personen aus dem Familien- oder Bekanntenkreis berichten von ihren Erfahrungen und erklären sich bereit, Jugendliche bei der Ausbildungs- oder Arbeitsplatzsuche sowie den notwendigen Verwaltungsverfahren zu unterstützen. Dies trifft auf die deutschen Jugendlichen nicht zu, da es nur wenig deutsche Grenzgänger*innen nach Frankreich gibt. Die beispielhafte Analyse von Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Rekrutierungsstrategien der Unternehmen am Oberrhein konzentriert sich daher auf deutsche Unternehmen. Hierbei wurde darauf geachtet, verschiedene Formen der Kooperation im Bereich der Berufsausbildung zu beleuchten.

Zunächst werden die Einzelhandelsunternehmen Edeka Hieber Frische Center sowie die Lidl Regionalgesellschaft Freiburg vorgestellt. Das Edeka Center bezieht verschiedene Waren aus Frankreich und hat ungefähr fünf Prozent seiner Kundschaft aus Frankreich. Das Unternehmen stellt neben französischen Fachkräften, auch französische Auszubildende im Rahmen des Projektes „grenzüberschreitende Ausbildung“ ein (INTERVIEW mit dem Geschäftsführenden Gesellschafter des Edeka Hieber Frische Centers, 12.02.2020). Ebenso wie Edeka Hieber ist auch die Lidl Regionalgesellschaft Freiburg durch ihre grenznahe Lage prädestiniert für die Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Nachbarland. Sie stellt jährlich ein bis zwei Auszubildende aus dem Elsass ein, die sowohl die Theorie-, als auch die Praxisphasen im Unternehmen absolvieren (GESPRÄCH mit dem Aus- und Weiterbildungsleiter der Lidl Regionalgesellschaft Freiburg, 04.02.2020).

Im Industriesektor wird das Michelin Reifenwerk in Karlsruhe präsentiert, dessen Belegschaft zu 60 Prozent aus französischen Mitarbeitenden besteht und das eines der ersten Großunternehmen war, die sich für die Entwicklung des Modells der „grenzüberschreitenden beruflichen Ausbildung“ eingesetzt hat (INTERVIEW mit dem Verantwortlichen für Aus- und Weiterbildung, Michelin Reifenwerk Karlsruhe, 07.02.2020). Das zweite befragte Industrieunternehmen sind die badischen Stahlwerke Kehl. Mit ca. 1.300 Mitarbeitenden am Standort Kehl (und rund 2.500 Mitarbeitenden insgesamt) sind sie neben der Diakonie Kork der größte Arbeitgeber der Stadt. Sie sind das einzige Unternehmen am Oberrhein, das ein spezielles Ausbildungsprogramm für französische Jugendliche anbietet, um Auszubildende aus Frankreich für eine komplette Ausbildung in Deutschland zu gewinnen (INTERVIEW mit einem Vertreter der Geschäftsführung Anlagenbau und Ausbildung und dem Ausbildungsleiter BAG, 29.11.2019).

5.1 Unternehmen der Lebensmittelindustrie

Unternehmen 1: Edeka Hieber Frische Center

Das Edeka Hieber Frische Center ist genossenschaftlich organisiert. Es betreibt in der Region vierzehn Märkte, in denen 1.380 Mitarbeitende, davon 114 Auszubildende, angestellt sind. Es ist ein

international geprägtes Unternehmen, dessen Mitarbeiter*innen aus 46 verschiedenen Ländern kommen - aufgrund der Nähe zur Grenze vor allem auch aus Frankreich (ca. 90 Angestellte). Das Unternehmen arbeitet mit verschiedenen Firmen aus dem Elsass zusammen, die die einzelnen Märkte des Lebensmitteleinzelhandels mit regionalspezifischer Ware (Gugelhupf und Konfekt) beliefern. Aufgrund des Fachkräftemangels auf dem deutschen Arbeitsmarkt rekrutiert Edeka Hieber Frische Center aktiv Mitarbeitende und Auszubildende im Elsass. Dazu ist das Unternehmen auf verschiedenen Messen in Frankreich präsent und unterhält im Rahmen des Projektes „Les classes sortent en boîte“ Kooperationspartnerschaften mit mehreren elsässischen Schulen. Die angebotenen Praktikumsplätze und Unternehmensbesichtigungen sind nach Aussage des Geschäftsführers bei den Lernenden sehr beliebt. Bei der Einstellung von französischen Mitarbeitenden stellt die Anerkennung ihrer in Frankreich erworbenen Berufsabschlüssen kein Problem dar; Einstellungsvoraussetzung ist lediglich ein gutes Deutschniveau. Alle neuen Mitarbeiter*innen (auch die aus dem Elsass) werden in den ersten vierzehn Tagen von sogenannten Mentor*innen begleitet, die ihnen das Unternehmen vorstellen und die Abläufe erklären (INTERVIEW Edeka Hieber Frische Center, Leiter Vertrieb, Aus- und Weiterbildung, 12.02.2020). Die Ausbildung im Unternehmen findet in fünf Berufen statt: Verkäufer*in, Einzelhandelskaufmann/ Einzelhandelskauffrau, Bäckereifachverkäufer*in, Nahrungsmittelverkäufer*in und Fleischereifachverkäufer*in. Während der 2- bis 3-jährigen Ausbildung arbeiten die Auszubildenden wochenweise drei bis vier Tage in den Märkten des Unternehmens und besuchen ein bis zwei Tage die Berufsschule.

In den vergangenen Jahren wurden im Rahmen des Modells der „grenzüberschreitenden beruflichen Ausbildung“ jährlich ein bis zwei Auszubildende aus dem Elsass eingestellt. Sie absolvierten den praktischen Teil ihrer Ausbildung in Deutschland und besuchten die Berufsschule in Frankreich.

Die Interviewpartner bewerten die Einstellung von Jugendlichen aus dem Elsass als vorteilhaft für das Unternehmen: Die französischen Auszubildenden bringen Kultur und Sprache des Nachbarlandes mit, kennen die französischen Produkte gut und können die französischen Kund*innen insgesamt in ihrer Muttersprache beraten. In der Regel werden die französischen Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung in eine Festanstellung übernommen. Dem Interview konnte entnommen werden, dass die meisten Auszubildenden aus dem Elsass bereits gut Deutsch sprechen (ein B1 Deutschniveau ist Voraussetzung für die Einstellung) und den deutsch-französischen Arbeitskontext kennen, u.a. weil ein Elternteil oder andere Verwandte Deutsche sind oder in Deutschland arbeiten. Die Sprachbarrieren zu Beginn der Ausbildung werden trotzdem als „relativ hoch“ beschrieben. Auszubildenden mit Sprachproblemen werden vom Unternehmen individuell gefördert; eine systematische Unterstützung zur Verbesserung der deutschen Sprachkenntnisse findet jedoch nicht statt. Mit Abschluss der grenzüberschreitenden Ausbildung erhalten die Auszubildenden einen französischen Berufsabschluss. Der deutsche Berufsabschluss kann auf Wunsch im Rahmen der Externenprüfung nach §45 BBIG bei

der zuständigen IHK erworben werden. Dies scheint jedoch für viele französische Berufsanfänger*innen nicht attraktiv, da nur jede/jeder Fünfte laut Aussage des Interviewpartners die Prüfung ablegt. Die Berufsanfänger*innen mit französischem Berufsabschluss werden zu gleichen Konditionen wie die anderen Auszubildenden übernommen. Da sie einen Teil ihrer Ausbildung in Deutschland absolviert haben, finden sie laut Interview auch bei anderen deutschen Unternehmen des Lebensmitteleinzelhandels in der Regel problemlos eine Anstellung.

Zum Zeitpunkt des Interviews (2020) bildet das Unternehmen nur zwei grenzüberschreitende Auszubildende aus. Im neuen Ausbildungsjahr 2020/2021 werden keine Auszubildenden aus dem Elsass eingestellt. Grund hierfür ist eine Unterbrechung im Programm „grenzüberschreitende Ausbildung“. Da die Region Grand Est nicht länger für den Bereich Ausbildung zuständig ist, muss das Unternehmen nun die Ausbildungssteuer („*taxe d'apprentissage*“) für die französischen Auszubildenden an die französischen Berufsschulen zahlen. Dies wird seitens der Unternehmensvertreter als zu kostenaufwendig beschrieben. Der Interviewpartner des Unternehmens äußert die Hoffnung, dass mit Gründung der neuen elsässische Gebietskörperschaft („*Collectivité européenne d'Alsace*“) eine Lösung für dieses finanzielle Problem gefunden wird und die grenzüberschreitende Ausbildung damit weitergeführt werden kann (INTERVIEW Edeka Hieber Frische Center, 12.02.2020).

Edeka Hieber Frische Center bietet individuell abgestimmte Weiterbildungsprogramme für die Belegschaft an. Diese sind führen vom Erwerb des Ausbildereignungsscheins oder des IHK-Arzneimittelmittelscheins bis zu Fortbildungsabschlüssen (z.B. Handelsfachwirt*in, Meister*in des Handels, Fleischermeister*in). Diese Fortbildungen dauerten zwischen ein bis drei Jahren und werden in Block- oder Wochenunterricht durchgeführt. Manche Fortbildungsmaßnahmen werden firmenintern, andere beim IHK-Bildungszentrum angeboten. Weiterbildungsangebote in Frankreich (z.B. im Bereich Käseherstellung) stehen allen Mitarbeitenden aus dem entsprechenden Arbeitsbereich nach individueller Absprache offen. Eine speziell auf die Bedarfe der französischen Mitarbeiter*innen ausgerichtete Weiterbildung existiert nicht (INTERVIEW Edeka Hieber Frische Center, 12.02.2020).

Unternehmen 2: Lidl Regionalgesellschaft Freiburg

Die Lidl Regionalgesellschaft Freiburg beliefert vom Zentrallager bzw. dem Logistikzentrum in Eschbach 52 Lidl-Filialen, unter anderem auch im Gebiet des Eurodistrikts Strasbourg-Ortenau, z.B. in Kehl und Offenburg. Mit ca. 1.700 Mitarbeitenden ist die Lidl Regionalgesellschaft ein wichtiger Arbeitgeber der Region, der vornehmlich im Logistikbereich (5 bis 10 Prozent) und im Vertrieb Mitarbeitende aus dem Elsass beschäftigt. Von den zehn bis 15 Auszubildenden, die jedes Jahr eingestellt werden, kommen jährlich ein bis zwei Personen aus dem Elsass (INTERVIEW mit dem Aus- und Weiterbildungsleiter Lidl Regionalgesellschaft Freiburg, 04.02.2020). Das Unternehmen bietet Ausbildung in drei Berufen an:

Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel, Fachkraft für Lagerlogistik und Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement. Ziel der 3-jährigen Ausbildung zum Kaufmann/frau im Einzelhandel ist es, das gesamte Konzept des Filialbetriebs zu vermitteln, sodass die Auszubildenden am Ende der Ausbildung mit dem Filialleiter einen Markt führen können. Dazu absolvieren sie den praktischen Teil ihrer Ausbildung in einer oder mehreren Lidl-Filialen und besuchen für den theoretischen Teil die Berufsschule in der Nähe der Filiale, z.B. in Kehl, Offenburg oder Lahr. Die 3-jährige Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik ermöglicht es den Auszubildenden alle Bereiche der Lagerlogistik (Wareneingang, Warenbereitstellung, Warenausgang) kennenzulernen, um nach der Ausbildung eine Aufgabe in einem dieser Bereiche zu übernehmen. Der Praxisanteil wird im Zentrallager in Eschbach absolviert und der theoretische Teil in der Berufsschule in Bad Krozingen.

Das Unternehmen stellt jedes Jahr ein bis zwei Auszubildende aus dem Elsass im Bereich Logistik oder Einzelhandel ein. Im Ausbildungsjahr 2020/21 wird zum ersten Mal auch eine französische Auszubildende im kaufmännischen Bereich eingestellt. Da die Auszubildenden aus dem Elsass den gleichen Bewerbungsprozess und die Ausbildung wie die deutschen Auszubildenden durchlaufen, ist ein gutes Deutschniveau (in der Regel B1) eine Voraussetzung für die Einstellung. Bis jetzt hat die Lidl Regionalgesellschaft Freiburg daher vorwiegend französische Bewerber*innen mit einem AbiBac-Abschluss eingestellt. Obwohl das Unternehmen Ausbildungsplätze im Modell der „grenzüberschreitenden beruflichen Ausbildung“ anbietet (d.h. Praxis in Deutschland, Schule in Frankreich), zeigten in den vergangenen Jahren zunehmend mehr Jugendliche aus dem Elsass Interesse an einer Berufsausbildung, die komplett in Deutschland stattfindet. Insgesamt ist die Zahl der Bewerbungen aus dem Elsass in den letzten Jahren leicht gestiegen.

Die Lidl Regionalgesellschaft Freiburg stellt elsässische Auszubildende vor allem aufgrund des Fachkräftemangels ein. Dass die Auszubildenden die Sprache der französischen Kundschaft sprechen, wird als Vorteil bewertet. Eine Vereinbarung mit Lidl Frankreich, keine Interessenten auf dem französischen Markt anzuwerben, verhindert die aktive Rekrutierung von Auszubildenden aus dem Elsass. Die Jugendlichen aus dem Elsass kommen stattdessen eigeninitiativ auf die Lidl Regionalgesellschaft Freiburg zu, z.B. weil sie diese auf deutschen Jobbörsen oder Messen kennengelernt haben, die auch vermehrt von elsässischen Schulen besucht werden. In seltenen Fällen stellt sich das Unternehmen auch an französischen Schulen vor oder schickt französische Ausbildungsbotschafter*innen, die von ihrer Ausbildung in Deutschland berichtet. Für die Auszubildenden aus dem Elsass bietet das Unternehmen kein besonderes Begleitprogramm oder deutschen Sprachunterricht an. Die meisten französischen Auszubildenden haben nach Aussagen des Leiters für Aus- und Weiterbildung keine Schwierigkeiten die Ausbildung im gleichen Tempo wie ihre deutschen Kolleg*innen zu absolvieren, da ein gutes Deutschniveau Voraussetzung für die Einstellung ist. Darüber hinaus sind die meisten mit dem deutsch-französischen Arbeitskontext und mit kulturellen

Unterschieden vertraut: Mindestens ein Elternteil der französischen Auszubildenden arbeitet bereits in Deutschland.

Obwohl die Lidl Regionalgesellschaft Freiburg aufgrund der Grenzlage prädestiniert dafür ist, Auszubildende aus dem Elsass einzustellen, stellen sich neben der Sprachbarriere weitere Hürden bei der Einstellung: die Mobilität ist eine davon. Bis auf wenige Ausnahmen pendeln die Jugendlichen täglich über die Grenze zu ihrem Ausbildungsort. Voraussetzung hierfür ist der Besitz eines Führerscheins und Autos. Die mangelnde Attraktivität einer dualen Ausbildung ist eine weitere Hürde: viele junge Elsässer*innen sind nach Aussage des Unternehmensvertreters nicht ausreichend über das Ausbildungssystem und -angebot in Deutschland informiert. Die duale Ausbildung habe in Frankreich einen schlechten Ruf. Auch seien die beruflichen Entwicklungswege im Anschluss an die Ausbildung (z.B. anschließendes Studium) nicht bekannt (INTERVIEW Aus- und Weiterbildungsleiter Lidl Regionalgesellschaft Freiburg, 04.02.2020).

Das Unternehmen bietet für alle Beschäftigten individuell abgestimmte Weiterbildungen an. Beispiele hierfür sind Schulungen zu Personalführung, Präsentationstechniken oder Zeitmanagement oder Aufstiegsfortbildungen zum/zur Handelsfachwirt*in oder zur Fachkraft für Personalwesen. Die meisten Weiterbildungsmaßnahmen werden intern durchgeführt; sie richten sich sowohl an deutsche, als auch an französische Mitarbeiter*innen. In seltenen Fällen wurden in der Vergangenheit französische Mitarbeiter*innen mit einem Deutschkurs unterstützt, da ein gutes Sprachniveau (B1) bei der Einstellung vorausgesetzt ist. Personen aus dem Elsass, die sich als Gabelstapelfahrer*in bewerben, müssen den Staplerschein in Deutschland bei der zuständigen Stelle ablegen. Weitere Zusatzqualifikationen für die Arbeitsaufnahme im Unternehmen nicht notwendig.

Laut Interview stellt neben mangelnden Sprachkenntnissen das Fehlen eines Arbeitszeugnisses ein großes Hindernis bei der Einstellung von Bewerber*innen aus dem Elsass dar. Die französischen Firmen stellen in der Regel keine Arbeitszeugnisse aus, sodass sich viele Bewerber*innen aus dem Elsass nur mit einem Lebenslauf beim Unternehmen bewerben. Obwohl die Berufsabschlüsse im Bereich Logistik und Vertrieb von deutschen Firmen größtenteils als gleichwertig angesehen werden, legen die deutschen Unternehmen Wert auf Arbeitszeugnisse, die Auskunft über die bisher durchgeführten Tätigkeiten der Bewerber*innen geben.

5.2 Industrieunternehmen

Unternehmen 1: Michelin Reifenwerk Karlsruhe

Michelin ist ein französischer Konzern, der an 67 Standorten in 17 Ländern Reifen produziert. Allein in Deutschland beschäftigt die Gruppe rund 5400 Mitarbeitende.⁴ Im Michelin Reifenwerk Karlsruhe sind 650 Personen angestellt, die täglich an der Herstellung von 5200 bis 5300 leichten LKW-Reifen

⁴ <https://www.michelin.de/auto/das-unternehmen-michelin> [03.03.2020].

arbeiten. Knapp 60 Prozent der Mitarbeitenden und rund 40 Prozent der Auszubildenden sind französische Grenzgänger*innen aus dem Nordelsass. Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt im Eurodistrikt PAMINA ist im Hinblick auf die Rekrutierung von Fachkräften und Auszubildenden für das Reifenwerk Karlsruhe von großer Bedeutung. Das Werk engagiert sich daher seit Jahren stark für die grenzüberschreitende Kooperation, vor allem im Rahmen des Modells der „grenzüberschreitenden beruflichen Ausbildung“ und rekrutiert aktiv Auszubildende und Fachkräfte aus Frankreich. Dies ist nach Aussage des Leiters für Aus- und Weiterbildung schwieriger als früher, da die jungen Elsässer*innen über weniger gute Deutschkenntnisse verfügen wie die früheren Generationen und immer mehr Jugendliche ein Studium einer Ausbildung vorziehen. Auch die erforderliche Mobilität, um auf der anderen Seite der Grenze zu arbeiten, scheint zunehmend ein Hindernis zu sein. Für viele Jugendliche sei ein Arbeitsweg von 50km zu weit, auch wenn sie selbst fahren können oder öffentliche Verkehrsmittel zur Verfügung stünden. Eine weitere Herausforderung bei der Aufnahme einer grenzüberschreitenden Ausbildung stellen die in Frankreich und Deutschland unterschiedlichen Bewerbungsfristen dar. Während Ausbildungsverträge mit deutschen Jugendlichen in der Regel ein Jahr vor Ausbildungsbeginn abgeschlossen werden, bewerben sich französische Jugendliche oft erst nach Abschluss ihrer Prüfungen, d.h. zwei bis drei Monate vor Ausbildungsbeginn. Das erschwert die operationelle Abwicklung und Stellenplanung. Trotz dieser Hürden wird die grenzüberschreitende Rekrutierung vom Gesprächspartner angesichts der Konkurrenz um die Fachkräfte als unerlässlich bewertet. Die Bindung der Französischen und Franzosen an die Marke Michelin und der gute Ruf des Unternehmens in Frankreich stellt in diesem Zusammenhang einen Wettbewerbsvorteil dar. Darüber hinaus sind – so der Interviewpartner - Löhne und Gehälter beim Michelin Reifenwerk attraktiv für die einpendelnden Mitarbeiter*innen, die dank der Grenzgängerregelung zusätzlich einen Steuervorteil genießen. Das Michelin Reifenwerk Karlsruhe präsentiert sich auf Messen in Hagenau und Wissembourg und bewirbt Ausbildungs- und Beschäftigungsangebote in der lokalen elsässischen Presse, über den Service der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung und Pôle emploi. Im Rahmen des Projektes „Les classes sortent en boîte“ unterhält das Unternehmen Partnerschaften mit vier Schulen aus dem Nordelsass (z.B. CFA Wissembourg und UIT Schiltigheim), an denen es sich regelmäßig präsentiert. Mit der Industrie- und Handelskammer Alsace-Eurométropole besteht ein enger Arbeitskontakt, ein Mitarbeiter des Reifenwerkes Karlsruhe ist Mitglied des dortigen Prüfungsausschusses. Im Rahmen des Projektes „Fachkräfteallianz PAMINA“ nimmt das Unternehmen am Mentoren-Programm teil (GESPRÄCH mit dem Verantwortlichen für Aus- und Weiterbildung, Michelin Reifenwerk Karlsruhe, 07.02.2020).

Den Interviewaussagen zufolge war das Michelin Reifenwerk Karlsruhe eine treibende Kraft und Vorreiter bei der Entwicklung des Modells „grenzüberschreitende berufliche Ausbildung“. Kurz nach Abschluss der Rahmenvereinbarung, im Oktober 2013, stellte das Reifenwerk den ersten

Auszubildenden ein, obwohl zum damaligen Zeitpunkt viele Aspekte der Umsetzung noch nicht geklärt waren. Es seien jedoch meist ohne große Schwierigkeiten praktische Lösungen gefunden worden und die Zahl der grenzüberschreitenden Auszubildenden ist seitdem kontinuierlich gestiegen. Im Ausbildungsjahr 2019/20 kamen zehn der 24 Auszubildenden aus dem Nordelsass. Die Mehrzahl der französischen Jugendlichen, die in der Regel bereits über einen technischen Abschluss mit bac professionnel verfügen, werden im Rahmen des Modells „grenzüberschreitenden Ausbildung“ zum/zur „Mechatroniker/Mechatronikerin für die Instandhaltung“ ausgebildet. Das Unternehmen schließt mit den Auszubildenden zunächst einen 2-jährigen Ausbildungsvertrag. In diesen zwei Jahren absolvieren die Auszubildenden Praxisphasen im Werk; zunächst in der Ausbildungswerkstatt vor Ort, wo sie u.a. an Produktionsprojekten arbeiten. Anschließend durchlaufen die Auszubildenden die vier Produktionsbereiche des Unternehmens. In der gesamten Ausbildung lernen die deutschen und französischen Auszubildenden zusammen. Die Ausbildung wird von wöchentlichen Treffen mit der gesamten Gruppe und von Einzelgesprächen mit dem Ausbildungsleiter und dem Verantwortlichen für die Aus- und Weiterbildung flankiert. Spezifische Begleitmaßnahmen für die französischen Auszubildenden werden nicht angeboten. Parallel zu den Praxisphasen im Unternehmen besuchen die Jugendlichen eine französische Berufsschule, die sie nach den zwei Jahren mit dem französischen Diplom BTS (Brevet de Techniciens Supérieur), Schwerpunkt Systemwartung (maintenance des systèmes) beenden. In der Regel verlängern die Jugendlichen ihren Ausbildungsvertrag um ein weiteres Jahr, in dem sie in Frankreich eine Berufslizenz (licence professionnel) erwerben⁵. Die Berufslizenz wird von der IHK in Deutschland als gleichwertig anerkannt und die französischen Auszubildenden werden in der Regel als Mechatroniker*innen vom Unternehmen übernommen. Im Interview wird betont, dass ein gutes Sprachniveau (B2/C1) in Deutsch Voraussetzung für die Einstellung ist, u.a. um zu gewährleisten, dass die Sicherheitshinweise an den Arbeitsplätzen verstanden werden. Die deutschen Sprachkenntnisse werden bei den Einstellungstests geprüft. Im Tagesgeschäft gibt es nach Aussage des Interviewpartners kaum Verständigungsprobleme oder kulturelle Unterschiede. Die französischen Auszubildenden sind gut integriert. Da sie mit ihrem bac professionnel - Abschluss bereits technisches Vorwissen mitbringen, werden sie in der Ausbildung – mehr als die deutschen Auszubildenden, die ihre Ausbildung mehrheitlich nach Abschluss der Realschule beginnen - mit anspruchsvolleren Aufgaben betraut. Nach Aussage des Interviewpartners zielt das Unternehmen darauf ab, mehr junge Elsässer*innen einzustellen und damit Fach- und potentiellen Führungskräfte für das Unternehmen zu gewinnen, das Geschäftsfeld zu erweitern und den kulturellen Austausch zu fördern. Obwohl am Standort Karlsruhe Deutsch Arbeitssprache ist, werden die französischen Sprachkenntnisse der Mitarbeiter*innen als Vorteil betrachtet.

⁵ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/la-licence-professionnelle-45883> (12.04.22).

Die aktuellen Entwicklungen in Frankreich und die Reform der Berufsbildung stellen die Fortführung der grenzüberschreitenden Ausbildung vor große Herausforderungen. Zu klären sei – so der Interviewpartner – die weitere Finanzierung der Ausbildungssteuer („*taxe d'apprentissage*“), aufgrund derer das Werk Schulgeld für die französischen Auszubildenden an die französischen Berufsschulen zahlen müsse. Sollte hier keine Lösung gefunden werden, besteht das Risiko, dass sich das Unternehmen künftig wieder mehr oder ausschließlich auf deutsche Auszubildende konzentriert. Trotz dieser Problemlage sieht sich das Reifenwerk in der Verantwortung für die Weiterführung des Modells der „grenzüberschreitenden beruflichen Ausbildung“. Zum Zeitpunkt des Interviews war seitens des Unternehmens eine Veranstaltung mit Vertreter*innen der deutschen und französischen Politik, der Schulen, Unternehmen sowie den französischen und deutschen zuständigen Stellen geplant, bei der die Bedeutung der grenzüberschreitenden Ausbildung und das Risiko eines Abbruchs thematisiert werden sollte. Die Initiative wurde vom baden-württembergischen Wirtschaftsministerium unterstützt.

Der Interviewpartner führt bezogen auf Fragen zu Weiterbildungsaktivitäten im Unternehmen aus, dass Maßnahmen individuell auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zugeschnitten werden. Zu diesem Zweck werden mit allen Mitarbeitenden Entwicklungsgespräche geführt. Die Weiterbildungen werden firmenintern durchgeführt.

Unternehmen 2: Badische Stahlwerke Kehl (BSW)

Die Badischen Stahlwerke Kehl zählen weltweit zu den führenden Elektrostahlwerken und beliefern ganz Europa mit Stabstahl und Walzdraht.⁶ Sie sind das einzige stahlerzeugende Unternehmen in Baden-Württemberg und damit ein Produktionsunternehmen, von dem viele Dienstleistungs- und Handwerksunternehmen der Region wirtschaftlich abhängig sind. Als logistikintensives Unternehmen für das die Anbindung an den Rhein eine wichtige Rolle spielt, wurden die Badischen Stahlwerke vor 50 Jahren im Kehler Rheinhafen gegründet. Etwa 70 Prozent des Warenein- und ausgangs werden über Schiffe transportiert. Rund 50 Prozent der gefertigten Produkte werden ins europäische Ausland geliefert, bspw. nach Frankreich, Österreich und in die Schweiz. Zudem bezieht das Unternehmen aus dem Straßburger Hafen Sauerstoff, einen seiner wichtigen Rohstoffe. Den Aussagen der Interviewpartner zufolge waren im Unternehmen in seinen Anfängen etwa 20 Prozent französische Mitarbeiter*innen beschäftigt. Da immer weniger Franzosen und Französinen elsässisch sprechen und damit die Sprachbarriere gewachsen ist, sei dieser Anteil kontinuierlich zurückgegangen und liegt heute bei unter zehn Prozent in allen Bereichen des Betriebs. Aus Mangel an Fachkräften und aufgrund der Vollbeschäftigung in Baden orientiert sich das Unternehmen bei der Fachkräfterekrutierung nach Frankreich; so ist es u.a. auf Jobmessen in Colmar vertreten. Die Rekrutierung ist jedoch schwierig, da

⁶ <http://www.bsw-kehl.de/>.

den Bewerber*innen entweder die notwendigen deutschen Sprachkenntnisse fehlen oder die französischen Berufsabschlüsse aufgrund der unterschiedlichen Ausbildungsinhalte nicht anerkannt werden.

Die BAG bietet Ausbildungen in zwölf anerkannten Ausbildungsberufen an, darunter Industriemechaniker/Industriemechanikerin und Elektroniker/Elektronikerin für Betriebstechnik. Mit einem 2010 speziell für französische Jugendliche konzipierten Ausbildungsprogramm zum Verfahrenstechnologen / zur Verfahrenstechnologin, in dem neben den beruflichen Inhalten auch die deutsche Sprache vermittelt wird, wirbt das Unternehmen gezielt um Fachkräfte aus Frankreich (INTERVIEW BAG, 29.11.2019). Hierbei unterstützen die lokalen Missionen (*Missions Locales*)⁷ in Straßburg, die interessierte französische Jugendliche an die BAG vermitteln. Die meisten Jugendlichen haben zu Ausbildungsbeginn eine 12-jährige Schulausbildung im Elsass absolviert. Die Rekrutierung französischer Auszubildender erweist sich laut Aussage der Interviewpartner als schwierig, da eine duale Ausbildung mit parallellaufendem Deutschunterricht eine hohe Motivation und intellektuelle Reife erfordere. Junge Franzosen und Französinen mit geeignetem Profil orientieren sich eher Richtung Studium, was auch auf den geringen Stellenwert einer (dualen) Ausbildung in Frankreich zurückzuführen sei (INTERVIEW BAG, 29.11.2019).

Die Ausbildung der französischen Jugendlichen wird eng seitens des Unternehmens begleitet und durch intensiven Deutschunterricht unterstützt. Jährlich nehmen vier bis fünf Jugendliche aus dem Elsass die 3- bis 3,5-jährige Ausbildung zum Verfahrenstechnologen/zur Verfahrenstechnologin auf. Die Ausbildung beginnt mit einem Einstiegsqualifizierungsjahr, in dem die Jugendlichen im Unternehmen 950 Stunden fachlich eingebundenen Deutschunterricht erhalten. Dieser wird über die Region Grand Est finanziert. Parallel dazu besuchen sie gemeinsam mit den deutschen Auszubildenden die Beruflichen Schulen in Kehl. In dieser ersten Phase werden die französischen Jugendlichen von einem Ausbilder oder einem Sprachlehrer begleitet, der sie im Unterricht unterstützt. Auch praktische Phasen sind Bestandteil dieses ersten Jahres. Am Ende des Einstiegsqualifizierungsjahres erreichen die französischen Auszubildenden in der Regel das Deutschniveau B1. Wenn sie das erste Jahr in der Berufsschule bestehen (was in der Regel der Fall ist), erkennen die BSW das Einstiegsqualifizierungsjahr als erstes Ausbildungsjahr an. Daran schließt sich eine 2- bis 2,5-jährige Ausbildung an, die die französischen und deutschen Auszubildenden gemeinsam durchlaufen. Zusätzlich haben die französischen Auszubildenden weiterhin zwei Stunden Deutschunterricht pro Woche.

Seit dem Ausbildungsjahr 2018/19 bietet die BSW auch eine zweijährige Umschulungsmaßnahme zum Verfahrenstechnologen/zur Verfahrenstechnologin an. Sie richtet sich an Franzosen und Französinen

⁷ Auf dem gesamten französischen Staatsgebiet sind insgesamt 436 lokalen Missionen mit mehr als 6.800 Standorten präsent. Ihre Aufgabe ist die berufliche und soziale Integration junger Menschen. Jedes Jahr werden 1,1 Millionen junge Menschen von ca. 13.600 Fachkräften der lokalen Missionen bei der Jobsuche begleitet. Quelle: <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/service-public-de-l-emploi/article/missions-locales> (13.04.2022).

über 25 Jahren mit Grundkenntnissen in Deutsch, die bereits in Frankreich eine metalltechnische Ausbildung absolviert und mindestens drei Jahre Berufserfahrung in der Metallindustrie haben. Das Umschulungsprogramms zielt darauf ab, die in Frankreich erworbenen Berufsbildungsabschlüsse in Deutschland anzurechnen und um eine Zusatzqualifikation mit zusätzlichem Deutschunterricht (520 Stunden) anzureichern. Dies ermöglicht den Franzosen und Französischen den Erwerb des deutschen Berufsabschlusses ohne die komplette Ausbildung in Deutschland zu absolvieren. Zum Zeitpunkt des Interviews (2019) nehmen sechs Franzosen an der Umschulung teil. Da sie mit Beginn der Umschulung bei der BAG beschäftigt sind, beteiligt sich die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes⁸ ab dem zweiten Umschulungsjahr an den Kosten (*Interview BAG*, 29.11.2019).

6. Fazit

Die trinationale Region Oberrhein wird durch eine starke grenzüberschreitende Mobilität der Bevölkerung und eine langjährige politische Zusammenarbeit gekennzeichnet. Für die wirtschaftliche Entwicklung der Oberrheinregion stellt die Integration des grenzüberschreitenden Arbeits- und Ausbildungsmarkts ein wichtiges Wachstumspotential dar. Allerdings sind sehr starke Asymmetrien sowohl in Bezug auf die Beschäftigung, als auch die Ausbildung festzustellen. Dies zeigt sich bei Initiativen und Projekten in der Berufsbildung deutlich, die vornehmlich darauf abzielen, französische Jugendliche für eine Ausbildung in Deutschland zu gewinnen.

Im letzten Jahrzehnt basierte die Zusammenarbeit im Bereich der Berufsbildung auf zwei sich ergänzenden Ausgangssituationen: Die hohe Arbeitslosigkeit im strukturschwachen französischen Teil der Grenzregion führt zu Fachkräftezuwächsen in Industrie und Einzelhandel auf der deutschen Seite. Franzosen und Französischen wiederum profitieren von Ausbildungs- und Beschäftigungsangeboten in Deutschland. Dies könnte sich in den nächsten Jahren mit der positiven wirtschaftlichen Entwicklung im Elsass ändern. Die aktuellen öffentlichen und privaten Initiativen berücksichtigen diese Tendenz, indem sie versuchen, Konkurrenzsituationen um Fachkräfte zu vermeiden: So besteht die Zusammenarbeit im Bereich Gesundheit z.B. nicht mehr darin, auf den jeweiligen Mangel durch Abwerbung zu antworten, sondern gemeinsame Lösungen für ein und dasselbe Problem (Fachkräftemangel im Gesundheitssektor) zu finden.

Die Tatsache, dass die nationale Reform in Frankreich die bestehenden Kooperationen im Bereich der Berufsbildung am Oberrhein nicht berücksichtigt hat, bringt trotz der bestehenden deutsch-französischen Rahmenvereinbarung Unsicherheit im Hinblick auf die Kontinuität und Finanzierung der grenzüberschreitenden Ausbildung. Ohne Lösungen, wie mit der neuen Kompetenzverteilung auf

⁸ <https://qualifizierungschancengesetz.info/>.

französischer Seite und der Finanzierungslücke umgegangen werden kann, besteht das Risiko, dass die grenzüberschreitende Ausbildung bald nur noch auf dem Papier bestehen wird.

Aus dem Beispiel der deutsch-französischen Grenzregion können einige Lehren für die Gestaltung von Berufsbildungsk Kooperationen gezogen werden, die auch für grenzüberschreitende Kooperation in diesem Bereich an anderen deutschen Außengrenzen hilfreich sein können.

- **Mangelnde Sprachkenntnisse** bilden – so dass Einschätzung aller befragten Stakeholder - das größte Hindernis für den Beginn einer Ausbildung oder für die Aufnahme einer Beschäftigung im Nachbarland. Grenzüberschreitende Angebote werden daher öfter von Personen mit höherem Schulabschluss wahrgenommen. Es stellt sich damit die Frage nach der Bedeutung der Nachbarsprache im jeweiligen Schulsystem, in der Berufsbildung und in der Weiterbildung.
- Die **Vernetzung** der verschiedenen Akteure (Behörden, Arbeitsagenturen, zuständige Stellen, Unternehmen, etc.) ist sehr wichtig und trägt zu einer besseren Sichtbarkeit der Angebote bei.
- Die meisten regionalen und lokalen Projekte zur Förderung der grenzüberschreitenden Berufsbildungsk Kooperationen waren (und sind) auf EU-Mittel bzw. auf die Kofinanzierung von öffentlichen Behörden angewiesen. Bei der Planung ähnlicher Projekte ist zu bedenken, dass sowohl die Unterschiede zwischen den Bildungssystemen, als auch die Mobilitätsnotwendigkeiten zu Mehrkosten führen können.
- Trotz aller Bemühungen erreichen die Angebote der grenzüberschreitenden Ausbildung einen Großteil der Bevölkerung noch nicht. Waren die Projekte zu Beginn auf alle Branchen und Sektoren und auf die Förderung grenzüberschreitender Ausbildung als solcher ausgerichtet, werden aktuell **gezieltere Maßnahmen nach Beruf** entwickelt, um die Arbeitsfähigkeit im Nachbarland zu gewährleisten.
- **Die mangelnde Anerkennung der Abschlüsse** in der Berufsbildung stellt je nach Beruf ein erhebliches Hindernis dar. Im Gegensatz zum Studium gibt es kaum Doppelqualifikationen oder die automatische Anerkennung der beruflichen Abschlüsse. Weitere Projekte und Forschung zur Anerkennung oder Gleichwertigkeit von Abschlüssen wären notwendig, wobei diese auch die Arbeitgeber miteinbeziehen müssten.

Literatur und Quellen

Berichte, Artikel und Studien

AGENCE D'URBANISME DE STRASBOURG RHIN SUPERIEURE (ADEUS) : Dynamiques de l'économie bas-rhinoise en 2018, URL: <https://www.adeus.org/publications/dynamiques-de-leconomie-bas-rhinoise-note-annuelle-de-lobservatoire-economique> / [25.02.2020].

