



12. Dreiländerkongress  
Bildung, Forschung und Innovation  
Formation, Recherche et Innovation  
12ème Congrès Tripartite

## AUSWERTUNG DER INTERVIEWS

### **1. Hintergrund**

Die Interviews wurden einerseits mit Unternehmen aus den Bereichen der Hotellerie, der Restauration, des Tourismus und der Metall- und Autoindustrie durchgeführt, andererseits mit Akteuren der beruflichen Bildung und der Mobilität, das heißt, mit Personen, die mit ausbildungsbezogenen und wirtschaftlichen Themen beschäftigt sind. Dabei konnte es sich um Lehrer, Leiter von Berufsschule, Berufsberater, Berufsinspektor oder Beauftragte für die Berufsbildung bei Kammern und weiteren Strukturen handeln.

Ziel der Untersuchung war es herauszufinden, welche Hemmnisse aber auch welchen Mehrwert der Mobilität der Auszubildenden wahrgenommen werden, und daraus abgeleitet, welche Potentiale und Chancen für den Oberrhein als Bildungs- und Wirtschaftsraum bestehen.

Es wurden insgesamt 19 Interviews durchgeführt, davon 8 mit badischen, nordwestschweizerischen und elsässischen Unternehmen und 11 mit Akteuren der Berufsbildung. Zwei zusätzliche Interviews wurden gestern am Spätnachmittag noch geliefert, so dass ich sie nicht mehr in die Analyse einbeziehen konnte. Dennoch werden sie nachträglich berücksichtigt, sowie zwei weitere Gespräche, die erst im September durchgeführt werden sollten, darunter ein Gespräch mit Citroën, das gestern wegen einer sehr späteren Absage nicht stattfinden konnte.

### **2. Repräsentation der Ergebnisse**

Die Untersuchung erhebt nicht den Anspruch, ein repräsentatives Bild der allgemeinen Einstellung zur Mobilität der Unternehmen und Akteure der Berufsbildung am Oberrhein zu geben. Unter Berücksichtigung der qualitativ hochwertigen Gesprächsinhalte können die Ergebnisse jedoch durchaus als aussagekräftig und aufschlussreich betrachtet werden.

### **3. Bestätigung der erwarteten Ergebnisse**

Zum einen haben die Interviews die bereits bekannten Hemmnisse der Mobilität bestätigt:

3.1. Bis auf das Euregio-Zertifikat, das über ein relativ gut anerkanntes Image bei den Befragten verfügt, sind generell Mobilitätsprogramme von den betroffenen Akteuren zu wenig bekannt, d.h. von den Jungen selbst, von den Unternehmen, aber auch zum Teil von den Lehrern oder Verantwortlichen von Berufsschulen und Ausbildungszentren.

Mobilitätsprogramme werden meistens von denen bekannt, die damit beruflich beschäftigt sind, d.h. von Experten der beruflichen Bildung, Berufsberatern, wie z. B. hier von den badischen Akteuren.

3.2. Unter den wichtigsten Hemmnissen der beruflichen Mobilität wird der Mangel an Sprachkenntnissen als erstes Problem genannt. Dabei wird die Wichtigkeit des Englischen unterstrichen, vor allem in den kaufmännischen und technischen Bereichen. Erst dann kommt die Nachbarsprache Deutsch oder Französisch. Sprachliche Kompetenzen werden mit Horizonterweiterung, mit größeren Berufschancen und besseren Einstiegsmöglichkeiten verbunden.

3.3. Die Attraktivität der drei oberrheinischen Grenzregionen wird unterschiedlich wahrgenommen, was an den unausgeglichenen Pendlerströmen zwischen den drei Ländern erkannt werden kann: Viele Franzosen arbeiten als Grenzgänger in Deutschland; Für Deutsche ist die Schweiz sehr attraktiv; Für die Schweizer ist das eigenes Land sehr attraktiv.

(9) „Bis heute stellen wir fest, dass die Schweizer Auszubildenden weniger gerne über die Grenze gehen, als zum Beispiel die deutschen oder die französischen Lehrlinge. Sie verhalten sich „europäischer“.

(25) „Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt ist eher eine einseitige Angelegenheit : Zehntausende kommen täglich aus Frankreich über den Rhein zur Arbeit – aber nur wenige Deutsche haben im Elsass ihren Arbeitsplatz.“

(30) „Es arbeiten viele Deutsche als Grenzgänger in der Schweiz, nur sehr wenige in Frankreich. Deutsche Facharbeiter aus dem Handwerk sind in der Schweiz sehr gefragt, in Frankreich ist das Lohnniveau zu niedrig, um für die deutschen Fachkräfte interessant zu sein“.

