



Grenzüberschreitende Berufsbildung und Beschäftigung junger Menschen am Oberrhein

Eine Pilotstudie im Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau

- Qualitativ-Vergleichende Analyse (QCA) von acht Gruppengesprächen (69 Teilnehmer aus Frankreich und Deutschland)
- Online-Umfrage in Frankreich mit $n > 1.700$ Teilnehmern
- Umfrage unter 84 badischen Unternehmen (Fragebogen)

Deutsch-Französi-
sches Institut (dfi)

Asperger Str. 34
D-71634 Ludwigsburg
+49-7141-93 03 11

seidendorf@dfi.de

EURO-Institut Kehl

Rehfusplatz 11
D-77694 Kehl
+49-7851- 74 07-0

euroinstitut
@euroinstitut.org

Strasbourg Conseil

9 rue Charles Gerhardt,
67000 Strasbourg
+33.9 81 26 51 52

info@strasbourg-con-
seil.com

Inhaltsverzeichnis

0	Executive Summary	5
1	Problemstellung der vorliegenden Untersuchung und vorhandene Studien.....	8
1.1	Arbeitsmarkt am Oberrhein: die politische Relevanz des Untersuchungsgegenstandes	8
1.2	Bestehende Untersuchungen	10
2	Grundlagen der Untersuchung Grenzüberschreitende Beschäftigung und Ausbildung am Oberrhein	18
3	Untersuchungsdesign und Erwartungen	25
3.1	Hypothesenbildung	27
3.1.1	Theoretische Erwartungen.....	27
3.1.2	Expertengespräche in Frankreich.....	29
3.1.3	Expertentreffen in Kehl 20.09.	32
3.2	Zusammenfassung der verschiedenen Erwartungen	34
4	Drei empirische Studien	35
4.1	Qualitative Comparative Analysis: Semi-strukturierte Gruppengespräche	35
4.1.1	Sample.....	36
4.1.2	Operationalisierung	40
4.1.3	Ergebnisse der QCA und interpretative Auswertung.....	40
4.2	Quantitative Studie: Online-Umfrage unter französischen Arbeitssuchenden	46
4.2.1	Gruppe I: „Eine Anstellung in Deutschland ist mein konkretes Ziel“	50
4.2.2	Gruppe II: „Eine Anstellung in Deutschland kann ich mir vorstellen“	51
4.2.3	Gruppe III: „Eine Anstellung in Deutschland ist für mich unvorstellbar“	52
4.3	Quantitative Studie: Online-Befragung von Unternehmen in Deutschland	53
5	Ergebnisse.....	58
6	Bibliographie.....	66

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Sprachkompetenz, berufliche Qualifikation und Branchen – Matrix für Grenzgängerstudie .	13
Abb. 2: Veränderung der Tätigkeitsstruktur in Baden-Württemberg	15
Abb. 3: Grenzgängermatrix und „Idealtypen“ (berufliche Qualifikation, sprachliche Qualifikation) ...	17
Tab. 1: Bildungsniveaus in Deutschland und Frankreich im Vergleich (vereinfachte Darstellung)	19
Tab. 2: Das deutsche und französische (Aus-)Bildungssystem im Vergleich	22
Tab. 3: Formen grenzüberschreitender Ausbildung	24
Abb. 5: Subjektive Wahrnehmung und intervenierende Faktoren	27
Tab. 4: Theoretisch abgeleitete Erwartungen und Anwendung auf den Oberrhein	28
Abb. 6: Hemmende Faktoren - Synthese aus zehn Expertengesprächen in Frankreich.....	31
Tab. 5: Zusammenfassung der Expertenaussagen beim Workshop im EuroInstitut (20.09.2013).	33
Tab. 6: Schematisierung von vier Idealtypen möglicher Grenzgänger (Stefan Seidendorf)	41
Abb. 7: Alter der Studienteilnehmer	47
Abb. 8: Deutschkenntnisse der Teilnehmer	47
Abb. 9: Bildungsniveau der Teilnehmer.....	48
Abb. 10: „abweichende Mentalität“	49
Abb. 13: Deutschkenntnisse der Gruppe I.....	50
Abb. 14: Bildungsniveau der Gruppe I	51
Abb. 15: Beurteilung Rahmenvereinbarung durch Unternehmer	54
Abb. 16: Beschäftigung eines Mitarbeiters aus dem Elsass und administrativer Aufwand	54
Abb. 17: Beurteilung der Bewerberprofile französischer Kandidaten durch Unternehmen.....	55
Abb. 18: Verbesserte Aufnahmekultur in Deutschland ist wünschenswert.....	55
Abb. 19: Geringe Anpassungsmöglichkeiten an spezifisches Niveau elsässischer Bewerber	56
Abb. 20: Differenzierte Wirkung von Faktoren / Idealtyp	60