BALLREICH, Simone, Zum Bildungsstand der Bevölkerung in Baden-Württemberg 2013 aus dem statistischen Monatsheft 7/2015, URL: <https://www.statistik->

bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/20150703?path=/BildungKultur/BilStrukturAusgaben/
[2004.2022].

COMMISSARIAT GENERAL DE L'EGALITE DES TERRITOIRES /OBSERVATOIRE DES TERRITOIRES (CGET) : Dynamiques de l'emploi transfrontalier en Europe et en France, 2017, URL :
https://futurium.ec.europa.eu/system/files/migration_files/fiche-ot-travail_transfrontalier_0.pdf
[31.03.2022].

DEUTSCH-FRANZÖSISCHES INSTITUT, EURO-INSTITUT, STRASBOURG CONSEIL (im Auftrag des Staatsministeriums Baden-Württemberg) (Hrsg.): Grenzüberschreitende Berufsbildung und Beschäftigung junger Menschen am Oberrhein – Eine Pilotstudie im Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau, 2013, URL:
https://www.euoinstitut.org/fileadmin/user_upload/07_Dokumentation/Publikationen/Download/Abschlussbericht_GUe_Berufsbildung_Beschaeftigung_PUBLIC_Version.pdf, [23.10.2019].

HAARICH, Silke, HANS, Sebastian und CORBINEAU, Clément; SCHIBLER Jacques; BROUWER, Jacqueline, DEELSTRA, Joeri:: Analyse des Programmgebiets Oberrhein im Zusammenhang mit der Vorbereitung der Förderperiode 2021-2027 des EU-Programms INTERREG A Oberrhein, 11.06.2019, verfügbar:
<https://www.interreg-oberrhein.eu/wp-content/uploads//3-analyse-des-programmgebiets.pdf>
[20.4.2022].

Institut national de la Statistique et des Etudes économiques (INSEE) : INSEE Analyses Grand Est, Juin 2019 N°1755, Juni 2019, URL : https://oref.grandest.fr/sites/default/files/documents/ea-et-insee-frontaliers_0.pdf [20.04.2022].

KNÖRR, Marlene; WEBER, Enzo (2019): Arbeitsmarkt und Arbeitskräftemobilität in der deutsch-französischen Grenzregion. IAB-Discussion Paper, 05/2019, URL:
<https://www.iab.de/183/section.aspx/Publikation/k190314j04> [25.02.2020].

OBERRHEINKONFERENZ: Repräsentative Befragung der Jugendlichen im deutsch-französisch-schweizerischen Gebiet der Oberrheinkonferenz, Oktober 2019, Umfrageergebnisse, URL:
<https://www.oberrheinkonferenz.org/de/jugend/downloads.html> [22.07.2021].

PETRY, Günther: Rede des Oberbürgermeisters der Stadt Kehl, in: BECK, Joachim; THEVENET, Anne; WETZEL, Charlotte: Europa ohne Grenzen – 15 Jahre gelebte Wirklichkeit am Oberrhein, 2009, S. 42.

PRADIER, Eddie; DUSSAP, Anne; RYBARCZYK, Saskia: Studie zum Fachkräftemangel im Gesundheitswesen am Oberrhein, Euro-Institut Kehl, 2015, URL:
https://www.trisan.org/fileadmin/user_upload/dokumente/publikationen/Studie_zum_Fachkraefte_mangel_im_Gesundheitswesen_am_Oberrhein.pdf, [23.10.2019].

SCHAUB, Andreas; UMBRICH, Andrea: Repräsentative Befragung der Jugendlichen im deutsch-französischen-schweizerischen Gebiet der Oberrheinkonferenz im Auftrag des Kanton Basel-Stadt, Gfs-Zürich, Oktober 2019.

,WASSENBERG, Birte, REITEL, Bernard; PEYRONY, Jean; RUBIÓ, Jean: Die territoriale Zusammenarbeit in Europa – eine historische Perspektive, Luxemburg: Publications Office of the European Union Europäische Union 2015.

WASSENBERG, Birte: Historisch gewachsene Governance am Oberrhein (1963-2010), in: BECK, Joachim; WASSENBERG, Birte: Grenzüberschreitende Zusammenarbeit leben und erforschen (Band 2): Governance in deutschen Grenzregionen, 2011, S.139-148.

VERTRAG zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Republik Frankreich über die deutsch-französische Zusammenarbeit und Integration, 22.01.2019; verfügbar: <https://de.ambafrance.org/Text-des-Aachener-Vertrags> [25.02.2020].

Zahlen und Statistiken

CCI ALSACE EUROMETROPOLE, Les chiffres clés Eurométropole 2018,

URL : https://www.alsaeco.com/sites/default/files/chiffres_cles_2018_1.pdf Seite 6, 8, 9, [29.10.2019]

EUROPÄISCHES PARLAMENT: Factsheet 2021, URL:

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/de/sheet/94/europaische-verbunde-fur-territoriale-zusammenarbeit-evtz-> (20.04.2022)

EURES-T Arbeitsmarktmonitoring: URL: <https://www.eures-t.basleratlas.ch> (20.04.2022)

IHK BADEN-WÜRTTEMBERG: Fachkräftemonitoring, URL: <http://www.fachkraefte-monitoring-bw.de/> (20.04.2022)

IHK RHEINLAND-PFALZ: Fachkräftemonitoring, URL: <http://www.fachkraefte-monitor-rlp.de> (20.04.2022)

STATISTISCHES LANDESAMT RHEINLAND-PFALZ, URL: <http://www.statistik.rlp.de> (20.04.2022)

STATISTISCHES LANDESAMT RHEINLAND-PFALZ: Mikrozensus Rheinland Pfalz 2020, URL:

http://www.statistik.rlp.de/fileadmin/dokumente/kurzinformationen/Faltblatt_Mikrozensus_2020.pdf (letzter Zugriff: 20.04.2022)

OBERRHEIN Rhin supérieur, Zahlen und Fakten, 2012, 2014, 2016 und 2018

RÉGION GRAND Est, Bilan des mobilités lycéennes, Année scolaire 2017-2018, 2019 (internes Dokument).

STATISTISCHES LANDESAMT BADEN-WÜRTTEMBERG <https://www.statistik-bw.de>, Arbeitslosenquote unter URL <https://www.statistik-bw.de/Arbeit/Arbeitslose/> (24.01.2022)

INSEE (u.a. zur Arbeitslosenquote): URL <https://statistiques-locales.insee.fr> (24.01.2022)

Statistiken der DIRECTE Grand Est sowie der einzelnen Projekte (interne Dokumente) : Tableau de bord de l'apprentissage, Observatoire Régional Emploi Formation (OREF) en Grand Est, 04.10.2019, URL : <https://oref.grandest.fr/collections/tableaux-de-bord>

Karten

Karte „Grenzgänger im Oberrheingebiet 2018“ vom Statistischen Amt des Kantons Basel-Stadt für EURES-T Oberrhein erstellt <https://www.eures-t-oberrhein.eu/arbeitsmarkt-monitoring>

Folgende Karten wurden von GeoRhena erstellt: www.georhena.eu

- Karte Eurodistrikte am Oberrhein 2019
- Karte vereinfachte Naturräume im Oberrheingebiet 2019
- Karte der Bevölkerungsdichte am Oberrhein 2016

Links zu Institutionen / Akteuren in der Grenzregion

- Eurodistrikt PAMINA : <https://www.eurodistrict-pamina.eu/de/> (20.04.2022)
- Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau: <https://www.eurodistrict.eu/> (20.04.2022)

- Französisches Arbeitsministerium: <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/> (20.04.2022)
- Oberrheinkonferenz: <https://www.oberrheinkonferenz.org> (20.04.2022)
- Chambre de commerce et d'industrie de Strasbourg et du Bas-Rhin (Chambre de Commerce et d'Industrie Alsace Eurométropole) : <https://www.grandest.cci.fr/wp-inside/uploads/2018/01/32-SSR-TRANSFRONTALIER.pdf> (20.04.2022) und <https://www.alsace-eurometropole.cci.fr/article/jurisinfo-franco-allemand> (20.04.2022)
- Region Grand Est, Direction de la Communication : Orientations stratégiques transfrontalières de la Région Grand Est, 2018
- Trinationale Metropolregion am Oberrhein: Strategien 2020 und 2030 für die trinationale Metropolregion am Oberrhein, 2019, URL: <http://www.rmtmo.eu/de/> (20.04.2022)

Grenzüberschreitende Bildungsk Kooperationen: Links zu Projekten und flankierende Informationen

- GRENZÜBERSCHREITENDE BILDUNGSWEGE zu Arbeit und Beschäftigung am Oberrhein, Oberrheinkonferenz, Dezember 2013.
- REGION GRAND EST, Bilan des mobilités lycéennes, Année scolaire 2017-2018, 2019 (internes Dokument).
- REGION GRAND EST : Présentation Erfolg ohne Grenzen – Regard sur les apprentis transfrontaliers, 13.06.2019 (internes Dokument).
- KEHLER ZEITUNG, „Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung“, 04.07.2018, URL: <https://www.bo.de/lokales/kehl/grenzueberschreitende-arbeitsvermittlung-ist-erfolgsgeschichte>
- PRESSEMITTEILUNG der Landesregierung Baden-Württemberg, „Azubi-BacPro“; 7.7.2017, verfügbar: <https://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/erste-absolventen-des-franzoesisch-deutschen-modellprojekts-azubi-bacpro/>.
- PRESSEMITTEILUNG der Région Grand Est, « Erfolg ohne Grenzen », 29.11.2018, verfügbar: <https://reussirsansfrontiere.eu/wp-content/uploads/2018/12/11-29-18-cpresse-cloture-projet-interreg.pdf. #>
- PRESSEMITTEILUNG des Rheinland-Pfälzischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau, 29.11.2018.
- RAHMENVEREINBARUNG über die grenzüberschreitende Berufsausbildung am Oberrhein, 12.09.2013; verfügbar: <https://www.oberrheinkonferenz.org/de/wirtschaft/uebersicht-news/aktuelle-informationen/items/rahmenabkommen-zur-grenzueberschreitenden-berufsbildung.html>
- PROJEKT „Erfolg ohne Grenzen“: <https://www.interreg-oberrhein.eu/projet/erfolg-ohne-grenze-den-zugang-zum-grenzueberschreitenden-arbeitsmarkt-durch-ausbildungs-und-qualifizierungsmaßnahmen-erleichtern/> und <https://www.erfolgohnegrenzen.eu/>
- EUREGIO ZERTIFIKAT: <https://mobileuregio.org/deutschland/start.html>
- PROJEKT „Eurostage2020“: <https://www.eurostage2020.com/de/startseite> und <https://www.interreg-oberrhein.eu/actualites/eurostage-2020-erste-bilanz/> [27.07.2021].
- PROJEKT „Fachkräfteallianz Pamina“: <https://www.eurodistrict-pamina.eu/de/fachkraefteallianz-pamina.html>
- PROJEKT „Eine Brücke für mich“: <https://www.maisonemploi-strasbourg.org/tremplin-sur-rhin/>
- PROJEKT „Do qua HEP-ME: Binationale Doppelqualifikation Heilerziehungspflege – Moniteur Éducateur“: <https://diakonie-kork.de/karriere-ausbildung/evang-fachschule-fuer-heilerziehungspflege/binationale-doppelqualifikation/>
- STADTANZEIGER DER GULLER – WOCHENANZEIGER DER ORTENAU; 30.04.2019: Peter Cleiss, Schulleiter in Khel, über das Projekt im Port-du-Rhin: "KaleidosCOOP" soll das Zusammenleben verändern verfügbar: https://www.stadtanzeiger-ortenaus.de/kehl-stadt/c-extra/kaleidoscoop-soll-das-zusammenleben-veraendern_a23037 [22.10.2019]

- PROJEKT „SEEK (Straßburg Epileptologie Eurodistrikt Kork) “: <https://www.trisan.org/themenfelder/patientenmobilitaet/artikel/eine-prise-idealismus-und-viel-ausdauer-ein-portraet-ueber-das-seek-projekt-das-eine-grenzueberschreitende-versorgung-von-epilepsiepatienten-moeglich-macht> sowie <https://www.interreg-oberrhein.eu/projet/seek-strasbourg-epileptologie-eurodistrikt-kork-grenzueberschreitende-plattform-fur-klinische-epileptologie/> [02.03.2020]
- Zusammenarbeit Kreiskrankenhaus Südliche Weinstraße: https://www.suedliche-weinstrasse.de/de/aktuelles/pressemitteilungen/2018_084.php [04.04.2022]
- Azubi - Bac pro: https://lehrerfortbildung-bw.de/zsl_as_projekte/abb/azubibacpro/lak_Azubi_BacPro_Leitfaden_190329.pdf sowie <https://www.ac-strasbourg.fr/delecoleausuperieur/sections-binationales/azubi-bacpro/> [03.03.2020].
- PRESSEMITTEILUNG der Landesregierung Baden-Württemberg, 7.7.2017, Erste Absolventen des deutsch-französischen Modellprojektes „Azubi-BacPro“; verfügbar: <https://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/erste-absolventen-des-franzoesisch-deutschen-modellprojekts-azubi-bacpro/> [22.10.2019].
- Deutsch-französische Initiativen der Berufliche Schulen Kehl: <https://www.bs-kehl.de/schulleben/deutsch-franzoesisch>
- FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG AUF FRANZÖSISCHER SEITE: <https://subventions.fr/guide-des-aides/fonds-d-intervention-pour-la-formation-et-l-emploi-fife/> [10.11.2019]#
- WEITERBILDUNGSKURSE GRETA NORD ALSACE: Online-Deutschkurse: <https://www.greta-alsace.fr/actualite/plateforme-linguistique-innovante> [10.11.2019].
- WEITERBILDUNGSKURSE AFPA. Deutschkurse: <https://www.afpa.fr/formation-professionnalisante/perfectionnement-allemand-a-visee-professionnelle> [30.10.2019].
- UMSCHULUNG/WEITERBILDUNG VERFAHRENSTECHNIKER*IN BAG KEHL: <https://www.bag-kehl.de/page-daccueil/> [30.10.2019].

Information und Beratung:

- <https://www.infobest.eu/de/ueber-infobest/> [30.10.2019].
- 25 Jahre INFOBEST Kehl-Strasbourg, Broschüre: https://www.infobest.eu/fileadmin/data/Publikationen/INFOBEST_Kehl/Strasbourg/25_Jahre_INFOBEST_Kehl_Strasbourg_-_Jubiläumsbroschüre [30.10.2019].
- EURES-T OBERRHEIN: <https://www.eures-t-oberrhein.eu/> [30.10.2019].
- Service für Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung (Service de placement transfrontalier): <https://www.s-p-t.eu/> [30.10.2019].
- BADEN ONLINE 04.07.2018: Agentur für Arbeit Kehl. Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung ein großer Erfolg <https://www.bo.de/lokales/kehl/grenzueberschreitende-arbeitsvermittlung-ist-erfolgsgeschichte> [30.10.2019]

Grenzüberschreitender Arbeitsmarkt und Wirtschaftsförderung

- <https://www.eurodistrict-pamina.eu/de/fachkraefteallianz-pamina.html#.YQJy5kBCSUK> (29.07.2021)
- PROJEKT „PAMI 45+ NA“: <https://www.eurodistrict-pamina.eu/de/fachkraefteallianz-pamina/pami45-na-projekt-2010-2014-finden-sie-die-kurzfilme-und-alle-newsletter-wieder-d.html#.YQJzokBCSUK> (29.07.2021)
- EURODISTRIKT PAMINA, Pressemitteilung, 04 / 2018: Fachkräfteallianz PAMINA: Mentoring-Programm und Jobdating erfolgreich gestartet; abrufbar: <https://www.eurodistrict-pamina.eu/UserFiles/File/2018-pressemitteilungen/2018-05-jobdating-mentoring-de.pdf> [30.10.2019].
- 360 Grad offener Arbeitsmarkt: <https://www.interreg-oberrhein.eu/projet/emploi-360-eurodistrikt-strasbourg-ortenau-ein-auf-360-offener-arbeitsmarkt/> (29.07.2021) sowie

<http://www.eurodistrict.eu/de/projets/ein-auf-360°-offener-arbeitsmarkt-2016>
[30.10.2019].

- Regiocareer: <http://www.regiocareer.vdi-bvschwarzwald.de/index.php?content=messe>
[30.10.2019].
- European Jobdays: <https://www.europeanjobdays.eu/en/events/past> [30.10.2019].
- Biogas Expo Congress <https://www.energiespektrum.de/biogas-expo-congress-2017-3626>
[30.10.2019].
- PROJEKT „EMPLOI 360° »: <https://www.interreg-oberrhein.eu/projet/emploi-360-eurodistrikt-strasbourg-ortenau-ein-auf-360-offener-arbeitsmarkt>
- CCI Grand Est (o.J.): Schéma sectoriel Appui aux territoires Coopération transfrontalière, <https://www.grandest.cci.fr/wp-inside/uploads/2018/01/32-SSR-TRANSFRONTALIER.pdf>
(05.04.2022)
- PAMINA Business: www.pamina-business.com/de [30.10.2019].
- Woche des europäischen Unternehmers: <http://www.eurodistrict.eu/de/projets/woche-des-europaischen-unternehmers-2017>

Mobilität in der Grenzregion:

- Seite des französischen Vereins MOBILEX: <https://www.asso-mobilex.org/fr/153010498418453-pouvoir-bouger.html> [30.10.2019].
- Aktionsplan Mobilität: <https://www.eurodistrict-pamina.eu/de/aktionsplan-mobilitaet-pamina.html> [30.10.2019]
- Reaktivierung Bahnstrecke: <https://www.eurodistrict-pamina.eu/de/reaktivierung-der-bahnstrecke.html#.Xc-YFtUxnIU> [03.11.2019]
- Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau, 29.03.2018, Pressemitteilung: Eurodistriktbus rollt in die zweite Testphase, http://www.eurodistrict.eu/sites/default/files/communiqués/PM_2018_08_Bus%20Eurodistrict_DE_FR.pdf [03.11.2019].
- Präsidialdepartement des Kantons Basel-Stadt. Medienmitteilung vom 11. Oktober 2019. Jüngere Bevölkerung im Dreiland fühlt sich als Europäerin und Europäer, <https://www.oberrheinkonferenz.org/de/oberrheinkonferenz/aktuelle-informationen/news/items/der-jugend-eine-stimme-geben.html> [25.02.2020]
und https://www.oberrheinkonferenz.org/de/jugend/downloads.html?file=files/assets/Jugend/docs_de/management-summary-umfrage-juengere-generation.pdf 29.07.2021)

Fachgespräche und Interviews mit Expertinnen und Experten von

CCI Alsace-Eurométropole, 15.11.2019,

Eurodistrikt PAMINA, 06.11.2019,

TRISAN, 28.10.2019 und 02.03.2020,

Région Grand Est, 04.12.2019,

GRETA Nord-Alsace, 12.11.2019,

Mission locale de Strasbourg, 23.10.2019.

Gruppeninterview mit acht Mitgliedern aus dem Expertenausschuss Berufsbildung der deutsch-schweizerischen-französischen Oberrheinkonferenz, 13.12.2019 sowie mit Katia Beck, Aurélie Boitel, Ursula Breuer, Dr. Brigitte Pertschy, Stefan Ruf, Rainer Schmalenbach, Sarah Seitz, Ingrid Thomalla.

Interviews mit Unternehmensvertreter*innen

Lidl, Regionalgesellschaft Freiburg 04.02.2020,

Edeka Hieber Frische Center, 12.02.2020,

Michelin Reifenwerk, 07.02.2020 und

Badische Stahlwerke (BSW) Anlagenbau und Ausbildung GmbH (BAG), 29.11.2019

Informationen zu Messen und Infotagen in der Region:

<https://www.berufsinfomesse.de/fr/60> [18.10.2019]

<https://www.alsace-eurometropole.cci.fr/la-nuit-de-lorientation-et-du-parcours-professionnel> [18.10.2019].

<https://www.einstiegberuf.de/> [18.10.2019].

<https://zukunftberuf.de/suedpfalz-und-elsass-ausbildung-und-jobmesse-ohne-grenzen> [18.10.2019].

<https://www.sfe-alsace.com/de/> [18.10.2019].

Anhang I: Interviewleitfaden**1 Begrüßung und Briefing**

Vielen Dank, dass Sie sich zur Teilnahme am Interview bereiterklärt haben. Dieses wird maximal 60 Minuten in Anspruch nehmen. Thematisch befasst sich das Interview mit der Ausbildung und Mobilität im Grenzraum. Im Mittelpunkt stehen dabei Bedingungen, Motive und die Umsetzungsinstrumente grenzüberschreitender Berufsbildungsk Kooperationen zwischen Deutschland und Frankreich (bzw. Deutschland und Dänemark).

Wie bereits im Kurzfragebogen angekündigt, wird mit Ihrer Zustimmung während des Interviews eine Tonaufnahme gemacht. Nach dem Bundesdatenschutzgesetz garantieren wir Ihnen jegliche Hinweise auf Personen, persönliche Daten oder das Unternehmen zu anonymisieren. Nach Beendigung des BIBB Projekts haben Sie die Möglichkeit, sich über die Ergebnisse zu informieren.

Wir freuen uns über die Teilnahme und Ihre Unterstützung bei unserem Projekt. Soweit Sie keine weiteren Fragen oder Anmerkungen mehr haben, werden wir nun mit dem Interview beginnen.

2- Vorstellung des Unternehmens und des Befragten (notfalls schriftliche Erfassung der benötigten Informationen zum Unternehmen)

2.1	Bitte stellen Sie das Unternehmen in einigen Sätzen kurz vor. - In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig?
2.1.2	Wie viele Arbeitnehmer*innen hat Ihr Unternehmen und wie viele davon kommen aus dem Nachbarland?
2.1.3	Wie viele Auszubildende hat Ihr Unternehmen und wie viele davon kommen aus dem Nachbarland?
2.2	Bitte stellen Sie nun sich selbst und Ihre Tätigkeit im Unternehmen in einigen Sätzen vor. - Welche Funktion haben Sie im Unternehmen?
2.2.1	Welche Berührungspunkte haben Sie in Ihrer Arbeit mit Frankreich (Dänemark)?
2.2.2	Inwieweit können Sie über die Organisation und Durchführung der Aus- und Weiterbildung selbst entscheiden?

3. Arbeit in der Grenzregion

3.1	Welche Rolle spielt die Lage in der Grenzregion für das Unternehmen?
3.1.1	Arbeiten Sie mit Firmen auf der anderen Seite der Grenze zusammen? - Wie sieht diese Zusammenarbeit aus? Wird zum Beispiel der Export ins Nachbarland durch die Grenznahe begünstigt?
3.1.2	Welche Vorteile oder Nachteile nimmt das Unternehmen Ihrer Meinung nach durch die Grenzregion wahr?
3.1.3	Welches Interesse verfolgt das Unternehmen am grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt im Sinne einer Erweiterung des Geschäftsfelds? - Und welches Interesse im Sinne der Personalpolitik?
3.1.4	Welches Interesse hat das Unternehmen konkret an der grenzüberschreitenden Berufsausbildung.
3.1.5	Welchen Herausforderungen steht das Unternehmen durch einen grenzübergreifenden Arbeitsmarkt gegenüber? - Bitte erläutern Sie die Herausforderungen, wenn möglich auch an konkreten Beispielen. - Wie können diese Herausforderungen Ihrer Meinung nach bewältigt werden?

4. Arten der Aus- und Weiterbildung

4.1	In welchen Ausbildungsberufen bildet ihr Unternehmen aus?
4.1.1	Wie verläuft die Berufsausbildung in Ihrem Unternehmen?
4.1.2	Führen die Auszubildenden die gesamte Ausbildung in einem Land durch oder nur den praktischen Teil im Rahmen einer grenzüberschreitenden Ausbildung?
4.1.3	Inwiefern wird das Ausbildungsprogramm im Unternehmen durch die Grenzregion und damit die grenzübergreifende Kooperation beeinflusst?
4.1.4	Gibt es ein auf den Grenzraum bezogenes spezielles Ausbildungsprogramm und falls ja, wie sieht dieses aus?
4.1.5	Aus welchen Gründen hat sich das Unternehmen dazu entschieden, sich an ein solches Ausbildungsprogramm zu beteiligen?
4.2	Welche Arten von Weiterbildung gibt es in Ihrem Unternehmen? - Bitte beschreiben Sie die Weiterbildungsprogramme des Unternehmens.
4.2.1	Inwiefern wird das Weiterbildungsprogramm im Unternehmen durch die Grenzregion und damit die grenzübergreifende Kooperation beeinflusst?
4.2.2	Gibt es ein auf den Grenzraum bezogenes spezielles Weiterbildungsprogramm und falls ja, wie sieht dieses aus?
4.2.3	Aus welchen Gründen hat sich das Unternehmen dazu entschieden, sich an ein solches Weiterbildungsprogramm zu beteiligen?
4.3	Falls das Unternehmen kein spezielles Aus- und Weiterbildungsprogramm für Arbeitnehmer*innen und Auszubildende aus dem Nachbarland anbietet, was sind die Gründe dafür?

5. Rekrutierungspraxis

5.1	Inwiefern richtet sich Ihr Unternehmen bei der Rekrutierung von Arbeitnehmer*innen und Auszubildenden auch ans Nachbarland? - Richtet sich das Unternehmen bei der Rekrutierung gezielt ans Nachbarland?
5.1.1	Aus welchem Grund rekrutiert das Unternehmen Arbeitnehmer*innen und Auszubildende? - Welche Vor- und Nachteile sehen Sie oder das Unternehmen darin?
5.1.2	Auf welche Art und Weise werden potentielle Arbeitnehmer*innen und Auszubildende rekrutiert? (Unternehmensbesichtigungen, Messen, Informationstage,...)
5.1.3	Welchen Herausforderungen ist das Unternehmen bei der Rekrutierung aus dem Nachbarland begegnet?
5.1.4	Welche Unterstützung wurden durch das Unternehmen in Anspruch genommen, zum Beispiel durch die EU?
5.1.5	Welche Unterstützung hätten Sie sich gegebenenfalls gewünscht?
5.2	Falls ihr Unternehmen sich bei der Rekrutierung gar nicht oder nur sehr gering an das Nachbarland wendet, welche Gründe liegen Ihrer Meinung nach dafür vor? - Gibt es konkrete Beispiele dafür? (Der rechtliche Rahmen, kulturelle Barrieren,...)
5.3	Welche positiven oder negativen Erfahrungen hat das Unternehmen mit der Anerkennung von Berufsabschlüssen gemacht?
5.3.1	Wenn Sie jemanden aus dem Nachbarland rekrutieren, wie geht das Unternehmen dann mit der Anerkennung von Berufsabschlüssen um? (z.B. Praktika, Assessment-Center,...)

5.3.2	Welche Zusatzqualifikationen sind aus Ihrer Perspektive notwendig, um Arbeitnehmer*innen und Auszubildende aus dem Nachbarland zu beschäftigen?
5.3.3	Welche Maßnahmen werden im Unternehmen vorgenommen um Grenzgänger bestmöglich im Unternehmen zu integrieren? - Bitte beschreiben Sie die genannten Maßnahmen.
5.4	Kennen Sie andere Unternehmen, die Ausbildungsgänge oder Umschulungen gezielt für Grenzgänger anbieten?
5.4.1	Falls ja, wie sehen diese Ausbildungsgänge oder Umschulungen aus?
5.4.2	Wirken sich diese Ausbildungsgänge und Umschulungen Ihrer Meinung nach positiv oder negativ auf die anderen Unternehmen aus?

6. Beschäftigung

6.1	Wenn Sie an die grenzüberschreitende Zusammenarbeit denken, welche interkulturellen Unterschiede sind im Alltag erkennbar? - Haben Sie konkrete Beispiele für Situationen, in denen diese Unterschiede deutlich werden? - Fallen diese Unterschiede häufig, oder nur in Einzelfällen auf?
6.1.1	Haben die Unterschiede, falls vorhanden, Einfluss auf die Motivation des Unternehmens Deutsch/Französische (Deutsch/Dänische) Arbeitnehmer*innen oder Auszubildende zu beschäftigen?
6.1.2	Welche Maßnahmen könnten Ihrer Meinung nach getroffen werden um diese Unterschiede zu beseitigen?
6.1.3	Welche Rolle spielen aus Ihrer Perspektive Sprachkenntnisse oder kulturelle Unterschiede bei einer grenzüberschreitenden Berufsbildungsk Kooperation
6.1.4	Inwieweit profitiert das Unternehmen bei der Beschäftigung von Arbeitnehmer*innen aus dem Nachbarland durch die politischen, wirtschaftlichen oder kulturellen Gegebenheiten des Grenzraums? (rechtliche Voraussetzungen, Infrastruktur, Kultur, Initiativen und Projekte)

7. Abschluss

7.1	Gibt es Aspekte zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit und Kooperation, die wir im Interview noch nicht besprochen haben, die Sie aber gerne ergänzen möchten? - Wenn ja, welche? - Inwieweit sehen Sie diese als wichtig und nennenswert an?
------------	--

Vielen Dank für Ihre Teilnahme.

Berufsbildungsk Kooperationen in der Region Brandenburg/Lubuskie

- Agnieszka Rochon, ART und Christiane Eberhardt

1. Berufsbildung an der deutsch-polnischen Grenze

Vorliegender Bericht beschreibt den aktuellen Stand der Berufsbildungsk Kooperationen in der Region Brandenburg/Lubuskie auf der Grundlage europäischer und nationaler Förderung (vornehmlich INTERREG VA Prioritätsachse III, Erasmus+, DPJW, Deutsch-Polnischer Bildungsausschuss, AHK Warschau, BMWi). Hierbei werden die für die Berufsbildungsk Kooperationen relevanten regionalen Akteur*innen identifiziert und der Versuch unternommen, die praktizierten Kooperationsformen im Hinblick auf ihre Anwendungskontexte zu systematisieren. Mit der gegenwärtig in Polen stattfindenden Berufsbildungsreform und der darin angestrebten Zusammenarbeit von Unternehmen und Berufsschulen werden Einflussfaktoren benannt und beschrieben, die sich auf die grenzüberschreitende Kooperation auswirken können.

Der Bericht baut auf vornehmlich auf Sekundäranalysen auf. Die im Internet zugänglichen Informationen über die ausgewählte Region, regionale Strategiedokumente, Gesetzestexte, Analysen und Beschreibungen von regionalen Kooperationsen im Bereich der Berufsbildung wurden hierbei berücksichtigt. In einigen Fällen wurden informelle Gespräche geführt, um fehlende oder weiterführende Informationen einzuholen.

1.1. Die deutsch-polnische Grenze: Geschichte und Sprache

Der zweite Weltkrieg und seine Folgen haben das deutsch-polnische Verhältnis und die gegenseitige Wahrnehmung nachhaltig für Generationen geprägt. Nicht umsonst gilt die deutsch-polnische Grenze als „historisch konfliktreichste Grenze“ und „härteste Sprachgrenze“ (STEINKAMP 2018, S. 56) in Europa. Die deutsch-polnische Grenzregion entlang Oder und Neiße entstand nach Ende des zweiten Weltkrieges 1945 infolge der Grenzziehung der Siegermächte. Das polnische Territorium verschob sich in Richtung Westen, zugleich verlor Polen einen erheblichen Teil seiner Gebiete im Osten. Dabei kam es zu einem massiven Bevölkerungstransfer: die Deutschen mussten die Gebiete östlich des Oder-Neiße-Linie verlassen, Polen aus den ehemaligen östlichen Teilen Polens haben sie besiedelt. In der politischen Realität der Nachkriegszeit, der Teilung Europas in zwei Machtblöcke und der Teilung Deutschlands, verhandelte Polen zunächst mit zwei deutschen Staaten – der DDR und Bundesrepublik. Mit dem sogenannten Görlitzer Abkommen vom 6. Juli 1950 hatte die Deutsche Demokratische Republik auf Druck der Sowjetunion die neue Oder-Neiße-Grenze zwar bestätigt, dennoch wurde sie erst 1990 mit der Unterzeichnung des „Vertrages über die Bestätigung der bestehenden Grenze“ zwischen der Bundesrepublik Deutschland und Republik Polen endgültig vom wiedervereinten Deutschland anerkannt. Die späte Anerkennung beförderte bei den Menschen insbesondere im polnischen Teil der Region ein Gefühl von Instabilität und Vorläufigkeit, das die Identifikation mit dem bewohnten Raum jahrzehntlang verhinderte (OPILOWSKA 2021).

Zwischen 1945 und 1989 befand sich Polen – ebenso wie Brandenburg auf der anderen Seite der Grenze - in der Einflusszone der Sowjetunion. Annäherung und gegenseitiges Verständnis sollten durch die „Freundschaft zwischen den sozialistischen Bruderländern“ gefördert werden; tatsächlich aber war die deutsch-polnische Grenze über längere Zeitpassagen militärisch abgesichert und für zwischenmenschliche Kontakte hermetisch abgeriegelt. Mit der Einführung des visafreien Grenzverkehrs 1972 wurde ein kurzzeitiges Zeitfenster mit einem gelockertem Grenzregime eröffnet, das sich aber 1980, nach der Entstehung der Solidarność-Bewegung in Polen, erneut schloss. Die offiziell gepflegten Kontakte zwischen Behörden, Institutionen, Betrieben oder Schulen standen staatlicherseits propagiert (OPIŁOWSKA 2021), ließen aber wenig Raum für eine Annäherung zwischen den Menschen beidseits der Grenzen.

Der Zusammenbruch der Sowjetunion und der Fall der Berliner Mauer 1989 leitete für die deutschen östlichen Bundesländer und die polnischen westlichen Wojewodschaften eine intensive Zeit der politischen und wirtschaftlichen Transformation ein, die entlang national definierter Prioritäten und Vorgaben verlief. Die Ausgangsbedingungen für die jeweils deutsche und polnische Seite waren unterschiedlich: Während Polen einzelne Etappen des Transformationsprozesses durchlief, definierte der Einigungsvertrag vom 31. August 1990 zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik die Auflösung der DDR, ihren Beitritt zur Bundesrepublik Deutschland und die deutsche Einheit. Damit waren die heutigen östlichen Bundesländer als Teil der Bundesrepublik seit 1990 Teil der EU. Polen, das den Beitritt zur Europäischen Union zu seinem wichtigsten außenpolitischen Ziel erklärte, erreichte dieses Ziel erst nach 15 Jahren im Jahr 2004.

Aufgrund der geschilderten Bedingungen bezieht sich die Umschreibung, die Region weise die „härteste Sprachgrenze“ unter allen deutschen Grenzregionen auf, nicht nur auf die unterschiedlichen Sprachen, sondern mehr noch auf die Tatsache, dass nur wenige Bewohner*innen im Grenzraum in den letzten Jahrzehnten Interesse und Gelegenheit hatten, die Sprache des Nachbarlandes zu erlernen. Laut einer Umfrage, die in an der deutsch-polnischen Grenze 2020 durchgeführt wurde, nennen 77 Prozent der Befragten die Sprache als Hindernis für die grenznahe Zusammenarbeit (OPIŁOWSKA 2021). Dabei besteht im Erwerb der Sprache des Nachbarlandes zwischen Deutschland und Polen eine auffällige Asymmetrie: während in Polen 40 Prozent der Schüler*innen Deutsch als Fremdsprache erlernen und Deutsch damit die nach Englisch beliebteste Sprache in Polen ist, verbirgt sich die Zahl der 2019/2020 Polnisch Lernenden deutschlandweit in der Statistik des Bundesamts für Statistik unter der Rubrik „sonstige Sprachen“ (BUNDESAMT FÜR STATISTIK). Polnisch gehört damit nicht zu den acht häufig erlernten Sprachen in Deutschland. In Brandenburg lernten 266.000 Schüler*innen im Schuljahr 2016 Englisch, 12.800 hatten Russisch auf dem Lehrplan und 2500 lernten Polnisch (PNN, 02.01.2017). Tatsächlich konzentrieren sich die Schulen, an denen die Sprache des Nachbarlandes angeboten wird, in der unmittelbaren Grenzregion von Schwedt und Lebus über Frankfurt (Oder) bis nach Guben und Forst. Ausnahmen bilden zwei Oberstufenzentren in Potsdam und Fürstenwalde, an denen 75

beziehungsweise sogar 280 Schüler Polnisch lernen. Mit insgesamt 568 Grund- und Berufsschülern sowie Gymnasiasten gibt es die meisten Polnisch-Lernenden in Frankfurt (Oder) (MOZ, 15.06.2015). Angesichts der zunehmenden Wirtschaftsverflechtungen zwischen Polen und Brandenburg hat die Brandenburgische Landesregierung die Förderung der Nachbarsprache Polnisch im Koalitionsvertrag von 2019 verankert, im Rahmen des Mehrsprachigkeitskonzepts (2021) beschlossen und in die am 15.06.2021 vorgelegte „Nachbarschaftsstrategie Brandenburg Polen“ einbezogen.

1.2 Deutsch-polnische Zusammenarbeit: Grundsatzdokumente und Förderlinien

Die grenzübergreifende Zusammenarbeit zwischen Deutschland und Polen wird im Vertrag über gute Nachbarschaft und freundschaftliche Zusammenarbeit zwischen Deutschland und Polen vom 17. Juni 1991 geregelt; u.a. wird in Art. 12, Abs. 2 eine Deutsch-Polnische Regierungskommission für regionale und grenznahe Zusammenarbeit und in Art. 30 das Deutsch-Polnische Jugendwerk (DPJW) ins Leben gerufen. Seit Anfang der 1990er Jahre finden regelmäßig deutsch-polnische Regierungskonsultationen statt. Während die Kommission Impulse für die deutsch-polnische Annäherung und die nachbarschaftliche Zusammenarbeit in unterschiedlichen Kooperationsfeldern gibt, unterstützt das DPJW speziell die Annäherung junger Deutscher und Polen durch Jugendaustausch und Begegnungen. Ferner wurde 2004 in Deutschland das Amt des Koordinators für deutsch-polnische, zwischengesellschaftliche und grenznahe Zusammenarbeit und 2014 in Polen das Amt des Koordinators für deutsch-polnische regionale und grenznahe Zusammenarbeit eingerichtet (AUSWÄRTIGES AMT 2020). Mit diesen Gremien, Ämtern und Prozeduren betonen beide Länder den hohen Stellenwert der deutsch-polnischen nachbarschaftlichen Beziehungen.