Daher entstehen unterschiedliche Arbeitsverhältnisse am Oberrhein, was folgende Fragen stellt: Bringt der Oberrhein gleiche Vorteile für alle drei Länder? Inwiefern trägt er dazu bei, Potentiale für die jeweiligen Länder gerecht zu entwickeln?

3.4. Ein wichtiges Hemmnis bilden auch die Unterschiede zwischen den jeweiligen Bildungssystemen. Dabei entstehen zwei kontrastierte Ausbildungsmodelle, die sich vor allem in dem Praxisanteil unterscheiden. Was das deutsche und das Schweizer Systeme angeht, werden sie aufgrund der Praxisnähe und der Dualität, bzw. der Trialität der Lernorte als ähnlich betrachtet, während das französische System eher als zu sehr schulisch dargestellt wird. Französische Unternehmen bedauern, dass Theorie und Praxis weit auseinander gehen.

(12) « L'Education nationale n'a toujours pas compris que lorsque le jeune a un pied dans l'entreprise, il trouve plus facilement du travail après sa formation [...] Il faut donc développer et valoriser davantage les formations pratiques. [...] Il faudrait moins de théorie, car celle-ci est trop souvent déconnectée de la réalité ».

(15) « Il serait bien que les enseignants viennent plus souvent dans les entreprises pour se rendre compte de l'évolution des pratiques d'un métier et l'intégrer dans leurs enseignements »

3.5. Diese Unterschiede widerspiegeln die Kulturen, die historisch, sozial und national geprägt und verankert sind. Dies hat für Konsequenzen, dass die Stelle und das Image der Ausbildung in der Gesellschaft sowie der Status der Azubis von einem Land zum anderen variieren. Während die Ausbildung von den deutschen und schweizerischen Jungen aber auch von den Unternehmen hoch geschätzt wird, wird sie in Frankreich negativ konnotiert.

(14): „La notion d'apprentissage est tout à fait différente en France et en Allemagne. En Allemagne, l'apprentissage est beaucoup plus répandu et bénéficie d'une meilleure image qu'en France. Les apprentis allemands sont généralement plus âgés que les français. En France, plus c'est jeune, moins ça coûte. »

(18) « Le rapport des entreprises allemandes à l'apprentissage est très différent. Elles sont plus ouvertes et plus habituées à l'apprentissage que les entreprises françaises. C'est ancré dans leur culture. Ce qui explique qu'elles s'adaptent au rythme de formation, qu'elles sont plus respectueuses des règles. »

(19) « En France, l'apprentissage est encore trop marginalisé. Le statut de l'apprenti est moins valorisé : l'apprenti n'est pas considéré comme un salarié à part entière, ce qui explique que les entreprises françaises sont globalement moins ouvertes à la mobilité que les entreprises allemandes ».

(22) : « L'image de l'apprentissage est beaucoup plus valorisée en Allemagne qu'en France. En Allemagne, il n'est pas honteux de faire un apprentissage, alors qu'en France, au contraire, l'image n'est pas toujours très positive. L'apprentissage y est parfois considéré comme une voie de garage, un choix par défaut, parce qu'on n'est pas en mesure de suivre une formation scolaire classique ».

(16) « Bien souvent, les jeunes sont issus d'un échec scolaire et ne veulent plus continuer l'école. Ils choisissent donc l'apprentissage et de ce fait, un métier ».

Die Unterschiede zwischen den Kulturen und den Systemen bedingen ebenfalls die Wahrnehmung des oberrheinischen Raums, der von den betrieblichen Akteuren nicht als homogener und einheitlicher Wirtschaftsraum wahrgenommen wird. Jeder ist von seinen Grundlagen, seinem System überzeugt. Für die Unternehmen, die global denken, wird der Oberrhein in das ganze Europa einbezogen, aber nicht unbedingt als einen besonderen Arbeitsmarkt betrachtet.

3.6. Ein zentraler Punkt bei den Hemmnissen liegt in der Einstellung der Unternehmen, die meistens in der Mobilität der Azubis keinen Mehrwert sehen. Entweder wird die Mobilität mit Personal- und Geldverlust verbunden, oder sie wird als nicht-relevant für diese Qualifikationsniveaus empfunden. Der Schwerpunkt sollte auf ein besseres Erwerben von Fachkenntnissen aber auch von elementaren Rechenfertigkeiten, mündlichen und schriftlichen Ausdrucksvermögen und Allgemeinwissen gelegt werden. In der Grundausbildung sollte eher eine Reduktion auf Kernthemen mit höherer Themensicherheit der Absolventen angestrebt werden.