Executive Summary

Diese Studie entwickelt eine Grenzgängertypologie und fragt nach der Mobilisierbarkeit von vier Idealtypen in grenzüberschreitenden Ausbildungsprogrammen (lt. Rahmenvereinbarung von St. Louis)

Vorbemerkung

- Die Rahmenvereinbarung wird auf beiden Seiten derzeit unterschiedlich verstanden. Aus Sicht der deutschen Betriebe ist mit „grenzüberschreitender Ausbildung“ meistens eine duale Berufsausbildung i. S. der deutschen betrieblichen Ausbildung gemeint. Dazu gibt es kaum Äquivalenzen auf der französischen Seite, die von deutschen Betrieben akzeptiert würden.
- Aus französischer Sicht sind damit alle Phasen betrieblicher Ausbildung im Rahmen einer Berufsausbildung, eines dualen Studiums, eines Fachhochschul- oder Hochschulstudiums gemeint. Der Grundgedanke hier ist: Ausbildung bzw. Studium in Frankreich, betriebliche Phasen in Deutschland. Dazu müssten sich aber die deutschen Unternehmen auf die französischen Ausbildungs- und Studienmodelle einlassen und deren Inhalte verstehen. Das findet sich bisher nur in sehr wenigen Fällen: es handelt sich dann immer um Ausbildungs- und betriebsnahe Studiengänge *nach* dem französischen Abitur.

Auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt können vier Idealtypen unterschieden werden, die auf unterschiedliche Weise für einen Grenzübertritt mobilisierbar sind. Diese vier Idealtypen lassen sich auch unterscheiden, was ihr Interesse an einer grenzüberschreitenden Ausbildung betrifft.

1. „Klassisches Grenzgängermilieu“

- Wenig qualifiziert, Dialektkenntnisse, bisher kaum Weiterbildung oder Aufstieg im Beruf möglich.
- Diese Gruppe nimmt seit einigen Jahren dramatisch ab: Abnehmende Dialektkenntnisse, in den meisten Berufen steigendes Qualifikationsniveau
- o Für deutsch-französische Ausbildung kaum mobilisierbar: Aufwand für diese Personen, sich auf eine Berufsausbildung in Deutschland einzulassen, ist zu hoch (im Vgl. zu dem Nutzen, auf den sie hoffen können), da die deutschen Betriebe bisher kaum (nicht) bereit sind, französische Berufsausbildungen zu akzeptieren bzw. als äquivalent anzusehen und sich auf das spezifische Potential dieser Mitarbeiter einzulassen.
- o Nötiger Anreiz aus Sicht der Arbeitnehmer / Azubis wäre ein gemeinsamer, deutsch-französischer Berufsabschluss (oder Anerkennung, Äquivalent...) => Rückkehrmöglichkeit; Ausblick auf Vertrag und Anstellung in Deutschland, die berufliche Perspektive und Karriere ermöglichen (Erwartungen der Befragten: betriebliche Weiterbildung, unbefristeter Vertrag). Für die meisten Arbeitnehmer in dieser Gruppe kämen Veränderungen jedoch zu spät, da sie sich dem Renteneintrittsalter annähern.