Auf europäischer Ebene wird die grenzübergreifende Zusammenarbeit durch die Bestimmungen der Madrider Konvention des Europa Rates von 1980 (EUROPÄISCHES RAHMENÜBEREINKOMMEN über die grenzüberschreitende Zusammenarbeit 1980) grundsätzlich gerahmt und in den Gründungsdokumenten der einzelnen deutsch-polnischen Euroregionen Anfang der 90er Jahre festgehalten. Sie wird in der Strategie der Europäischen Union zur Förderung der regionalen Entwicklung (EFRE) und in Vorhaben der nationalen Gebietskörperschaften (hier: Land Brandenburg, Wojewodschaft Lubuskie) operationalisiert und mithilfe von INTERREG-Kooperationsprogrammen in der Ausrichtung A¹ (hier: Interreg V A Brandenburg–Polen 2014-2020) umgesetzt.

Der Vertrag über die Zusammenarbeit zwischen Deutschland und Polen von 1991 besiegelt den politischen Willen beider Seiten, die deutsch-polnische Annäherung voranzutreiben. Tatsächlich wurde in diesem Zuge die Zusammenarbeit im bilateralen und zunehmend auch im europäischen Kontext auf zentraler, regionaler und lokaler Ebene intensiviert und gestaltet. Während in den Anfangsjahren das schwierige historische Erbe in den deutsch-polnischen Beziehungen eine wichtige

¹ INTERREG – Programme werden mit grenznaher (A), transnationaler (B) oder interregionaler (C) Ausrichtung umgesetzt. Die Abkürzung V bezieht sich auf den Förderzeitraum.

Rolle spielte, sind mittlerweile 65 Prozent Deutsche und 67 Prozent Polen davon überzeugt, dass man sich auf die Gegenwart und Zukunft konzentrieren sollte (KUCHARCZYK/LADA 2021, S. 19). Zudem rückte die deutsch-polnische Grenzregion nach dem Beitritt Polens zur Europäischen Union (2004), dem Inkrafttreten des Schengen-Abkommens (2007) und der Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes (2011) von der nationalstaatlichen Peripherielage in die Mitte der EU. Das hat viele formelle Schranken abgebaut und neue Möglichkeiten für die regionale Zusammenarbeit und die Chance eine neue, europäisch definierte regionale Identität aufzubauen, eröffnet. Aktuell sind z.B. der Aufbau von regionalen Verkehrsverbindungen oder die Zusammenarbeit der regionalen und lokalen (in Doppelstädten) Verwaltungsstrukturen wichtige Kooperationsfelder (Interreg VA Brandenburg Lubuskie 2014-2020). Die gemeinsame Pflege der Natur- und Kulturlandschaft, wie etwa Revitalisierung von historischen Gebäuden (z.B. das Johanniterschloss in Slonsk) und Parkanlagen (z.B. in Branitz oder Zatonie), sowie die Errichtung von touristischen Naturpfaden wie der Wasserstraße an der Oder schaffen grenzübergreifende Muster für die Bildung der regionalen Identität (Interreg VA Brandenburg Lubuskie 2014-2020).

Fördertechnisch und organisational findet die Zusammenarbeit entsprechend bilateral, als auch im europäischen Zusammenschluss statt.

- (1) Bilateral: Im Rahmen der grenznahen und grenzüberschreitenden Zusammenarbeit der drei östlichen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg und Sachsen mit den drei westpolnischen Wojewodschaften Zachodniopomorskie, Lubuskie und Dolnośląskie
- (2) Europäisch: Die vier Euroregionen (Pomerania, Pro Europa Viadrina, Spree-Neiße-Bober und Oder-Neisse) stellen einen Referenzrahmen für die regionale Zusammenarbeit beiderseits der deutsch-polnischen Grenze dar.

Sowohl die grenznahe bilaterale Zusammenarbeit, als auch die Zusammenarbeit im Rahmen von Euroregionen wird u.a. aus den Mitteln der Europäischen Fonds für regionale Zusammenarbeit (EFRE) im Rahmen von Interreg-Programmen (Interreg V A Mecklenburg-Vorpommern/Brandenburg/Polska (2014-2020), Interreg V A Brandenburg-Polen (2014-2020), Interreg V A Polen-Sachsen (2014-2020)) finanziert. Die so entstandenen Kooperationsräume sind nicht trennscharf voneinander abzugrenzen. Sie sind zum Teil geographisch deckungsgleich und/oder überschneiden sich.

1.3. Begründung zur Auswahl der Region

Im Mittelpunkt des vorliegenden Berichtes stehen die grenzübergreifenden Bildungsk Kooperationen in der Region Brandenburg/Lubuskie. Folgende Überlegungen waren für die Auswahl der Region ausschlaggebend:

- (1) Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit in der ausgewählten Region wird sowohl bilateral (Land Brandenburg und Wojewodschaft Lubuskie), als auch über die beiden Euroregionen Pro

Europa Viadrina und Spree-Neiße-Bober) abgedeckt. Die Region wird fast vollständig von den Förderstrukturen des Interreg-Programms VA Brandenburg / Polen erfasst.

- (2) Das Interreg-Programm VA Brandenburg/Polen (2014-2020) liefert einen passenden räumlichen Bezugsrahmen (kleiner als das gesamte deutsch-polnische Grenzgebiet und größer als eine der Euroregionen) und mit der Laufzeit des Programms eine sinnvolle zeitliche (2014–2020) Eingrenzung, die den Umfang des Hintergrundberichtes nicht „sprengt“, aber dennoch genug Impulse für die Darstellung der Kooperationen liefert. Zudem bildet das Programm Interreg den inhaltlichen Referenzrahmen, um grenzübergreifende Berufsbildungsk Kooperationen in der Region zu identifizieren und auszuwerten.
- (3) Im Vergleich zu anderen grenznahen Kooperations- und Förderräumen, spielte das Thema Berufsausbildung in der Region Brandenburg/Lubuskie im recherchierten Zeitraum (2014-2020) eine beachtliche Rolle, was u.a. durch die Zahl der Berufsbildungsprojekte belegt wird. Im Rahmen des Interreg-Programms VA Brandenburg-Polen wurden zehn von insgesamt fünfzehn Bildungsprojekten als Berufsbildungsk Kooperationen umgesetzt, während es beispielsweise im Interreg V A Mecklenburg/Brandenburg/Polen drei von acht Bildungsprojekten und im Interreg V A Sachsen/Polen sechs von sechzehn Bildungsprojekten waren. In der Zielregion konnte ein interessantes Spektrum von aktiven Kooperationspartner*innen in den Kooperationsvorhaben beiderseits der Grenze identifiziert werden: Neben Berufsbildungseinrichtungen, Berufsschulen und zuständigen Stellen waren auch Verwaltungen polnischer Kreisstädte (z.B. aus Gorzów Wielkopolski und Nowa Sól) sowie Vertreter*innen der Wirtschaft im polnischen Teil der Region aktiv (z.B. im Lebuser Metallcluster/Lubuski Klaster Metalowy).

2. Die Region Brandenburg/Lubuskie

Die Region Brandenburg/Lubuskie hat eine Gesamtfläche von 20.341 km², davon liegen knapp 14.000 km² im polnischen Teil. Die Region erstreckt sich entlang der deutsch-polnischen Grenze beiderseits der mittleren Oder und des Unterlaufs der Lausitzer Neisse, sie umfasst die östlichen Landkreise Uckermark, Märkisch Oderland, Oder Spree und Spree Neisse des Landes Brandenburg und auf polnischer Seite die gesamte Wojewodschaft Lubuskie mit den Unterregionen Gorzów Wielkopolski und Zielona Góra. Die Region wird von zwei Euroregionen (Pro Europa Viadrina und Spree-Neisse-Bober) sowie dem im INTERREG-Programms Brandenburg/Polen definierten Förder- und Kooperationsraum fast vollständig (bis auf den Landkreis Uckermark) erfasst.

2.1 Bevölkerung und Wirtschaft

In der Region Brandenburg/Lubuskie leben ca. 1,7 Millionen Menschen, ca. 688.000 (27 Prozent der Einwohner*innen des Landes Brandenburg) auf der deutschen Seite und ca. eine Million (2,6 Prozent der Einwohner*innen Polens) auf der polnischen Seite der Region (LAND BRANDENBURG 2008). Während

die durchschnittliche Bevölkerungsdichte in den östlichen Landkreisen Brandenburgs mit 109 Menschen pro km² höher als im Rest Brandenburgs (83 EW/km²) ist (EURES 2020), gilt die Wojewodschaft Lubuskie mit 73 Personen pro km² (Landesdurchschnitt Polen 123 EW/ km²) als unterdurchschnittlich dünn besiedelt (FEDAK 2017, S. 24). Die Region ist vorwiegend ländlich geprägt und zeichnet sich durch eine Vielfalt von Naturlandschaften mit Flusstälern und –auen und zahlreichen Seen aus. Mit einem Waldanteil von 51 Prozent ist die Wojewodschaft Lubuskie die waldreichste der polnischen Wojewodschaften; etwa einem Drittel der Region ist als Naturschutzgebiet ausgewiesen (Kooperationsprogramm INTERREG V A Brandenburg – Polen 2014-2020, S. 10) (URZĄD STATYSTYCZNY ZIELONA GÓRA 2020). Im Süden der deutschen Teilregion ist die Braunkohleindustrie (Braunkohleabbau und Verarbeitung) angesiedelt, die die Landschaft nachhaltig prägt.

Städte im Umkreis sind Gorzów Wielkopolski (ca. 125.000 Einwohner), Zielona Góra (ca. 136.000 Einwohner), Frankfurt/Oder (ca. 60.000 Einwohner) und Cottbus (ca. 100.000 Einwohner). Die Region Brandenburg/Lubuskie liegt im „Sechseck“ zwischen Großstädten mit Metropolcharakter wie Berlin, Stettin, Poznań, Wrocław, Leipzig und Dresden, die alle im Umkreis von 100 bis 200 km erreichbar sind. Die Lage der Region kann insofern als „in-between“ bezeichnet werden: Zwar ist die relative Nähe zu den Großstädten für die Region grundsätzlich fördernd (sie profitiert z.B. durch Anbindung an Verkehrsnetze und transnationale Verbindungen), sie birgt dennoch auch die Gefahr, dass sie bei den Initiativen zur wirtschaftlicher Entwicklung „übersehen“ werden. Für die Entwicklung des regionalen Arbeitsmarktes kann die Lage durch die mögliche Abwanderung der Fachkräfte nachteilig sein.

Abbildung 1: Die Region Brandenburg/Lubuskie

Quelle: Kooperationsprogramm INTERREG V A Brandenburg – Polen 2014-2020, S. 6

Eine Sonderrolle fällt den Doppelstädten Frankfurt (Oder)/Słubice und Guben/Gubin sowie der Sonderwirtschaftszone Kostrzyń/Słubice zu. Sie gelten als Inkubatoren für die regionale Zusammenarbeit im Bereich der Kultur, Verwaltung, Verkehr und/oder Wirtschaft.

Aktuelle Berechnungen für das Land Brandenburg zeigen, dass bis zum Jahr 2040 infolge des Geburtendefizits und anhaltender Abwanderungstendenzen mit einem Bevölkerungsrückgang von 2,449 auf 2,167 Mio. Menschen (LAND BRANDENBURG, STAATSKANZLEI 2021) gerechnet werden muss. Von einem starken Bevölkerungsrückgang sind insbesondere brandenburgische Landkreise betroffen, die nicht in unmittelbarer Nähe Berlins (hier wird sogar eine Bevölkerungszunahme prognostiziert) liegen. Zudem werden die Menschen auch in Brandenburg immer älter. Im Jahr 2030 wird mehr als ein Drittel der Bevölkerung 65 Jahre und älter sein (LAND BRANDENBURG, STAATSKANZLEI 2021). In Brandenburg gibt es aktuell, gemessen am nationalen Durchschnitt, einen geringen Anteil Jugendlicher unter 15 Jahren und einen hohen Anteil älterer Menschen. Ähnliche Tendenzen zeichnen sich auch im polnischen Teil

der Region ab. 2050 soll die geschätzte Bevölkerungszahl 878,645 Tausend (POLSKA W LICZBACH 2021) betragen, was im Vergleich zum Jahr 2016 einen Rückgang um ca. 140 Tausend (14 Prozent) bedeuten würde (FREDAK 2017, S. 25) und auf die sinkende Geburtenrate und die Arbeitsmigration u.a. in das Nachbarland Deutschland zurückgeführt wird. Aktuell ist die Altersstruktur in der Wojewodschaft Lubuskie noch relativ günstig: Der Anteil der Bevölkerung unter 15 Jahre liegt über und der Anteil der Bevölkerung über 65 Jahre unter dem nationalen Durchschnitt. Aber auch hier wird in der langfristigen Perspektive eine zunehmende Alterung der Gesellschaft prognostiziert. Während 2016 der Anteil von 65- und über 65-jährigen 15,5 Prozent betrug, soll er bis zum Jahr 2050 mit bis zu 32,9 Prozent (FREDAK 2017, S. 23) auf das Doppelte steigen. Vor diesem Hintergrund ist mit negativen Auswirkungen für den regionalen Arbeitsmarkt und die wirtschaftliche Entwicklung der Region zu rechnen. Es werden voraussichtlich Defizite an Fachkräften generell und insbesondere im Gesundheits- und Pflegebereich entstehen.

Die Region als Ganzes weist eine geringe Wirtschaftsleistung auf: In Brandenburg lag das Bruttoinlandsprodukt (BIP) 2019 bei 72.872 Mio. Euro (2,2 Prozent des Gesamt-BIP in Deutschland) (Eurostat 2020). Das Bruttoinlandsprodukt der Wojewodschaft Lubuskie machte mit 10.798 Mio. Euro (46.145 Mio. PLN) ebenfalls 2,2 Prozent des BIP Polens aus (EUROSTAT 2020, STATYSTYCZNE VADEMECUM SAMORZĄDOWCA 2020). Mit einem Pro-Kopf-Einkommen von 29.282 Euro erreichte Brandenburg 2018 73 Prozent des bundesdeutschen Durchschnitts (LAND BRANDENBURG, Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie MWAE). Die Wojewodschaft Lubuskie lag 2018 mit dem Pro-Kopf-Einkommen von 10.600 Euro bei 82,7 Prozent des Durchschnitts in Polen (EUROSTAT 2020, STATYSTYCZNE VADEMECUM SAMORZĄDOWCA 2020). Damit liegen beide Teile der Region deutlich unter den nationalen Werten.

Hinsichtlich der Beschäftigungs- und Wirtschaftsstruktur zeigen sich Ähnlichkeiten, die Aktivitäten zur regionalen grenzüberschreitende Zusammenarbeit begünstigen können: Die meisten Erwerbstätigen zu beiden Seiten der Grenze sind im Dienstleistungssektor (Brandenburg 75,4 Prozent und Lubuskie 53 Prozent) (EUROREGION SPREE-NEIßE-BOBER 2020, S. 55f.) beschäftigt, danach folgt das produzierende Gewerbe (Brandenburg 22,2 Prozent und in Lubuskie 43 Prozent). Land- und Forstwirtschaft spielen mit einer Erwerbstätigenquote von nur 2,5 Prozent in Brandenburg und 3,8 Prozent in Lubuskie eine marginale Rolle. In beiden Teilen der Region überwiegen (99 Prozent in Wojewodschaft Lubuskie und 98 Prozent in Brandenburg) kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Metall-, Elektro- und Papierindustrie sowie Holz- und Lebensmittelverarbeitung sind ebenfalls beiderseits der Grenze wichtige Branchen des produzierenden Gewerbes (EUROREGION SPREE-NEIßE-BOBER 2020).

Um die wirtschaftliche Entwicklung zu stärken, sind im deutschen Teil der Region Standorte mit besonderen wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Potentialen zu regionalen Wachstumskernen (RWK) gebündelt. Hierzu gehören Fürstenwalde, Frankfurt (Oder)/Eisenhüttenstadt sowie Cottbus und Spremberg. In der polnischen Teilregion bilden die Städte Zielona Góra, Sulechów und Nowa Sól, als so genannte „Drei-Stadt“, sowie die Stadt Gorzów Wielkopolski vergleichbare regionale

Wachstumskerne. Die Entwicklung der regionalen Wirtschaftskerne wird von den Hochschulen und Universitäten, wie etwa der Europa Universität Frankfurt/Oder, dem Collegium Polonicum in Słubice, der Brandenburgischen Technischen Universität (BTU) Cottbus/Senftenberg und der Universität in Zielona Góra begleitet und unterstützt. Hier umfasst die Zusammenarbeit sowohl den Wissenstransfer, als auch die gemeinsame Nutzung der Forschungsinfrastruktur: u.a. wurden ab 2018 die beiderseits der Grenze angesiedelten Forschungs- und Technologiezentren der BTU und der Universität Zielona Góra für die Ausbildung der deutschen und polnischen Studenten im Bereich Energiespeichertechnologien und Energieeffizienz genutzt. Die Errichtung eines deutsch-polnischen studentischen Ausbildungszentrums ist geplant (INTERREG BRANDENBURG-POLEN 2014-2020).

Trotz einer ähnlich geprägten Wirtschaftsstruktur existiert derzeit kaum eine Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen in der Region. Die grenznahe Lage wird zwar als Ressource für die Unternehmensentwicklung gesehen, dennoch aus der deutschen oder polnischen Perspektive unterschiedlich bewertet, definiert und genutzt. Für einige wenige deutsche Unternehmen bedeutet die Grenznahe den Zugang zu günstigen Produktionsstätten (durch Niederlassung der Tochtergesellschaft in Polen) oder zu polnischen Arbeitskräften (Zuwanderer*innen und Pendler*innen) (STEINKAMP 2020, S. 194). Für die Mehrzahl der Unternehmen spielt die Grenzlage jedoch entweder keine Rolle oder wird negativ wahrgenommen (STEINKAMP 2020, S.195). Sie vergleichen sich mit Konkurrenten aus den westlichen Bundesländern, die auf größere Standortvorteile zurückgreifen können. Demgegenüber nutzen die polnischen, im produzierendem Gewerbe tätigen Firmen die Grenznahe als Standortvorteil für einen erleichterten Zugang zu ausländischen Kunden (Marke: „*Made near Berlin*“) und Absatzmärkten (günstige Verkehrsverbindungen) für deutschland-, westeuropa- oder weltweite Geschäfte. In diesem Zusammenhang wird die Region „übersprungen“ (STEINKAMP 2020, S. 192).

Beiderseits der Grenze entstanden Branchencluster, die als national definierte Netzwerke im deutschen oder polnischen Teil der Region unabhängig voneinander agieren. Aktuell gibt es z. B. das Cluster Metall Brandenburg und das Lebuser Metallcluster (*Lubuski Klaster Metalowy*). Eine grenzübergreifende Zusammenarbeit zwischen deutschen und polnischen Clustern wird im Rahmen der grenzübergreifenden Informations-, Consulting- und Unterstützungsplattform „EuregioNet“ angestrebt (CIT 2021).

2.2 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Zwischen 2010 und 2019 stieg in beiden Teilen der Region die Beschäftigung und die Arbeitslosigkeit ist gesunken. In Brandenburg hat sich die Zahl der registrierten Arbeitslosen fast halbiert. Folglich war auch die Arbeitslosenquote rückläufig und fiel von 11,1 Prozent (2010) auf 5,8 Prozent im Jahr 2019 (MWAE 2021). Ähnlich war die Entwicklung im polnischen Teil der Region: während die Arbeitslosenquote in der Wojewodschaft Lubuskie 2014 noch bei 12,5 Prozent lag, gab es in den

nachfolgenden Jahren einen spürbaren Rückgang auf 4,9 Prozent im Jahr 2019 (STATYSTYCZNE VADEMECUM SAMORZADOWCA 2020). Die Corona-Krise hat diesem positiven Trend vorerst ein Ende gesetzt: 2020 stieg die Arbeitslosenquote im deutschen Teil der Region auf 6,2 Prozent und im polnischen Teil auf 6,1 Prozent. Damit liegt die Wojewodschaft Lubuskie im polnischen Durchschnitt (6,1 Prozent) (STATYSTYCZNE VADEMECUM SAMORZADOWCA 2020); während Brandenburg leicht über dem deutschen Durchschnitt von 5,9 Prozent (STATISTA 2021) liegt.

Zu den Faktoren, die den regionalen Arbeitsmarkt zu beiden Seiten der Grenze beeinflussen, gehören vor allem der prognostizierte Rückgang der Bevölkerung und die Alterung der Gesellschaft. Ein weiteres erhebliches Problem stellt die mögliche Abwanderung von Arbeitskräften in benachbarte Metropolregionen (Poznań, Wrocław, Szczecin, Berlin, Dresden und Leipzig) dar, was sich nachteilig auf die Entwicklungsmöglichkeiten der Wirtschaft in der Region auswirken kann. Zugleich besteht aufgrund der Einkommensunterschiede (STEINKAMP 2018, S. 61) für das polnische Teilgebiet die Gefahr, dass Fachkräfte der Wojewodschaft Lubuskie in die deutsche Teilregion pendeln oder abwandern.

Derzeit herrscht weder auf polnischer, noch auf deutscher Seite ein akuter Fachkräftemangel. Dennoch werden seit einigen Jahren berufsspezifische Engpasslagen sichtbar. Dies betrifft in Brandenburg Berufe aus dem Gesundheits- und Pflegebereich, sowie aus einigen technischen (MINT-Berufe) und administrativen Berufe (MASSFF 2012, S. 19, KOFA 2019), während in der Wojewodschaft Lubuskie ein breites Spektrum an Mangelberufen ermittelt wurde: *„Neben den ‚Bedienern von Metallgeräten und -maschinen‘ fehlen Interviewer für Markt- und Meinungsumfragen, Fachkräfte im Gastgewerbe in der Systemgastronomie, Mitarbeiter der Stadtreinigung, Erzieher für Kleinkinder und Schmelzofenführer“* (BRAND aktuell 2012 Spezial). In der Wojewodschaft Lubuskie führen aktuell Ärzte die Rangliste von insgesamt 54 Mangelberufen an, gefolgt von den Berufen Krankenschwester/Krankenpfleger, Altenpfleger*in, Physiotherapeut*in sowie von Berufen aus der Metall- und Elektroindustrie und der Baubranche (LUBUSKIE WOJEWODZKIE URZAD PRACY, S. 18).

2.3 Grenzregionale Mobilität: Grenzpendler*innen

Als „Grenzpendler*innen“ werden im Folgenden Arbeitnehmer*innen bezeichnet, die in Polen wohnen und einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Deutschland nachgehen. Seit der Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes 2011 hat der Pendelverkehr an der deutsch-polnischen Grenze rasant zugenommen: allein in Brandenburg stieg die Pendler*innen-Zahl von 404 im Jahr 2010 auf 13.800 in 2019 (SEIBERT/WIETHÖLTER 2020, S. 15). Vor dem Hintergrund der Einkommensunterschiede findet er fast ausschließlich (bis auf einige wenige Ausnahmen) von Polen nach Deutschland statt.

Mit rund 13.800 (2019) registrierten Pendler*innen ist Brandenburg das Bundesland, das mit großem Abstand die meisten polnischen Grenzpendler*innen beschäftigt. Polnische Arbeitnehmer*innen mit dem Wohnort in Wojewodschaft Lubuskie sind wiederum mit 40% die größte Gruppe, die in Brandenburg Beschäftigung gefunden hat (LUBUSKIE WOJEWODZKIE URZAD PRACY, S. 23).

In Brandenburg arbeiten die polnischen Grenzpendler*innen vor allem in den grenznahen, wirtschaftlich stärkeren Landkreisen und den urbanen Zentren Cottbus, Potsdam und Frankfurt/Oder. Gemessen an der Gesamtbeschäftigung in Brandenburg stellen polnische Grenzpendler*innen mit mittlerweile 1,6 Prozent eine wichtige Ressource dar, die die Arbeitskräftenachfrage in Brandenburg nennenswert deckt (STATISTA 2021). Wie wichtig polnische Grenzpendler*innen für Brandenburgs Wirtschaft sind, wurde im Frühjahr 2020 deutlich. Die Schließung der deutsch-polnischen Grenze infolge der Pandemie-Begrenzungen hat das tägliche bzw. wöchentliche Pendeln polnischer Arbeitnehmer*innen praktisch unterbunden und die somit entstandenen Beschäftigungslücken spürbar gemacht. Um das Funktionieren der Wirtschaft aufrechtzuerhalten, hat die brandenburgische Regierung ein Unterstützungsprogramm mit einer pauschalen Aufwandsentschädigung für die polnischen Grenzpendler*innen beschlossen und an rund 7000 Pendler*innen ausgezahlt (IHK OSTBRANDENBURG 2020).

Polnische Grenzpendler*innen sind vor allem in den Bereichen Verkehr/Logistik und im verarbeitenden Gewerbe (z.B. im Bereich Metall- und Elektroindustrie) beschäftigt. Viele arbeiten auch (meistens saisonal) in der Landwirtschaft (SEIBERT/WIELHÖLTER 2020). Branchenbedingt überwiegt bei den Grenzpendler*innen der Anteil von Männern deutlich. 2019 lag der Frauenanteil an Pendler*innen bei 32 Prozent. Frauen sind vornehmlich im Bereich der Dienstleistungen (Pflege oder Gastgewerbe) tätig.

Die polnischen Grenzpendler*innen übernehmen meist Helfer*innentätigkeiten (50 Prozent) und arbeiten seltener als Fachkräfte (43 Prozent). Sie sind kaum auf der Ebene von Spezialist*innen (3,2 Prozent) oder Expert*innen (2,8 Prozent) angestellt². Es ist davon auszugehen, dass ein nennenswerter Teil der Grenzpendelnden aus Polen Tätigkeiten ausüben, die unterhalb ihres formalen Qualifikationsniveaus liegen. Ein wesentlicher Grund hierfür ist, dass im Fall von polnischen Grenzpendler*innen äquivalente Berufsabschlüsse fehlen oder die vorhandenen Berufsabschlüsse nicht anerkannt werden. Zudem tragen die Einkommensdifferenzen (SEIBERT/WIELHÖLTER 2020, S. 18) dazu bei, dass die Grenzpendler*innen aus Polen Tätigkeiten nachgehen, die zwar unter ihren Qualifikationen liegen, bei denen aber die Entlohnung höher als ihre Verdienstmöglichkeit im Heimatland ist. Auffällig ist, dass rund 26 Prozent der polnischen Grenzpendler*innen in Brandenburg über Leiharbeitsfirmen beschäftigt ist. Es wird vermutet, dass Zeitarbeitsagenturen für die polnischen Pendler*innen eine Brückenfunktion übernehmen und zur Orientierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt beitragen (SEIBERT/WIELHÖLTER 2020, S. 17).

² Die Bezeichnungen beziehen sich auf das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit, die entlang der Klassifikation der Berufe von 2010, den einzelnen Berufen zugeschrieben wird. Demnach üben Helfer*innen einfache und wenig komplexe Tätigkeiten aus, während Fachkräfte komplexe und fachlich ausgerichtete Tätigkeiten ausüben. Bei Spezialist*innen und Expert*innen handelt es sich um Tätigkeiten mit hohem Komplexitätsgrad, die Spezialkenntnisse und -fertigkeiten voraussetzen (Seibert/Wielhölder 2020, S. 9).

Die Pendler*innenmobilität an der deutsch-polnischen Grenze entspricht der typischen Arbeitsmigration von einem „ärmeren“ in ein „reicheres“ Land. Grenznähe sowie Wohlstands- und Einkommensgefälle zwischen Deutschland und Polen bilden hierbei bestimmenden Faktoren. Daher kann die Pendlermobilität keinesfalls als ein Teil der Strategie zur Entwicklung des regionalen Arbeitsmarktes bezeichnet werden. Vielmehr ist es eine nur vorübergehende Lösung, die die aktuellen Defizite des regionalen Arbeitsmarktes kurzfristig auffängt und mit dem Angleichen der wirtschaftlichen und sozialen Unterschiede in der Region verschwinden wird.

3. Berufsbildungsk Kooperationen in der Region Brandenburg/Lubuskie

Die Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes (2011) wurde in Brandenburg/Lubuskie als Chance betrachtet, Lösungen für den Fach- und Nachwuchskräfte mangel in der Region zu erarbeiten. Bereits 2010 wurde im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen dem Land Brandenburg (Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie) und der Wojewodschaft Lubuskie (Marschallamt der Wojewodschaft Lubuskie) eine grenzüberschreitende Arbeitsgruppe mit zwei Untergruppen (UAG Statistik und UAG Fachkräftebedarf) gegründet (BRAND aktuell Spezial 2012). An den Arbeiten beteiligten sich Vertreter*innen der Statistikämter, Arbeitsämter und -agenturen sowie Sozialpartnerorganisationen aus dem deutschen und polnischen Teil der Region (MASFF 2011). Die Ergebnisse der Zusammenarbeit wurden im Dezember 2011 in einer Studie mit dem Titel „Entwicklungen der deutsch-polnischen Arbeitsmarktes in der Region Brandenburg/Lubuskie. Potentiale und Chancen“ erfasst. Obgleich im deutschen und im polnischen Teil der Region unterschiedliche Fachkräfteengpässe und prognostizierte -bedarfe festgestellt wurden, sind die Ursachen hierzu laut Studie in beiden Teilen der Region deckungsgleich und auf Disparitäten zwischen den Berufsbildungsangeboten und Bedarfen des Arbeitsmarktes zurückzuführen (MASFF 2011, S. 15). Die grenzübergreifende Entwicklung des Arbeitsmarktes wird durch Schwierigkeiten bei der Anerkennung der im Nachbarland erworbenen Berufsabschlüsse sowie mangelnde Sprachkenntnisse der Bewerber*innen aus dem Nachbarland benannt gehemmt (MASFF 2011, S. 24). Zur Unterstützung eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes wurden als Ergebnis der Studie Handlungsfelder der weiteren Zusammenarbeit definiert, so z.B.

- ein regelmäßiger Informationsaustausch über Arbeitsmarktsituation und über Prozeduren zur Anerkennung der Berufsabschlüsse,
- die Kooperation zwischen Berufsberater*innen der polnischen Arbeitsämter und deutschen Arbeitsagenturen sowie
- ein Erfahrungsaustausch über „Best Practices“ der regionalen Zusammenarbeit im Bereich der Berufsausbildung (MASFF 2011, S. 32).

In den Folgejahren wurden die in der Studie identifizierten Probleme des regionalen Arbeitsmarktes aufgegriffen. Entsprechende grenzübergreifende Berufsbildungsk Kooperationen zielten darauf ab,

Lösungsansätze – wie etwa Maßnahmen zur Anpassung des Berufsbildungsangebotes an die Bedarfe der regionalen Unternehmen oder spezifische Berufsorientierungskonzepten für die Region – zu entwickeln.

3.1 Berufsbildung in Deutschland und in Polen

Kooperationen in der Berufsbildung finden auf der Grundlage der nationalen Berufsbildungssysteme statt. Diese unterscheiden sich in Deutschland und Polen stark. Das deutsche Berufsbildungssystem ist historisch gewachsen und gesellschaftlich anerkannt. Es basiert vorwiegend auf dem System der dualen Ausbildung, die an zwei Lernorten, im Betrieb und in der Berufsschule stattfindet. Die Ausbildungsinhalte sind Ergebnisse sozialpartnerschaftlicher Aushandlungsprozesse; die Finanzierung des Systems liegt gleichermaßen beim Staat und bei den Unternehmen.

Im Gegensatz dazu ist das Berufsbildungssystem in Polen durch eine Reihe von Reformen und Gesetzesänderungen kontinuierlichen Veränderungsprozessen unterzogen. Obgleich in den Jahren 2011-2020 Anstrengungen unternommen wurden, das Berufsbildungssystem in Richtung dualer Ausbildung zu entwickeln, steht dieser Prozess erst am Anfang. Laut einer Studie, die 2012/2013 vom Nationalen Zentrum zur Förderung der Berufs- und Erwachsenenbildung (KOWEzIU 2013) durchgeführt wurden, boten lediglich zehn Prozent der Betriebe Praktika für Berufsschüler*innen an; nach wie vor findet die Berufsausbildung vorwiegend vollzeitschulisch statt. Neben der Beschulung in allgemeinbildenden Fächern findet auch der praxisorientierte Unterricht und die berufsspezifische Unterweisung in der Schule oder in Berufsbildungszentren statt. Viele Jugendliche treten dadurch in das Berufsleben ein, ohne Erfahrungen am Arbeitsplatz zu besitzen.

Die polnische Berufsbildung wird zentral vom Ministerium für Nationale Bildung bestimmt und gänzlich von der öffentlichen Hand (teils durch zentral vergebene staatliche Subventionen und teils aus den Mitteln der Kommunen) finanziert. Eine Zusammenarbeit zwischen Berufsschulen und der Wirtschaft soll durch die aktuelle Berufsbildungsreform forciert werden.

3.1.1. Die Berufsbildungsreform(en) in Polen

Mit Beginn des Transformationsprozesses in Polen wurde das Bildungssystem zunächst durch das Bildungsgesetz vom 07.09.1991 geregelt, das im Jahr 1999 durch das Gesetz über die Schulreform abgelöst wurde (USTAWA z dnia 8.01 1999. Przepisy wprowadzające reformę ustroju szkolnego (Dz. U. 1999 Nr 192)/Gesetz über die Schulreform vom 08.01.1999). Ziel der Gesetzesreform bestand darin, gleiche Bildungschancen herzustellen, den Bildungsstand der polnischen Gesellschaft zu erhöhen und damit auf die Herausforderungen der wirtschaftlichen Transformation zu reagieren (GAJEWSKA 2021). Der Bereich der Berufsbildung wurde im Rahmen der o.g. Dokumente insgesamt wenig beachtet und in den Folgejahren kaum programmatisch entwickelt, noch finanziell ausgestattet. Berufsschulen bildeten hauptsächlich vollzeitschulisch und ohne Praxisbezug, nach veralteten Berufsprogrammen und/oder in Berufen aus, die auf dem lokalen oder regionalen Arbeitsmarkt nicht nachgefragt wurden.

Zugleich fand im Land ein wirtschaftlicher Aufschwung statt, in dessen Folge der Bedarf an gut ausgebildeten, qualifizierten Fachkräften anstieg und zunehmend mehr Unternehmen Probleme bei der Besetzung von offenen Stellen meldeten (2010: 51 Prozent, 2015: 41 Prozent, 2019: 70 Prozent) (MANPOWERGROUP 2018, S. 5). Parallel dazu war (und ist) die Arbeitslosigkeit unter den Absolventen*innen von berufsbildenden Schulen hoch (2010: 36,1 Prozent, 2015: 33,8 Prozent und 2020: 22 Prozent (GŁÓWNY URZĄD STATYSTYCZNY 2021)). Als Gründe hierfür werden unzureichende Fachqualifikationen (63 Prozent) und mangelnde soziale Kompetenzen (z.B. Kommunikationsfähigkeit (11 Prozent), Teamgeist (10,2 Prozent)) der Bewerber*innen benannt (KOWEziU (2013)).

Vor diesem Hintergrund war die berufliche Bildung wichtiger Bereich bei Gesetzesänderungen und Reformen, die im Zeitraum 2011–2020 initiiert wurden. Der nach der Parlamentswahl 2015 erfolgte Machtwechsel stellte hierbei keine Zäsur dar: Trotz einiger kleinerer Änderungen wurde die Entwicklungsrichtung der Reformen im Bereich der beruflichen Bildung im Wesentlichen beibehalten. Über den gesamten Zeitraum bestanden die Prioritäten des Reformvorhabens in

- der Entwicklung von Ausbildungskonzepten, die auf die Bedarfe des regionalen und lokalen Arbeitsmarktes ausgerichtet sind und Fragen der Digitalisierung und innovativer Technologien einbeziehen,
- der Modernisierung der Infrastruktur der Berufsschulen und Berufsbildungseinrichtungen
- sowie dem Aufbau der Zusammenarbeit mit Arbeitgeber*innen und Branchenvertreter*innen (MEN 2015).

Im „Gesetz vom 19. August 2011 zur Änderung des Gesetzes über das Bildungssystem und einiger anderer Gesetze“ wurde die Neuordnung der Berufe verankert und im Folgejahr im Rahmen von zwei Verordnungen konkretisiert:

- a) Der Verordnung über die Klassifizierung der Ausbildungsberufe (ROZPORZĄDZENIE Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego) und
- b) Der Verordnung über die Rahmenlehrpläne (ROZPORZĄDZENIE Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach)

konkretisiert. Beide Dokumente zielten darauf ab, das Bildungsangebot flexibler zu gestalten und die Passgenauigkeit mit dem regionalen und lokalen Arbeitsmarkt zu erhöhen. Die neue Klassifikation der Berufe (Nomenklatur) umfasst 200 Berufe, die sich aus jeweils drei, zwei oder einer Qualifikation zusammensetzen. Insgesamt wurden 252 Qualifikationen festgelegt, die innerhalb der Berufe kombinierbar sind. Die Ausbildungsberufe wurden in acht Berufsgruppen systematisiert (ROZPORZĄDZENIE Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego). Mit den in 2010/2011 vorgenommenen Änderungen der Berufsklassifikation wurde ein modulares Ausbildungskonzept als Alternative zur traditionellen Ausbildung im Beruf eingeführt. Beide Konzepte funktionieren seither parallel: insbesondere die

Berufsschulen für Handwerksberufe haben sich gegen die Einführung des modularen Ausbildungskonzeptes entschieden.