(7): „Bei den neuen Auszubildenden geht es weiter in erster Linie um den Erwerb der grundlegenden Schlüsselqualifikationen zur Erreichung der beruflichen Handlungsfähigkeit“

3.7. Der Mangel an logistischer aber auch finanzieller Unterstützung wird von den Akteuren der beruflichen Bildung mehrmals hervorgehoben. Sie betonen, dass grenzüberschreitende Arbeit, Austausch und Mobilitätsaktionen werden meistens freiwillig, ohne Zuschuss oder Belohnung geleistet. Arbeitsüberlastung und bürokratische Formalitäten wirken für die Beteiligten sehr abschreckend.

Ebenfalls wird es unterstrichen, dass Mobilitätsprogramme für Azubis mehr Aufwand benötigen, dadurch dass das Publikum jung, nicht vollständig autonom und manchmal auch sehr unreif ist. Mangelnde Disziplin, Verhaltensprobleme sowie Mangel an Aufgeschlossenheit werden hier als Charakteristika der Neugeneration erwähnt.

3.8. Schließlich halten die Befragten die wirtschaftliche Krise für eine Mobilitätsbremse. Wenn es einem Unternehmen finanziell nicht gut geht, werden die Auslandsaufenthalte sehr oft gestrichen. Manchmal führt sogar die Wirtschaftskrise zu einer Abweichung der Ausbildungsziele:

(24) « A cause de la crise, certains employeurs ont tendance à recruter des apprentis, car ils représentent de la main d'œuvre pas chère. La crise économique a un impact sur la qualité de l'apprentissage, dont la finalité (former) est détournée ».

#### **4. Thematische Schwerpunkte**

Zum anderen haben die Interviews besondere Themen hervorgehoben, auf die ich den Fokus legen möchte.

#### 4.1. Oberrheinische Dynamik

Der Oberrhein wird als eine sehr dynamische Region dargestellt, in der viele Projekte im Bereich der beruflichen und jugendlichen Mobilität durchgeführt werden oder bereits bestehen. Einige Beispiele: TriPoCom, Maestral, l'apprentissage transfrontalier, Euregio-Zertifikat, Go for Europe, transmina, Xchange, usw.

Aufgrund ungenügender Förderung, bürokratischem Aufwand und mangelnder finanzieller und logistischer Unterstützung leiden jedoch diese Projekte an einer schwachen Sichtbarkeit und einer schwachen Bekanntheit.

#### 4.2. Mobilität am Oberrhein im europäischen Kontext

Das Thema Mobilität wird mit Sprachkompetenzen mittelbar verbunden. Dem Fremdsprachenunterricht wird aber ein eher unwichtiger Platz im Ausbildungsplan bewilligen. Gründe dafür wären:

- zum einen, dass der Sprachenunterricht für das Schulniveau der Azubis nicht prioritär ist. Vielmehr sollte sich die Ausbildung auf die Kernthemen konzentrieren. Ein Koch braucht keine Englisch- oder Spanischkenntnisse. Wichtig ist es für ihn, dass er gut kochen kann. Diese Einstellung wird aber nuanciert, wenn es sich um bestimmte Berufe handelt, wie u.a. die Berufe des kaufmännischen Sektors;
- zum anderen, dass die für die pädagogischen Inhalte der Ausbildung zuständigen Nationalstellen keine genaue Ahnung von den Potentialen und Entwicklungsmöglichkeiten einer Grenzregion haben. Insofern sehen die zentralen Entscheidungsorgane keinen Mehrwert in der Förderung der Nachbarsprache.

Grob gesehen können wir feststellen, dass es zum Thema „Mobilität“ zwei kontrastierte Sichtweisen gibt.

Auf der einen Ebene befinden sich die Experte und Akteure der beruflichen Bildung und der jugendlichen Mobilität, die gute Kenntnisse über Mobilitätsprogramme haben. Sie halten meistens eine engagierte und überzeugte Rede über die Potentiale am Oberrhein und den Mehrwert der Mobilität.