2. Niedrig qualifizierte Arbeitnehmer ohne Deutschkenntnisse (passive Dialektkenntnisse)

- Grenzüberschreitende Beschäftigung kommt ihnen kaum in den Sinn – hinter der sprachlichen Hürde verbirgt sich eine mentale Distanz, die es erschwert bis unmöglich macht, sich auf ein neues System (mit seinen administrativen, praktischen, kulturellen Hürden) einzulassen

- Bei intensiver Betreuung und Deutschunterricht ist es möglich, auch diese Idealtypen zu mobilisieren; allerdings werden französische Lehrlinge hier im deutschen System ausgebildet, es gibt also keinen „grenzüberschreitenden“ Mehrwert. Die Perspektive als dauerhafter Arbeitsmigrant ist nur für wenige junge Elsässer interessant. Keine grenzüberschreitende Ausbildung im Sinne des Abkommens von St. Louis.

3. Relativ gut ausgebildete Arbeitnehmer mit passablen Deutschkenntnissen

- Dabei handelt es sich um junge Erwachsene, die (im französischen System) nach dem Abitur in 3-4-jährigen berufsbezogenen Ausbildungen betriebsnah studieren. Am ehesten vergleichbar mit dualem Studium oder Berufsakademien in Deutschland.
- Im französischen Modell sind dabei in der Studienphase (*école de management, école de commerce, auch dreijährige licence professionnelle*) bereits Ausbildungsphasen im Betrieb verpflichtend, der Betrieb muss einen entsprechenden Vertrag mit der Hochschule unterzeichnen.
- Dieser Idealtyp ist durch relativ hohe Flexibilität und Mobilität gekennzeichnet, hat (Hoch-)Deutsch (und meistens Englisch) in der Schule gelernt – diese Schulkenntnisse müssen aber konkret aktiviert und ausgebaut werden, was am besten im betrieblichen Alltag geschieht.
- **Hier sehen wir das größte Potential für erfolgreiche deutsch-französische Kooperation im Sinne der Rahmenvereinbarung.**
- Vorteil dieser Gruppe ist, dass sie meistens noch einen regionalen Bezug hat und nicht unbedingt als „high potential“ eine internationale Karriere anstrebt.
- Allerdings sind auch Vertreter dieses Idealtyps anspruchsvoll. Der Schritt über die Grenze wird konkret als Chance angesehen, eine berufliche Karriere zu beschleunigen. Entsprechend wird erwartet, dass dieses Engagement sich im Angebot der Arbeitgeber niederschlägt.
- Für die Arbeitgeber ergibt sich die Möglichkeit, mit diesen jungen, dynamischen und motivierten Mitarbeitern die eigene Perspektive in Richtung Frankreich zu erweitern. Nur in dieser Perspektive können die höheren Kosten für die Ausbildung und Anstellung eines solchen Arbeitnehmers auch einen konkreten Nutzen für das Unternehmen bringen. Allerdings haben die Arbeitgeber derzeit noch Probleme, die entsprechenden Diplome und Abschlüsse richtig einzuschätzen.

4. „High Potentials“

- In ihrem vier- bis fünfjährigen Hochschulstudium sind längere betriebliche Praktika verpflichtend; sie haben in Schule und Studium gute bis sehr gute Englischkenntnisse erworben und sprechen eine weitere Fremdsprache, häufig Deutsch, die jedoch aktiviert und ausgebaut werden kann. Diese „Generation Erasmus“ verfügt über das nötige interkulturelle Kapital (Auslandsstudium, Schüleraustausch, Praktika...), um in den meisten europäischen Ländern anzukommen.
- Aus den Gesprächen zeigt sich, dass der deutsche Markt als besonders schwer zugänglich angesehen wird. Gründe, die vorgebracht werden, sind das von den Unternehmen erwartete sehr hohe Niveau in Deutsch; weiterhin der als hermetisch angesehene Arbeitsmarkt, der trotz gegenseitiger Anerkennung von Universitätsdiplomen in der EU als durch nationale (Staats-examen) Hürden verregelt wahrgenommen wird.
- Wenn diese Personen bereits im Studium Kontakt zu einem Unternehmen über die Grenze nach Deutschland bekommen, ist es möglich, sie auch längerfristig zu binden. Dazu bedarf es

aber einer konkreten Karriereperspektive, die auch die Frage nach der Anerkennung der Kompetenzen und Abschlüsse des Bewerbers beantwortet. Gerade am Oberrhein ist der schweizer Markt für diese Absolventen häufig attraktiver und ist eine echte Konkurrenz.