Wichtiges Handlungsfeld in der polnischen Bildungsreform ist die verbesserte Zusammenarbeit zwischen Berufsschulen und Unternehmen. Mit Ausnahme des Handwerks war diese Zusammenarbeit nach 1989 kaum vorhanden. Eine 2012 durchgeführte Umfrage unter 932 Berufsschulen zeigte, dass 55 Prozent der Schulen Kontakte zu Unternehmen pflegten, vornehmlich durch Betriebsbesuche, Fachgespräche, allgemeine Konsultationen oder durch Ausstattungshilfen (KOWEZiU 2013, S. 10). Im Schuljahr 2012/2013 organisierten 10,6 Prozent der 3784 befragten Lehrkräfte an Berufsschulen Praktika in Betrieben. Im Rahmen von sogenannten „Patronatsklassen“³ kooperierten 2,09 Prozent der Lehrkräfte mit Unternehmen (KOWEZiU 2013, S. 9). Für die Folgejahre liegen keine Angaben vor. Vor dem Hintergrund dieser geringen Zahlen forcierte die Bildungsreform 2011-2020 die stärkere Einbeziehung von Unternehmen in die berufliche Bildung. Im Kern der Reform stand einerseits das Ziel, das Bildungsangebot besser an den Anforderungen der Wirtschaft auszurichten, andererseits und vor allem aber die Qualität der beruflichen Ausbildung zu verbessern, indem eine berufspraktische Ausbildung im Arbeitsprozess ermöglicht wird (MEN 2015). Die Zusammenarbeit mit Unternehmen ist in den Reformplänen „*am deutschen und österreichischen Muster*“ orientiert (PISMO SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO WSPÓLNOTA 2015) und bildet den Kern einer „*dualen Ausbildung im polnischen Berufsbildungsmodell*“ (DZIENNIK WARTO WIEDZIC, 2015). Sie wurde vom Ministerium für nationale Bildung (MEN) im Mai 2015 im ständigen parlamentarischen Unterausschusses für Berufsbildung eingebracht und beschlossen.

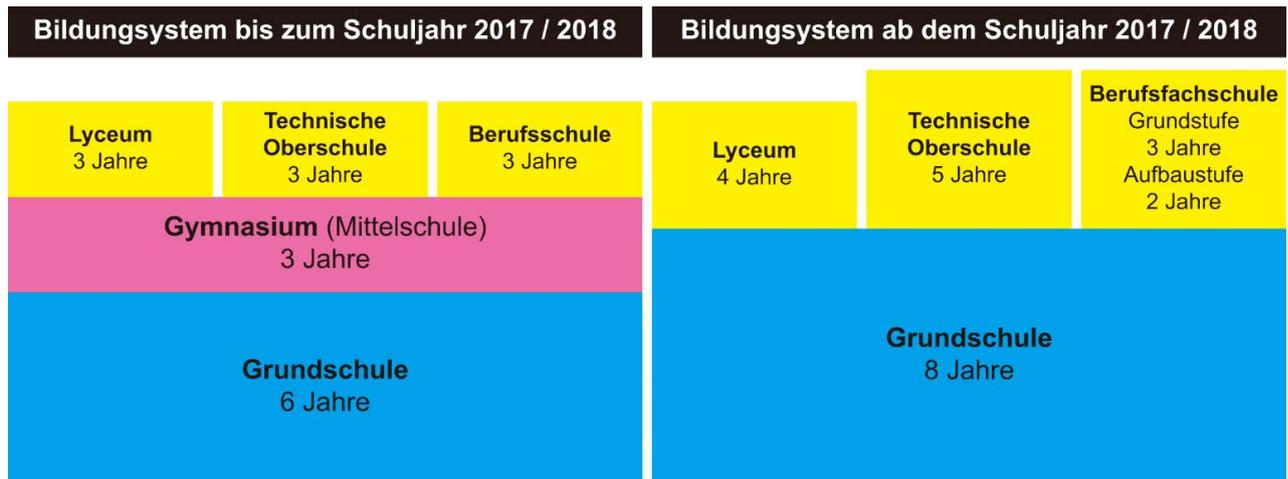
Die Bezeichnung „*duales System*“ als mögliche Form der beruflichen Ausbildung wird erstmals im Rahmen der „*Verordnung des Ministers für nationale Bildung vom 11. August 2015 zur Änderung der Verordnung über die praktische Berufsausbildung vom August 2015*“ (*Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu, Dz. U. 2015*) offiziell benannt und – angepasst an das polnische Modell der beruflichen Ausbildung – definiert. Die Verordnung regelt in §4, Pkt. 2, dass „*die berufspraktische Ausbildung im dualen System im Arbeitsprozesses beim Arbeitgeber auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags, den der Arbeitgeber mit dem Auszubildenden schließt, oder im Rahmen eines Ausbildungsvertrages zwischen dem Arbeitgeber und der Berufsschule, stattfinden kann*“. In beiden Fällen behält die Schulleitung die

³ „Patronatsklassen“ beschreiben ein Modell, bei dem ein Unternehmen die „Patenschaft“ über eine Berufsschulklasse übernimmt und sie für die speziellen Bedarfe des Unternehmens qualifiziert. Die Einrichtung einer Patronatsklasse erfordert den Abschluss einer Vereinbarung zwischen der Bildungseinrichtung und dem Arbeitgeber. Die Erwartungen des Arbeitgebers werden bei der Erstellung des Lehrplans für die Klasse berücksichtigt; ist das Unternehmen auf dem ausländischen Markt tätig, wird zusätzlich eine Fremdsprache unterrichtet. Im Rahmen der Vereinbarung findet die praktische Ausbildung vollständig in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers statt, wobei die Maschinen und Materialien des Arbeitgebers verwendet werden, und es werden Fachkurse, Übungen und Workshops für Studenten und Lehrer organisiert. Darüber hinaus richten die Unternehmen häufig Förderklassen ein oder finanzieren Stipendien für Studenten. Aus der Sicht der Jugendlichen ist es am wichtigsten, dass den talentiertesten Absolventen ein Arbeitsplatz in der Patenfirma garantiert wird. Daher ist es nicht verwunderlich, dass es mehr Studenten gibt, die in solchen Klassen lernen wollen, als es Plätze gibt; sie werden von den besten, hoch motivierten jungen Menschen besucht (KOWEZiU 2013, S. 13).

Aufsicht über die Ausbildungsinhalte, der Arbeitgeber kann jedoch Vorschläge für die Bildungsinhalte im Rahmen der berufspraktischen Ausbildung einbringen (ebd., § 4 Abs. 6a). Die für die Finanzierung des Bildungswesens zuständige Behörde (Kommunale Selbstverwaltung auf Kreisebene) ist für die Deckung der Ausbildungskosten im Betrieb (Löhne und Fortbildungszulagen für die Ausbilder*Innen, Arbeitskleidung für Schüler*innen) zuständig (ebd., § 9, Abs. 2.1). Die Verordnung von 2015 stützt sich im Wesentlichen auf eine Vorgängerverordnung von 2010 („Verordnung über die praktische Berufsausbildung von 2010“ (*Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 w sprawie praktycznej nauki zawodu*)), in der die Zusammenarbeit zwischen Berufsschule, Betrieb und zuständiger Behörde geregelt wurde und die in Bezug auf z.B. Berufspraktika oder im Fall der Ausbildung im dualen System im Handwerk Anwendung fand.

Nach dem durch die Parlamentswahl 2015 erfolgten Machtwechsel manifestierte die Regierungskoalition „Vereinigte Rechte“ mit der nationalkatholischen Partei Recht und Gerechtigkeit (Prawo i Sprawiedliwość - PiS) an der Spitze einen bewussten Bruch mit der Politik der liberalen Vorgängerregierung⁴. Im Bildungsbereich steht dafür symbolhaft die bereits im Wahlprogramm angekündigte Reform des Bildungssystems, die Anfang 2016 beschlossen und in den Folgejahren auf der Grundlage des „Bildungsgesetzes vom 14. Dezember 2016“ umgesetzt wurde. Für die Organisation des Schulwesens hat die Reform weitgehende Konsequenzen, die auch die berufliche Bildung umfassen. Durch die Abschaffung der ersten Sekundärstufe (Gymnasium) und die Verlängerung der Grundschule (*szkoła podstawowa*) um zwei Jahre sowie der weiterbildenden Schulen, der allgemeinbildenden Oberschule (*Lyzeum*) und Technischen Oberschule um jeweils ein Jahr, wurde das Bildungssystem praktisch auf den Stand vor dem Jahr 1999 (siehe Abbildung 2) zurückversetzt.

⁴ Von 2007 bis 2015 regierte eine Koalition zwischen der liberalen Bürgerplattform (Platforma Obywatelska, PO) und der Bauernpartei (Polskie Stronnictwo Ludowe, PSL).

Abbildung 2: Veränderungen in der Organisation des Berufsschulwesens (vereinfachtes Schema)

Quelle: DPJW (2021): <https://perspektywyzawodowe.pnwm.org/informacje-o-kształceniu/systemy-edukacji/system-edukacji-polsce/>

Die Organisation der Berufsbildung wurde neu strukturiert: die Berufsfachschule wurde ab 2017 in eine sogenannte „Branchenschule“ – Grundstufe“ (drei Jahre) - umgewandelt und ab 2020 um ein neues Element, die „Branchenschule – Aufbaustufe“ (zwei Jahre) ergänzt. Parallel dazu wurden die Ausbildungsberufe zum Teil modernisiert und/oder umbenannt und/oder um weitere ergänzt und mit der neuen Klassifikation auf die neue Branchenstruktur referenziert. Die inhaltliche Strukturierung der Berufe nach Qualifikationen, die mit den Gesetzesänderungen aus den Jahren 2011 und 2012 eingeführt wurden, wurde beibehalten (EURYDICE 2021). In der neuen Klassifikation (ROZPORZĄDZENIE Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 grudnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, Dz.U. 2017 poz. 2356 /VERORDNUNG des Ministers für Nationale Bildung vom 7. Dezember 2017 zur Änderung der Verordnung über die Klassifizierung von Berufsbildungsberufen) wurden 2017 insgesamt 214 Berufe mit jeweils einer Qualifikation (Ausbildung in der Branchenschule des ersten Grades) oder zwei Qualifikationen (Ausbildung in der Branchenschule des zweiten Grades und in der Technische Oberschule) erfasst und nunmehr insgesamt 32 Branchen zugeordnet (VERORDNUNG vom 15. Februar 2019 über die allgemeinen Ziele der Ausbildung in gewerblichen Ausbildungsberufen und die Klassifizierung von gewerblichen Ausbildungsberufen, Pos. 316). Bis auf die oben beschriebenen Änderungen in der Schulgliederung wurde die Reformrichtung der Vorgängerregierung im Wesentlichen beibehalten, fortgesetzt und weiter konkretisiert.

Bereits im Rahmen des 2016 reformierten Bildungsgesetzes wurde die Bedeutung der Zusammenarbeit zwischen Berufsschulen und Unternehmen für die Modernisierung der beruflichen Bildung betont (BILDUNGSGESETZ vom 14. Dezember 2016, Abs. 7, Nr. 2) und anhand folgender Maßnahmen forciert:

- 1) Der Schaffung von sog. „Patronatsklassen“;
- 2) der Ausarbeitung eines Entwurfs zur künftigen gemeinsamen Entwicklung von beruflichen Lehrplänen,

- 3) der gemeinsamen Durchführung der beruflichen Bildung, einschließlich der praktischen Berufsausbildung;
- 4) durch die Ausstattung von Werkstätten oder Schullabors;
- 5) die gemeinsame Organisation von Prüfungen;
- 6) der berufsbegleitenden Fortbildung von Lehrkräften der beruflichen Bildung, einschließlich der Organisation von Berufsausbildung und der
- 7) Durchführung von Berufsberatung und Förderung der beruflichen Bildung (BILDUNGSGESETZ vom 14. Dezember 2016, Art. 68 Absatz 7c)

Unternehmen, die sich in der Ausbildung engagieren, werden - neben Zuzahlungen zu den Ausbildungskosten (Kosten für Ausbildungspersonal, Arbeitskleidung, usw.) - im Rahmen des Gesetzes zusätzliche finanzielle Anreize in Aussicht gestellt (VERORDNUNG des Ministers für nationale Bildung vom 11. August 2015 zur Änderung der Verordnung über die praktische Berufsausbildung, Dz. U. 2015). Zugleich werden die Direktionen der Berufsschulen im Rahmen des Gesetzes angewiesen, die Zusammenarbeit mit regionalen und lokalen Unternehmen zu initiieren bzw. zu intensivieren (BILDUNGSGESETZ 2016, § 68). Das Bildungsgesetz verpflichtet die kommunalen Selbstverwaltungen auf Kreisebene in Absprache mit den Berufsschulen und Berufsbildungseinrichtungen, Lehrräume, Werkstätte und Labore – abhängig vom Profil der angebotenen Berufsbildungslehrgänge – zur Verfügung zu stellen, auszustatten bzw. nachzurüsten. Die Vorgaben wurden verbindlich terminiert und gelten ab dem Schuljahr 2019/20 (im Fall der Einführung von Klassen mit neuem Ausbildungsprofil) bzw. ab dem Schuljahr 2022/23. Die notwendigen Infrastruktur-Investitionen für den Zeitraum 2014-2020 konnten aus den Regionalen Operationellen Programmen (RPO) der Europäischen Union finanziert werden (MEN 2015b).

3.1.2. Die Zusammenarbeit von Bildung und Wirtschaft und die Rolle von Sonderwirtschaftszonen und der AHK

Der Aufbau der Zusammenarbeit zwischen Berufsschulen und lokaler Wirtschaft beschreibt einen Prozess, der schrittweise erfolgt und nicht „von oben“ angeordnet werden kann. Eine besondere Rolle fällt den staatlichen Großunternehmen, den Gesellschaften mit Staatsbeteiligung und den Anfang der 1990er Jahre gegründeten sogenannten Sonderwirtschaftszonen (SWZ-s) zu. Sonderwirtschaftszonen funktionieren als abgegrenzte Gebiete in unterschiedlichen Regionen Polens, in denen sich ausländische oder polnischen Investoren (Firmen, Unternehmen) bei einer Mindestinvestition in der Höhe von 100.000 Euro dank staatlicher Beihilfen zu Vorzugsbedingungen niederlassen können. Mittlerweile gibt es in Polen 14 Sonderwirtschaftszonen, in denen sich auch einige Firmen wie etwa die Autohersteller Volkswagen und BMW (beide in der SWZ Küstrin/Slubice), Bosch oder FAMOT (beide SWZ Wałbrzych) angesiedelt haben. In Lubuskie befindet sich eine der ältesten polnischen Sonderwirtschaftszonen, die SWZ Küstrin/Slubice. Sie wurde 1997 zur Förderung der wirtschaftlichen

Entwicklung Nord-West-Polens gegründet und umfasst aktuell insgesamt 40 Landkreise der Wojewodschaften Lubuskie, Westpommern und Großpolen.

Als Gesellschaften in Staatseigentum wurden die Sonderwirtschaftszonen zur Zusammenarbeit mit den Berufsschulen und Berufsbildungseinrichtungen gesetzlich verpflichtet (GESETZ zur Änderung des Gesetzes über Sonderwirtschaftszonen vom 28.11.2014, Art. 8, Pkt 6a / *USTAWA o zmianie ustawy o specjalnych strefach ekonomicznych z dnia 28.11.2014*). 2017 haben sie eine „Absichtserklärungen zur Unterstützung der Bildungspolitik im Bereich der beruflichen Bildung“ (DZIENNIK WARTO WIEDZIEĆ, 27.01.2017) unterschrieben, die in den Jahren 2018 bis 2019 durch eine Reihe von Vereinbarungen „über die Zusammenarbeit zur Unterstützung der Berufsausbildung“ konkretisiert wurde (so z.B. mit

- dem Verband der Bahnunternehmen (POROZUMIENIE pomiędzy Ministrem Edukacji Narodowej oraz Związkiem Pracodawców Kolejowych z dnia 6 kwietnia 2018 r. w sprawie współpracy na rzecz szkolnictwa branżowego i technicznego w zawodach związanych z kolejnictwem),
- dem Verband der Bauunternehmen (POROZUMIENIE pomiędzy Ministrem Edukacji Narodowej oraz Polskim Związkiem Pracodawców Budownictwa z 19 dnia kwietnia 2018 r. w sprawie współpracy na rzecz szkolnictwa branżowego i technicznego w zawodach związanych z budownictwem),
- dem Forum der Transport-Unternehmen (POROZUMIENIE pomiędzy Ministrem Edukacji Narodowej oraz organizacjami tworzącymi Forum Transportu Drogowego z dnia 11 lipca 2018 r. w sprawie współpracy na rzecz szkolnictwa branżowego i technicznego w zawodach związanych z transportem drogowym) und
- mit dem Polnischen Handwerksverband (POROZUMIENIE pomiędzy Ministrem Edukacji Narodowej a Związkiem Rzemiosła Polskiego z dnia 29 stycznia 2019 r. w sprawie współpracy na rzecz poprawy stanu szkolnictwa branżowego w szczególności w realizacji praktycznej nauki zawodu).

Darüber hinaus wurden entsprechende Absichtserklärungen mit Großunternehmen mit Staatsbeteiligung, den Energiekonzernen (PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. und TAURON Polska Energia S.A), sowie Unternehmen mit Staatsbeteiligung aus der Luftfahrtbranche (LS Airport Services S.A., LS Technics Sp.z o.o., und LOT AMS Sp.z o.o.) unterschrieben.

Mittlerweile arbeiten einige der o.g. Unternehmen (TAURON, ENEA, PGE, LOT AMS) mit den Berufsschulen in Form von Patronatsklassen zusammen. In diesen Fällen übernehmen Unternehmen die „Patenschaft“ über eine Berufsschulklasse. Dies gilt auch für die in der Sonderwirtschaftszone Küstrin/Ślubice angesiedelten Firmen. Seit 2005 werden z.B. bei Volkswagen Poznań im Rahmen von Patronatsklassen Mechatroniker*innen ausgebildet (MEN 2015 b, S. 15); 2011 und 2012 wurden neue Klassen für weitere Berufe eingerichtet. Die Firma NORD bietet seit 2010 Berufspraktika für die Schüler*innen von Berufsschulen aus Nowa Sól an.

Mit Hilfe der Auslandshandelskammer in Warschau (AHK) wurden weitere Patronatsklassen in Unternehmensniederlassungen (u.a. beim Holzkonzern Steico, dem Hersteller von Auto- und Motorteilen FAMOT, dem Hersteller von Glasverpackungen Heinz-Glass und bei Opel Manufacturing) eröffnet, die Fachkräfte - angepasst an den Firmenbedarf und das lokale Modell der Berufsausbildung - nach den Standards des deutschen dualen Systems in sog. Patronatsklassen auszubilden⁵. Die AHK Warschau begleitet den gesamten Ablauf von der Festlegung des Berufes bis zur Gründung der Patronatsklasse. Sie berät interessierte Firmen über die rechtlichen Grundlagen zur Gründung von Patronatsklassen und die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Berufsschule und hilft bei der Erstellung des Ausbildungsrahmenplans. Darüber hinaus stellt sie Prüfungsmaterialien bereit, übernimmt die Prüfung der Auszubildenden und die Zertifizierung des Abschlusses (<https://ahk.pl/hr-bildung/berufsbildung>). Mit einem eigens entwickelten Verfahren führt die AHK Berufsprüfungen (u.a. für die Patronatsklassen) durch und vergibt bei erfolgreichem Abschluss ein AHK/DIHK-Zertifikat. Die Zertifikate werden in drei Stufen klassifiziert:

- als deutsche duale Berufsausbildung, d.h. das Ausbildungsprogramm ist vollständig mit dem deutschen Programm kompatibel, 70% des Unterrichts findet in einem Unternehmen statt und ist auf die Praxis ausgerichtet. Die Prüfung findet 1:1 wie in Deutschland statt und schließt mit einem AHK- /DHK-Zertifikat ab.
- als lokale duale Berufsbildung nach deutschem Model, d.h. das Ausbildungsprogramm ist zu 50 % mit dem deutschen Programm kompatibel; 50% des Unterrichts findet in einem Unternehmen statt und ist auf die Praxis ausgerichtet. Die Prüfung findet ähnlich wie in Deutschland statt und endet mit einem AHK- / DIHK-Zertifikat
- als lokale duale Ausbildung mit deutschen Systemelementen, d.h. die Prüfungsaufgaben werden für die Bedürfnisse des Unternehmens erstellt; die Prüfung selbst wird mit einem AHK-Zertifikat abgeschlossen (<https://ahk.pl>).

Bei den Reformen zur beruflichen Bildung, die u.a. auf die Einführung dualer Systemelemente in das Modell der polnischen Berufsbildung abzielen, wirkte die AHK beratend mit. In diesem Zusammenhang sind auch die Aktivitäten des AHK-Berufsbildungsausschuss relevant, der sich aus der Perspektive der Unternehmen mit den Entwicklungen im Bereich der beruflichen Bildung auseinandersetzt.

Für die Finanzierung des Reformvorhabens im Bereich der Berufsausbildung wurden für den Förderzeitraum 2014–2020 Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und dem Europäischen Fond für Regionale Entwicklung (EFRE) vorgesehen (MIR 2015, S. 142-150) und im Rahmen von zwei Programmen zentral (Operationelles Programm „Wissen Bildung Entwicklung“) und regional

⁵ Mit Hilfe der AHK wurden Patronatsklassen für folgende Berufe eingerichtet: Mechatroniker, Kfz-Mechatroniker, Technischer Produktdesigner, Anlagenmechaniker, Fachkraft für Lebensmitteltechnik, Verlagskaufmann Elektroniker für Automatisierungstechnik, Industriekaufmann/-frau, Konstruktionsmechaniker, Zerspanungsmechaniker, Gießereimechaniker, Holzmechaniker.

(Regionales Operationelles Programm) vergeben. Als Prioritäten für die Mittelvergabe wurde die Unterstützung der Zusammenarbeit zwischen den Berufsschulen und dem wirtschaftlichen Umfeld sowie die Steigerung des Potenzials der Berufsschulen durch Investitionen in die Infrastruktur benannt. Im Rahmen des Operationellen Programms „Wissen Bildung Entwicklung“ (*Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój - POWER*) wurden 120 Mio Euro (MEN 2015a) ausschließlich aus den EFS-Mittel zur Verfügung gestellt. Hier steht die Zusammenarbeit mit dem wirtschaftlichen Umfeld und die Integration der Unternehmen auf zentraler, regionaler und lokaler Ebene in den Prozess der Berufsbildung im Mittelpunkt. Im Regionalen Operationellen Programm (*Regionalny Program Operacyjny – RPO*) sind Mittel in Höhe von 930 Mio Euro (MEN 2015a) für Investitionen in die Infrastruktur der Berufsschulen (Aus und Nachrüstung von Lehrwerkstätten und Laboren) vorgesehen, wobei ESF-Mittel mit den EFRE-Mitteln komplementär (MIR 2015) genutzt werden können. Es kann unterstellt werden, dass diese Finanzierungsmöglichkeiten das Engagement der polnischen Kommunen aus der Region Brandenburg/Lubuskie (mit den Kreisstädten Gorzów Wielkopolski und Nowa Sól) zum Aufbau regionaler, grenzüberschreitender Berufsbildungsk Kooperationen befördert hat. Die Kommunen, als zuständige Behörden für die Schulentwicklung, konnten mit Hilfe der EFRE-Strukturfondsmittel den vom Ministerium für Bildung terminierten Vorgaben der Reform nachkommen und die Berufsschulen ausstatten und/oder nachrüsten.

3.2. Formate der grenzübergreifenden Zusammenarbeit

Die deutsch-polnische Zusammenarbeit wird maßgeblich durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und die Gemeinschaftsinitiative INTERREG unterstützt. Das INTERREG-Programm wird in diesem Kontext als „Motor und Labor“ zum Abbau von Hürden, zur Zusammenführung von Menschen und zur Integration im Grenzraum verstanden. Seit 1990 werden mit INTERREG-Mitteln Projekte mit berufsbildendem Bezug gefördert; eine Vielzahl von Vorhaben, Aktivitäten und Initiativen wurden in den vergangenen Jahrzehnten auf den Weg gebracht. Sie zielten – neben anderem - darauf ab,

- grenzüberschreitende Bildungsangebote in perspektivreichen Beschäftigungsfeldern zu entwickeln,
- die Mobilität von Lernenden, Fachkräften und Bildungspersonal zu erhöhen und
- interkulturelle Kompetenz und Kommunikationsfähigkeit in der Nachbarsprache zu fördern (EBERHARDT/ALBRECHT 2007).

Das „Kooperationsprogramm INTERREG V A Brandenburg – Polen 2014-2020“ definiert die aktuellen Zielsetzungen für grenzübergreifende Aktivitäten gilt insofern als Leitfaden für die praktische Zusammenarbeit. Folgende Schwerpunkte wurden für den Zeitraum 2014-2020 im Programm benannt:

- (1) Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der regionalen Wirtschaft und insbesondere der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) durch Sicherung von Fach- und Nachwuchskräften,
- (2) Steigerung der Attraktivität der regionalen Berufsbildung durch die Entwicklung von arbeitsmarktorientierten, innovativen Ausbildungskonzepten,
- (3) die Förderung der Mobilität der Auszubildenden
- (4) die Erweiterung der Fort- und Weiterbildungsangebote zur Stärkung der regionalen Kompetenzen für lebenslanges Lernen.

Die Programmgeneration 2014-2020 bildet mit den in „Prioritätsachse III: Stärkung grenzübergreifender Fähigkeiten und Kompetenzen“ fünfzehn geförderten Projekten den Ausgangspunkt für nachfolgenden Versuch, Berufsbildungsk Kooperationen nach „Formaten“ zu clustern. „Format“ beschreibt in diesem Zusammenhang Aspekte wie Zielsetzung und Produkte, die in der Zusammenarbeit entstehen und der Kontext, in dem die Ergebnisse zur angewendet werden sollen/können. Darüber hinaus wird ein weiteres Projekt aus INTERREG-Förderung in die Betrachtung einbezogen, da es für ein eigenständiges Projektformat steht. Das Projekt wurde in drei Durchgängen von 2003 bis 2009 in der Region durchgeführt und steht für ein eigenständiges Projektformat. Neben INTERREG-geförderten Projekten wurden zudem Initiativen und Projekte deutsch-polnischer Berufsbildungsk Kooperation identifiziert, die von und mit Trägern und Einrichtungen der Region durchgeführt wurden, jedoch keinen unmittelbaren Bezug auf die Region nehmen. Die ausgewählten Projekte und Kooperationen sind unterschiedlich komplex (von der Entwicklung eines Qualifizierungsbausteins bis hin zu einer auf vier Jahre angelegte Ausbildung) und in vielen Fällen sind Praktika in Unternehmen, als auch Sprachkurse in die Projektumsetzung integriert. Adressiert wird ein Konzept des lebensbegleitenden Lernens im Grenzraum, was sich an den Zielgruppen ausdrückt, die in den 15 in Prioritätsachse III geförderten INTERREG-Projekten angesprochen werden (Lernende in Ausbildung, Studierende an Hochschulen, Kindern in Kindertagesstätten, Fachkräften, Bildungspersonal). Alle Bereiche der Berufsbildung (Anwendungskontexte) werden mit grenzüberschreitenden Projektaktivitäten adressiert: Berufsorientierung, Ausbildung, Fortbildung – darüber hinaus arbeiten Projekte an flexibel einsetzbaren Zusatzqualifikationen, an Maßnahmen zum berufsorientierten Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch sowie an der Förderung von Schulpartnerschaften und an der Durchführung von Berufspraktika im Nachbarland. In der Zusammenschau der Vielzahl von Projekten aus unterschiedlichen Förderlinien lassen sich folgende Schwerpunkte der Zusammenarbeit identifizieren:

- Gemeinsame Ausbildung mit der Option auf doppelten Abschluss
- Entwicklung von Modulen und Zusatzqualifikationen
- Konzepte zur Berufsorientierung
- Maßnahmen zur Modernisierung von Bildungseinrichtungen
- Förderung der Nachbarsprache

- Ausbildung in deutschen Betrieben (MobiPro EU)
- Berufliche Praktika/Lernmobilitäten
- Schulpartnerschaften/ECVET-orientierte Auslandsaufenthalte

Im Folgenden werden beispielhaft Projekte dargestellt, die die genannten „Formate“ der Zusammenarbeit illustrieren⁶:

3.2.1 Doppelqualifizierende gemeinsame Ausbildung

Das 2003 bis 2011 in drei Ausbildungsjahrgängen durchgeführte Projekt „Deutsch-Polnische Berufsausbildung im Hotel- und Gastgewerbe“ ist ein Leuchtturm deutsch-polnischer Berufsbildungszusammenarbeit und wurde mehrfach beschrieben (EBERHARDT/ALBRECHT 2007, THORMANN 2014, PAULI 2015). Es steht stellvertretend für eine komplexe Trägerstruktur von deutschen und polnischen Partnereinrichtungen, einer ausgefeilten (Misch)Finanzierung und einem ambitionierten Projektziel: der Entwicklung eines gemeinsam durchgeführten Ausbildungsganges mit Berufsabschluss in Deutschland und Polen. Wir nehmen das Projekt in den Bericht auf, obwohl es vor dem von uns untersuchten Zeitraum 2014-2020 durchgeführt wurde. Im Hinblick auf die Komplexität der Umsetzung und Förderung und auf seine Ergebnisse war das Projekt außerordentlich erfolgreich. Schwächen liegen seiner begrenzten Transferfähigkeit und damit der fehlenden Verankerung in der Praxis. Es steht exemplarisch für die Möglichkeiten und (fördertechnischen) Grenzen von regionalen, grenzüberschreitenden Berufsbildungsk Kooperationen und liefert eine Begründung dafür, warum das Projektformat „gemeinsame Ausbildung“ in den nachfolgenden Programmgenerationen von Maßnahmen zur Entwicklung von Modulen, Bausteinen oder Lern(ergebnis)einheiten abgelöst wurde. Von 2003 bis 2011 wurde unter Federführung des Berufsbildungswerks Eberswalde e.V. und des Berufsschulzentrums Kolberg (*Zespól Szkól Ekonomicznych/Kołobrzeg*) ein gemeinsames Ausbildungsmodell im Hotel- und Gastgewerbe erarbeitet und umgesetzt. Die gemeinsame Ausbildung sah vor, dass die deutschen und polnischen Auszubildenden mit einer Prüfung vor den zuständigen Stellen im jeweiligen Land den deutschen (Hotelfachmann/-frau), als auch den polnischen Berufsabschluss (Hoteltechniker/-in) erwerben können (KOCH 2012). Im Mittelpunkt einer einjährigen Pilotphase (2002–2003) stand die Entwicklung des Ausbildungskonzepts. In Deutschland umfasst die Ausbildungszeit im dualen System zum Hotelfachmann/-frau drei Jahre und in Polen in einer schulischen Ausbildung zum Hoteltechniker vier Jahre. Die in Deutschland und Polen unterschiedlichen curricularen Anforderungen wurden zu einem gemeinsamen deutsch-polnischen Rahmenplan zusammengefasst. Um den deutsch-polnischen Ausbildungsganges und insbesondere die doppelte Zertifizierung/Anerkennung abzusichern, kooperierten die Projektpartner eng mit der „Arbeitsgemeinschaft Internationale Berufsausbildung“, in der alle für die Erreichung des Projektzieles

⁶ Alle Verweise auf Projekte können in Anhang I nachgeschlagen und vertiefend zur Kenntnis genommen werden.

notwendigen regionalen Umsetzungspartner vertreten waren (IHK, Agentur für Arbeit, Hotel und Gaststättenverband Brandenburg, Zentrum Kształcenia Ustawicznego Kołobrzeg).

Organisatorisch-inhaltlich gliederte sich das Ausbildungsprogramm in zwanzig drei- bis vierwöchige Ausbildungsmodule (inklusive Praktika in Unternehmen), die in die Praxisabläufe in der jeweiligen deutschen bzw. der polnischen Bildungseinrichtung integriert wurden. Einen Teil der Ausbildung absolvierten die Auszubildenden getrennt in ihren Ländern. Der größte Teil fand jedoch gemeinsam, abwechselnd im polnischen Berufsschulzentrum in Kolberg und im Berufsbildungsverein in Eberswalde, statt. Der Erwerb der Partnersprache war fester Bestandteil des Projektes; Praktika wurden in deutsch-polnischen Gruppen in Unternehmen in Polen und Deutschland (vornehmlich in Hotels) absolviert. Für die deutschen Auszubildenden verlängerte sich die Ausbildungszeit durch die Vorbereitung auf zwei Abschlussprüfungen sowie durch den Spracherwerb um ein weiteres Jahr von drei auf vier Jahre.

Das Projekt baute auf einer komplexen Finanzierungsstrategie auf: Die Grundfinanzierung der beruflichen Ausbildung in Deutschland (betriebsnahe Berufsausbildung) wurde u.a. von der Agentur für Arbeit Frankfurt (Oder) und der Ausbildungsgemeinschaft (ABG) Frankfurt (Oder) sowie von den Hotelbetrieben im deutschen Teil der Region übernommen (EBERHARDT/ALBRECHT 2007, PAULI 2015). In Polen wurde die Grundfinanzierung durch den laufenden Haushalt des Berufsschulzentrums Kolberg gesichert⁷. Die grenzübergreifenden Komponenten der Kooperation (Auslandsaufenthalte, Sprachkurse) wurden aus den Mitteln der INTERREG Programme III A (2003–2007) und IV A (2007–2013) Mecklenburg -Vorpommern/Brandenburg – Polska sowie aus den Mittel des Deutsch-Polnischen Jugendwerkes finanziert (PAULI 2015, S. 145).

In drei Durchgängen (2003–2007, 2005–2009, 2007–2011) haben 36 deutsche und 42 polnische Auszubildende die gemeinsame Berufsausbildung absolviert. Es stand den Auszubildenden frei, zusätzlich zur heimischen, auch die Prüfung im Nachbarland abzulegen. Trotz der enormen Sprachbarrieren haben sich die meisten für den zweifachen Abschluss entschieden und die entsprechenden Prüfungen vor den zuständigen Stellen in Deutschland und Polen absolviert. Nach der gemeinsamen Berufsausbildung haben die Absolvent*innen entweder den Einstieg in das Berufsleben erfolgreich geschafft oder sich für ein Studium entschlossen und mittlerweile einen Hochschulabschluss erreicht. Die insgesamt 36 deutschen Absolvent*innen der drei Durchgänge arbeiteten überwiegend im deutschen Teil der Region im Hotel- und Gastgewerbe (THORMANN 2014, S. 63). Mit Stand 2014 befanden sich alle deutschen Absolvent*innen des dritten Durchgangs in Arbeit. 2014 arbeiteten von den 42 polnischen Absolventen*innen 16 Personen im erlernten Beruf; vier davon im Ausland (in Deutschland und Großbritannien). Die restlichen Absolvent*innen hatten ein Studium aufgenommen (THORMANN 2014, S. 63). Nach Aussage der Leiterin des Berufsbildungszentrums

⁷ In Polen wird das Bildungswesen (somit auch die Berufsschulen) vollständig aus öffentlicher Hand finanziert. Nach der Verwaltungsreform von 1999 ist die zuständige Behörde, die die Mittel vergibt, die Gemeinde Kolberg (Gmina Kołobrzeg).

arbeiten viele der Teilnehmer*innen heute noch im Beruf im jeweils deutschen oder polnischen Teil der Region (TELEFONAT mit der Geschäftsführerin vom BBV Eberswalde e.V. am 31.03.2021).

Gemessen an den Ergebnissen ist das Kooperationsvorhaben als Erfolg zu bewerten. Strukturell zeigt sich jedoch die Problematik des nachhaltigen Transfers, da es nicht gelang, das Ausbildungsmodell nach Auslaufen der Förderung in der Praxis zu verankern. Die Gründe hierfür sind, laut Aussage der Leiterin des Berufsbildungszentrums (TELEFONAT vom 31.03.2021), vielfältig: Nach dem Wegfall der Beschränkungen der Dienstleistungsfreiheit und Arbeitnehmerfreizügigkeit (2011) wurde der Bedarf an Nachwuchskräften für das Hotel- und Gastgewerbe, zumindest im deutschen Teil der Region, als geringer eingeschätzt. Im Gegensatz zu den Vorjahren meldete die für den deutschen Teil der Region zuständige Industrie und Handelskammer Frankfurt/Oder nur geringes Interesse potentieller Auszubildender an dem Bildungsgang. Mit der Einführung des europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) 2008, der es ermöglicht, Berufe in Europa miteinander in Beziehung zu setzen und zu vergleichen, schien ein doppelter Abschluss zwar generell sinnvoll, aber nicht mehr erforderlich zu sein. Allem voran ist es aber den Kooperationspartner*innen nicht gelungen, eine Finanzierung für die Folgejahre zu sichern.

3.2.2 Entwicklung von Modulen

Vier der insgesamt fünfzehn in der Prioritätsachse III „Stärkung grenzübergreifender Fähigkeiten und Kompetenzen“ in den Jahren 2014–2020 in der Region Brandenburg/Lubuskie geförderten Projekten zielen darauf ab, Module (Bausteine, Qualifizierungseinheiten) zu entwickeln, die in den Systemen beider Länder einsetzbar und auf den Bedarf des regionalen Arbeitsmarktes (der Struktur der regionalen Wirtschaft und Bedarfen von regionalen KMU) zugeschnitten sind.