(32) „Denn wichtig ist, dass sich die Lernenden im grenznahen Ausland nicht mehr fremd fühlen, und das schafft man durch mehr Begegnung und Austausch, durch gelebte Praxis der Völkerverständigung. Denn die Bürgerbeteiligungen, das eigene Betroffensein, ist meiner Ansicht nach ein wichtiger Schlüssel zum Zusammenwachsen einer Grenzregion“

*Auszug aus dem Bericht 26 vom Eurodistrict PANIMA (Beitrag zum Grünbuch/ EU)*

Mobilität im Ausbildungsbereich führt zu einer Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit unserer Räume als Laboratorien Europas, indem sie zum Aufbau einer Wissensgesellschaft beitragen und an der Verwirklichung der in der Lissabon-Strategie vereinbarten Ziele für Wachstum und Beschäftigung mitwirken, und dies in einem grenzüberschreitenden, zweisprachigen Kontext.

Auf der anderen Ebene befinden sich die Unternehmen, Lehrer, Schulleiter und alle Personen, die die Mobilität konkret umsetzen. In ihren Aussagen wird eine schwierigere, von der Konkurrenz geprägte Realität dargestellt, in der Mobilität Luxus werden kann. Mobilität wird mit großem Aufwand und komplexer Bürokratie verbunden. Es wird dabei auch unterstrichen, dass Praktikumsplätze im Ausland und im Inland sehr begrenzt sind, und dass sich der Euphorismus bei den Jugendlichen, im Ausland Teile der Ausbildung zu absolvieren, in Grenzen hält. Wenn regional

oder im eigenen Land ein adäquates Angebot vorhanden ist, besteht kein großes Mobilitätsbedürfnis.

Außerdem, wenn Jugendliche Lust auf Mobilität haben, wird es festgestellt, dass es für sie in der Regel viel interessanter ist, für ihr Auslandspraktikum nicht nur einige Kilometer über die Grenze zu gehen, sondern eher weiter weg wollen (Zitat 31).

Schließlich sollte die Mobilität aller beteiligten Akteure (Lehrer, Ausbilder, Berufsberater) mehr gefördert werden. Es bleibt immer noch schwierig zu erkennen, welche Programme sich an die Akteure der Berufsbildung wenden.

#### **4.3. Anerkennung der Abschlüsse und der praktischen Erfahrungen**

Die gegenseitige Anerkennung der Abschlüsse und der praktischen Erfahrungen werden von den Befragten als sinnvoll betrachtet. Viele bedauern dabei, dass das durch die Praxis erworbene Know-how von den zuständigen Stellen nicht genug anerkannt wird.

(11): „Das größte Problem sehe ich in der Nicht-Anerkennung der Praxis des Deutschen Bildungssystem. Die deutsche Berufsbildung verkauft sich unter Wert“.

(35): „Die gegenseitige Anerkennung von Berufsabschlüssen ist eine gute Basis. Und falls trinational ein neues Berufsbild geschaffen werden kann, wäre das sehr innovativ. (in Analogie zu den trinationalen Fachhochschulbildungsgängen)“

Mehrere Ansätze werden vorgeschlagen wie, zum Beispiel, das Erstellen von Äquivalenztabelle für die europäischen – d.h. nicht nur oberrheinischen - Abschlüsse, das Erstellen von Broschüren mit Erläuterungen über die Inhalte der jeweiligen Ausbildungsgänge in den drei Ländern, den Aufbau von bi- oder trinationalen Ausbildungsgängen. Ziel ist es dabei, mehr Transparenz in der Berufsbildung am Oberrhein und in Europa zu schaffen und über einen Überblick der gesamten Ausbildungsangebote verfügen zu können.

(23): « Il est important qu'on travaille à une reconnaissance internationale des diplômes, voir à une harmonisation des formations, à condition de ne pas retirer des référentiels de formation les spécificités de chaque pays. Le rapprochement des formations devrait contribuer à les enrichir et non pas à les aseptiser. Il faut garder l'originalité des formations propres à chaque pays. Peut-être pourrait-on envisager des formations comportant un socle commun franco-allemand et des enseignements spécifiques liés aux cultures et aux pratiques des pays ? »

Ebenfalls wird es erwartet, dass sich die Staaten dazu bemühen, die Berufsbildung als gleichwertig zum gymnasialen-akademischen Bildungsweg zu erklären und Übergänge einzurichten, so dass eine Weiterbildung auf universitärer Stufe ermöglicht wird (Zitat 36).

#### **4.4. Grenzüberschreitende Zusammenarbeit am Oberrhein**

Die Wichtigkeit der grenz. Zusammenarbeit am Oberrhein wird mehrmals betont. Hier liegt das Potential des Oberrheins und am Oberrhein: (sich nicht fremd fühlen, vertraut sein, Kommunikation, ...) Siehe Tabelle.