Insgesamt zeigen sich besonders im 3. und 4. Idealtyp ein hohes Interesse und positive Erwartungen an den deutschen Arbeitsmarkt. Im Gegensatz zu Arbeitsmigranten, die sich bewusst sind, dass die erfolgreiche Integration in den deutschen Arbeitsmarkt bedeutet, sich komplett auf dessen Strukturen, Regeln und Institutionen einzulassen, ist es bei der Elsässer Bevölkerung nötig, sich umgekehrt auch auf die Strukturen, Regeln und Institutionen aus deren Lebenswirklichkeit einzulassen, die sie nicht aufgeben oder ablegen werden – **konkret: das französische Schul- und Bildungssystem muss von den deutschen Unternehmern besser verstanden und akzeptiert werden, wenn sie erfolgreich in grenzüberschreitenden Ausbildungsverträgen kooperieren und motivierte junge Menschen an sich binden wollen.**

Das System der deutschen dualen Ausbildung und die Rolle des Kammer-Systems bei der Entwicklung und Zertifizierung der Berufsabschlüsse stellt dabei aus Sicht der Elsässer jungen Schulabgänger das größte Hindernis für einen Einstieg auf dem deutschen Arbeitsmarkt dar.

Folgende Alternativen scheinen möglich

1. **Umgehung des Systems:** neben der Ausbildung deutscher Arbeitnehmer im bewährten dualen System orientieren sich die Betriebe auf das französische System hin. Die Kompetenzen der Bewerber dienen als „funktionale Äquivalenzen“ zur innerbetrieblichen Gleichstellung.
2. **Entwicklung von Äquivalenzen:** Der bisherige Ansatz wird fortgeführt, französische und deutsche Arbeitsmarktexperten (im Rahmen der ORK) listen alle (relevanten) Berufsbilder auf und suchen nach (funktionalen) Äquivalenzen in den entsprechenden Berufsabschlüssen der anderen Seite. Diese werden dann als gleichwertig in beiden Ländern anerkannt. Dabei sollten die Möglichkeiten überprüft werden, von der Input- zur Outputorientierung zu kommen: Eine starke Input Orientierung vergleicht die formalen Lehrinhalte (in Ausbildung oder Studium) nach ihrer Qualität und insbesondere ihrer Quantität, um eine Beschäftigungsfähigkeit abschätzen zu können. Dies führt zwangsläufig zu einer sehr kleinteiligen Analyse, bei unterschiedlichsten Ausrichtungen und sich stetig verändernden Anforderungsprofilen. Den größtmöglichen Mehrwert entfaltet diese Herangehensweise für Ausbildung/Studienabschlüsse mit relativ feststehenden Berufsbildern.

Im Sinne eines lebenslangen Lernens und einer sich beständig wandelnden Arbeitswelt und ihren Anforderungen bietet hingegen eine stärkere kompetenzfokussierte Outputorientierung entscheidende Vorteile. Denn hier wird versucht die Absolventen nach ihren tatsächlichen praktischen Kompetenzen (Was kann ein Absolvent?) einzuordnen, und zwar zunächst unabhängig von ihrem formalen Abschluss und der Voraussetzung diesen zwangsläufig als gleichwertig zu erachten, um im nationalen Kontext integriert werden zu können. Diese performance-orientierte Sichtweise erkennt bestehende Fähigkeiten an – schätzt diese also auch wert – und ermöglicht so einen relativ schnelleren Zugang zu passenden Stellen. Voraussetzung ist allerdings eine praktische Erprobungsbereitschaft von Seiten der Arbeitgeber sowie Zugeständnisse in der Orientierungsphase, ggf. flankiert durch geeignete Einführungsmaßnahmen. Eine sich ergänzende Kombination der beiden Komponenten, mit einer stärkeren Outputorientierung scheint nach der vorliegenden Untersuchung am sinnvollsten.

3. **Integration:** die deutschen und frz. zuständigen Stellen entwickeln gemeinsam Ausbildungsprogramme, die den jeweiligen nationalen Besonderheiten Rechnung tragen und diese so integrieren, dass sich für die Jugendlichen und Berufseinsteiger ein konkreter Mehrwert im grenzüberschreitenden Engagement ergibt; auf Unternehmerseite jedoch jede Seite die entwickelten und bewährten Elemente ihrer jeweiligen Modelle beibehalten kann. Idealerweise zunächst im geschützten regionalen Rahmen (Eurodistrikt, Metropolregion) zu entwickeln.