Beispielhaft werden an dieser Stelle zwei Projekte vorgestellt:

- im Projekt „Grenzenlos bauen“ wurden Module aus dem Tiefbau, der Metall und Elektroindustrie sowie Workshops zur Vermittlung von Zusatzqualifikationen für Berufe aus der Gastronomie und dem Lebensmittelgewerbe (Konditor*in, Barista, Barkeeper*in, Koch/Köchin) entwickelt und erprobt. Die Durchführung von Workshops zur Vermittlung von Zusatzqualifikationen für Berufe aus den Bereichen Nahrung- und Genussmittelindustrie, Logistik, Friseurhandwerk und aus dem Bereich Automotive (einschließlich Elektroauto-Mechaniker) wurde pandemiebedingt auf die Jahre 2021–2022 verschoben (CIT 2021).
- Unter Federführung eines Bildungsträgers aus Brandenburg und in Kooperation mit zwei polnischen Berufsbildungszentren, der Stadtverwaltung von Gorzów Wielkopolski und dem Lebuser Metallcluster (*Lubuski Klaster Metalowy*) wurden im Kooperationsvorhaben „Grenzüberschreitendes Ausbildungsmodell VIVA 4.0“ insgesamt zehn am Arbeitsmarkt orientierte Ausbildungsmodule entwickelt. Die inhaltliche Zuständigkeit für die Erarbeitung der Ausbildungsmodule wurde zwischen den deutschen und polnischen

Berufsbildungseinrichtungen verteilt: Während der deutsche Partner federführend für die Module aus dem Bereich Automatisierungstechnik zuständig war, übernahmen die polnischen Bildungszentren die Verantwortung für die Module aus dem Bereich Mechanik. Die Module können als Zusatzqualifikation für die berufliche Ausbildung sowie im Rahmen beruflicher Fortbildungsmaßnahmen für Berufe der Metall- und Elektrobranche (MuE) Anwendung finden. Das Lebuser Metallcluster beteiligte sich als Kooperationspartner aktiv an allen Projektphasen und sicherte damit die Einbeziehung der Perspektive von Unternehmen aus der Region. Insgesamt war geplant, je fünfzehn deutsche und polnische Unternehmen für die Umsetzung der Ausbildung an zwei Lernorten (u.a. betriebliche Ausbildung, Berufspraktika) zu gewinnen.

Im Förderzeitraum wurde

- das Ausbildungspersonal der polnischen und deutschen Berufsbildungseinrichtungen in zehn Workshops auf die Durchführung der Ausbildungsmodule vorbereitet;
- die Module wurden in beiden Sprachversionen mit deutschen Auszubildenden und polnischen Berufsschüler*innen erprobt;
- 96 Schüler*innen aus Gorzów Wielkopolski absolvierten einwöchige Praktika in den lokalen Betrieben und Unternehmen in Gorzów und in der Wojewodschaft Lubuskie;
- 83 am Projekt beteiligte deutsche und 123 polnische Lehrkräfte, Ausbilder*innen und Auszubildende beteiligten sich an den Online Sprachkursen.

Bei der Abschlusskonferenz des Projektes im Mai 2021 wurde mitgeteilt, dass die Projekterfahrungen der polnischen Partner bei der regionalen/lokalen Implementierung der polnischen Reformbestrebungen (Einführung eines dualen Modells im polnischen System) Berücksichtigung finden⁸.

3.2.3 Maßnahmen zur Modernisierung von Bildungseinrichtungen

Die Entwicklungs- und Pilotierungsarbeiten neuer oder modernisierter Inhalte werden vielfach von Maßnahmen zur Förderung der Infrastruktur begleitet. Sie sollen sicherstellen, dass die praxisbezogenen Ausbildungsteile qualitativ hochwertig in Bildungseinrichtungen und Berufsschulen durchgeführt werden können. Bezogen auf den INTERREG-Förderzeitraum 2014-2020 umfasste diese Förderung sowohl den Bau- und Umbau von einzelnen Schulgebäuden, die Erweiterung vorhandener Maschinenparks, als auch die Aus- und Nachrüstung von Lehrräumen, Werkstätten und Laboren.

⁸ Die Ergebnisse des Projektes wurden im Rahmen einer (hybriden) Abschlusskonferenz am 18.05.2021 in Gorzów Wielkopolski zusammengefasst. Sie sind online dokumentiert (https://um.gorzow.pl/ogloszenia-i-komunikaty.html?news_id=562).

3.2.4 Förderung der Nachbarsprache

Sprachkurse sind fester und wichtiger Bestandteil fast aller Kooperationen. Sie werden fachbezogen/berufsbezogen angeboten und vielfach didaktisch in die Qualifizierungsmodule integriert (z.B. Workshop „Bedienung“ mit integriertem Sprachkurs oder Workshop Konditor*in mit integriertem Sprachkurs) , sie werden als allgemeine Sprachkurse auf unterschiedlichem Niveau (z.B. Polnisch Sprachkurse für deutsche Teilnehmer*innen bzw. Deutschkurse für polnische Lernende) begleitend zur Projektumsetzung angeboten oder sie stehen selbst im Mittelpunkt des Projektes (wie im Projekt „Nachbarsprache in der Doppelstadt“). Zusätzlich wird der Spracherwerb im Rahmen von Integrationsmaßnahmen sowie von Trainings zur Entwicklung von Soft-Skills und interkulturellen Kompetenzen unterstützt.

Der Erwerb der Nachbarsprache als wesentliche berufliche Zusatzqualifikation zeigt sich deutlich in einem deutsch-polnischen Kooperationsvorhaben zum grenzübergreifenden Rettungsdienst. Auf Initiative des Rettungsdienstes Märkisch Oderland (MOL) und in Zusammenarbeit mit der polnischen Gemeinde Witnica und dem öffentlichen Rettungsdienst der Wojewodschaft Lubuskie erwerben deutsche Auszubildende im Rettungsdienstes und polnische Medizinstudent*innen der Universität Zielona Góra Sprachkompetenz in der Nachbarsprache, um beiderseits der Grenze einsatzfähig zu sein. Die fachbezogenen Sprachkurse für 60 bis 65 Teilnehmer*innen finden ausbildungs- bzw. studienbegleitend statt und werden von gemeinsamen Winter- und Sommercamps flankiert. In Übereinstimmung mit dem deutsch-polnischen Abkommen über die grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Rettungsdienst zielt das Projekt darauf ab, eine schnelle Notfallversorgung über die Grenze hinweg sicherzustellen. Hierzu wurden neben den bereits erwähnten Sprachkursen Fortbildungen zu Themen wie Rettungsmedizin, Katastrophenschutz und öffentliche Sicherheit angeboten und gemeinsame Simulationstrainings MANV (Massenanfall von Verletzten) und ALS (Reanimation) für deutsche und polnische Notfallsanitäter*innen durchgeführt. Zur Unterstützung der Rettungsteams beiderseits der Grenze wurde ein Handlungshandbuch mit notwendigen Handlungsanweisungen (u.a. Kompetenzen des Rettungsdienstes in Deutschland und in Polen, Prozeduren bei der Hilfeleistung im Massenanfall sowie bei der Patientenübergabe) in deutscher und polnischer Sprache erarbeitet. Ein ähnliches Konzept verfolgte eine grenzüberschreitende Kooperation zweier Sportzentren im deutschen und polnischen Teil der Region. Expert*innen-Teams aus beiden Zentren erarbeiteten eine Reihe von vier Fortbildungsangeboten mit integrierten, fachbezogenen Sprachkursen zur Gesundheitsprävention und Rehabilitation. Die Kurse richten sich an Reha-Fachkräfte und Trainer*innen aus dem polnischen Teil der Region und zielen darauf ab, die Mobilität in der Region und speziell in Richtung des Arbeitsmarkts im Nachbarland zu fördern.

3.2.5 Berufsorientierung

Maßnahmen der Berufsorientierung zielen vor dem Hintergrund der aktuellen Engpässe bei der Fachkräftesicherung und des prognostizierten Fachkräftemangels darauf ab, junge Menschen im grenznahen Gebiet für eine berufliche Ausbildung zu motivieren und ihre Einmündung in die Ausbildung zu erleichtern. Diese Zielsetzung wird an drei Beispielen verdeutlicht:

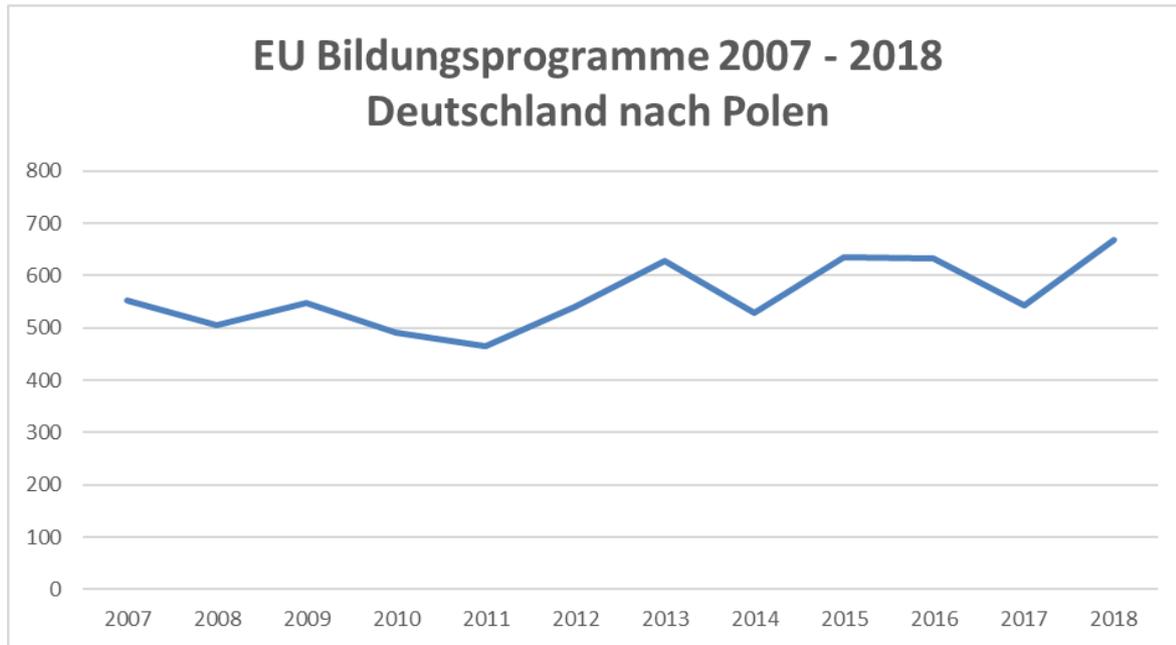
- Die Industrie-und Handelskammer Ostbrandenburg hat mit Partnern aus Oldenburg und Gorzów Wlkp. ein Modell zur grenzüberschreitenden Berufsorientierung für die Euroregion PRO EUROPA VIADRINA erarbeitet. Das Modell umfasst (individuelle) Vermittlungs- und Berufswahlkonzepte für Jugendliche unterschiedlicher Altersklassen. Im Rahmen der Kooperation wurden Fortbildungen für Lehrkräfte, Informationsveranstaltungen und zweitägige Workshops zur Berufsorientierung für Schüler*innen aus der Region geplant und durchgeführt. Darüber hinaus wurde das bestehende Portal euro-job.net um Grundsatzinformationen zum Thema Berufswahl, Ausbildungswege- und Möglichkeiten in der Region erweitert.
- Die Entwicklung und Erprobung eines Berufsorientierungskonzeptes für sozial benachteiligte Jugendliche aus der Region stand im Mittelpunkt einer Kooperation zwischen der IB Brandenburg GmbH und der polnischen Stiftung Dobro Kultury. Durch Seminare, Studienfahrten und Betriebsbesuche sollte ein Wissenstransfer zwischen Mitarbeiter*innen in den deutschen und polnischen Einrichtungen ermöglicht und die Zusammenarbeit mit den Unternehmen aus der Region initiiert bzw. gestärkt werden. In der anschließenden Erprobung des Konzeptes sollen – als Vorbereitung auf die Berufsausbildung – für 20 deutsche und 20 polnische Jugendliche (darunter arbeitslose Jugendliche und Jugendliche mit körperlichen Einschränkungen) einmonatige Berufsorientierungspraktika in deutschen und polnischen Betrieben der Region durchgeführt werden.
- Jugendliche, die sich bereits in Ausbildung befinden, bildeten die Zielgruppe einer Kooperation zwischen dem Centrum für Innovation und Technologie GmbH (CIT) und dem Landkreis Nowa Sól. Polnische Berufsschüler*innen erhielten im Rahmen von Workshops die Möglichkeit zu Unternehmensbesuchen und zur Teilnahme an Fach- und Berufsmessen in Brandenburg. Die Firmen und Betriebe präsentierten sich ihrerseits als potentielle Anbieter von Berufspraktika oder künftige Arbeitgeber. Neben den Jugendlichen und den Unternehmen bilden die Lehrkräfte eine weitere Zielgruppe in der Kooperation. Während die Lehrkräfte der polnischen Berufsschulen in eigens konzipierten Workshops die deutsche Berufsausbildung im dualen System kennenlernten, informierte sich das Bildungspersonal aus Brandenburg über die Modernisierungsmaßnahmen an den Berufsbildungseinrichtungen und Schulen im Landkreis Nowa Sól.

3.2.6 Ausbildung in deutschen Betrieben (MobiPRO-EU)

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales führte zwischen den Jahren 2013 bis 2020 das Sonderprogramm zur "Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa- kurz: MobiPro-EU" durch. Im Rahmen des aus Bundesmitteln finanzierten und von der Bundesagentur für Arbeit umgesetzten Sonderprogramms sollten Maßnahmen und Instrumente entwickelt und erprobt werden, die die grenzüberschreitende Mobilität in den Ausbildungsmarkt befördern und einen Beitrag zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit in Europa und zur Fachkräftesicherung in Deutschland zu leisten. Diese Zielsetzung wurde auch von Trägern in der deutsch-polnischen Grenzregion aufgenommen. In den Jahren 2016–2021 beteiligte sich die Handwerkskammer Frankfurt (Oder) mit dem Projekt „The Job of my live“ an dem Programm, in dem Jugendlichen aus Polen und Spanien betreute Ausbildungsplätze in Handwerksberufen angeboten wurden. Zum Zeitpunkt der Berichtlegung haben sich ca. 20 Jugendliche an dem Projekt beteiligt, fünf fanden im Anschluss in der Region eine Beschäftigung. Ebenfalls im Rahmen von „MobiPRO“ offerierte das bbw Bildungszentrum Ostbrandenburg GmbH im Projekt „EDUTECH“ polnischen und spanischen Jugendlichen eine betriebliche Ausbildung in Berufen der Metall- und Elektroindustrie. Informationen über den Verlauf des Projektes sind nicht vorhanden.

3.2.7 Berufliche Praktika/Lernmobilitäten

Aus den Mitteln des Erasmus+ Programms werden europaweit Mobilitätsmaßnahmen für Auszubildende unterstützt. Lernmobilitäten in der Berufsbildung haben in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen. In Deutschland und seitens der Europäischen Union gibt es einen breiten Konsens, Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung auch in der neuen Programmgeneration weiter zu steigern – u.a. auch durch Erleichterungen in der Antragstellung. Lernmobilitäten nach Polen oder nach Deutschland stehen hier in Konkurrenz mit Auslandspraktika in Portugal, Spanien oder in Island. Vor diesem Hintergrund ist es erfreulich, dass die Zahl der Lernmobilitäten in Richtung Polen vor Beginn der Pandemie leicht über dem Niveau von 2013 lag.

Abbildung 3: EU Bildungsprogramme 2007 bis 2018, Deutschland nach Polen

Quelle: NA beim BIBB, 2021

Die Zahl der Auszubildenden, die ein Praktikum im Nachbarland absolvieren, hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich zwischen 550 und 660 Mobilitäten pro Jahr eingependelt⁹.

Tabelle 1: EU-Bildungsprogramm 2007 bis 2018, Leitaktion Lernmobilität, Lernmobilitäten von Deutschland nach Polen

	bewilligt
2007	553
2008	506
2009	548
2010	490
2011	465
2012	540
2013	627
2014	528
2015	634
2016	632
2017	542
2018	669
ges.	6.734

Quelle: NA beim BIBB (2021)

Leider liegen keine Informationen darüber vor, wie viele polnische Jugendliche sich mit Erasmus+ zu beruflichen Praktika in Deutschland aufgehalten haben.

Mit Blick auf die Region Brandenburg/Lubuskie ist festzustellen, dass Einrichtungen der Berufsbildung sich aktiv an der Durchführung von Erasmus+-Mobilitäten beteiligen. Profilierte Mobilitäts-Antragsteller wie die IHK Ostbrandenburg, die Handwerkskammer Frankfurt (Oder), als auch polnische Berufsbildungszentren und Schulen (wie z.B. Zespół Szkół Ekonomiczno - Hotelarskich/Kołobrzeg, Zespół Szkół Gastronomicznych/Gorzów Wielkopolski und Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 2 in Nowa Sól/ Spożycwczak) nutzen die Möglichkeit, ihren Auszubildenden Auslandspraktika zu ermöglichen bzw. Jugendliche aus europäischen Ländern in ihren Einrichtungen zu empfangen. Akkreditierter Antragsteller im Programm Erasmus+ ist seit 2021 auch das Deutsch-Polnische Jugendwerk. Das DPJW thematisiert die Berufsbildung im Schwerpunkt mit der

⁹ Ab 2019 werden in der Antragstellung keine Zielländer mehr erfasst, so dass in der Nationalen Agentur, die für die Umsetzung des Programmes zuständig ist, keine aktuellen Zahlen vorliegen.

Initiative „Gemeinsam kommen wir weiter: Jetzt beruflich!“ In der zweiten Phase stehen die berufliche Orientierung und Ausbildungsvorbereitung im Mittelpunkt der Aktivitäten. Deutsche und polnische Jugendliche werden im Rahmen von Jugendbegegnungen auf ein Praktikum im Nachbarland vorbereitet. Die Initiative gliedert sich in zwei Schritte: In Jugendbegegnungen setzen sich die Jugendlichen mit der Arbeitswelt auseinander (z.B. durch Firmenbegehungen, Thementage und inhaltliche Workshops) und werden bei Bedarf bei der Durchführung von beruflichen Praktika unterstützt. Die Praktika können als „Schnupper-Aufenthalt“ dazu dienen, unterschiedliche Berufsfelder kennenzulernen oder sie können „klassisch“ im Rahmen einer bereits begonnenen Ausbildung durchgeführt werden. Praktikumsplätze werden passend zum Profil des/der Jugendlichen bei Firmen im Nachbarland akquiriert. Über den Projektzeitraum hinaus soll ein Netzwerk von Unternehmen und Institutionen in der deutsch-polnischen Grenzregion aufgebaut werden, die dauerhaft grenzüberschreitend berufliche Praktikumsplätze anbieten. Dabei werden vor allem die Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg und Sachsen sowie die Wojewodschaften Zachodnio-Pomorskie (Westpommern), Lubuskie (Lebus), Dolnośląskie (Niederschlesien) und Wielkopolskie (Großpolen) einbezogen. Die mit Unterstützung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) entwickelte Internetplattform „Zwei Länder. Ein Ziel“ liefert Grundsatzinformationen zur Berufsbildung in Deutschland und Polen. Konzipiert als „Projektlandkarte“ werden dort darüber hinaus deutsch-polnische Initiativen (Kooperationsprojekte, Austausch und Praktika) und vorliegende Materialien im Bereich der beruflichen Bildung erfasst und damit für eine Nachnutzung bereitgestellt.

3.2.8 Schulpartnerschaften/ECVET-orientierte Auslandsaufenthalte

Zentrales Gremium zur Verbesserung der Zusammenarbeit der Regionen ist die deutsch-polnische Regierungskommission für regionale und grenznahe Zusammenarbeit. Der weitere Ausbau der bilateralen Beziehungen in Fragen von Allgemein-, Hochschul- und Berufsbildung wurde 2011 dem Deutsch-Polnischen Bildungsausschuss übertragen. Damit war auch die Perspektive und die Hoffnung verbunden, dass der Ausschuss eine *„sehr praxiswirksame Arbeit leisten und für andere EU-Länder ein Modell für Bildungszusammenarbeit darstellen wird“* (PM MECKLENBURG-VORPOMMERN 2011). Dieses Ziel wurde durch die vom Bildungsausschuss 2011 eingerichtete Arbeitsgruppe Berufsbildung in Richtung eines „deutsch-polnischen Mobilitätsverbands“ vorangetrieben. Eine entsprechende Strategie wurde 2014 von den in der Arbeitsgruppe vertretenen Bundesländern und polnischen Wojewodschaften verabschiedet. Sie zeigt auf, wie langfristig angelegte Schulpartnerschaften initiiert und diese Partnerschaften mit sogenannten „ECVET-orientierten Praktikumsphasen“ im Nachbarland umgesetzt werden sollten. Dieses Vorhaben wurde im Mai 2015 unter dem Titel „Förderung kompetenzorientierter Austauschpraktika der deutsch-polnischen Berufsbildungsk Kooperation“ als Arbeitsgruppenergebnis in der 6. Sitzung des Ausschusses für Bildungszusammenarbeit der Deutsch-polnischen Regierungskommission präsentiert, protokolliert und damit offiziell bestätigt.

Mit der Initiierung und Förderung beruflicher Austauschmaßnahmen wurde die Überlegung verbunden, dass

- berufsbildende Kooperationen über Grenzen hinweg durch Transparenz, Lernergebnisorientierung und Europass-Zertifizierung erleichtert,
- die konkreten Mobilitätsmaßnahmen über europäische Fördermittel (Erasmus+) finanziert und
- die Zusammenarbeit durch eine Orientierung an ECVET europäisch anschlussfähig gestaltet und in der Perspektive ggf. für Schulen aus weiteren Ländern geöffnet werden kann.

Durch den Einsatz von Schulen aus Sachsen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Bremen und der polnischen Wojewodschaften Opole/Oppeln, Szczecin/Stettin, Wroclaw/Breslau und Poznan/Posen wird seither die Protokollnotiz mit Leben erfüllt. Seit Beginn der Umsetzung 2015 ist die Zahl der beteiligten Schulen kontinuierlich angestiegen. Alle Schulen bringen ihre Ausbildungsbetriebe in das Netzwerk ein. Die Lernenden können somit ihre spezifischen beruflichen Arbeitsaufträge sowohl am schulischen, als auch am betrieblichen Lernort erfüllen.

Die ersten Jahre haben gezeigt, dass das für gemeinsame Projekte notwendige gegenseitige Vertrauen nicht am Verhandlungstisch, sondern in der Praxis hergestellt wird. Kontaktbörsen, Antragswerkstätten, die Bereitstellung von Materialien, Vorlagen, Checklisten etc. und ein Logo als corporate identity für den Mobilitätsverbund deutscher und polnischer Schulen beschreiben Formate, die den Aufbau guter Beziehungen, Engagement, Übereinkunft und nicht zuletzt die Qualität der Austausche begünstigen. Das hierzu notwendige Antragsmanagement wird seit Start der Initiative 2015 federführend von der EU-Geschäftsstelle bei der Bezirksregierung Arnsberg mit schulischen Ansprechpartnern aus allen oben genannten Bundesländern und Wojewodschaften umgesetzt. Mit der Durchführung von Transferbörsen und Kontaktseminaren unterstützt das Deutsch-Polnische Jugendwerk (DPJW) das „Matching“ von Schulen. Eine Austauschdatenbank („*deutsch-polnische Landkarte*“) und eine Praktikumsbörse ermöglichen, vorhandene Materialien und erfahrene Projektmenschen zu identifizieren, gelungene Projektansätze darzustellen und zu deren Verbreitung beizutragen.

4. Zusammenfassende Bemerkungen zum Stand der Berufsbildungsk Kooperationen in der Region Brandenburg/Lubuskie

Der vorliegende Bericht hatte die Aufgabe und das Ziel, die Region Brandenburg/Lubuskie im Hinblick auf wesentliche, die grenzübergreifende Berufsbildung beeinflussende, Faktoren vorzustellen. Gefragt wurden nach dem Stand der grenzüberschreitenden Berufsbildungsk Kooperationen. Hierbei hat uns interessiert,

- welche Themen bearbeitet werden,
- in welchen Formaten und für welchen Anwendungskontext die Projekte umgesetzt werden,

und

- ob es Initiativen gibt, die auf die Gestaltung eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts bzw. auf den Arbeitsmarkt des Nachbarlandes ausgerichtet sind.

Aufschluss über diese Fragen gaben die Berufsbildungsk Kooperationen, die im Rahmen des INTERREG-Programms VA Brandenburg/Polen im Förderzeitraum 2014 bis 2020 durchgeführt wurden, als auch deutsch-polnische Initiativen aus anderen Fördermitteln (wie z.B. Erasmus+ oder seitens des DPJW), die von oder mit Trägern in der Region umgesetzt wurden, thematisch aber nicht vorrangig regionalen Bezug aufweisen (wie zum Beispiel Lernmobilitäten oder Berufspraktika).

Zusammenfassend halten wir fest:

Der institutionelle Rahmen für grenzüberschreitende Berufsbildungsk Kooperationen ist hergestellt.

Die deutsch-polnische Zusammenarbeit in der Region Brandenburg/Lubuskie ist - verglichen mit anderen Grenzregionen Deutschlands - recht jung. Sie beginnt mit der politischen Wende 1989 und hat in den vergangenen dreißig Jahren Fahrt aufgenommen. Zahlreiche Bildungseinrichtungen, Schulen und Vereine sind grenzüberschreitend aktiv geworden und haben starke Kooperationsbeziehungen entwickelt. Auf Landes- bzw. Wojewodschaftsebene, zwischen kommunalen Verwaltungen, Universitäten und Schulen haben sich stabile Strukturen der Zusammenarbeit etabliert. Die grenzübergreifende Zusammenarbeit in der deutsch-polnischen Grenzregion findet binational (zwischen den angrenzenden Bundesländern und Wojewodschaften) als auch im europäischen Kontext (im Rahmen von Euroregionen) statt und wird größtenteils aus den Mitteln vom Europäischen Fond für Regionale Entwicklung (EFRE) unterstützt. Entsprechende Strategien für den Förderzeitraum 2021 bis 2027 liegen zum Teil bereits vor, u.a. die „Strategie des Landes Brandenburg für die nachbarschaftliche Zusammenarbeit im deutsch-polnischen Verflechtungsraum“ (MDFE 2021) oder das „Bildungskonzept Viadrina 21+“ der Euroregion Pro Europa Viadrina. Diese institutionelle Verflechtung, in den politischen Grundsatzdokumenten gefordert und kontinuierlichen durch regionale und europäische Förderung unterstützt, ist ein wesentlicher Pfeiler für die weitere Entwicklung der Berufsbildungszusammenarbeit.

Die in diesem Bericht berücksichtigten grenzüberschreitenden Projekte in der Berufsbildung richten sich an drei grundlegenden Rahmenbedingungen aus:

- (1) Sie nehmen Themen auf, die von beiderseitigem Interesse sind und keine Konkurrenzen auslösen.
- (2) Sie suchen Wege, wie die Unterschiede im Berufsbildungssystem (überwiegend dual in Deutschland, (noch) überwiegend vollzeitschulisch in Polen) überbrückt werden können und
- (3) sie stehen auf polnischer Seite im Einklang mit der Berufsbildungsreform, die in Polen seit 2011 Fahrt aufgenommen hat.

Zu Pkt (1): Die Region ist in ihrer Siedlungs-, Bevölkerungs-, Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur sowie in der Entwicklung des Arbeitsmarktes relativ homogen. Sie ist jedoch – wie viele Grenzregionen

– durch Asymmetrien im wirtschaftlichen Bereich gekennzeichnet. So prägt das Einkommensniveau die grenznahe Arbeitsmobilität; Arbeitskräfte pendeln von Polen nach Deutschland und nicht umgekehrt. Die institutionellen Kooperationen finden keine Entsprechung auf der Ebene der Wirtschaft. Unternehmen, Arbeitgebernnetzwerke und Branchencluster stehen aufgrund von Fachkräftemangel und Einkommensunterschieden zu beiden Seiten der Grenze in einem Konkurrenzverhältnis. Projekte, die auf die Sicherung von Fach- und Nachwuchskräften ausgerichtet sind, haben eher den deutschen, als den polnischen Arbeitsmarkt im Blick. Dies zeigt sich am Engagement der zuständigen Stellen aus Industrie und Handwerk aus der deutschen Teilregion, die – anders als die entsprechenden polnischen Stellen (Izby Handlowo-Przemysłowe, Izby Rzemieślnicze) – 2014 bis 2020 im Rahmen von Berufsbildungsk Kooperationen starke Präsenz gezeigt haben. Projektthemen wie die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von KMU, die Attraktivitätssteigerung der Berufsbildung sowie die Entwicklung von arbeitsmarktorientierten Ausbildungskonzepten wurden von den deutschen und polnischen Kooperationspartner*innen mit gleicher Intensität verfolgt. Auffällig, wenngleich in der europäischen Projektarbeit keinesfalls selten, ist die Feststellung, dass KMU als Nutznießer der Berufsbildungsvorhaben – mit Ausnahme des Lebusener Metallcluster - weder auf deutscher, noch auf polnischer Seite aktiv in Erscheinung treten. **Kooperationen in der Berufsbildung bilden insofern die institutionellen Verflechtungen, als auch die wirtschaftlichen Asymmetrien ab.**

Zu Pkt (2): Die mit Beginn der 2000er Jahre auf europäischer Ebene lauter werdenden Forderungen nach mehr Transparenz und Vergleichbarkeit von Qualifikationen, die Propagierung von Lernergebnissen und Lernergebniseinheiten sowie die EU-Empfehlung zum Europäischen Qualifikationsrahmen von 2008 lösten einen Schub in der grenzüberschreitenden Projektarbeit aus. Sowohl in der die Generation der INTERREG A- Projekte 2014 bis 2020, als auch in den Initiativen der Unterarbeitsgruppe Berufsbildung des Deutsch-Polnischen Bildungsausschuss steht die die Entwicklung von Lerneinheiten, Qualifizierungsbausteinen und Modulen (die Begriffe sind hierbei synonym zu verwenden) im Mittelpunkt der Zusammenarbeit. Die Vorteile dieses Ansatzes liegen auf der Hand: Module sind vielseitig einsetzbar. Sie können in der Erst-, und in der Weiterbildung oder als Zusatzqualifikationen angeboten, als auch zur Überprüfung von informell erworbenen Kompetenzen herangezogen werden. Bildungsbausteine bzw. Qualifizierungsmodule sind systemübergreifend einsetzbar. Dies gilt gleichermaßen für die Maßnahmen, die im Bereich der grenzübergreifenden Berufsorientierung entwickelt wurden. Mit ihrem eher allgemein arbeitsmarktbezogenen, firmenerkundenden oder auch auf die Analyse der individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten bezogenen Charakter lassen sie sich problemlos in die Modelle der Berufsausbildung beiderseits der Grenze einfügen. Bei allen Berufsbildungsmaßnahmen spielt die Herstellung von Sprachkompetenz eine wichtige, oftmals begleitende, Rolle.

Zu Pkt. (3): In den Jahren 2011 bis 2020 war die berufliche Bildung in Polen ein wichtiger Bereich von Gesetzesänderungen und Reformen. Im Mittelpunkt stand die Entwicklung von neuen

Ausbildungskonzepten, die Modernisierung der Infrastruktur der Berufsschulen sowie der Aufbau einer Zusammenarbeit von Schule und Wirtschaft. Bis dato wurden die gesetzlichen und organisatorischen Grundlagen für die Einführung eines zunehmend dualisierten Ausbildungssystems geschaffen, dennoch steht der Prozess erst am Anfang. Es gibt seitens des Bildungsministeriums die klare Absicht, praxisorientierter als bisher und stärker am Bedarf der Unternehmen orientiert, auszubilden. Der Weg hierzu wird als „duale Ausbildung im polnischen Berufsbildungssystem“ bezeichnet. Aktuell befindet sich der Bereich der beruflichen Bildung in Polen noch in einer Übergangsphase, in der vollzeitschulische und dualisierte Ausbildungskonzepte nebeneinander funktionieren.

Die Reformprozesse spiegeln sich in den Themen und in den Akteuren wieder, die auf polnischer Seite die grenzüberschreitenden Berufsbildungsk Kooperationen in der Region prägen. Die kommunalen Selbstverwaltungen haben die Kooperationen strategisch genutzt und ihre Bildungseinrichtungen auf die Umsetzung der Reform vorbereitet. Dies betrifft vor allem Maßnahmen, die auf die Modernisierungen der Berufsschulen, d.h. den Bau- und Umbau von Gebäuden, die Aus- und Nachrüstung von Werkstätten und den Kauf von Maschinen und Geräten zur Ausbildung ausgerichtet sind.

Die Berufsbildung ist ein Feld, auf dem viele Blumen blühen – unklar ist, welche langfristigen Wirkungen erzeugt werden können. Die Berufsbildungsprojekte decken eine breite Palette von thematischen Schwerpunkten und Zielsetzungen ab. Sie sprechen eine Vielzahl von Zielgruppen an und sie sind auf viele Anwendungskontexte ausgerichtet. Projekte aus Strukturfondsförderung begründen ihre Notwendigkeit und Förderfähigkeit mit ihrem Beitrag zur „Förderung des Integrationsprozesses auf wirtschaftlichem und interkulturellem Gebiet“, der „Entwicklung grenzüberschreitender Aus- und Weiterbildungsangebote“ und generell damit, die Voraussetzungen zu einem grenzüberschreitenden gemeinsamen Arbeits- und Beschäftigungsraum zu schaffen. Uns sind keine Zahlen oder Informationen bekannt, ob Projekte bisher in der Lage waren, tatsächlich einen Beitrag zu den formulierten Zielsetzungen zu leisten. Unklar ist ebenfalls, inwieweit erarbeitete Projektergebnisse nach Ablauf der Förderung tatsächlich grenzüberschreitend Anwendung finden.

Quellen

Strefy Ekonomiczne wesprą szkolnictwo zawodowe, In: DZIENNIK WARTO WIEDZIEĆ, , 27.01.2017. Online verfügbar unter: <https://wartowiedziec.pl/edukacja-kultura-i-sport/40768-strefy-ekonomiczne-na-odsiecz-ksztalcenia-zawodowego> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

EBERHARDT, Christiane; ALBRECHT, Günter (Hrsg.): Qualifizierung und Vernetzung im Grenzraum. Good Practice in den neuen Ländern: Chance Grenzregion, Bundesinstitut für Berufsbildung 2007.

EUROPÄISCHER RAT: SEV 106 - Europäisches Rahmenübereinkommen über die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen Gebietskörperschaften. Sammlung Europäischer Verträge Nr. 106. Online verfügbar unter <https://rm.coe.int/1680078b1d> , zuletzt geprüft am 20.09.2021.

FREDAK, Roman: Sytuacja demograficzna województwa lubuskiego – stan obecny i perspektywy. In: Rządowa Rada Ludnościowa (Hg.): Sytuacja demograficzna województwa lubuskiego jako wyzwanie dla polityki społecznej i gospodarczej. Tom XI. Unter Mitarbeit von Jozefina Hrynkiewicz und Alina Potrzykowska. Warszawa, 2017, S. 23–34.

GÖRGEN, Rochus: Woidke wirbt für mehr Polnisch-Kurse an Brandenburger Schulen, in: Potsdamer Neueste Nachrichten (PNN), 02.01.2017, online verfügbar unter: <https://www.pnn.de/brandenburg/brandenburg-woidke-wirbt-fuer-mehr-polnisch-kurse-an-brandenburger-schulen/21378426.html> (Zugriff 30.09.2021)

KOWEZIU: Współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi. Teraźniejszość i przyszłość. Unter Mitarbeit von Pfeiffer Agnieszka. Hg. v. Krajowy Ośrodek Wspierania. Warszawa 2013.

KUCHARCZYK, Jacek; LADA, Agnieszka: Polen und Deutsche im gemeinsamen Europa: Bewertungen der gegenseitigen Beziehungen und der internationalen Lage 30 Jahre nach Unterzeichnung des Vertrages über gute Nachbarschaft und freundschaftliche Zusammenarbeit. Deutsch-Polnisches Barometer 2021. Darmstadt, 2021. Online verfügbar unter <https://www.deutsches-polen-institut.de/assets/downloads/einzelveroeffentlichungen/Barometr-Polska-Niemcy-DE-2021-a.pdf> zuletzt geprüft am 20.09.2021.

KUROWSKA, Hanna: Starzenie się ludności województwa lubuskiego. In: Rządowa Rada Ludnościowa (Hg.): Sytuacja demograficzna województwa lubuskiego jako wyzwanie dla polityki społecznej i gospodarczej. Tom XI, XI. Unter Mitarbeit von Jozefina Hrynkiewicz und Alina Potrzykowska. Warszawa 2017.

LANDESREGIERUNG BRANDENBURG (Hrsg.): Kooperationsprogramm INTERREG V A Brandenburg – Polen 2014-2020 im Rahmen des Ziels „Europäische territoriale Zusammenarbeit“ des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE). Potsdam 18.12.2014. genehmigt durch die Europäische Kommission vom 21.10.2015. Online verfügbar unter https://www.euroregion-viadrina.de/wp-content/uploads/Programm-DE-final-300915_download_160226.pdf, zuletzt geprüft am 20.09.2021.

LAND BRANDENBURG, Ministerium der Finanzen und für Europa (2021), Nachbarschaftsstrategie Brandenburg–Polen. Strategie des Landes Brandenburg für die nachbarschaftliche Zusammenarbeit im deutsch-polnischen Verflechtungsraum / Konceptja sąsiedztwa Polska–Brandenburgia. Konceptja Kraju Związkowego Brandenburgia dla współpracy sąsiedzkiej w polsko-niemieckim obszarze powiązań, online verfügbar unter: https://mdfe.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/Brosch%C3%BCre%20Nachbarschaftsstrategie%202021_LANGFASSUNG.pdf (Zugriff 29.11.2021)

OPIŁOWSKA, Elżbieta: Von der Grenze der Versöhnung zur Grenze als Ressource. 30 Jahre deutsch-polnische grenzüberschreitende Zusammenarbeit - Versuch einer Bilanz. In: PA (276) 2021, S. 2–7. DOI: 10.31205/PA.276.01.