1. Die Vielseitigkeit unseres Grenzraumes schafft durch das Zusammentreffen der verschiedenen Kulturen sowohl in kulinarischer als auch in touristischer Hinsicht beste Entwicklungsmöglichkeiten

2. Mit qualitativ hochwertiger Ausbildung und als lebenswerte attraktive Region sind wir in Zukunft darauf angewiesen, auch Nachwuchskräfte aus weiter entfernt liegenden Gebieten verstärkt anzuwerben.

Das Nebeneinander leben soll ein Miteinander leben / Zusammenleben werden, denn der Oberrhein ist mehr als die Summe der drei Länder („Le tout est plus que la somme des parties“, Edgar Morin in *La pensée complexe*). Daher ergibt sich die Komplexität aber auch das Spannende und das Potential des Oberrheins!

Dennoch stößt manchmal die grenz. Zusammenarbeit auf die national geprägten Kulturen :

(20): « Mais sans doute est-ce plus difficile dans le Rhin supérieur [de faire de la coopération transfrontalière dans le domaine de la formation] qu'ailleurs, car chacun s'appuie sur des spécificités nationales qui sont ancrées historiquement. A l'inverse, d'autres régions frontalières ont mis en place des formations en triangle, des programmes tri-nationaux (par ex, entre l'Allemagne, la Pologne et la République tchèque). Ces programmes ont été mis en place au lendemain de la chute du mur, il y a 20 ans, à un moment où tout était possible, où on pouvait reconstruire. Dans le Rhin supérieur, l'histoire est différente, les systèmes sont profondément ancrés dans des habitudes et il est difficile de croiser les formations ».

## **5. Handlungsempfehlungen**

Auf Basis der Auswertung der Interviews können Handlungsempfehlungen in Hinblick auf die Hemmnisse und Potenziale der Mobilität in der beruflichen Bildung am Oberrhein vorgeschlagen und im Anschluss an diesen Vortrag gemeinsam diskutiert werden.

### **5.1. Fremdsprachen und Mobilität**

Dabei geht es in erster Linie um Sprachförderung, die ausserhalb der Schule stattfinden könnte. „Il faut sortir la langue de la classe“. (Mme Ohlmann).

Unterschiedliche Mobilitätsformen sollten entwickelt werden, wie, zum Beispiel die Einführung von obligatorischen Praktika im Nachbarland, des séjours découvertes, Austausch.

(39): Ein gegenseitiger Austausch von Azubis könnte über die Branchenverbände (als Vermittler) organisiert werden, der administrative Aufwand wäre gering zu halten.“

Damit wären die Unternehmen wegen der Abwesenheit ihrer Azubis nicht benachteiligt.

Besondere Aufmerksamkeit sollte darauf gelegt werden, dass Azubis keine Studierende sind. Daher ergibt sich zum einen, dass die Mobilität bei den Azubis nicht unbedingt als selbständig empfunden wird („Jedermann ist nicht ein Erasmus von Rotterdam“) und, zum anderen, dass es um eine besondere Form der Mobilität handelt, die einigen Zwängen unterliegt (wie, z. B; der Abwechslung von Theorie und Praxis, der erforderlichen Anwesenheit im Betrieb, den kürzeren Urlaubszeiten, den regelmässigen Prüfungen). Etwas kritisch zu betrachten ist deshalb der von den europäischen Institutionen beliebte Ausdruck des *an Erasmus orientierten Programms für Auszubildende*, denn das Erasmus-Prinzip der Realität eines Azubis nicht entspricht. Eine wichtige Aufgabe wäre eher, die Lust auf Mobilität zu wecken, den Mehrwert und die Vorteile zu zeigen.

(27): „Zu den internationalen Kompetenzen gehören neben einer guten Fachkenntnis auch Fremdsprachkenntnis, interkulturelle Kenntnis sowie Netzkompetenz. Die Entwicklung dieser vier Dimensionen der Internationalisierung in der Berufsbildung können durch ein Lernaufenthalt im Ausland gefördert werden. Ihre Bedeutung wird aber immer noch unterschätzt, und die Notwendigkeit wird noch zu wenig antizipiert.“

## 5.2. Mehr Transparenz

### 5.2.1. Transparenz über die Abschlüsse und die Ausbildungsangebote

Die Vielzahl an Ausbildungsangeboten muss deutlicher sichtbar werden. Dazu gehört insbesondere die Verbesserung der Informationsgrundlagen über die Bildungssysteme der Nachbarländer. Eine oberrheinische Ausbildungskarte wäre ein erstes Instrument auf diesem Weg. Die Anerkennung von Abschlüssen muss sowohl für die Nachfrager als auch für die zuständigen Stellen transparent und praxisgerecht organisiert werden.