Die Untersuchung zeigt die fehlende Paßförmigkeit zwischen dem Potential französischer Arbeitnehmer und den Anforderungen deutscher Arbeitgeber deutlich. Dies erklärt sich aus dem jeweils überstarken Einfluss nationaler Strukturen und institutioneller Ordnungen auf individuelle Verhaltensweisen und Wahrnehmungen. In den nationalen Institutionen sozialisiert, ist es Arbeitnehmern und Arbeitgebern fast unmöglich, sich daraus zu befreien und selbständig die fehlende Paßförmigkeit herzustellen. Die Kooperation fällt leichter, wenn vermittelnde Instanzen den Kulturschock abmildern oder, idealerweise, aufheben. Die dadurch zunehmende Komplexität der Verhältnisse am Oberrhein reduziert dann jedoch wieder die Aussichten auf eine erfolgreiche Vermittlung – die entsprechenden Instanzen sind häufig schlicht unbekannt.

Besonders erfolgreich sind Bewerber, die mit „interkulturellem Kapital“ ausgestattet sind. Dieses findet sich außer im Milieu der französisch-deutschen Grenzgänger (eher geringe Berufsqualifikation, Dialektkenntnisse, Tätigkeit im verarbeitenden Gewerbe), auch bei höher qualifizierten Bewerbern, die in drei- bis vierjährigen betriebsnahen Studiengängen, häufig mit Praktika- und Ausbildungsphasen im Ausland, neben Englisch auch (Hoch-)Deutsch und die betriebliche Realität im Nachbarland lernen. Dieser Idealtyp kann auch auf eine Anstellung im Elsass, in Frankreich oder der Schweiz hoffen. Es besteht also eine Konkurrenzsituation und diese Arbeitssuchenden sind anspruchsvoll.

1 Problemstellung der vorliegenden Untersuchung und vorhandene Studien

Dieses einleitende Kapitel erläutert zunächst kurz die Relevanz des Untersuchungsgegenstandes und den Aufbau dieser Studie und gibt dann einen Überblick über die bestehenden Forschungen zum Thema.

1.1 Arbeitsmarkt am Oberrhein: die politische Relevanz des Untersuchungsgegenstandes

Das Projekt „Grenzüberschreitende Berufsbildung und Beschäftigung junger Menschen am Oberrhein“, das gemeinsam durchgeführt wurde vom Deutsch-Französischen Institut (dfi), dem Euro-Institut Kehl (EI) und der Beratungsfirma StrasbourgConseil (SC), geht der Frage nach, welche Bedingungen ursächlich für die Aufnahme (oder nicht) einer grenzüberschreitenden Tätigkeit sind, sowie welche Bedingungen diesen Schritt erleichtern oder erschweren. Der Mehrwert im Hinblick auf existierende Studien ist dabei die systematische, qualitative Befragung bestimmter „Idealtypen“ der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Ein besonderes Augenmerk liegt auf jungen Arbeitnehmern in der Ausbildungsphase und beim Einstieg in den Arbeitsmarkt.

Die gegenwärtige Situation des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes am Oberrhein ist durch asymmetrische Pendlerströme gekennzeichnet. Im gesamten Gebiet pendelten im Jahr 2010/2011 etwa 97.529 Menschen über die Grenze. Davon waren 34.804 deutsche Grenzgänger in die Nordwestschweiz und 62.725 französische Grenzgänger in die Nordwestschweiz und nach Deutschland (Südpfalz und Baden). Umgekehrt pendeln nur wenige hundert deutsche Arbeitnehmer nach Frankreich. Dabei mag die absolute Zahl von 97.529 Grenzpendlern marginal erscheinen, entspricht sie doch nur etwa 3% der erwerbstätigen Bevölkerung am Oberrhein. Allein für das Elsass gesehen entspricht die Zahl der Grenzgänger aber schon 8% der erwerbstätigen Bevölkerung und trägt somit maßgeblich zum Wohlstand der Region bei (Beck/Rihm 2011).