PRESSEMITTEILUNG Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Mecklenburg-Vorpommern: Deutsch-Polnische Regierungskommission: Ausschuss für Bildungszusammenarbeit nimmt Arbeit auf, Nr. 013-11/12.01.2011, online unter www.regierung-mv.de/Landesregierung/bm/Aktuell?id=25335&processor=processor.sa.pressemitteilung (Zugriff: 18.05.2021)

RZĄDOWA RADA LUDNOŚCIOWA (Hrsg.): Sytuacja demograficzna województwa lubuskiego jako wyzwanie dla polityki społecznej i gospodarczej. Tom XI. Unter Mitarbeit von Jozefina Hrynkiewicz und Alina Potrzykowska. Warszawa 2017. Online verfügbar unter https://depot.ceon.pl/bitstream/handle/123456789/16108/sytuacja_demograficzna_woj_lubuskiego.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=73, zuletzt geprüft am 20.09.2021.

THORMANN, Angelika: Ausbildung kennt keine Grenzen: Deutsch-Polnische Berufsausbildung im Hotel- und Gastgewerbe zum/r Hotelfachmann und Hoteltechniker/-in, In: BMI (Hg) (2014): Grenzüberschreitende Zusammenarbeit mit deutscher Beteiligung. Ein Erfahrungsaustausch. EURO-Institut Kehl-Strasbourg 2014, S. 61-64. Online verfügbar unter: https://www.euroinstitut.org/fileadmin/user_upload/07_Dokumentation/Publikationen/Download/Grenzueberschreitende_Zsarbeit_dt_Beteiligung.pdf (Zugriff am 22.06.2021)

VISION 2030. Entwicklungs- und Handlungskonzept der Euroregion Spree-Neiße-Bober für die Jahre 2021-2027. Unter Mitarbeit von Bogdan Slusarz. Online verfügbar unter <http://ptezg.pl/wp-content/uploads/2020/12/wizja-de-1.pdf>, zuletzt geprüft am 20.09.2021. Online verfügbar unter <https://doradztwo.ore.edu.pl/wspolpraca-pracodawcow-ze-szkolami-zawodowymi-terazniejszosc-przyszlosc/> (Zugriff 28.09.2021)

Informacja na temat dualnego kształcenia zawodowego w Polsce: DZIENNIK WARTO WIEDZIEĆ, 29.05.2015, online abrufbar unter: <https://wartowiedziec.pl/legislacja/sejm-senat-i-prezydent/25541-informacja-men-na-temat-dualnego-kształcenia-zawodowego-w-polsce>

SCHRÖDER, Dietrich: Polnisch-Unterricht fast nur an der Grenze, in: Märkische Oderzeitung (MOZ), 15.06.2017, online verfügbar unter: <https://www.moz.de/nachrichten/brandenburg/polnisch-unterricht-fast-nur-an-der-grenze-48643828.html> (Zugriff: 30.09.2021)

STRATEGIA ROZWOJU WOJEWÓDZTWA LUBUSKIEGO 2030 (Entwicklungsstrategie der Wojewodschaft Lubuskie 2030), ZIELONA GÓRA 2021 (aktualisierte Version der Strategie 2020): https://bip.lubuskie.pl/system/obj/50182_SRWL_2030.pdf (Zugriff am 11.06.2021)

STATISTISCHES BUNDESAMT, Schüler*innen mit fremdsprachliches Unterricht, online verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/Tabellen/allgemeinbildende-beruflicheschulen-fremdsprachl-unterricht.html> (Zugriff am 26.09.2021)

KAMINSKA, Justyna: Szkolnictwo zawodowe coraz popularniejsze, In: WSPOLNOTA PISMO SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO WSPÓLNOTA, 31.05.2016, online verfügbar unter <https://wspolnota.org.pl/news/kształcenie-zawodowe-coraz-popularniejsze> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

KOCH, Thomas: Deutsch-Polnische Berufsausbildung im Hotel- und Gaststättengewerbe zum Hotelfachmann/-frau und Hoteltechniker. Projektdokumentation mit Evaluationsbericht zum dritten Durchlauf des Ausbildungsganges (2007-2011), Eberswalde Berlin 2012, unveröff.

MANPOWERGROUP: Presseerklärung vom 20.07.2021: Niedobór talentów największy od 15 lat. Aż 81% polskich pracodawców ma trudności ze znalezieniem nowych pracowników, online abrufbar unter <http://biuroprasowe.manpowergroup.pl/148640-niedobor-talentow-najwiekszy-od-15-lat-az-81->

[polskich-pracodawcow-ma-trudnosci-ze-znalezieniem-nowych-pracownikow](#) (Zugriffsdatum 25.08.2021)

MANPOWERGROUP: Jak rozwiązać problem niedoboru talentów? Badanie niedoboru talentów 2018, online verfügbar unter: http://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2018/08/NiedoborTalentow_2018_Polska.pdf (Zugriff am 28.09.2021)

MINISTERSTWO EDUKACJI NARODOWEJ (MEN, Ministerium für Nationale Bildung), DKZU-WEK.054.6.2015.EM: Erläuterungen zur Bildungsreform. Schreiben des Staatssekretärs Tadeusz Slawecki im Ministerium für Nationale Bildung an Bogdan Borusewicz, Marschall des Senats der Republik Polen, 2015a, online verfügbar unter: https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/userfiles/_public/k8/dokumenty/stenogram/oswiadczenia/szewinski/7501o.pdf (Zugriffsdatum 25.08.2021)

MINISTERSTWO EDUKACJI NARODOWEJ (MEN): Informacja o współpracy specjalnych stref ekonomicznych (SSE) ze szkołami zawodowymi (Information über die Zusammenarbeit zwischen den Sonderwirtschaftszonen (SSE) mit Berufsschulen, Warszawa, 05. März, 2015 b, online verfügbar unter: https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/userfiles/_public/k8/komisje/2015/kgn/materialy/info.men.pdf (Zugriffsdatum 25.08.2021)

MINISTERSTWO INFRASTRUKTURY I ROZWOJU / MIR: Programowanie perspektywy finansowej na lata 2014-2020. Umowa partnerstwa (Planung der Finanziellen Vorausschau 2014-2020, Partnerschaftsabkommen), Warszawa grudzień 2015, Seite 142-150, online verfügbar unter: https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/14132/_Umowa__Partnerstwa_zmieniona_012016.pdf (Zugriffsdatum 25.08.2021)

PAULI, Angelika: Kooperationsbeziehungen im deutsch-polnischen Grenzraum. Zur Rolle kultureller und anderer Grenzen. Dissertationsarbeit, Fachbereich Politik-und Sozialwissenschaften, Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft, Freie Universität Berlin, Berlin 2015, Seiten 142 - 168: <https://d-nb.info/1071547704/34> (Zugriffsdatum 22.06.2021)

SENDECKA, Agata: Polsko-niemiecka współpraca. Uczniowie gastronomika zyskali wiedzę i doświadczenie, 10. September 2020, TVP3, online abrufbar: <https://gorzow.tvp.pl/49803551/polsko-niemiecka-wspolpraca-uczniowie-gastronomika-zyskali-wiedze-i-doswiadczenie> (Zugriffsdatum 22.06.2021)

SOBIERAJ, Tomasz: Raport Koncowy z przeprowadzonego w 2013 roku monitorowania procesu wdrażania podstawy programowej kształcenia w zawodach, Warszawa 2014, online verfügbar unter: http://www.koweziu.edu.pl/download.php?plik=p6_raport_koncowy_kraj_monitorowanie2013.pdf (Zugriff: 01.10.2021)

Besuchte Internetseiten:

Ausbildungsmodule im Projekt „Grenzenlos bauen“, online abrufbar unter: <https://interregva-bb-pl.eu/85030030-2/> sowie unter <https://www.bfw-bb.de/international/projekte-international/aktuelles-kopie> (Zugriffsdatum 22.06.2021)

Cluster Metall Brandenburg: <https://metall-brandenburg.de/de/home>

CIT Wirtschaftsförderung für den Landkreis Spree-Neiße: Euregionet – Internationalisierung von Netzwerken & Clustern (NWC). Online verfügbar unter: <https://www.cit-wfg.de/willkommen-de/fuer-die-region/projekt-euregionet.html> (Zugriffsdatum am 11.06.2021)

EURES, Arbeitsmarkt Brandenburg, zuletzt geändert Juni 2020:

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=372&acro=Imi&lang=de&countryId=DE®ionId=DE4&nuts2Code=null&nuts3Code=null®ionName=Brandenburg> (Zugriff am 11.06.2021)

Euroregion Pro Europa Viadrina. Bildungskonzept Viadrina 21+, online unter

<https://www.euroregion-viadrina.de/euroregion-pro-europa-viadrina/eigene-projekte-erpev/projekt-dialog/bildungskonzept-viadrina-21/> (Zugriff am 29.11.2021)

Eurostat Pressemitteilung 38/2020, 05.03.2020: BIP pro Kopf in den Regionen der EU, online

verfügbar <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10474915/1-05032020-AP-DE.pdf/4df03011-0b54-98fb-4e44-76ed23d2df8c> (Zugriff am 27.09.2021)

Eurydice (Stand 2021), Zreformowany system kształcenia zawodowego (Reformiertes

Berufsbildungssystem), online verfügbar unter: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/secondary-and-post-secondary-non-tertiary-education-37_pl

(Zugriffsdatum 25.08.2021)

GŁÓWNY URZĄD STATYSTYCZNY (GUS): Krajowa Platforma Raportująca SGD – Internetseite vom

Hauptstatistikamt zum Monitoring von 2015 beschlossenen UN-Agenda 2030. Online verfügbar: :

https://sdg.gov.pl/statistics_nat/4-1-a/ (Zugriffsdatum 25.08.2021)

STATYSTYCZNE VADEMECUM SAMORZĄDOWCA: Województwo Lubuskie 2020, online verfügbar unter

https://zielonagora.stat.gov.pl/vademecum/vademecum_lubuskie/portret_województwa/województwo_lubuskie.pdf (Angaben in PLN) (Zugriffsdatum 27.09.2021)

KOFA Ländersteckbrief für Brandenburg und Berlin, Fachkräfteengpässe 2019:

https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Daten_und_Fakten/Laendersteckbriefe/Brandenburg-Berlin.pdf (Zugriffsdatum 15.07.2021)

KREISSTADT GORZÓW WIELKOPOLSKI, Investitionen in die Infrastruktur: Online verfügbar unter:

<https://gorzow.tvp.pl/49803551/polsko-niemiecka-wspolpraca-uczniowie-gastronomia-zyskali-wiedze-i-doswiadczenie> (Zugriffsdatum 22.06.2021)

LAND BRANDENBURG, STAATSKANZLEI: Demografischer Wandel in Brandenburg, online verfügbar unter

<https://www.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.481763.de> (Zugriff am 27.09.2021)

LAND BRANDENBURG, MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND ENERGIE (MWAE), Wirtschaftsstatistik:

<https://mwae.brandenburg.de/de/wirtschaftsstatistik-brandenburg/bb1.c.478811.de#accordion-tab-bb1c605851de> (Zugriff am 11.06.2021)

LAND BRANDENBURG, MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND ENERGIE (MWAE), Arbeitsmarkt Land

Brandenburg, Grafik 1: <https://mwae.brandenburg.de/de/arbeitsmarkt-land-brandenburg/bb1.c.691239.de> (Zugriffsdatum am 11.06.2021)

LAND BRANDENBURG. MINISTERIUM DER JUSTIZ, FÜR EUROPA UND VERBRAUCHERSCHUTZ (MJEV): INTERREG IV

(Ziel 3) 2007 – 2013. Best-Practice Projekte, INTERREG IV A - Förderprogramm Polen (Wojewodschaft Lubuskie) - Brandenburg 2007-2013, online verfügbar unter

<http://www.europa.brandenburg.de/sixcms/detail.php/bb1.c.175736.de> (Zugriff: 06.10.2021)

LEBUSER METALLCLUSTER (Lubuski Klaster Metalowy): <https://www.lubuskiklaster.pl/> (Zugriffsdatum am 11.06.2021)

LANDKREIS NOWA SOL, Investitionen in die Infrastruktur. Online verfügbar unter: <https://powiat-nowosolski.pl/12-mln-na-przebudowe-25-mln-zi-na-doposazenie-pracowni-zakonczyła-sie-inwestycja-w-ckziu-elektryk/>

(Zugriffsdatum 3.07.2021)

URZĄD STATYSTYCZNY ZIELONA GÓRA (2020): Województwo Lubuskie w liczbach. Online verfügbar unter: file:///C:/Users/SEBAST~1/AppData/Local/Temp/lubuskie_w_liczbach_2020_net.pdf (Zugriffsdatum 10.07.21)

IHK OSTBRANDENBURG Studie „Pendeln in der Zeit der Pandemie“, Einführung: <https://www.ihk-ostbrandenburg.de/zielgruppeneinstieg-unternehmer/grenzpendler/grenzpendlerstudie-4978578> (Zugriffsdatum 10.07.2021)

KOOPERATIONSPROGRAMM INTERREG V A Brandenburg – Polen 2014-2020 im Rahmen des Ziels „Europäische territoriale Zusammenarbeit“ des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE), Potsdam, 18. Dezember 2014, genehmigt durch die Europäische Kommission am 21.10.2015, online verfügbar unter: https://www.euroregion-viadrina.de/wp-content/uploads/Programm-DE-final-300915_download_160226.pdf (Zugriffsdatum 22.06.2021)

Interreg VA Mecklenburg-Vorpommern/Brandenburg/Polska (2014-2020), online verfügbar unter: <https://interreg5a.info/de/> (Zugriff am 11.06.2021)

Interreg VA Mecklenburg/Brandenburg/Polen bewilligte Projekte: <https://interreg5a.info/pl/wdrazenie/program/lista-zakontraktowanych-projektow.html> (Zugriff am 11.06.2021)

Interreg VA Brandenburg-Polen (2014-2020), online verfügbar: <https://interregva-bb-pl.eu/> (Zugriff am 11.06.2021)

Interreg VA Brandenburg Polen 2014-2020, bewilligte Projekte: https://interregva-bb-pl.eu/bewilligte_projekte/ (Zugriff am 11.06.2021)

Interreg VA Polen-Sachsen (2014-2020), online verfügbar unter: <https://de.plsn.eu/25> (Zugriff am 11.06.2021)

Interreg VA Sachsen/Polen bewilligte Projekte: <https://projekty.plsn.eu/de/?k=&p=&par=&nu=&os=3&s=> (Zugriff am 11.06.2021)

Interreg VA Brandenburg Lubuskie 2014-2020. Abrufbar unter: <https://interregva-bb-pl.eu/ueber-das-programm/prioritaetsachsen/> Zugriffsdatum (10.07.2021)

STADT(VERWALTUNG)/Miasto Gorzów Wielkopolski: <https://um.gorzow.pl/> und https://um.gorzow.pl/projekty-miedzynarodowe.html?news_id=562 (Zugriff am 11.06.2021)

POWIAT NOWOSOLSKI: <https://powiat-nowosolski.pl/> und <https://powiat-nowosolski.pl/12-mln-na-przebudowe-25-mln-zl-na-doposazenie-pracowni-zakonczyła-sie-inwestycja-w-ckziu-elektryk/> (Zugriff am 11.06.2021)

LUBUSKI KLASTER METALOWY: <https://www.lubuskiklaster.pl/> und <https://www.lubuskiklaster.pl/viva-4-0/> (Zugriff am 11.06.2021)

Polska w liczbach: Województwo Lubuskie w liczbach, Demografia w pigułce, źródło GUS 31.12.2020: <https://www.polskawliczbach.pl/lubuskie> (Zugriffsdatum 10.07.2021)

GAJEWSKA, Danuta (o.J.): Założone cele reformy oświaty, Online verfügbar unter: <https://www.profesor.pl/publikacja,7782,Artykuly,Zalozone-cele-reformy-oswiaty> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

STATISTISCHES LANDESAMT BADEN WÜRTTEMBERG; Erwerbstätige am Arbeitsort im Bundesvergleich Beschäftigung nach Sektoren für Brandenburg https://www.statistik-bw.de/Arbeit/Erwerbstaetige/ET_wirtschSektoren.jsp (Zugriff 27.09.2021)

STATISTA: Arbeitslosenquote in Deutschland 2021, online verfügbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1224/umfrage/arbeitslosenquote-in-deutschland-seit-1995/> (Zugriffsdatum 10.07.2021)

LANDKREIS NOWA SOL, Investitionen in die Infrastruktur: 12 mln na przebudowę! 2,5 mln zł na doposażenie pracowni! Zakończyła się inwestycja w CKZiU Elektryk. Online verfügbar unter: <https://powiat-nowosolski.pl/12-mln-na-przebudowe-25-mln-zl-na-doposazenie-pracowni-zakonczyła-sie-inwestycja-w-ckziu-elektryk/> (Zugriffsdatum 3.07.2021)

Kostrzyńsko Słubicka Specjalna Strefa Ekonomiczna (Küstriner Slubicer Sonderwirtschaftszone). Online verfügbar unter: <http://www.kssse.pl/> (Zugriff: 25.08.2021)

Invest in the West: <http://www.kuratorium.szczecin.pl/wp-content/uploads/2019/10/cala-polska-specjalna-strefa-ekonomiczna.pdf> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

AHK Warschau (Außenhandelskammer): Famot Pleszew rekrutuje do swojej pierwszej klasy patronackiej: <https://ahk.pl/pl/wydarzenia/event-details-pl/famot-pleszew-rekrutuje-do-swojej-pierwszej-klasy-patronackiej-technik-mechatronik> (Zugriffsdatum 25.05.2021)

Opel Manufacturing: <https://www.opel.pl/o-oplu/fabryka-opla/20-year-opel-gliwice/artyku%C5%82y/klasa-patronacka.html> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

ENEA: Informationen zur Einrichtung von Patronatsklassen: <https://media.enea.pl/pr/420756/enea-rozwija-siec-szkol-patronackich> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

TAURON: Informationen zum Unternehmen unter: <https://www.tauron-dystrybucja.pl/o-spolce/aktualnosci/2020/01/16-01-2020> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

PGE GiEK wspiera klasy patronackie i kształci przyszłych pracowników (PGE GiEK unterstützt Patenschaftskurse und bildet zukünftige Mitarbeiter aus), online verfügbar unter: <https://nettg.pl/news/170875/pge-giek-wspiera-klasy-patronackie-i-ksztalci-przyszlych-pracownikow> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

LOT AMS podpisuje umowę z Technikum nr 4 w Dębicy (LOTAM unterschreibt Vertrag mit dem Technikum Nr. 4 in Debica), online verfügbar unter: <https://dlapilota.pl/wiadomosci/lotams/lotams-podpisuje-umowe-z-technikum-nr-4-w-debicy> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

Workshops zur Vermittlung von Zusatzqualifikationen/Projekt „Grenzenlos bauen“, online abrufbar unter

Barkeeper*in: <http://gastronomik.gorzow.pl/2019/12/08/warsztaty-barman/>,

Koch/Köchin: <http://gastronomik.gorzow.pl/2019/12/01/warsztaty-kucharz/>

Bedienung: <http://gastronomik.gorzow.pl/2019/11/12/warsztat-kelner/>,

Konditor*in: <http://gastronomik.gorzow.pl/2019/03/01/warsztaty-cukiernicze/> ,

Barista: <http://gastronomik.gorzow.pl/2019/02/02/warsztat-barista/> / (Zugriffsdatum 3.07.2021)

Informationen zu Sprachkursen und allgemeinen Trainings

- Workshop „Bedienung“ mit integriertem Sprachkurs, online unter: <http://gastronomik.gorzow.pl/category/projekty-unijne/page/2/>
- Konditor*in mit integriertem Sprachkurs, online unter: <http://gastronomik.gorzow.pl/2019/05/28/szkolenie-cukierniczo-jezykowe/>
- Berufsbezogener Sprachkurs Deutsch und Grundkurs Polnisch, online unter: <https://interregva-bb-pl.eu/85038931-2/> (Zugriffsdatum 03.07.2021)
- Polnisch – Sprachkurse für deutsche Teilnehmer*innen, online unter: <https://qcw.de/grenzueberschreitendes-ausbildungsmodell-viva-4-0/#Projektaktivit%C3%A4ten>
- Deutsch – Sprachkurse für polnische Teilnehmer*innen, online unter: <https://www.zawodowcy.gorzow.pl/article/681/Projekty-w-czasach-zarazy-;>
- Motivationstraining, online unter <http://gastronomik.gorzow.pl/category/projekty-unijne/page/2/>
- Training Motivation, Teamarbeit, Lösen von Konflikten, online unter: <https://www.zawodowcy.gorzow.pl/article/590/BUDUJEMY-BEZ-GRANIC---AKTUALNO%C5%9ACI> (Zugriffsdatum 3.07.2021)

Informationen zu Infrastrukturinvestitionen im Rahmen von Projekten:

- „Grenzübergreifende Bildung für die Branchen Gastronomie und Lebensmittel im polnisch – deutschen Grenzgebiet“ - Investitionen in die Infrastruktur: online unter: <http://gastronomik.gorzow.pl/2020/09/15/konferencja-podsumowujaca-projekt-transgraniczna-edukacja-na-rzecz-branzy-gastronomicznej-i-spozywczej-polsko-niemieckiego-pogranicza/> und <http://gastronomik.gorzow.pl/2019/09/28/konferencja-podsumowujaca-i-etap-projektu-transgraniczna-edukacja-na-rzecz-branzy-gastronomicznej-i-spozywczej-polsko-niemieckiego-pogranicza/> und <https://gorzow.tvp.pl/49803551/polsko-niemiecka-wspolpraca-uczniowie-gastronomika-zyskali-wiedze-i-doswiadczenie> (Zugriffsdatum 22.06.2021)
- „Grenzenlos bauen“ Maschinenfuhrpark für grenzüberschreitende Zusammenarbeit: online unter: <https://www.bfw-bb.de/international/interreg-projekt> (Zugriffsdatum 22.06.2021)

Projekte

- „Nowoczesna Szkoła Zawodowa – modernizacja infrastruktury szkolnictwa zawodowego w Powiecie Nowosolskim“ (Moderne Berufsschule - Modernisierung der Berufsbildungsinfrastruktur im Bezirk Nowa Sol),
- „Razem dla pogranicza – poprawa infrastruktury edukacyjnej i rozwój transgranicznych kompetencji“ (Gemeinsam für Grenzregionen - Verbesserung der Bildungsinfrastruktur und Entwicklung grenzübergreifender Kompetenzen)
- „Modernizacja kształcenia zawodowego w Powiecie Nowosolskim“ ("Modernisierung der beruflichen Bildung im Bezirk Nowa Sol). Abrufbar unter <https://powiat-nowosolski.pl/12-mln-na-przebudowe-25-mln-zl-na-doposazenie-pracowni-zakonczyla-sie-inwestycja-w-ckziu-elektryk/>, (Zugriff 06.10.2021)

Gesetze, Verordnungen, Vereinbarungen und Absichtserklärungen

LIST INTENCYJNY pomiędzy Ministrem Edukacji Narodowej a PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. podpisany 6 kwietnia 2018 r. podczas kongresu „Dobry Zawód” (Absichtserklärung zwischen dem Minister für nationale Bildung und PGE Polska Grupa Energetyczna S.A., unterzeichnet am 6. April 2018 während des Kongresses "Guter Beruf"), online verfügbar unter: <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/list-intencyjny-rzecz-pge-polskiej-grupy-energetycznej-sa> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

LIST INTENCYJNY pomiędzy Ministrem Edukacji Narodowej a TAURON Polska Energia S.A. (Absichtserklärung zwischen dem Minister für nationale Bildung und TAURON Polska Energia S.A., 6.4.2018), online verfügbar unter: <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/list-intencyjny-podpisane-na-rzecz-branzy-elektryczno-energetycznej> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

LIST INTENCYJNY pomiędzy Ministrem Edukacji Narodowej a LS Airport Services S.A. (Absichtserklärung zwischen dem Minister für nationale Bildung und LA Airport Services S.A. vom 6.4.2018), online verfügbar unter: <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/list-intencyjny-pomiedzy-ministrem-edukacji-narodowej-a-ls-airport-services-sa> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

LIST INTENCYJNY pomiędzy Ministrem Edukacji Narodowej a LS Technics Pp. z o.o. (Absichtserklärung zwischen dem Minister für nationale Bildung und LS Technics Pp. Z.o.o), online verfügbar unter: <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/list-intencyjny-pomiedzy-ministrem-edukacji-narodowej-a-ls-technics-sp-z-oo> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

LIST INTENCYJNY pomiędzy Ministrem Edukacji Narodowej a LOT AMS Sp. z o.o. (Absichtserklärung zwischen dem Minister für nationale Bildung und LOT AMS Sp. Z o.o), online verfügbar: <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/list-intencyjny-pomiedzy-ministrem-edukacji-narodowej-a-lot-ams-sp-z-oo> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

TAURON: <https://media.enea.pl/pr/420756/enea-rozwija-siec-szkol-patronackich> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

ENEA: <https://www.tauron-dystrybucja.pl/o-spolce/aktualnosci/2020/01/16-01-2020> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

PGE: <https://nettg.pl/news/170875/pge-giek-wspiera-klasy-patronackie-i-ksztalci-przyszlych-pracownikow> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

LOT AMS: <https://dlapilota.pl/wiadomosci/lotams/lotams-podpisuje-umowe-z-technikum-nr-4-w-debicy> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

MINISTERSTWO EDUKACJI I NAUKI (MEN), Obowiązek współpracy z pracodawcami (Ministerium für Bildung und Wissenschaft, Pflicht zur Zusammenarbeit mit Arbeitgebern), Internetseite der Regierung, MEN 2021b, online abrufbar unter: <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/obowiazek-wspolpracy-szkol-z-pracodawcami> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

POROZUMIENIE pomiędzy Ministrem Edukacji Narodowej oraz Związkiem Pracodawców Kolejowych z dnia 6 kwietnia 2018 r. w sprawie współpracy na rzecz szkolnictwa branżowego i technicznego w zawodach związanych z kolejnictwem (Vereinbarung zwischen dem Minister für nationale Bildung und dem Verband der Eisenbahnarbeitgeber vom 6. April 2018 über die Zusammenarbeit bei der industriellen und technischen Ausbildung in Eisenbahnberufen). Online verfügbar unter <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/porozumienie-na-rzecz-branzy-transportu-kolejowego> (Zugriffsdatum 25.08.2021))

POROZUMIENIE pomiędzy Ministrem Edukacji Narodowej oraz Polskim Związkiem Pracodawców Budownictwa z 19 dnia kwietnia 2018 r. w sprawie współpracy na rzecz szkolnictwa branżowego i technicznego w zawodach związanych z budownictwem (Vereinbarung zwischen dem Minister für Nationale Bildung und dem Polnischen Arbeitgeberverband des Baugewerbes vom 19. April 2018 über die Zusammenarbeit bei der industriellen und technischen Ausbildung in den Bauberufen), online verfügbar unter: <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/porozumienie-na-rzecz-branzy-budowlanej> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

POROZUMIENIE pomiędzy Ministrem Edukacji Narodowej oraz organizacjami tworzącymi Forum Transportu Drogowego z dnia 11 lipca 2018 r. w sprawie współpracy na rzecz szkolnictwa branżowego i technicznego w zawodach związanych z transportem drogowym (Vereinbarung zwischen dem Minister für nationale Bildung und den Organisationen, die das Straßenverkehrsforum bilden, vom 11. Juli 2018 über die Zusammenarbeit bei der beruflichen und technischen Ausbildung in Berufen mit Bezug zum Straßenverkehr), online verfügbar unter: <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/porozumienie-forum-transportu-drogowego> (Zugriff 25.08.2021)

POROZUMIENIE pomiędzy Ministrem Edukacji Narodowej a Związkiem Rzemiosła Polskiego z dnia 29 stycznia 2019 r. w sprawie współpracy na rzecz poprawy stanu szkolnictwa branżowego w szczególności w realizacji praktycznej nauki zawodu (Vereinbarung zwischen dem Minister für Nationale Bildung und dem Polnischen Handwerksverband vom 29. Januar 2019 über die Zusammenarbeit zur Verbesserung des Standes der beruflichen Bildung, insbesondere bei der Durchführung der praktischen Berufsausbildung), online verfügbar: <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/porozumienie-pomiedzy-ministrem-edukacji-narodowej-a-zwiazkiem-rzemiosla-polskiego> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

ROZPORZĄDZENIE z 13 marca w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego Dz. U. 2017, Poz. 622 (Verordnung vom 13. März über die Klassifizierung der Berufe in der beruflichen Bildung), online verfügbar unter: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170000622/O/D20170622.pdf> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

ROZPORZĄDZENIE Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 grudnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, Dz.U. 2017 poz. 2356 (Verordnung des Ministers für Nationale Bildung vom 7. Dezember 2017 zur Änderung der Verordnung über die Klassifizierung von Berufsbildungsberufen), online abrufbar unter <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170000860/O/D20170860-c1.pdf> , (Zugriffsdatum 25.08.2021)

ROZPORZĄDZENIE Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Verordnung des Ministers für nationale Bildung vom 23. Dezember 2011 über die Klassifizierung der Berufe in der beruflichen Bildung), Dz. U. 2012, poz. 7. Online verfügbar unter: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20120000007/O/D20120007.pdf> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

ROZPORZĄDZENIE Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach, Dz. U. 2012 (Verordnung des Ministers für nationale Bildung vom 7. Februar 2012 über den Rahmenlehrplan für die berufliche Bildung). Online verfügbar unter: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20120000184/O/D20120184.pdf> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

ROZPORZĄDZENIE Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu, Dz. U. 2015 (Verordnung des Ministers für nationale Bildung vom

11. August 2015 zur Änderung der Verordnung über die praktische Berufsausbildung), online verfügbar unter:

<http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20150001183/O/D20151183.pdf> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

ROZPORZĄDZENIE Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 w sprawie praktycznej nauki zawodu. Dz.U. 2010, Poz. 244, 1626. (Verordnung über die praktische Berufsausbildung). Online verfügbar unter:

<http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20102441626/O/D20101626.pdf> (Zugriffsdatum 01.10.2021)

ROZPORZĄDZENIE Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Verordnung des Ministers für Nationale Bildung vom 15. Februar 2019 über die allgemeinen Ziele der Ausbildung in industriellen Ausbildungsberufen und die Klassifizierung von industriellen Ausbildungsberufen), online verfügbar unter:

<http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190000316/O/D20190316.pdf> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

ROZPORZĄDZENIE z dnia 15 lutego 2019 w sprawie ogólnych celów kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, Dz. U. 2019 (Verordnung vom 15. Februar 2019 über die allgemeinen Ziele der Ausbildung in gewerblichen Ausbildungsberufen und die Klassifizierung von gewerblichen Ausbildungsberufen), online verfügbar unter:

<https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/porozumienie-forum-transportu-drogowego> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

USTAWA z dnia 14 grudnia 2016 roku Prawo Oświatowe Dz. U. 2017 (Gesetz vom 14. Dezember 2016, Bildungsgesetz). Online verfügbar unter:

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170000059/U/D20170059Lj.pdf> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

USTAWA o systemie oświaty z dnia 7.09.1991, Dz.U. 1991 Nr 95 (Gesetz über die Berufsbildung vom 07.09.1991). Online verfügbar unter:

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19910950425/U/D19910425Lj.pdf> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

USTAWA z dnia 8.01 1999. Przepisy wprowadzające reformę ustroju szkolnego (Dz. U. 1999 Nr 192) / (Bestimmungen zur Einführung der Schulreform). Online abrufbar unter:

<http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19990120096/U/D19990096Lj.pdf> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

USTAWA z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Gesetz vom 19. August 2011 zur Änderung des Gesetzes über das Bildungssystem und einiger anderer Gesetze) Dz. U 2011 Nr 205 Online abrufbar:

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20112051206/U/D20111206Lj.pdf> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

USTAWA o zmianie ustawy o specjalnych strefach ekonomicznych z dnia 28.11.2014 (Dz.U. Z 2014 r., Poz.1854), (Gesetz zur Änderung des Gesetzes über Sonderwirtschaftszonen vom 28.11.2014 (Gesetzblatt von 2014, Punkt 1854), online verfügbar unter:

<http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20140001854/O/D20141854.pdf> (Zugriffsdatum 25.08.2021)

VERTRAG zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Republik Polen vom 14. November 1990 über die Bestätigung der zwischen ihnen bestehenden Grenze. Abrufbar unter: <https://potsdamer-konferenz.de/dokumente/deutsch-polnischer-grenzvertrag> (Zugriff am 15.06.2021)

VERTRAG zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Republik Polen über gute Nachbarschaft und freundschaftliche Zusammenarbeit vom 17.06.1991. Abrufbar unter: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/bulletin/vertrag-zwischen-der-bundesrepublik-deutschland-und-der-republik-polen-ueber-gute-nachbarschaft-und-freundschaftliche-zusammenarbeit-786742> (Zugriff am 11.06.2021)

Informelle Gespräche:

Telefongespräch mit einem Mitglied der Arbeitsgruppe Berufsbildung des Deutsch-Polnischen Bildungsausschuss für regionale und grenznahe Zusammenarbeit am 24.03.2021

Mehrfache Gespräche mit der zuständigen Mitarbeiterin im Bundesinstitut für Berufsbildung im Zeitraum Juni bis August 2021

Telefongespräch mit der Geschäftsführerin von BBV Eberswalde e.V. am 31.03.2021

Telefongespräch mit einer Mitarbeiterin des Deutsch-Polnischen Jugendwerks am 01.04.2021

Anhang I: Beispiele für grenzüberschreitende Berufsbildungsk Kooperationen in der Region**Brandenburg/Lubuskie****(Grundlage: INTERREG-VA Programm 2014-2020, Prioritätsachse III) (Auswahl)**

Gemeinsame Ausbildung mit einer Option eines doppelten Abschlusses (2003-2011)		
<p>Projekt: „Deutsch Polnische Berufsausbildung im Hotel- und Gastgewerbe“ mit einem doppelten Berufsabschluss zum/zur Hotelfachmann/-frau und Hoteltechniker/-in</p>	<p>Koordinierende Einrichtungen: Berufsbildungsverein Eberswalde https://www.bbv-egerswalde.de/ (Zugriffsdatum 22.06.2021)</p> <p>Zespół Szkół Ekonomiczno-Hotelarskich / Kolobrzeg (Berufsschulenzentrum für Ökonomie und Gastgewerbe / Kolberg): http://ekonom.kolobrzeg.pl/ (Zugriffsdatum 22.06.2021)</p> <p>Partner am Projekt: Arbeitsgemeinschaft „Deutsch-Polnische Berufsausbildung“ Agentur für Arbeit Frankfurt (Oder) Ausbildungsgemeinschaft (ABG) Frankfurt (Oder) Industrie und Handwerkskammer Frankfurt (Oder) Hotel und Gaststättenverband Brandenburg e.V. Euroregion Pro Europa Viadrina Euroregion Pomerania Stadt Bad Freienwalde Stadt Frankfurt Oder Staatliches Schulamt Frankfurt (Oder): BTU / Brandenburgische Technische Universität Oberstufenzentrum OSZ MOL Straußberg</p>	<p>Weiterführende Links zum Projekt: Qualifizierung und Vernetzung in Grenzraum, BIBB 2007, Seiten 196 – 2002: https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-129480 (Zugriffsdatum 22.06.2021)</p> <p>Grenzübergreifende Zusammenarbeit mit der deutschen Beteiligung, Bundesministerium des Inneren / Euroinstitut Kehl-Strasbourg 2012, Seiten 61-64: https://www.euroinstitut.org/fileadmin/user_upload/07_Dokumentation/Publikationen/Download/Grenzüberschreiten_de_Zsarbeit_dt_Beteiligung.pdf (Zugriffsdatum 22.06.2021)</p> <p>Deutsch-Polnische Berufsausbildung im Hotel- und Gaststättengewerbe zum Hotelfachmann/-frau und Hoteltechniker, Projektdokumentation mit Evaluationsbericht zum dritten Durchlauf des Ausbildungsganges (2007-2011), Erstellt von Dr. Frank Thomas Koch, Eberswalde, Berlin 2012 – nicht veröffentlicht</p> <p>Kooperationsbeziehungen im deutsch-polnischen Grenzraum. Zur Rolle kultureller und anderer Grenzen. Dissertationsarbeit von Angelika Pauli, Fachbereich Politik-und Sozialwissenschaften, Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft der, Freie Universität Berlin, Berlin 2015, Seiten 142 - 168: https://d-nb.info/1071547704/34 (Zugriffsdatum 22.06.2021)</p> <p>Zespół Szkół Ekonomiczno-Hotelarskich: http://ekonom.kolobrzeg.pl/index.php/programy-europejskie/interreg-iva/45-opis-projektu-nr-int-09-0001 (Zugriffsdatum 22.06.2021)</p> <p>Zespół Szkół Ekonomiczno-Hotelarskich: http://ekonom.kolobrzeg.pl/index.php/programy-europejskie/interreg-iva/44-opis-</p>

		projektu-nr-int-10-0022 (Zugriffsdatum 22.06.2021)
--	--	--

Qualifizierungsbausteine/Ausbildungsmodule/Zusatzqualifikationen		
<p>Grenzüberschreitendes Ausbildungsmodell VIVA 4.0 https://interregva-bb-pl.eu/viva/</p>	<p>Koordinierende Einrichtungen: QCW QualifizierungsCentrum der Wirtschaft GmbH / Eisenhüttenstadt (MOL) Miasto Gorzów Wielkopolski (Kreisstadt Gorzów Wielkopolski)</p> <p>Partner: Zawodowcy z Gorzowie (Profis in Gorzów) Zespół Szkół Mechanicznych / Gorzów Wielkopolski (Berufsschulzentrum für Mechanik / Gorzów Wielkopolski) Zespół Szkół Budowlanych i Samochodowych (Berufsschulzentrum für Baugewerbe und Autoherstellung / Gorzów Wielkopolski) Lubuski Klaster Metalowy (Lebuser Metallcluster)</p>	<p>Weiterführende Links zum Projekt: QCW: https://qcw.de/grenzueberschreitendes-ausbildungsmodell-viva-4-0/ (Zugriffsdatum 22.06.2021)</p> <p>Zawodowcy: https://www.zawodowcy.gorzow.pl/article/148/VIVA_4.0 (Zugriffsdatum 22.06.2021) Lubuski Klaster Metalowy: https://www.lubuskiklaster.pl/viva-4-0/ (Zugriffsdatum 22.06.2021) Miasto Gorzów Wielkopolski: https://um.gorzow.pl/ogloszenia-i-komunikaty.html?news_id=562 (Zugriffsdatum 22.06.2021)</p>
<p>„Grenzübergreifende Bildung für die Branchen Gastronomie und Lebensmittel im polnisch – deutschen Grenzgebiet“: https://interregva-bb-pl.eu/9909-2/ (Zugriffsdatum 3.07.2021)</p>	<p>Koordinierende Einrichtung: Miasto Gorzów Wielkopolski (Stadt Gorzów Wielkopolski)</p> <p>Partner: Zawodowcy z Gorzowie (Profis in Gorzów) Zespół Szkół Gastronomicznych im Febronii Gajewskiej-Kamarać (Berufsschulzentrum für Gastronomiegewerbe) : QCW QualifizierungsCentrum der Wirtschaft GmbH / Eisenhüttenstadt</p>	<p>Weiterführende Links zum Projekt: QCW: http://test.qcw.de/interregprojekt/ (Zugriffsdatum 3.07.2021) Zawodowcy: https://www.zawodowcy.gorzow.pl/article/148/VIVA_4.0 Zespół Szkół Gastronomicznych: https://gorzow.tvp.pl/49803551/polsko-niemiecka-wspolpraca-uczniowie-gastronomia-zyskali-wiedze-i-doswiadczenie</p>
<p>„Grenzenloses Bauen“: https://interregva-bb-pl.eu/85030030-2/ (Zugriff: 22.06.2021)</p>	<p>Koordinierende Einrichtung: Miasto Gorzów Wielkopolski (Stadt Gorzów Wielkopolski)</p> <p>Partner: Zawodowcy z Gorzowie Zespół Szkół Budowlanych i Samochodowych (Berufsschulzentrum für Baugewerbe und Autoherstellung / Gorzów Wielkopolski) Berufsförderungswerk des Bauindustrieverbandes Berlin-Brandenburg e.V.</p>	<p>Weiterführende Links zum Projekt: Berufsförderungswerk: https://www.bfw-bb.de/international/projekte-international/aktuelles-kopie (Zugriffsdatum 22.06.2021) Berufsförderungswerk: https://www.bfw-bb.de/international/interregprojekt (Zugriffsdatum 22.06.2021) Zawodowcy/Ausbildungsmodule: https://www.zawodowcy.gorzow.pl/article/590/BUDUJEMY-BEZ-GRANIC---AKTUALNO%C5%9ACI (Zugriffsdatum 3.07.2021)</p>