Mehr Transparenz über ausländische Zeugnisse wird den Unternehmen ermöglichen, Fachkräfte aus den Nachbarländern aber auch aus Europa und der ganzen Welt angemessen zu beschäftigen. Um dem Fachkräftemangel entgegen zu treten werden die Unternehmen auf die Potentiale von Grenzgängern angewiesen sein.

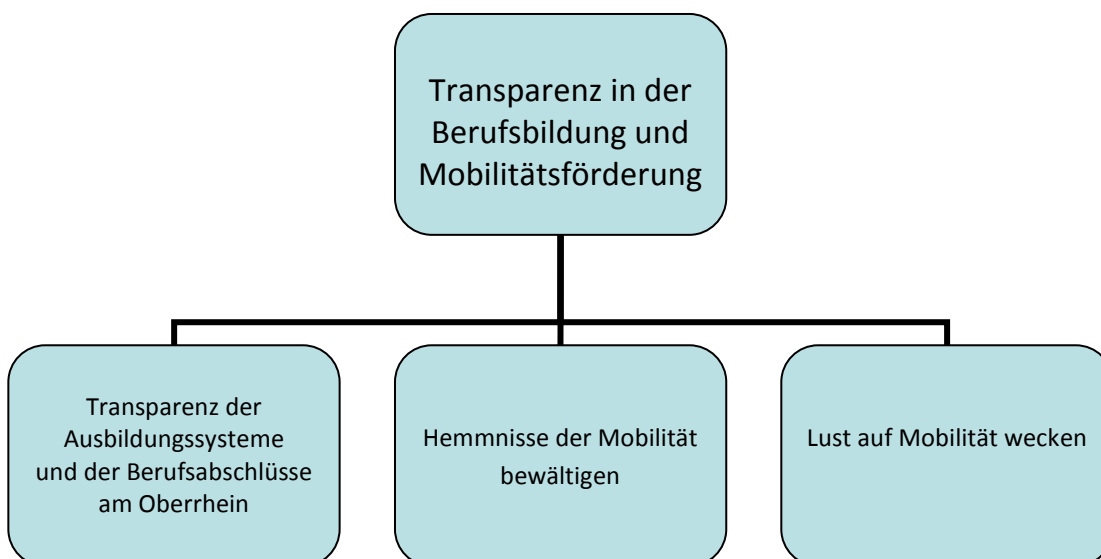
(26): „Das Zusammenwachsen Europas und die Globalisierung der Weltwirtschaft erfordern zunehmend international ausgerichtete Fachkräfte, die sich in der Sprache und Kultur anderer Länder problemlos zurechtfinden.“

### 5.2.2. Transparenz über die Mobilitätsprogramme und deren zuständigen Stellen

Es wird von den Befragten erwartet, über einen besseren und klaren Überblick über die zahlreichen zuständigen Stellen der beruflichen Bildung und der Mobilitätsprogramme verfügen zu können. Dies könnte durch den Aufbau einer zentralen Internet-Plattform entstehen, die alle Mobilitätsmöglichkeiten am Oberrhein und in Europa zusammenfasst und die notwendigen Informationen dazu liefert. Dabei geht es nicht darum, neue Programme zu entwickeln, sondern das bereits Existieren zentral zu koordinieren und bekannter zu machen.

## 6. Schluss: Definition von Zielen und Massnahmen

Auf Grundlage dieser Synthese und unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Befragung werden zum Schluss gemeinsam getragene Ziele und Massnahmen festgelegt, welche am 12. Dreiländerkongress vorgestellt und über den Kongress hinaus ausgearbeitet und umgesetzt werden können.



Übergeordnetes Ziel ist es, mehr Transparenz in der beruflichen Berufsbildung zu bringen und die Mobilität am Oberrhein zu fördern. Daraus abgeleitet werden drei mittelfristige Ziele definiert.