Diese asymmetrische Situation hat sich in den letzten Jahren verschärft. Zusätzlich zeigt sich auf der deutschen Seite zunehmend ein Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften, dem die Elsässer Seite jedoch nicht begegnen kann. Die Zahl der französischen Arbeitnehmer, die nach Baden und in die Südpfalz einpendeln, ist nämlich stark rückläufig. Waren es im Jahr 1999 noch rund 32.000 Grenzgänger, so sind es im Jahr 2010 nur noch rund 26.000 (Beck/Rihm 2011). Dies entspricht einem Rückgang von rund 18,5%. Die Abnahme bezieht sich zudem überproportional auf die jüngeren Arbeitnehmer, d.h. die Generation der unter 40-jährigen (ibid.). Wird dieser Trend beibehalten, so ist auf Grund der sukzessiven Überalterung der bestehenden Grenzgänger mit einem weiteren Rückgang zu rechnen und es wird dann zu einem Arbeitskräftemangel in Baden kommen, den der deutsche Arbeitsmarkt nicht ausgleichen kann. Der hohen Jugendarbeitslosigkeit im Elsass, welche im ersten Trimester 2013 24,9 % betrug (vgl. Préfet de la Région Alsace 2013), entspricht also keineswegs eine verstärkte Orientierung der Berufseinsteiger nach Baden-Württemberg. Auch bei den gut ausgebildeten und besser qualifizierten Segmenten zeigt sich wenig grenzüberschreitende Mobilität. Der Anteil von Universitätsabsolventen an der Gruppe der Grenzgänger liegt deutlich unter dem der im Elsass Beschäftigten (vgl. Insee-Alsace 2011: 5).

So beschrieben, stellt die Grenzlage also eindeutig ein Hindernis für einen funktionierenden bzw. integrierten Arbeitsmarkt und eine positive wirtschaftliche Entwicklung der Region dar. Weder ist eine

hohe Arbeitslosigkeit auf Dauer für das Elsass akzeptabel, noch ist es eine strukturelle Wachstumschwäche auf Unternehmensseite in Baden, die sich aus der Grenzlage (zu wenig Arbeitskräfte, geringere Entwicklungschancen durch Marktbegrenzung) ergibt.

Eine Lösung würde in der positiven Nutzung der Grenzlage bestehen, wenn der strukturelle Wettbewerbsnachteil also in einen Vorteil verwandelt werden könnte. Wenn es allen Akteuren ermöglicht würde, aus der bestehenden bi-kulturellen Situation individuelle Fähigkeiten und Nutzen zu ziehen, die ihnen auch über die Grenzregion hinaus einen Mehrwert vermitteln, könnte sich die Zustimmung zu einer integrierten, gemeinsamen Entwicklung der Region erhöhen – was dann auch den Umgang mit dem angeblichen Handicap der Grenzsituation erleichtern würde und die eingangs beschriebene, asymmetrische Situation, in der die Arbeitsmarktmechanismen versagen, verbessern könnte. Dies wird jedoch nur gelingen, wenn durch politisches Handeln die durch den europäischen Integrationsprozess prinzipiell vorhandenen Opportunitätsstrukturen auch den einzelnen Bürgern und Unternehmen in der Region nutzbar gemacht werden. Dafür müssen zunächst individuelle Motivationen und Wahrnehmungen besser verstanden und dann aggregiert werden.

Die folgende Untersuchung, die sich zum Ziel gesetzt hat, die Wahrnehmung der „Opportunitätsstrukturen“ eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes durch die Arbeitnehmer aus dem Elsass systematisch zu untersuchen, besteht aus fünf Teilen.