		<p>https://www.zawodowcy.gorzow.pl/article/695/Budujemy-bez-granic/-Grenzenloses-Bauen (Zugriffsdatum 3.07.2021)</p> <p>Zespół Szkol: http://zsbgorzow.pl/zsb/2014-10-28-15-18-16/budujemy-bez-granic/1834-budujemy-bez-granic (Zugriffsdatum 3.07.2021)</p>
<p>„Junge Handwerker zusammen für das Grenzgebiet“ – Entwicklung von grenzüberschreitenden Kompetenzen: https://interregva-bb.pl.eu/85038931-2/ (Zugriff: 03.07.2021)</p>	<p>Koordinierende Einrichtungen: Powiat Nowosolski / Landkreis Nowa Sól CIT / Centrum für Innovation und Technologie GmbH</p> <p>Partner in Polen: Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego Nowa Sól / Elektryk (Zentrum für Berufsbildung und lebenslanges Lernen Nowa Sól / Elektrogewerbe) Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr2 / NITKI (Schulzentrum Weiterführender Schulen Nr2 / Textilgewerbe) Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr4 / Spożywcza (Schulzentrum Weiterführender Schulen Nr 4 / Lebensmittelgewerbe)</p> <p>Partner in DE: Oberstufenzentrum I (Forst) Oberstufenzentrum II (Cottbus)</p>	<p>Weiterführende Links zum Projekt: Powiat Nowosolski / Landkreis Nowa Sól / Investitionen: https://powiat-nowosolski.pl/12-mln-na-przebudowe-25-mln-zi-na-doposazenie-pracowni-zakonczylo-sie-inwestycja-w-ckziu-elektryk/ (Zugriff: 03.07.2021)</p> <p>CIT: https://www.cit-wfg.de/willkommen-de/de-pl-kontakte/content/projekt-junge-handwerker.html (Zugriff 03.07.2021)</p>
Fort-und Weiterbildungsprogramme / Zusatzqualifikationen		
<p>Grenzüberschreitender Rettungsdienst im Landkreis MOL und Wojewodschaft Lubuskie“ https://interregva-bb.pl.eu/9863-2/ (Zugriff: 22.06.2021)</p>	<p>Koordinierende Einrichtung: Gemeinnütziger Rettungsdienst Märkisch-Oderland GmbH: https://rettungsdienst-mol.de/ (Zugriff: 22.06.2021)</p> <p>Partner: Gmina / Gemeinde Witnica Samodzielna Publiczna Woj. Stacja Pogotowia / Selbständiger öffentlicher Rettungsdienst der Woiwodschaft</p>	<p>Weiterführende Links zum Projekt: Rettungsdienst MOL: https://rettungsdienst-mol.de/interregva/grenzueberschreitender-rettungsdienst/ (Zugriff: 22.06.2021)</p> <p>Landespresseportal: http://www.landespresseportal.de/brandenburg/item/31652-zusammenarbeit-mit-polen-lebt-von-regionalen-projekten.html (Zugriff: 22.06.202)</p>
<p>„Grenzüberschreitende Bildungsakademie für Gesundheitsprävention und Rehabilitation“ https://interregva-bb.pl.eu/85016298-2/ (Zugriff: 2.06.2021)</p>	<p>Koordinierende Einrichtung: Wojewódzki Ośrodek Sportu i Rekreacji w Drzonkowie / Sport und Erholungszentrum der Wojewodschaft Lubuskie in Drzonków</p> <p>Partner:</p>	<p>Weiterführende Links zum Projekt: Europäische Sportakademie Land Brandenburg: https://www.esab-brandenburg.de/international/internationale-projekte/ (Zugriff: 22.06.2021)</p> <p>Sport- und Erholungszentrum der Wojewodschaft Lubuskie: http://www.drzonkow.pl/PL/879/1596/</p>

	Europäische Sportakademie Brandenburg GmbH	Land	DARMOWE_SZKOLENIE_ _ZAPISY_ZAKONCZONE/k/ (Zugriff: 22.06.2021)
Projekte mit berufsorientierendem Schwerpunkt			
<p>„Grenzenlos lernen, grenzenlos arbeiten, grenzenlos leben.“ Berufsorientierung im deutsch-polnischen Grenzraum modellhaft am Beispiel der Euroregion PRO EUROPA VIADRINA: https://interregva-bb-pl.eu/3_grenzenlos-lernen-bez-granic/ (Zugriff: 22.06.2021)</p>	<p>Koordinierende Einrichtung: IHK-Projektgesellschaft mbH</p> <p>Partner: Handwerkskammer Frankfurt (Oder) Institut für Ökonomische Bildung in Oldenburg Lubuska Sieć Innowacji (Lebuser Netz für Innovationen) Zakład Doskonalenia Zawodowego (Berufsförderungswerk Gorzow) Gemeinde / Gemeinde Strzelce Krajeńskie Wojewódzki Ośrodek Metodyczne Lubuskie (Metodikzentrum der Wojewodschaft Lubuskie)</p>	<p>Weiterführende Links zum Projekt: IHK Projektgesellschaft mbH: https://www.ihk-projekt.de/international/015-viadrina-grenzenlos-lernen/ (Zugriff: 22.06.2021) HWK Frankfurt: https://www.weiterbildung-ostbrandenburg.de/grenzenlos/ (Zugriff: 22.06.2021) IOB Oldenburg: https://www.ioeb.de/de/projekt/details/grenzenlos-lernen-arbeiten-leben.html (Zugriff: 22.06.2021) Zakład Doskonalenia Zawodowego Gorzow: https://zdz.gorzow.pl/bez-granic-nauka-praca-zycie-orientacja-zawodowa-na-pograniczu-polsko-niemieckim-rozwiazanie-modelowe-na-przykladzie-euroregionu-pro-europa-viadrina/ (Zugriff: 22.06.2021) Wojewódzki Ośrodek Metodyczny: https://womgorz.edu.pl/projekty-edukacyjne/ (Zugriff: 22.06.2021) Euro Job Net: https://www.euro-job.net/ (Zugriff: 22.06.2021)</p>	
<p>„Berufskarussell“ - Methoden der beruflichen Orientierung in Deutschland und Polen: https://interregva-bb-pl.eu/85030249-2/ (Zugriff: 22.06.2021)</p>	<p>Kooperationspartner*innen: Koordinierende Einrichtung: IB Berlin-Brandenburg GmbH</p> <p>Partner: Fundacja / Stiftung Dobro Kultury]</p>	<p>Weiterführender Link zum Projekt: IB Berlin-Brandenburg GmbH : https://www.internationaler-bund.de/angebot/10585 (Zugriff: 22.06.2021)</p>	
<p>„Gemeinsam für das Grenzgebiet“ Verbesserung der Bildungsinfrastruktur und Entwicklung der grenzüberschreitenden Kompetenzen: https://interregva-bb-pl.eu/razem-dla-pogranicza-poprawa-infrastruktury-edukacyjnej-i-rozwoju-kompetencji-transgranicznych/ (Zugriff: 03.07.2021)</p>	<p>Kooperationspartner*innen: Koordinierende Einrichtung: Powiat Nowosolski (Landkreis Nowa Sól)</p> <p>Partner: Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego Nowa Sól / Elektryk (Zentrum für Aus- und Weiterbildung Nowa Sól / Elektrogewerbe) Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr2 / NITKI (Schulzentrum der Weiterführenden Schulen Nr2 / Textilgewerbe) Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 4 / Spożywcza (Schulzentrum</p>	<p>Weiterführende Links zum Projekt: CIT: https://www.cit-wfg.de/willkommen-de/de-pl-kontakte/projekt-bildung.html (Zugriff 22.06.2021) Powiat Nowosolski / Landkreis Nowa Sól / Investitionen: https://powiat-nowosolski.pl/12-mln-na-przebudowe-25-mln-zl-na-doposazenie-pracowni-zakonczyła-sie-inwestycja-w-ckziu-elektryk/ (Zugriff 03.07.2021) Powiat Nowosolski / Landkreis Nowa Sól / Workshops für Zusatzqualifikationen: https://powiat-nowosolski.pl/drony-zyskuja-na-znaczeniu-w-elektryku-uczasia-ich-obslugi/ (Zugriff 03.07.2021)</p>	

	Weiterführende Schulen Nr 4 / Lebensmittelgewerbe) CIT / Centrum für Innovation und Technologie GmbH	
Sprachtrainings (oft integriert in bereits genannte Projekte)		
„Gemeinsames Wissen, gemeinsame Sprache, gemeinsames Ziel“ – Grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen den polnischen Studenten und den deutschen Auszubildenden im Bereich Rettungsdienst: https://interregva-bb-pl.eu/9863-2/ (Zugriff: 22.06.2021)	Koordinierende Einrichtung: Gemeinnützige Rettungsdienst Märkisch-Oderland GmbH Partner: Uniwersytet Zielonogórski (Universität Zielona Góra) Lubuski Urząd Wojewódzki (Wojewodschaftsamt Lubuskie)	Weiterführende Links zum Projekt: Rettungsdienst MOL: https://rettungsdienst-mol.de/interregva/grenzueberschreitende-ausbildung-im-rettungsdienst/ (Zugriff: 22.06.2021)
Aktivitäten im Bereich Berufsbildung ohne spezifisch grenzregionale Ausrichtung		
MobiPRO-EU Allgemeine Information zum Programm: https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsfoerderung/Programme-fuer-Beschaefigungschancen/mobi-pro-eu.html	Träger aus der Region: Handwerkskammer Frankfurt (Oder): https://www.weiterbildung-ostbrandenburg.de/mobipro-eu/ (Zugriff: 22.06.2021) bbw Bildungszentrum Ostbrandenburg GmbH: https://www.bbw-ostbrandenburg.de/MobiPro-EU.html (Zugriff: 22.06.2021)	Weiterführende Links zum Projekt: https://www.weiterbildung-ostbrandenburg.de/mobipro-eu/ (Zugriff: 22.06.2021) https://www.bbw-ostbrandenburg.de/MobiPro-EU.html (Zugriff: 22.06.2021)
Erasmus+ (Lernmobilitäten)	Antragsteller aus der Region: IHK Projektgesellschaft mbH Handwerkskammer Frankfurt (Oder) Zespół Szkół Ekonomiczno – Hotelarskich (Kołobrzeg) Zespół Szkół Gastronomicznych Gorzów Wielkopolski	Weiterführende Links zum Projekt: AzubiMobil IHK Projektgesellschaft mbH https://www.azubi-mobil.de/erasmus/ (Zugriff: 22.06.2021) Handwerkskammer Frankfurt (Oder) https://www.weiterbildung-ostbrandenburg.de/erasmus/ (Zugriff: 22.06.2021) Zespół Szkół Ekonomiczno – Hotelarskich (Kołobrzeg): http://ekonom.kolobrzeg.pl/index.php/programy-europejskie/erazmus (Zugriff: 22.06.2021) Europejskie kompetencje szansa na sukces“ / Zespół Szkół Gastronomicznych Gorzów Wielkopolski http://gastronomik.gorzow.pl/2019/03/07/hola-valencia/plakat-5/#main (Zugriff: 22.06.2021)

Initiativen zur Förderung und/oder zur Unterstützung grenzüberschreitender Berufsbildungsaktivitäten		
<p>„Zusammen kommen wir weiter“ / „Jetzt beruflich!“ https://zusammen-im-austausch.de/ (Zugriff: 22.06.2021)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 	<p>Deutsch-Polnisches Jugendwerk Die Jugendbegegnungen finden in folgenden Bildungsstätten statt: Ev. Jugendbildungs- und Begegnungsstätte Hirschluch, HochDrei e.V. Bilden und Begegnen in Brandenburg, Potsdam, Haus am Maiberg – Akademie für politische und soziale Bildung, Heppenheim, Jugendbildungszentrum Blossin e. V., Jugendbildungsstätte Kurt Löwenstein, Jugendbildungsstätte Unterfranken, Würzburg, Schloß Trebnitz Bildungs- und Begegnungszentrum e.V., Bildungsstätte Bredbeck – Heimvolkshochschule des Landkreises Osterholz, Landhof Arche, Groß Pinnow, Stiftung Kreisau für Europäische Verständigung, Hedwig-Stiftung, Schloss Muhrau/ Morawa, Stiftung „Bezlik“ – Stiftung „Bezlik“ – Internationale Jugendbildungsstätte Mikuszewo, Maximilian-Kolbe-Haus (DMK), Lubuska Sieć Innowacji, Stanowice, Stiftung „Learn Co“, Wrocław</p>	<p>Weiterführende Links zum Projekt: Materialien und links Broschüre: „INFO 2015 „Berufliche Perspektiven für junge Menschen in Deutschland und Polen“ https://dpjw.org/publikationen/info-2015-berufliche-perspektiven-fuer-junge-menschen-in-deutschland-und-polen/ (Zugriff: 22.06.2021)</p>
<p>Datenbank („Projektlandkarte“) „Berufliche Perspektiven“ für deutsche und polnische Auslandsaufenthalte: beruflicheperspektiven.dpjw.org (Zugriff: 22.06.2021)</p>	<p>Deutsch-Polnisches Jugendwerk mit Unterstützung des Bundesinstituts für Berufsbildung</p>	

Anhang II: Gemeinsam kommen wir weiter: Jetzt beruflich! Eine Initiative des Deutsch-Polnischen Jugendwerks



Zusammen kommen wir weiter. Jetzt beruflich! ... und deutsch-polnisch

Aneta Koppernack, DPJW

Das Deutsch-Polnische Jugendwerk (DPJW) ermöglicht die Begegnung und Zusammenarbeit von jungen Deutschen und Polen, damit sie sich kennenlernen und neugierig aufeinander werden. Die Jugendbegegnungen sind so vielfältig, wie die Interessen der Jugendlichen in beiden Ländern. So fördert das DPJW finanziell bereits seit 30 Jahren auch Projekte mit beruflichem Bezug.

Denkbar sind vielfältige Austauschformate: von Jugendbegegnungen mit Firmenbegegnungen, Thementagen und Workshops zu unterschiedlichen Berufsfeldern bis zu individuellen und Gruppenpraktika im Nachbarland. Eine deutsch-polnische berufsbezogene Gruppenbegegnung ist eine gute Vorbereitung für einen individuellen Aufenthalt im Nachbarland, um praktische Erfahrungen zu sammeln. Über die beruflichen Praktika im Nachbarland ermöglicht das DPJW Jugendlichen, ihre schulische und individuelle Berufsorientierung und -vorbereitung zu ergänzen. Aber auch an Berufsschulen lässt sich projektbasierter Schulaustausch mit der Vermittlung fachlichen Wissens verbinden – im Rahmen einer dualen Ausbildung ebenso wie bei rein schulischen Ausbildungsgängen. In jedem Fall gibt die Teilnahme an grenzüberschreitenden berufsbezogenen Projekten jungen Menschen die Gelegenheit, Kooperation in einem fremdsprachigen und interkulturellen Team auszuprobieren und die Fähigkeit zur Selbstorganisation zu vertiefen.

Geht das auch an meiner Schule?

Das DPJW informiert und berät Sie bei allen Fragen rund um einen Berufsschulaustausch: angefangen vom Finden einer passenden Partnerschule über die Programmplanung und Organisation bis hin zur Förderung.

Eine internationale Jugendbegegnung mit Unterstützung: Zusammen kommen wir weiter. Jetzt beruflich!

Um die Themen berufliche Bildung und Berufsorientierung in den deutsch-polnischen Jugendaustausch noch stärker einzubeziehen, hat das DPJW seit 2018 das Förderprogramm „Zusammen kommen wir weiter. Jetzt beruflich!“ aufgelegt. Auf diesem Weg wird die Zusammenarbeit von Förder-, Haupt-, Real- und Berufsschulen mit Bildungsstätten sowie Trägern der Berufsbildung und der Jugendsozialarbeit im deutsch-polnischen Jugend-austausch unterstützt. Das Programm richtet sich besonders an solche jungen Menschen, die nur selten die Möglichkeit haben, an internationalen Jugendbegegnungen teilzunehmen. Mehr Informationen über das Projekt und die Liste der unterstützenden Bildungsstätten sind auf der Projektwebseite zu finden: <https://zusammen-im-austausch.de/>. Dort kann man sich auch von den bereits durchgeführten Projekten inspirieren lassen: <https://zusammen-im-austausch.de/blog/projektkategorien/berufliche-orientierung/> (Good practice Berufliche Orientierung).

Eine internationale Jugendbegegnung selbst organisieren

Projektpartner finden

Für eine Jugendbegegnung oder ein Praktikum braucht man einen Projektpartner aus dem Nachbarland. Um ihn zu finden, kann man die Projektpartnerbörse auf der DPJW-Webseite nutzen oder eine eigene Anzeige hinzufügen: <https://dpjw.org/antrag/projektpartner/?country=Niemcy>

Das DPJW organisiert auch Projektpartnerbörsen, worüber es auf seiner Homepage informiert: <https://dpjw.org>

Plattform „Berufliche Perspektiven“

Um die Organisation deutsch-polnischer beruflicher Begegnungen und von Einzel- oder Gruppenpraktika im Nachbarland zu erleichtern, stellt das DPJW die Plattform „Berufliche Perspektiven“ (<https://beruflicheperspektiven.dpjw.org/>) bereit. Auf der Plattform werden hilfreiche Informationen zur beruflichen Bildung in beiden Ländern bereitgestellt. So findet man dort u.a. Informationen über die Berufsbildungssysteme und Berufsprofile in beiden Ländern und beruflichen Wortschatz aus vielen Branchen.

Projektdatenbank

Auf der Plattform wurde auch eine Dokumentation deutsch-polnischer berufsbezogener Partnerschaften und Projekte zusammengestellt:

<https://beruflicheperspektiven.dpjw.org/realisierte-projekte/deutsch-polnische-projektkarte/>

Daraus erfährt man, welche Projekte andere Partnerorganisationen realisiert haben und was sich bewährt hat!

Einen Antrag auf DPJW-Förderung stellen

Haben sich die Projektpartner gefunden und auf ein gemeinsames Programm verständigt, steht der Antragstellung nichts mehr im Wege. Wie es geht, erfahren Sie hier: <https://dpjw.org/antrag/antrag-ausfuellen/>

Informationen über die Förderung von Praktika und Hospitationen

Das DPJW fördert berufliche Praktika und Hospitationen, die zwischen 7 Tagen und 3 Monaten lang sind. Nähere Informationen über die Fördermöglichkeiten und Antragstellungsverfahren stehen auf der Webseite der DPJW: <https://dpjw.org/projektfoerderung/praktika-und-hospitationen/>

Online-Praktikumsbörse

Die Suche nach geeigneten Praktikumsplätzen erleichtert die Online-Praktikumsbörse. Im Laufe des Modellprojekts ‚Zusammen kommen wir weiter. Jetzt beruflich!‘ hat das DPJW ein Netzwerk von Einrichtungen und Unternehmen im grenznahen Raum aufgebaut, die über die Online-Praktikumsbörse: <https://beruflicheperspektiven.dpjw.org/praktikumsboerse/> auf der Plattform Berufliche Perspektiven zugänglich ist. Interessierte Firmen, die Auszubildende aus dem Nachbarland aufnehmen wollen, können Ihre Angebote hinzufügen und BerufsschülerInnen nach passenden Praktikumsplätzen suchen.

Akkreditierung

Als eine im Rahmen des Programms Erasmus+ Berufliche Bildung akkreditierte Einrichtung baut das DPJW ein Konsortium auf, das deutschen Auszubildenden aber auch Ausbildern und Berufslehrern Aufenthalte in Polen ermöglicht. Interessierte Organisationen können sich an das DPJW wenden.

Und wie geht’s zusammen weiter?

Mit Expertise, Kontakten und flexiblen Förderinstrumenten sowie durch inhaltliche und organisatorische Beratung unterstützt das DPJW Akteure der beruflichen Bildung in Deutschland und Polen. Es hilft ihnen, für ihre Einrichtung passgenaue Austauschprojekte zu planen und umzusetzen.

Kontaktperson für berufsorientierte und berufliche Projekte:

Aneta Koppernock

Referat Außerschulischer Jugendaustausch

Deutsch-Polnisches Jugendwerk (DPJW)

Friedhofsgasse 2

D-14473 Potsdam

Tel.: +49 331 28479-54

Mobil + 49 178 833 63 24

Mail: aneta.koppernock@dpjw.org

www.dpjw.org

Anhang III: Informationen zur Herstellung eines Deutsch-Polnischen Mobilitätsverbunds – Eine Initiative der Arbeitsgruppe Berufsbildung des deutsch-polnischen Bildungsausschuss (Stand: Juli 2018)

Vom Verhandlungstisch in die Praxis: Eine Initiative zum Aufbau eines dauerhaften deutsch-polnischen Mobilitätsverbunds

Christiane Eberhardt / Karsten Mielke

Abstract:



2011 stellte der Staatssekretär im Ministerium für Bildung der Republik Polen, Prof. Miroslaw Sielatycki fest, dass angesichts der großen Anzahl an deutsch-polnischen Mobilitäten der Lernenden durch Programme wie COMENIUS, ERASMUS oder Leonardo da Vinci Polen und Deutschland in der EU beispielgebend seien¹. Der weitere Ausbau der bilateralen Beziehungen solle nun in dem Deutsch-Polnischen Bildungsausschuss stattfinden, da dieser eine „sehr praxiswirksame Arbeit leisten und für andere EU-Länder ein Modell für Bildungszusammenarbeit darstellen wird“².

Wie praxiswirksam die Arbeit am Verhandlungstisch aussehen kann, wird in diesem Beitrag am Beispiel des Aufbaus eines deutsch-polnischen Mobilitätsverbundes illustriert. Dieser wird durch die Arbeitsgruppe Berufsbildung im deutsch-polnischen Bildungsausschuss begleitet und gefördert. Auf deutscher Seite wird er von den Bundesländern Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen und Sachsen in die Praxis übertragen. Der Beitrag schließt mit Überlegungen ab, welche Unterstützungsstrukturen notwendig sind, um den Mobilitätsverbund und weitere polnisch-deutschen Bildungsk Kooperationen dauerhaft zu ermöglichen und zu sichern.

Von der Erfassung zur Initiierung von Bildungsmaßnahmen: Die Arbeitsgruppe Berufsbildung des Deutsch-Polnischen Bildungsausschuss

In seiner konstituierenden Sitzung am 12./13.01.2011 hat der Deutsch-Polnische Ausschuss für Bildungszusammenarbeit Arbeitsgruppen eingerichtet, in deren Mittelpunkt Stand und Perspektiven der Kooperation stehen. Die Arbeitsgruppe Berufsbildung wurde gebeten, einen Überblick über grenzübergreifende Projekte im berufsbildenden Bereich zu erstellen, die Netzwerke von Wirtschaft und Schule darzustellen, die Anzahl der Austauschpraktika von Auszubildenden und jungen Fachkräften zu erfassen sowie bestehende Mobilitätshindernissen zu benennen. Hieraus ergab sich eine Prioritätenliste für die weitere Bearbeitung der Themen³. Es hat sich gezeigt: Trotz erheblicher Unterschiede in den Berufsbildungssystemen Deutschlands und Polens wurden seit den 1990er Jahren eine Vielzahl von berufsbildenden Projekten und grenzüberschreitenden Initiativen aus Mitteln der EU, der Länder und des Bundes realisiert. Einrichtungen der Berufsbildung haben sich kontinuierlich oder auch punktuell mit Institutionen, Unternehmen oder Schulen im Nachbarland

¹ <https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/bm/Aktuell?id=25335&processor=processor.sa.pressemitteilung>

² ebenda

³ siehe Anlage „Deutsch-Polnischer Ausschuss für Bildungszusammenarbeit. Vorhaben zur Umsetzung des Arbeitsplans, Entwurf 04.01.2011, Schreiben Sächsisches Staatsministerium an BIBB, 31.01.2011

vernetzt, so dass vielfach gute Produkte und gewinnbringende Erfahrungen aus und mit deutsch-polnischen Berufsbildungsk Kooperationen vorliegen.⁴ Trotz der positiven Ergebnisse fehlen jedoch vielfach Lösungen, wie bereits entwickelte Konzepte und vorliegenden Produkte der Kooperation nach Ende des Förderzeitraums dauerhaft in die Praxis verankert werden können.⁵ In ihren Empfehlungen sprach sich die Arbeitsgruppe Berufsbildung unter Leitung des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus und des Ministeriums für Nationale Bildung der Republik Polen dafür aus, dass Transferbörsen und der Aufbau einer Datenbank („deutsch-polnische Landkarte“)⁶ wichtig und notwendig sind. Durch die Börsen und Datenbank können die bereits vorhandenen Materialien und Ansätze übersichtlich dargestellt und verbreitet werden. Weitere Einrichtungen können die vorbildlichen Produkte übernehmen und lernwirksam nutzen.

Themenkasten: Was ist der Deutsch-Polnische Ausschuss für Bildungszusammenarbeit?

- Eine bilaterale Einrichtung zur Verbesserung der Kooperation in Bildungsfragen, die am 23.09.2010 in Schwerin gegründet wurde. Den Vorsitz teilen sich Sebastian Schröder, StS für Bildung, Wissenschaft und Kultur in Mecklenburg-Vorpommern und Marzenna Drab, StS im Ministerium für Nationale Bildung der Republik Polen.
- Jede Seite wird von 12 Mitgliedern im Ausschuss vertreten: Auf deutscher Seite aus dem Sekretariat der Kultusministerkonferenz und acht Bundesländern, aus Bundesministerien und weiteren Partnern wie dem Goethe-Institut und dem Deutsch-Polnischen Jugendwerk.
- Ziel des Ausschusses ist es, die Kooperation im Bereich der Bildung zwischen Deutschland und Polen weiter auszubauen und zu koordinieren.
- Der Ausschuss teilt sich in die drei Unterarbeitsgruppen „Allgemeine schulische Bildung – einschließlich frühkindlicher Aspekte“ (Federführung auf deutscher Seite: Mecklenburg-Vorpommern, „Hochschulbildung“ (Bremen) und „Berufliche Bildung“ (Sachsen). Den Vorsitz über die AG Berufliche Bildung, in der auch die IHK Dresden, der DIHK, das Deutsch-Polnische Jugendwerk und das BIBB als Partner vertreten sind, führen gemeinschaftlich das Sächsische Staatsministerium für Kultus und das Ministerium für Nationale Bildung der Republik Polen.
- Der Ausschuss agiert unter dem Dach der Deutsch-polnischen Regierungskommission für regionale und grenzregionale Zusammenarbeit. Diese wurde nach Artikel 12 des Vertrages zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Republik Polen über gute Nachbarschaft und freundliche Zusammenarbeit vom 17. Juni 1991 gegründet. Sie trat erstmals 1991 zusammen und hält ihre Sitzungen einmal jährlich unter deutschem und polnischem Ko-Vorsitz ab. Die Kommission stützt sich dabei im Wesentlichen auf die Arbeit ihrer Ausschüsse.

Erste Überlegungen, um den Austausch zu fördern, waren:

- Berufsbildende Kooperationen über die Grenzen hinweg durch Transparenz, Lernergebnisorientierung und Europass-Zertifizierung zu erleichtern

⁴ Vgl. Eberhardt, C. and G. Albrecht, Eds. (2007). Qualifizierung und Vernetzung im Grenzraum. Good Practice in den neuen Ländern: Chance Grenzregion W. Bertelsmann.

⁵ Bundesinstitut für Berufsbildung Eberhardt im Auftrag der Arbeitsgruppe Berufsbildung des Deutsch-Polnischen Ausschuss für Bildungszusammenarbeit: Deutsch-polnische Kooperationen in der Berufsbildung: Stand, Problemlagen und Empfehlungen. 28.04.2011.

⁶ Eine Datenbank mit deutsch-polnischen Mobilitätsprojekten wird gegenwärtig vom Deutsch-Polnischen Jugendwerk und Bundesinstitut für Berufsbildung mit Unterstützung der Robert-Bosch-Stiftung aufgebaut.

- die ausgewiesenen polnischen und deutschen beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen im jeweiligen Nachbarland besser lesen zu können ,
- konkrete berufsbildende Aktivitäten über europäische Fördermittel zu ermöglichen und
- die Konzepte und Materialien in weiteren EU-Mitgliedstaaten zu verbreiten.

Diese Überlegungen mündeten 2014 in eine Strategie der in der Arbeitsgruppe vertretenen Bundesländer, Sachsen, Mecklenburg-Vorpommern, Bremen und NRW und der polnischen Wojewodschaften Opole, Szczecin, Wrocław und Poznan, wie langfristig angelegte Schulpartnerschaften initiiert und diese Partnerschaften mit sogenannten „ECVET-orientierten“ Praktikumsphasen im Nachbarland umgesetzt werden sollten. Sie wurde im Mai 2015 unter dem Titel „Förderung kompetenzorientierter Austauschpraktika der deutsch-polnischen Berufsbildungsk Kooperation“ als Arbeitsgruppenergebnis in der 6. Sitzung des Ausschusses für Bildungszusammenarbeit der Deutsch-polnischen Regierungskommission präsentiert und protokolliert. ⁷ Diese Maßnahmen zur Förderung des Austauschs wurden strategisch durch das BIBB und das Deutsch-Polnische Jugendwerk (DPJW) unterstützt und federführend von der EU-Geschäftsstelle bei der Bezirksregierung Arnsberg mit schulischen Ansprechpartnern aus allen oben genannten Bundesländern und Wojewodschaften umgesetzt.

Themenkasten: Eine Strategie nimmt konkrete Form an

2014:

Beschluss in der AG Berufsbildung des Bildungsausschusses, Protokollnotiz im Mai 2015.

2015:

Gewinnung von beruflichen Schulen aus Sachsen, NRW, Mecklenburg-Vorpommern und Bremen, auf polnischer Seite aus den Wojewodschaften Stettin, Oppeln, Breslau und Posen aus den Berufsfeldern Elektrotechnik/IT, Kraftfahrzeugmechatronik, Gastgewerbe/Ernährung sowie Spedition/Logistik. Benennung zentraler Ansprechpartner pro Bundesland. Koordination durch Arbeitsgruppe Berufsbildung des Deutsch-Polnischen Bildungsausschuss.

Anbahnung der Partnerschaften durch zwei aufeinander aufbauende zweitägige Kontakt- und Vorbereitungsseminare (Kontaktbörse und Antragswerkstatt) für Schulleitungen und Lehrkräfte. Zielsetzungen: Kennenlernen und Findung, Erarbeitung von Lernergebniseinheiten anhand typischer Arbeitsaufgaben bezogen auf den Lehr- bzw. den Ausbildungsrahmenplan des Partnerlandes, Partnerschaftsvereinbarung zur Fixierung der gemeinsamen Absprachen. Finanzierung durch das Deutsch-Polnische Jugendwerk

Identität durch gemeinsames Logo: Die AG Berufliche Bildung prämiert ein Logo, das die Mobilitätsinitiative künftig symbolisiert. Das Kürzel „DPKPN“ im Logo steht für „Deutsch-Polnische Kooperation / Kooperacja Polski Niemiecki“ Dieses Logo, der Mediengestalter am Walter-Gropius-Berufskolleg in Bochum, ging in einem Wettbewerb als Sieger hervor.

Antragstellung für das Pilotprojekt im Programm Erasmus+ (Konsortialantrag für alle beteiligten deutschen Schulen) durch die EU-Geschäftsstelle Arnsberg für den Zeitraum 2017-2018, parallel dazu Antragstellung auf polnischer Seite. Inhalt: Je 17 Partnerschulen auf deutscher und polnischer Seite entsenden je zwei Auszubildende für ein vierwöchiges Auslandspraktikum in einen Ausbildungsbetrieb der Partnerschule. Ziel: Erwerb einer Lernergebniseinheit, Nachweis mit dem Europass. Die Schulen entsenden darüber hinaus je eine Lehrkraft für eine Woche an die Partnerschule. Ziel: Wissenstransfer und vertiefte Zusammenarbeit mit den polnischen Kolleginnen und Kollegen. Die deutschen Teilnehmenden an den Mobilitäten werden von der EU-Geschäftsstelle durch ein Seminar (vertragliche Vorbereitung, Krisenmanagement, Sprache) vorbereitet.

2016:

Eintägiges **sprachliches und interkulturelles Vorbereitungsseminar**

Durchführung der ersten **acht Mobilitäten** (Lernende 28, Lehrkräfte 4 Tage)

Zweitägige **Kontaktseminare** in Stettin und in Dresden

⁷ Protokoll der 6. Sitzung des Ausschusses für Bildungszusammenarbeit der Deutsch-Polnischen Regierungskommission für regionale und grenznahe Zusammenarbeit, Warschau, den 1.2/13.05.2015

2017:

Bildungskongress mit Partnerbörse in Police/Polen
Fachseminar für die Durchführenden von deutsch-polnischen Mobilitäten in Opole/Oppein
 Von März bis Dezember finden die ersten Mobilitäten im Verbund statt.

2018:

Kontaktbörse zur Einbeziehung neuer/weiterer Schulen in den Verbund im März in Brzeg/Polen
Adaption des „Qualitätsrahmens und Leitfadens für Berufskollegs zur Durchführung von Lernaufhalten und Praktika im Ausland“ des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes NRW auf deutsch-polnische Mobilitätsmaßnahmen, Übersetzung ins Polnische und Einführung als Qualitätssicherungsinstrument in den Mobilitätsverbund.
Antragswerkstatt zur gemeinsamen Formulierung von Lernergebniseinheiten für polnische und deutsche Schulen, im Anschluss Antragswerkstatt für konsortialführende Stellen zur Abfassung der zu stellenden Anträge.
120 Mobilitäten von Auszubildenden und 38 Lehrermobilitäten bis 22.04.2018

Erste Einsichten und Erfahrungen: Erfolg braucht Rahmenbedingungen

Seit Beginn der Umsetzung ist die Zahl der beteiligten Schulen kontinuierlich angestiegen. 2015 konnten 15 Partnerschaften zwischen deutschen und polnischen Berufsschulen über eine Kontaktbörse vermittelt werden, die aktuell auf ca. 20 Schulen in jeweils beiden Ländern angewachsen sind. Alle Schulen bringen ihre Ausbildungsbetriebe in das Netzwerk ein. Die Lernenden können somit ihre spezifischen berufliche Arbeitsaufträge sowohl am schulischen, als auch am betrieblichen Lernort erfüllen. In einem Vorprojekt mit 20 Mobilitäten für Auszubildende und Lehrkräfte konnten erste Kontakte mit den polnischen Schulen und Betrieben geknüpft werden. Seit Sommer 2016 wurden in einem Pilotprojekt 120 Mobilitäten von Auszubildenden und 38 Lehrkräften der beteiligten deutschen Bundesländer in Polen durchgeführt. Der Erfolg ist jedoch nicht ungetrübt. Aufgrund der Mittelzuteilung auf polnischer Seite konnten weniger polnische Jugendliche als geplant zu den deutschen Partnerschulen und Betrieben ausreisen. Die zum Ausdruck kommende „Antragsasymmetrie“ führt zu Planungsproblemen, die dem Aufbau eines Mobilitätsverbundes schaden. Diese Schwierigkeiten müssen auf strategischer Ebene diskutiert werden.