**Ziel 1:** Transparenz der drei oberrheinischen Ausbildungssysteme und der Berufsabschlüsse am Oberrhein

**Ziel 2:** Hemmnisse der Mobilität bewältigen

**Ziel 3:** Lust auf Mobilität wecken

**Ziel 1:** Transparenz der drei oberrheinischen Ausbildungssysteme und der Berufsabschlüsse am Oberrhein

Maßnahmen: Erstellen einer Dokumentation (synthetische Broschüren + ausführlichere Dokumente). Einen Entwurf hat die Arbeitsgruppe bereits erarbeitet.

Chance: Durch die demographische Entwicklung wird in den nächsten Jahren der Fachkräftebedarf sprunghaft ansteigen. Infolgedessen ist der Oberrhein auf Zuwanderung angewiesen. Um dem Fachkräftemangel entgegen zu treten werden Unternehmen auf die Potentiale von Grenzgängern angewiesen sein. Wichtig ist es für sie, dass sie erkennen können, was der Abschluss eines Bewerbers aus dem Nachland bedeutet und was er für Qualifikationen mit sich bringt.

Zielgruppen: alle Beteiligten der beruflichen Bildung (Bildungsberater, Lehrer, Berufsschulleiter, Unternehmen)

**Ziel 2:** Hemmnisse der Mobilität bewältigen

Maßnahmen: Austausch systematisieren, damit Unternehmen von der Abwesenheit ihrer Azubis nicht benachteiligt werden. Abbau der Bürokratie, finanzielle Unterstützung.

Chance:

- Unternehmen ermöglichen, Fachkräfte zu finden, die nicht über Fachkompetenzen, sondern auch über sprachliche und kulturelle Kompetenzen verfügt.
- Auszubildenden zu ermöglichen, den Berufshorizont zu erweitern, die Einstiegschancen zu erhöhen

Zielgruppen: Unternehmen und Azubis

**Ziel 3:** Lust auf Mobilität wecken, um das Potenzial des Grenzraums zu erhöhen

Maßnahmen:

- Neue Stellen für Mobilitätsbetreuer müssen geschaffen werden.
- Sensibilisierung der Unternehmen, vor allem im handwerklichen Bereich

Chance:

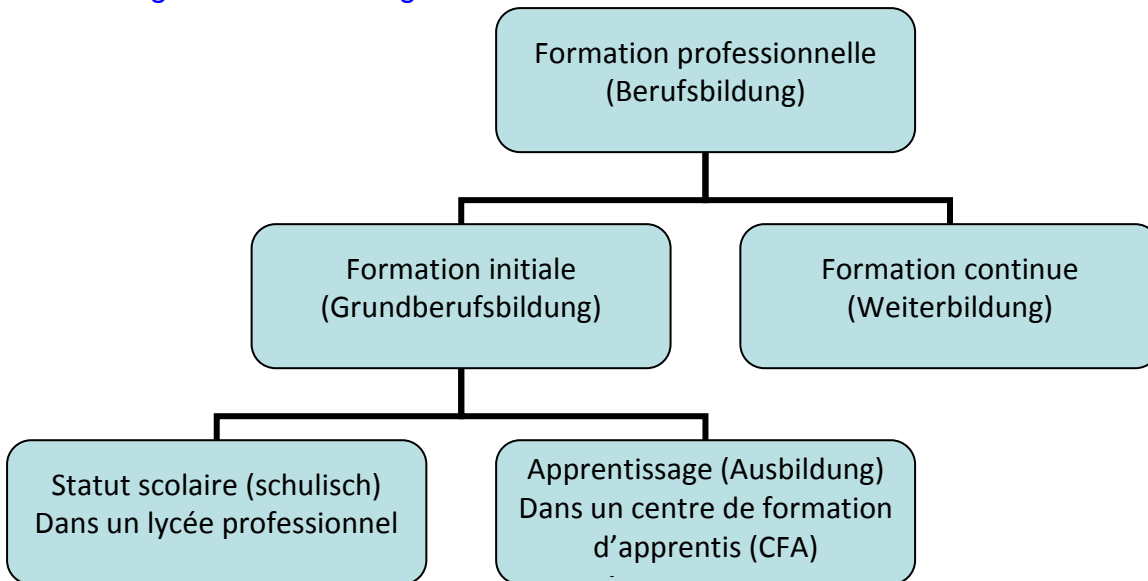
- Durch Auslandserfahrung und -qualifizierung im Grenzraum wird das Fachkräftepotenzial besser nutzen können
- Die Vielseitigkeit des Grenzraumes schafft durch das Zusammentreffen der verschiedenen Kulturen sowohl in kulinarischer als auch in touristischer Hinsicht beste Entwicklungsmöglichkeiten
- Erwerben besserer Sprachkompetenzen, Kennenlernen anderer Arbeitsbedingungen, Selbständigkeit und soziale Kompetenzen werden gefördert.