Die ersten zwei Jahre haben gezeigt, dass die entstandene sehr gute Zusammenarbeit der beteiligten Schulen maßgeblich für den Aufbau eines nachhaltigen, belastbaren und somit tragfähigen Mobilitätsverbundes ist. Das gegenseitige Vertrauen wird meistens nicht am Verhandlungstisch hergestellt.

Kontaktbörsen, Antragswerkstätten, die Bereitstellung von Materialien, Vorlagen, Checklisten etc. und ein Logo als corporate identity beschreiben Formate, die den Aufbau guter Beziehungen, Engagement, Übereinkunft und nicht zuletzt die Qualität der Austausch begünstigen (siehe Themenkasten).

Um Auszubildende, Lehrkräfte, Betriebe und Schulleitungen bei der Vorbereitung und Durchführung von Mobilitäten dauerhaft zu unterstützen, ihre finanzielle und rechtliche Absicherung zu gewährleisten, die grenzüberschreitenden Mobilitäten auf neue Bereiche und aktuelle Themen auszuweiten und qualitätssichernde Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, müssen weitere Aktivitäten stattfinden.

Überlegungen der AG Berufliche Bildung des deutsch-polnischen Bildungsausschusses zielen darauf, den Aufbau einer Deutsch-Polnischen Expertenkommission für die Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung nach dem Vorbild des Deutsch-Französischen Sekretariates zu fordern. Die deutsch-polnische Zusammenarbeit in der Berufsbildung ist für beide Seiten die Chance, „sich in Europa als gemeinsamer Raum zu positionieren, der für Innovation in Wissenschaft und Technik, Entwicklung des Mittelstands, der Kleinstunternehmen und für ein hohes Maß an Lebensqualität steht“⁸. Es bleibt der Politik überlassen, ob diese Chance genutzt wird.



Bezirksregierung
Arnsberg



Ausbildungsanteile im Ausland erwerben

grenzübergreifende Mobilitäten Auszubildender zwischen Deutschland und Polen
koordiniert durch die Arbeitsgruppe Berufliche Bildung des deutsch-polnischen Bildungsausschuss

Bevor Auszubildende ein Praktikum im Ausland durchführen und Ausbildungsanteile anerkannt werden können, müssen berufliche Schulen, Betriebe, Lehrkräfte, Ausbilderinnen und Ausbilder gewonnen, Partnerschaftsverträge geschlossen und typischen Arbeitsaufgaben formuliert werden.

Einblicke in das Pilotprojekt

Im Jahr 2015 wurde dafür ein Pilotprojekt ins Leben gerufen. Es wurden Anträge zur Finanzierung der Austausch für den Zeitraum 2017-2018 parallel auf deutscher und polnischer Seite gestellt und bewilligt. Gefunden haben sich 15 deutsch-polnische Tandemschulen, die 120 Mobilitäten von Auszubildenden und von 38 Lehrkräften ermöglichten. Die Auszubildenden absolvierten ein vierwöchiges Auslandspraktikum mit spezifischen beruflichem Arbeitsauftrag in einem betrieblichen oder schulischen Lernort der jeweiligen Partnerschule.

Beteiligt waren die Berufsfelder Elektrotechnik/IT, Kraftfahrzeugmechanik, Gastgewerbe/Ernährung sowie Spedition/Logistik von beruflichen Schulen der Bundesländer NRW, Sachsen, Mecklenburg-Vorpommern und Bremen auf deutscher Seite und der Wojewodschaften Opole, Szczecin, Wrocław und Poznan der polnischen Seite.

Die Arbeitsgruppe Berufliche Bildung (AG2) des deutsch-polnischen Ausschusses für Bildungszusammenarbeit verfolgt mit diesem Pilotprojekt den strategischen Aufbau eines dauerhaften, deutsch-polnischen Mobilitätsverbands. Um dies zu erreichen werden Kontaktseminare und Vorbereitungsseminare in den jeweiligen Bundesländern bzw. Wojewodschaften durchgeführt. Diese sind ausgerichtet für die spezifischen Zielgruppen wie Schulleitungen, Lehrkräfte, Auszubildende und Ausbildende. Partnerschaftvereinbarungen zur Fixierung gemeinsamer Absprachen zwischen einer polnischen und einer deutschen Schule und die Erarbeitung von Lernergebniseinheiten anhand typischer Arbeitsaufgaben bezogen auf den Lehr- bzw. Ausbildungsrahmenplan des Partners dokumentieren die Bedeutung des Austausches (siehe S. 3 Dokumentation einer Lernergebniseinheit).

Die Initiatoren für die grenzübergreifenden Mobilitäten zwischen Deutschland und Polen:

Den Vorsitz über die AG Berufliche Bildung, in der auch die IHK Dresden, der DIHK, das Deutsch-Polnische-Jugendwerk und das BIBB als Partner vertreten sind, führen gemeinschaftlich das Sächsische Staatsministerium für Kultus und das Ministerium für Nationale Bildung der Republik Polen. In der Arbeitsgruppe Berufliche Bildung (AG2) des deutsch-polnischen Ausschuss für Bildungszusammenarbeit befinden sich Vertreterinnen und Vertreter der Länder Mecklenburg-Vorpommerns, Sachsen, Bremen und Nordrhein-Westfalen und der Wojewodschaften Opole,

Szczecin, Wrocław und Poznań. Für das Land Nordrhein-Westfalen sind MR'in Stephanie Pudenz und LRSD Karsten Mielke benannt.

Ausblick:

Für das Jahr 2018 wurden in der AG Berufliche Bildung zwei neue Themenfelder vereinbart. Das erste Themenfeld Digitalisierung, mit dem Vorhaben länderübergreifende Projekte zu Robotik und Elektromobilität umzusetzen, zeigt den Bildungsbedarf beider Länder in diesem Bereich auf. Das zweite Themenfeld soll die Berufschancen behinderter Schülerinnen und Schüler durch die Teilhabe an Auslandspraktika fördern.

Zusätzlich soll ein Leitfaden für die Durchführung von Kontaktseminaren erstellt werden, mit dem Ziel auf polnischer und deutscher Seite in den Kontaktseminaren die gleichen Verbindlichkeiten zu vereinbaren.

Um die Einbettung der grenzübergreifenden Mobilitäten in die Bildungsgang- und Schulentwicklung zu unterstützen, wurde von dem Ministerium für Schule und Bildung ein „Qualitätsrahmen und Leitfaden für Berufskollegs zur Durchführung von Lernaufenthalten und Praktika“ im Jahr 2017 herausgegeben. Dieser wird von deutscher und polnischer Seite gemeinsam überarbeitet und angepasst werden.

Am 18. September wird in Leipzig ein Kontaktseminar für deutsche und polnische berufliche Schulen stattfinden. Es wird die Teilnahme von 20 Schulen erwartet. Daran anschließend findet eine Antragswerkstatt statt, damit in den beteiligten Bundesländern und Wojewodschaften 2019 Erasmus+ Anträge für ein weiterführendes Mobilitätsprojekt gestellt werden können.

So erhoffen sich die Initiatoren und Unterstützer eine weitere Zunahme und Verstärkung der Austausche der Auszubildenden zwischen Deutschland und Polen. Die Auszubildenden qualifizieren sich hinsichtlich ihrer Kompetenzen im sozialen, fremdsprachlichen und interkulturellen Kontext, aber auch bezüglich ihrer beruflichen Kompetenzen. Dies führt zur Stärkung des europäischen Bildungsraumes, Verbesserung der beruflichen Kompetenz und einem höheren Vertrauen in die Qualität der Ausbildung.

Die AG Berufliche Bildung ist einberufen worden vom dem deutsch-polnischen Ausschuss, der wiederum ein Gremium der deutsch-polnischen Regierungskommission für regionale und grenznahe Zusammenarbeit ist. Dieses Gremium basiert auf dem Vertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Republik Polen über gute Nachbarschaft und freundschaftliche Zusammenarbeit vom 17.06.1991.

Anhang IV: Von Unternehmen in Polen eingerichtete Patronatsklassen (Stand 25.06.2021)

1. Volkswagen Poznań Sp. z o.o. / Kostrzyńsko Słubicka SSE

Poznań/ Swarzędz

- <https://volkswagen-poznan.pl/pl/kontakt1>

Infos über Patronatsklassen:

- <https://edunet-poland.pl/de/berufsausbildung-bei-volkswagen-poznan/>
- <https://edunet-poland.pl/ksztalcenie-zawodowe-w-volkswagen-poznan/>
- <https://edunet-poland.pl/supernowoczesne-centrum-ksztalcenia-we-wrzesni/>

2. POLIPOL / Kostrzyńsko Słubicka SSE

- <https://www.polipol.pl/pl>

Infos über Patronatsklassen:

- <https://edunet-poland.pl/praktyczna-nauka-zawodu-w-polinova-polska/>
- <https://edunet-poland.pl/praktyczna-nauka-zawodu-w-polinova-polska/>
- <https://edunet-poland.pl/klasa-patronacka-europol-meble/>
- <https://edunet-poland.pl/ksztalcenie-zawodowe-w-leopol-meble-polska-wieloletnia-tradycja/>

3. Steico Sp z o.o. / Pomorska Specjalna Strefa Ekonomiczna

Czarnków / Czarna Woda

- <https://www.steico.com/pl/>

Infos über Patronatsklassen:

- <https://edunet-poland.pl/de/einfuehrung-eines-neuen-berufes/>
- <https://www.zoeller.pl/kariera-2/#Systemksza%C5%82ceniadualnego>
- https://www.ore.edu.pl/wp-content/uploads/ksztalcenie_zawodowe/zawody2-3/Mechanik-operator-maszyn-do-produkcji-drzewnej-817212.pdf
- <https://dziennikbaltycki.pl/mlodzi-mechanicy-z-wejherowa-i-czarnej-wody-odebrali-w-gdansku-dyplomy-od-konsul-generalnej-niemiec/ar/c5-14423453>
- <https://dziennikbaltycki.pl/otwarcie-nowej-hali-firmy-steico-w-czarnej-wodzie-zdjecia/ar/c3-12123984>

4. Zoeller Tech Sp. z o.o. / Pomorska Specjalna Strefa Ekonomiczna

Rekowo Górne

- <https://www.zoeller.pl/>

Infos über Patronatsklassen:

- <https://dziennikbaitycki.pl/mlodzi-mechanicy-z-wejherowa-i-czarnej-wody-odebrali-w-gdansk-dyplomy-od-konsul-generalnej-niemiec/ar/c5-14423453>
- <https://www.zoeller.pl/kolejna-klasa-patronacka-zoeller-tech/>

5. Haering Polska Sp. z o.o. / Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna

Piotrków Trybunalski:

- <https://www.anton-haering.com/de/>

Infos über Patronatsklassen:

- <https://myzawodowcy.pl/haering-polska-inwestuje-w-pracownikow-bez-wzgledu-na-koszty/>

6. Solaris Bus & Coach SA / Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna

Bolechow

- <https://www.solarisbus.com/>

Infos über Patronatsklassen:

- <https://www.solarisbus.com/pl/busmania/inauguracja-roku-szkolnego-klasy-patronackiej-solarisa-822>

7. FAMOT Pleszew Sp. z o.o. / Wałbrzyska Specjalna Strefa Ekonomiczna

Pleszew

- https://pl.dmgmori.com/produkty/obrabiarki/?utm_source=Google&utm_medium=CPC&utm_campaign=product_PL

Infos über Patronatsklassen / Links (Zugriffsdatum 25.08.2021):

- <https://ahk.pl/pl/wydarzenia/event-details-pl/famot-pleszew-rekrutuje-do-swojej-pierwszej-klasy-patronackiej-technik-mechatronik>
- <https://pleszew.naszemiasto.pl/uczniowie-z-klasy-patronackiej-famotu-uroczyscie-rozpoznali/ar/c10-4234796>
- https://www.powiatpleszewski.pl/images/readakcja/artykuly/wydawnictwa_powiatowe/pliki/edukacja-2017.pdf
- <https://pleszew.naszemiasto.pl/uczniowie-z-klasy-patronackiej-famotu-rozpoznali-rok/ar/c10-4786763>

8. SITECH Sp. z o.o. / Legnicka Specjalna Strefa Ekonomiczna

Polkowice

- <https://sitech.com.pl/>

Infos über Patronatsklassen / Links (Zugriffsdatum 25.08.2021)

- <https://sitech.com.pl/Kariera/Dla-uczniow>

9. Opel Manufacturing Poland Sp z o.o. / Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna

Gliwice

- <https://www.opel.pl/o-oplu/fabryka-opla/index.html>

Infos über Patronatsklassen / Links (Zugriffsdatum 25.08.2021)

- <https://www.opel.pl/o-oplu/fabryka-opla/20-year-opel-gliwice/artyku%C5%82y/klasa-patronacka.html>

10. MAN Bus Sp.z o.o. / Specjalna Strefa Ekonomiczna Starachowice

Starachowice

- <https://www.man.eu/pl/pl/o-nas/przedsiębiorstwo/man-w-polsce/man-w-polsce.html>

Infos über Patronatsklassen / Links (Zugriffsdatum 25.08.2021)

- <https://myzawodowcy.pl/jak-man-bus-poszukuje-i-ksztalci-milosnikow-motoryzacji/>

11. HEINZ-GLAS / Warmińsko-Mazurska Specjalna Strefa Ekonomiczna

- <http://www.hgd.pl/>

Schule: : Zespół Szkół w Malinowie: www.zsmalinowo.com

Infos über Patronatsklassen / Links (Zugriffsdatum 25.08.2021)

- <https://edunet-poland.pl/de/heinz-glas-eroeffnet-eine-patronatsklasse/>

Anhang V: Sonderwirtschaftszonen Polen (Zugriffsdatum für alle Links 25.08.2021)

1. Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna (1996)
 - <https://www.ksse.com.pl/o-ksse-1>
2. Specjalna Strefa Ekonomiczna Europark Mielec (1996)
 - www.europark.arp.pl
3. Specjalna Strefa Ekonomiczna Suwałki (1996)
 - www.ssse.com.pl
4. Kostrzyńsko Słubicka Specjalna Strefa Ekonomiczna (1997)
 - <http://www.kssse.pl/>
5. Specjalna Strefa Ekonomiczna Kamienna Góra (1997)
 - <http://ssemp.pl/>
6. Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna (1997):
 - <https://sse.lodz.pl/>
 - <https://edunet-poland.pl/de/ausbildungszone-in-lodz/>
7. Legnicka Specjalna Strefa Ekonomiczna (1997)
 - <https://lsse.eu>
8. Słupska Specjalna Strefa Ekonomiczna (1997)
 - www.sse.slupsk.pl
9. Specjalna Strefa Ekonomiczna Starachowice (1997)
 - www.sse.com.pl
10. Specjalna Strefa Ekonomiczna Tarnobrzeg (Europark Wisłosan) (1997)
 - www.tsse.pl
11. Wałbrzyska Specjalna Strefa Ekonomiczna (Invest Park) (1997)
 - <https://invest-park.com.pl/>
12. Specjalna Strefa Ekonomiczna Starachowice (1997)
 - <https://sse.com.pl/>
13. Warmińsko-Mazurska Specjalna Strefa Ekonomiczna (1997)
 - <http://www.wmsse.com.pl/>
14. Pomorska Specjalna Strefa Ekonomiczna (2001)
 - <https://www.strefa.gda.pl/>
15. Krakowski Park Technologiczny

Arbeit und Ausbildung in Grenzregionen. Anmerkungen aus der Praxis grenzregionaler Beratung

Peter Hansen

Grenzregionen unterscheiden sich von anderen Regionen durch ihre räumliche Nähe zu einer nationalen Grenze. Durch diese Grenznähe entstehen vielfältige Wechselbeziehungen mit dem Nachbarland in Bezug auf Kultur, Arbeitsmarkt oder Sprache. Jede Grenzregion hat ihre eigenen Besonderheiten, Gegebenheiten und Herausforderungen, aber auch Chancen, Entwicklungen voranzutreiben. Gerade durch die Grenznähe finden sich neue Möglichkeiten der Kooperation mit dem Nachbarland; neben bereits bestehenden traditionellen Verflechtungen auf dem Arbeitsmarkt existieren jedoch auch besondere Herausforderungen, die die Mobilität der Auszubildenden und der Arbeitssuchenden erheblich einschränken.

In vielen Grenzregionen, aber auch von höchster politischer Ebene, wird im Kontext der Freizügigkeit die Rolle der grenzüberschreitenden Berufsbildung befürwortet, gefordert oder gefördert. Es wird unterstellt, dass die formelle Anerkennung der jeweils anderen Berufsqualifikationen bzw. die Etablierung und Durchführung von grenzübergreifenden Ausbildungen Voraussetzungen für die Verwirklichung der europäischen Ziele, zum interkulturellen Austausch und letztendlich auch zur Sicherung des friedvollen Miteinanders an und über die Landesgrenzen hinweg sind. Dieser Argumentation schließen sich auch viele der Grenzregionen an, die sich in der Arbeitsgemeinschaft Europäischer Grenzregionen (AGEG) seit 1971 zusammengeschlossen haben¹.

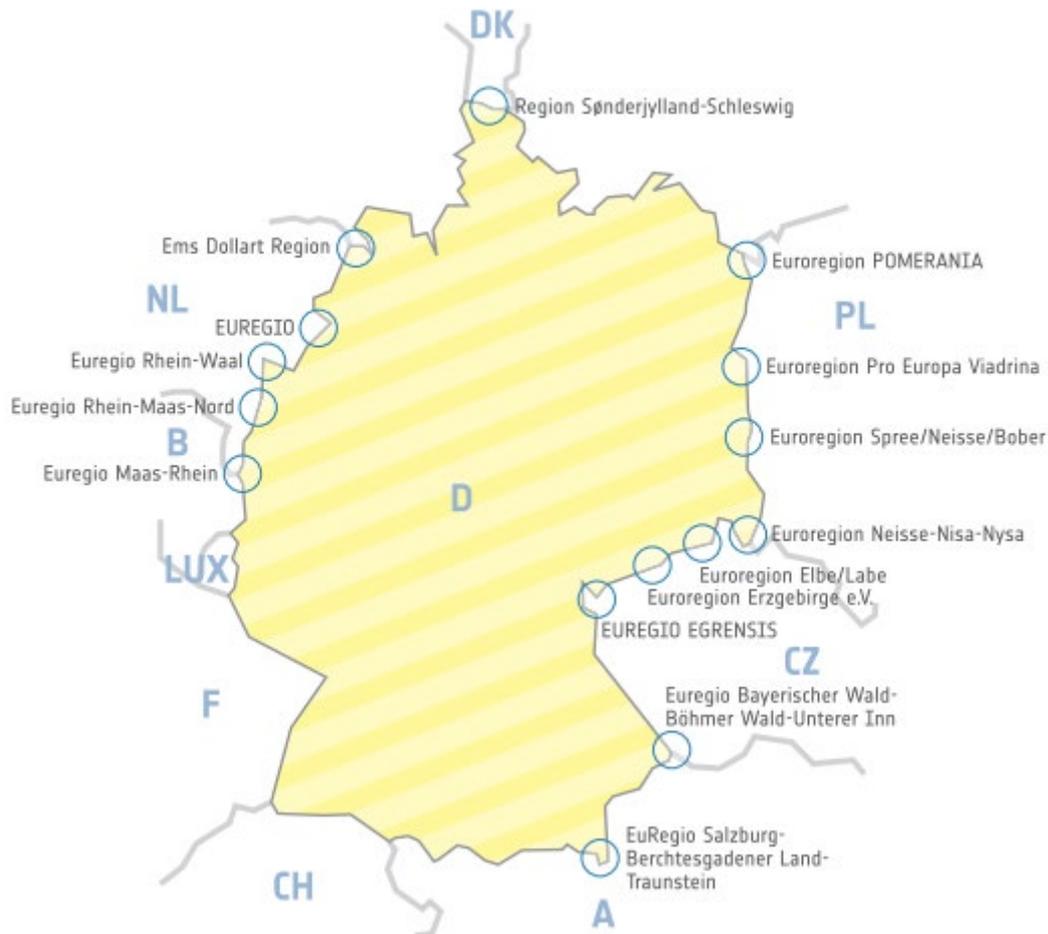
Die Aufgaben der AGEG bestehen demgemäß u.a. darin

- die Interessen der Grenzregionen gegenüber europäischen, nationalen und regionalen Institutionen zu vertreten und
- grenzüberschreitende Kooperationen sowie die europäische Integration voranzutreiben,
- den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Grenzregionen zu befördern,
- gemeinsame Interessen und auftretende grenzüberschreitende Hindernisse zu identifizieren und mögliche Lösungen vorzuschlagen,
- Programme und Projekte, die grenzüberschreitende Kooperationen unterstützen, aufzulegen und
- Veranstaltungen und Kampagnen durchzuführen, die auf die spezifische Situation in den Grenzregionen hinweisen und zur Verbreitung von Beispielen guter Praxis beitragen.

¹ Weitere Infos hierzu: www.AEBR.EU.

Die deutsche Gruppe der AGEG besteht aus 15 Mitgliedsregionen, die sich rund um Deutschlands Außengrenzen befinden.

Abbildung 1: Deutsche Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft Europäischer Grenzregionen



Quelle: Regionskontor Sønderjylland-Schleswig 2022

Sie haben in den vergangenen Jahren eine Vielzahl von Aktivitäten zur Herstellung eines grenzübergreifenden Ausbildungs- und Arbeitsmarktes, vor allem auch im Hinblick auf eine niedrighschwellige, transparente und effektive Anerkennungspraxis initiiert und umgesetzt. So werden z.B. die Möglichkeiten, die die Anerkennungsgesetze des Bundes und der Länder bereits bieten, durch Plattformen mit Informationen und Zuständigkeitsfindern und durch einheitliche Anlaufstellen ergänzt. Der Aufbau von solchen Unterstützungsstrukturen rund um die Ausbildung ist notwendig, weil es für junge Leute häufig schwierig ist, korrekte Informationen und konkrete Hilfestellungen zu erhalten, die über lockere Kommentare in Facebook-Gruppen hinausgehen.

Trotz den über Jahre gleichlautenden politische Forderungen, geeignete Rahmenbedingungen für einen grenzüberschreitenden Ausbildungs- und Arbeitsmarkt herzustellen, und trotz aller Aktivitäten an der Basis zeigen mehr als 15 Jahre Beratungserfahrung an der deutsch-dänischen Grenze, dass in der Realität noch nicht viel erreicht worden ist bzw. dass Geschaffenes möglicherweise das Ziel verfehlt

hat. Wie komplex die Thematik ist, wird im Folgenden beispielhaft für die deutsch-dänische Grenzregion ausgeführt:

- (1) **Ein grenzüberschreitender Arbeitsmarkt nimmt mehr in den Blick als die berufliche Qualifikation.** Die Bedarfe auf dem Arbeitsmarkt in der deutsch-dänischen Grenzregion sind vielfältig und komplex. Derzeit ist der Mangel an Arbeitskräften / Facharbeitskräften ausgeprägt und es kommt zu großer Konkurrenz um die Arbeitnehmer*innen (Bsp. gelernte Handwerker*innen, Pflegepersonal etc.). Der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in einem Land kann nur schwer mit den im anderen Land zur Verfügung stehenden Arbeitskräften gedeckt werden und oftmals konkurrieren die Nachbarländer in ausgewählten Branchen um die Fachkräfte. Da die berufliche Qualifikation und deren Anerkennung nur ein Teil des „Matching-Pakets“ ist, zu dem auch Sprache, interkulturelle Kompetenz und Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes gehören, kann selten von einer einfachen Ausgangslage ausgegangen werden. Hierzu gehören auch die unterschiedlichen Systeme der Steuer und Sozialversicherung, aber auch ein nicht zu unterschätzendes Lohngefälle. Ebenso erschweren die Unterschiede in den Lebenshaltungskosten die Mobilität. Es kommt meist auf den Einzelfall an, ob die fachlichen Voraussetzungen für die Arbeitsaufnahme im Nachbarland vorliegen, ob ein für die Arbeitnehmer*innen attraktives Angebot besteht und ob die Motivation groß genug ist, den Mehraufwand bei grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen auf sich zu nehmen. Gerade in Zeiten mangelnder Facharbeitskräfte konkurrieren die Arbeitgeber*innen um die gleichen Personen. Je nach den Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt in der jeweiligen Grenzregion kann dies zu vermehrter Grenzpendleraktivität führen oder eben gerade nicht.

- (2) **Grenzüberschreitende Ausbildung braucht Begleitung.** Das Lernen von anderen – auch und besonders im Ausland - hat eine jahrhundertelange Tradition. Die Wandergesellen, die -wenn auch in geringem Umfang als früher - heute noch durch die Welt ziehen, erwerben breites Fachwissen, erlangen durch die wechselnden Aufenthaltsorte soziale und interkulturelle Kompetenzen und hinterlassen überall eine Visitenkarte. Ähnlich kann eine Ausbildung im Ausland betrachtet werden. Auch Ausbildungsteile, die im Ausland absolviert werden, tragen zum Kompetenzerwerb bei und können die Motivation und Mitarbeiterbindung steigern. Es hat sich jedoch gezeigt, dass die Durchführung von Ausbildungsteilen im Ausland einer externen Unterstützung durch Ansprechpersonen bedarf, die im Vorfeld beraten und bei allen Phasen des Aufenthalts zur Verfügung stehen. Fehlt diese Unterstützung werden Auslandsaufenthalte abgebrochen oder gar nicht erst angetreten. Neben den inhaltlich-fachlichen Unterschieden in den Ausbildungen stellen oftmals auch die fremde Sprache und die nicht unerheblichen kulturellen Unterschiede große Herausforderungen dar. Nicht

unerwähnt soll auch die Vielzahl von Hürden bleiben, die sich auftun, wenn es um offene Fragen bei Steuer- und Sozialversicherungsrecht, Anmeldeformalitäten oder sonstige Vergünstigungen geht.

- (3) **Berufliche Qualifikationen: bewertet, verglichen, anerkannt?** Generell kann festgehalten werden, dass es gerade in Deutschland und Dänemark bei allen nicht reglementierten Berufen und Tätigkeiten im Hinblick auf eine gegenseitige (betriebliche) „de facto“ Anerkennung von Berufsqualifikation im Prinzip keine Probleme gibt (PETERSEN/MASCHMANN, 2012, S. 10). Die Betriebe in Deutschland und Dänemark „erkennen“ die je im anderen Land erworbenen Berufsqualifikationen bzw. Ausbildungen meist ohne Probleme als gleichwertig voll an, was auch auf die sehr ähnlichen Berufsbildungssysteme zurückgeführt werden kann (vgl. Petersen u.a. 2010, S. 23). Auf dem dänischen Arbeitsmarkt wird die Frage, ob ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin die erforderlichen Qualifikationen besitzen, recht pragmatisch behandelt: Es wird in der Regel schlichtweg ausprobiert und die in jedem Arbeitsverhältnis bestehende Probezeit genutzt. Dies wird durch den in Dänemark allgegenwärtigen großen Fokus auf Weiterbildung unterstützt, da sehr viele Qualifikationen durch regelmäßige Weiterbildungsmaßnahmen erlangt, angepasst bzw. aufrechterhalten werden. Gerade hier können schnell und flexibel eventuelle Mängel und Defizite ausgeglichen werden. Im nicht-reglementierten Bereich ist in Dänemark lediglich im öffentlichen Dienst eine Bewertung (nicht Anerkennung) der ausländischen Berufsqualifikation erforderlich, um eine passende Eingruppierung in die Gehaltsstruktur zu ermöglichen. Hierbei wird festgestellt, ob die heimische und die ausländische Qualifikation „prinzipiell vergleichbar“ sind.

Anders verhält es sich bei den reglementierten Berufen. In Dänemark, ebenso wie in Deutschland, ist eine de-jure Anerkennung (Entsprechung) der ausländischen Ausbildung durch nationale Stellen Voraussetzung für einen Arbeitsmarktzugang im reglementierten Beruf. In Deutschland bietet das 2012 in Kraft getretene Anerkennungsgesetz den entsprechenden gesetzlichen Rahmen. Eine Beratungseinrichtung muss daher bereits vor einem Anerkennungsverfahren prüfen, ob ein Beruf im jeweils anderen Land reglementiert ist oder nicht. Dieses herauszufinden, ist zuweilen ein gutes Stück Detektivarbeit. Doch nicht nur Berufe sind reglementiert, sondern auch berufsrelevante Tätigkeiten. Als typisches Beispiel gilt der Gabelstaplerfahrer, der zum versicherten Führen von Flurförderfahrzeugen eine entsprechende Qualifikation nachweisen muss. Ob diese Qualifikation im Rahmen eines vollständigen Berufes vermittelt wird oder als eigenständige (Zusatz)qualifikation erworben werden kann, ist von Land zu Land unterschiedlich und müssen entsprechend im Vorfeld geprüft werden. Diese oftmals arbeitsschutzrechtlich notwendigen Nachweise sind für eine

Arbeitsaufnahme unerlässlich und bergen eine Reihe von Problemen. Ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung 2012 in Auftrag gegebenes Gutachten kommt zusammenfassend zu dem Schluss, dass die *„länderübergreifenden speziellen Anerkennungsprobleme im Grundsatz keine Ausbildungsprobleme (sind). Vielmehr müssen die Ursachen der Probleme eher in der Ausarbeitung, Darstellung und Umsetzung der je geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten der Länder sowie ebenso in den verschiedenen Verfahren und handelnden Personen bei der Anerkennung und dem Nachweis der Qualifikationen in den je „Zuständigen Stellen“ gesucht werden“* Wie hierzu nun vertiefend und speziell das Gutachten mit all den Analysen und Beispielen gezeigt hat, haben diese Probleme und Problemfelder *„ihre Ursachen danach aber im Wesentlichen (...) in den überwiegend ganz landesspezifischen Verfahren und Konzepten zur Reglementierung von Berufen und Tätigkeiten. Gibt es so auch z.B. in Deutschland oder Dänemark bei etlichen reglementierten Berufen und Tätigkeiten Probleme bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen, so liegt es eher nicht am jeweiligen Anerkennungsverfahren. Vielmehr liegt es zumeist daran, dass in Deutschland und Dänemark z.B. der Feuerwehrdienst zwar im Gesamtergebnis durchaus vergleichbar reglementiert ist, aber konkret und im Einzelnen in zumeist nicht völlig identischen Strukturen und Niveaustufen der Tätigkeiten und darauf bezogener Ausbildungs- und Qualifikationsanforderungen. Von daher passen oft die jeweils geforderten und nachgewiesenen Ausbildungen bzw. Berufsqualifikationen lediglich strukturell nicht ganz zusammen, so dass sich hier die Anerkennungsprobleme eher auf die unterschiedlichen Strukturen und Verfahren der je landesspezifischen Reglementierungen, als auf die qualifikatorischen Inhalte zurückführen lassen“* (PETERSEN UND MASCHMANN 2012, S. 139).

Um die Frage zu beantworten, was Grenzregionen brauchen, um die Zusammenarbeit im Bereich der Berufsausbildung zu fördern, hilft ein Blick auf die beteiligten Akteure und Zielgruppen:

- Die Arbeitgeber*innen kennen ihren Personalbedarf und wissen, welche (heimischen) beruflichen Qualifikationen zur Erfüllung der Aufgaben erforderlich sind. Dieses Wissen sollte auch bezogen auf die relevanten Berufsausbildungen im Nachbarland gegeben sein. Es bildet die Grundlage, damit geprüft werden kann, ob die ausländische Qualifikation für den Arbeitsalltag ausreicht, oder ob ergänzende Qualifizierungen erforderlich sind. Dies schließt ggfs. Sprach- und Kulturtraining mit ein.
- Auszubildende und Arbeitnehmer*innen sind oftmals mit Fragen der Anerkennung bzw. grenzüberschreitender Ausbildung überfordert. Unpersönliche Hotlines und ein Informationsangebot unüberschaubaren Ausmaßes verwirren und verunsichern mehr, als sie zu helfen scheinen. Konkrete persönliche Beratung und Hilfestellung zu allen relevanten Fragen allein kann grenzüberschreitendes Agieren fördern. Motivation hierzu bedarf der Sicherheit und des Vertrauens, beides kann durch Kompetenz und Servicebereitschaft der

Akteure in Grenzregionen aufgebaut werden. Neben Anzeigen und Beteiligung an Job- und Ausbildungsmessen gewinnen die sozialen Medien hierbei mehr und mehr an Bedeutung.

- Der Arbeitsmarkt in einer Grenzregion wird gefördert, wenn die Akteure des Arbeitsmarktes grenzüberschreitend zusammenarbeiten und Auszubildende bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grenzüberschreitend gesucht und rekrutiert werden. Dies setzt voraus, dass die Akteure auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt der Region (neben den Arbeitsverwaltungen sind dies auch Kammern, berufliche Schulen, Beratungseinrichtungen und Institutionen der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit, wie bspw. Euroregios) aktiv grenzüberschreitend denken und handeln. Sie sollten einen guten Wissensstand über die Berufsausbildungen in den betreffenden Ländern haben, Initiativen und Projekte zu Netzwerkbildung und Wissensvermittlung durchführen und sich anhand der lokalen und regionalen Gegebenheiten sowie Möglichkeiten und Bedarfe konkrete Ziele für die regionale Kooperation setzen. Die Ziele können mit europäischen Fördermitteln unterstützt werden.

Beispielhaft sind aus der Region Sønderjylland-Schleswig folgende Initiativen zu nennen:

1. Starforce (<https://www.ddk-starforce.de/>)
2. Projektzeitraum 07/2015– 12/2020 (wg. Corona verlängert bis 30.06.2021)
Das Projekt sieht vor, die Möglichkeiten grenzüberschreitender Ausbildung zu optimieren, um Betrieben künftig mehr Fachkräfte zu bieten sowie die beruflichen Perspektiven für junge Talente zu verbessern. Unter dem Motto „Doppelt ist mehr“ sind die Ziele für die grenzüberschreitende, duale Berufsausbildung: Förderung der Mobilität, Gestaltung von deutsch-dänischen Ausbildungsmodellen, Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung und Beschäftigungsperspektiven für starke Talente bieten.
3. Competence to go, Projektdauer: 01/2011 - 12/2014
https://ec.europa.eu/regional_policy/de/projects/germany/competence-to-go-strengthens-cross-border-mobility). Das Schulprojekt zielte auf die Förderung der Mobilität über die deutsch-dänische Grenze hinweg ab, und zwar durch die Entwicklung eines Handbuchs für ein sog. Meritenmodell zur Sicherstellung eines angemessenen und einfachen grenzüberschreitenden Anerkennungsprozederes für Berufsabschlüsse.
4. Fehmarnbelt-Ausbildungsbüro (<https://fehmarbelt-ausbildungsbuero.de/de/startseite/>)
Die Nutzung gemeinsamer Potentiale auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt ist Ziel der Kooperation von sechs Partnern. Seit 2015 vermittelt das Projekt Praktikumsplätze für Däninnen und Dänen und bei Mitgliedsunternehmen der Handwerkskammer Lübeck und der Industrie- und Handelskammer zu Lübeck. Dabei steht es den Auszubildenden und den Unternehmen beratend und unterstützend zur Seite.

Wenn man eine Zwischenbilanz ziehen will, muss man der Tatsache ins Auge blicken, dass viele Anstrengungen unternommen wurden, grenzüberschreitende Berufsausbildung und die Anerkennung ausländischer Berufsausbildungen möglich werden zu lassen. Es gibt jedoch weder eine einfache, noch auf alle Fälle anwendbare Lösung, die in Form einer Plattform, Hotline oder anderer zentralen Stelle angeboten werden kann. Zu vielfältig sind die Systeme und Zuständigkeiten sowie Herausforderungen neben den inhaltlich-fachlichen Unterschieden, wie Rahmenbedingungen oder schlichtweg menschliche Faktoren, wie Angst vor Unsicherheit oder stereotype Vorstellungen vom anderen Land. In vielen Grenzregionen werden die beschriebenen Aktivitäten und Initiativen durchgeführt und Beratung sowie Hilfestellungen angeboten, um diesen Dschungel durchqueren zu können. Dieses ist m.E. der einzige Weg, das Ziel der individuellen Anerkennung einer ausländischen Berufsausbildung, bzw. einer grenzüberschreitenden Berufsausbildung zu erreichen.

Es bleibt ein weiter Weg, der täglich neu zu beschreiten ist. Aber dieser Weg lohnt sich. Er schafft Vertrauen - und das ist das wichtigste Gut in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit.

Literatur

PETERSEN, Willi; MASCHMANN, Alexander: Verfahren und Probleme bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen für die Arbeitsbereiche reglementierter Berufe und Tätigkeiten in Deutschland und Dänemark. Gutachten. Hg. Flensburg:biat Universität Flensburg 2012. Online verfügbar unter <https://www.uni-flensburg.de/fileadmin/content/institute/biat/dokumente/projekte/de-dk/de-dk-gutachten-petersen-uni-flensburg-06-2012.pdf>, zuletzt geprüft am 23.09.2021.

PETERSEN, A. Willi, CLAUSEN, Peter; MASCHMANN, Alexander:: Identifizierung von Problemfeldern bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen und Vergleich der Systeme der beruflichen Erstausbildung in Deutschland und Dänemark - vor dem Hintergrund der Verbesserung der Mobilität von Fachkräften und Auszubildenden auf dem Arbeitsmarkt. Flensburg: biat - Universität Flensburg, November 2010.