Zielgruppen: Junge und Unternehmen



## Ergänzungen:

### Terminologische Erläuterung:



Nach Anerkennung der Hemmnisse (siehe Analyse): Auf welche Hemmnisse wollen wir den Schwerpunkt legen (für den Dreiländerkongress)?

- Motivation der Jungen fehlt
- Unternehmen sehen keinen Mehrwert
- Mobilitätsprogramme sind zu wenig bekannt
- Oberrhein wird je nach Perspektiven unterschiedlich wahrgenommen

### **A. Motivation des Jungen**

Konkrete Maßnahmen:

- 1) Tandem / Entdeckungsaufenthalte (1 Woche) systematisch im ersten Jahr der Berufsschule organisieren. Damit sollte die Lust auf Mobilität geweckt werden. → Zuständige Stellen sollten sich dazu einigen, diese Auslandswoche im Nachbarland als obligatorischer Bestandteil der Ausbildung in das Curriculum einzuführen oder Berufsschulen belohnen, die das veranstalten.
- 2) Mobilitätsbetreuung, damit es den Schulen und den Lehrern es logistisch einfacher haben. → Zuständige Stellen sollten sich engagieren, Mittel für die Mobilität zu investieren, indem die neue Stellen für Mobilitätsbetreuer schaffen.

### **B. Unternehmen sehen keinen Mehrwert:**

Konkrete Maßnahmen:

- 1) Mobilitätswerber sollten Unternehmen treffen und ihnen die Mobilitätsprogramme bekannt machen. Anhand konkreter Erfahrungen wird es den Unternehmen gezeigt, welche Vorteile die Mobilität Ihrer Azubis für sie bringt (neue Ideen, Innovationsfaktor, fachlich aber auch sprachlich kompetente Personal, etc.). → Die oben genannten Mobilitätsbetreuer können

gleichzeitig als Mobilitätswerber bei den Unternehmen agieren. Insofern sind solche Vermittler besonders wichtig.

- 2) weitere betriebliche Akteure sensibilisieren und sie assoziieren, wie z. B. Gewerbeakademie, Wirtschaftsverbände, Branchen, Unternehmensverbände (Medef, usw.)
- 3) Überbetriebliche Ausbildungszentren in Verbindung zu setzen, damit einige Kurse im Nachbarland stattfinden können.

### **C. Mobilitätsprogramme, Ausbildungssysteme, Berufsabschlüsse aus den Nachbarländern sind zu wenig bekannt**

Konkrete Maßnahmen:

- 1) Förderung der Mobilität der Ausbilder: welche Programme gibt es für sie? Wie können sie daran teilnehmen? Wird es anerkannt?
- 2) Erstellen einer Internet-Plattform (zentralisierte Informations-und Beratungsstelle – Eine Art „Infobest der Ausbildung“ am Oberrhein). Dabei wäre zu finden: Informationen über die Ausbildungssysteme, Äquivalenzen-Tabellen der Berufsabschlüsse, Informationen zur Mobilitätsprogramme (Dauer, Anerkennung, wie finde ich ein Praktikum im Ausland, usw.)

### **D. Oberrhein wird je nach Perspektiven unterschiedlich wahrgenommen**

Gruppenspezifische Perspektive:

- Gruppe „Unternehmen“:
  - o Globales, internationales Denken (Oberrhein heißt für die Unternehmen „international“ / wird nicht als eine getrennte Einheit wahrgenommen / Konkurrenz-Denken
  - o Nationales Denken bei der Rekrutierung von Azubis.
  - o Mobilität: nicht unbedingt ein Mehrwert
- Gruppe „pädagogische Akteure“:
  - o Schwierigkeiten im Tagesgeschäft wegen den Unterschieden zwischen den Systemen
  - o Mobilität: Mehrwert
- Gruppe „Experten der Berufsbildung“:
  - o Oberrhein wird als Einheit wahrgenommen
  - o Mobilität: Mehrwert

Länderspezifische Perspektive:

- Perspektive Frankreich: Oberrhein bringt vor allem neue Arbeitsmöglichkeiten in Deutschland und in der Schweiz
- Perspektive Deutschland: Oberrhein bringt Arbeitsmöglichkeiten in der Schweiz
- Perspektive Schweiz: Oberrhein bringt Fachkräfte aus Deutschland und aus der Schweiz.