- (1) Zunächst gibt ein Überblick der bestehenden Untersuchungen Aufschluss über den Wissensstand zu grenzüberschreitender Beschäftigung in der EU und am Oberrhein im Besonderen.
- (2) Darauf folgt eine Übersicht über das französische und deutsche Ausbildungssystem und die Versuche und Möglichkeiten, beide Systeme zu kombinieren.
- (3) Daran schließt sich die theoriegeleitete Herleitung empirisch fundierter Hypothesen über die Wirkung hemmender und fördernder Faktoren für eine grenzüberschreitende Arbeitsaufnahme an.
- (4) Diese Annahmen werden in drei Teilstudien untersucht.
 - Erstens einer systematisch vergleichenden qualitativen Analyse der Wahrnehmungsmuster französischer und deutscher Jugendlicher und junger Erwachsener. Diese Analyse wurde anhand fokussierter, semistrukturierter Gruppeninterviews durchgeführt und mithilfe der QCA-Methode (siehe dazu Ragin, 1987; Ragin / Rihoux, 2009; Marx et al., 2014) ausgewertet, was auch bei mittlerer Fallzahl generalisierbare, belastbare Aussagen erlaubt.
 - Zweitens eine quantitative Analyse des Deutschland- und Baden-Württemberg-Bildes von elsässischen Arbeitssuchenden mit Deutschkenntnissen. Diese wurden über die französische Arbeitsagentur kontaktiert und mehr als 1.700 nahmen an einer online-Umfrage teil, die statistisch ausgewertet wurde.
 - Schließlich eine Umfrage unter südbadischen Unternehmen, um die Wahrnehmung auf französischer Seite mit den deutschen Wahrnehmungsmustern abzugleichen.
- (5) Die Ergebnisse der Teilstudien werden mit den Kenntnissen zum grenzüberschreitenden Arbeits- und Ausbildungsmarkt kombiniert, um daraus einige Empfehlungen abzuleiten.

1.2 Bestehende Untersuchungen

„Grenzüberschreitende Studien“ sind bereits seit einigen Jahren zu einem Spezialgebiet mit eigener Literatur und (weniger) eigenen empirischen Forschungen geworden, die sich am ehesten den Bereichen Verwaltungswissenschaft / Governance (siehe z.B. Beck / Wassenberg 2011; Kramsch/Hooper 2002; Nagelschmidt 2005), Wirtschaftsgeographie (siehe z.B. Van Houtum 2000), Geschichte (siehe z.B. Pretenthaler-Ziegerhofer et al. 2011) und Soziologie (siehe z.B. Rippl et al. 2010) zuordnen lassen. Daneben wird das Thema im Bereich der Internationalen Beziehungen (z.B. Ganster / Lorey 2005) und der Europastudien (siehe z.B. Recchi 2008) behandelt. Eine Recherche in der Frankreichbibliothek des dfi führt zu 48 Seiten relevanter Literatur, von der hier nur die wichtigsten Elemente eingeführt werden sollen.

Eine von der EU-Kommission in Auftrag gegebene Studie aus dem Jahr 2009 untersucht das Grenzgänger-Phänomen in insgesamt 41 Grenzgebieten innerhalb der gesamten EU (MKW Wirtschaftsforschung GmbH / Empirica Kft. 2009). Diese Studie kommt zu dem Ergebnis, dass „anziehende“ Pull-Faktoren (Attraktivität des ausländischen Arbeitsmarktes, höheres Einkommensniveau, bessere Stellenangebote) einen stärkeren Einfluss auf Mobilität ausüben als „abstoßende“ Push-Faktoren (insbesondere hohe Arbeitslosigkeit in der Heimatregion). Als weitere entscheidende Faktoren für Mobilität werden die grenzüberschreitende Infrastruktur, der Wohnungsmarkt und politische Entscheidungen wie die Ausweitung des Schengenraumes im Jahr 2004 herausgearbeitet. Die Studie kommt zu dem Schluss, dass die verschiedenen Sprachen und mangelnde Informationen, z.B. über die Anerkennung von Bildungsabschlüssen oder das Steuersystem, die größten Hindernisse für Mobilität in der EU darstellen.

Philippe Hamman, Professor für Soziologie und Urbanistik in Strasbourg, befasst sich seit vielen Jahren mit dem Thema der Pendlerströme am Rhein. In seinen jüngeren Veröffentlichungen (2010-2013) entwickelt er eine „Soziologie des Grenzgängers“ (siehe z.B. Hamman 2010), die wichtige Erkenntnisse über die unterschiedlichen Strukturen und Faktoren bringt, die die verschiedenen deutsch-französischen (und schweizer) Pendlerströme charakterisieren (Großregion SaarLorLux, Rheinland-Pfalz-Nordelsass, Strasbourg-Ortenau, Freiburg-Mulhouse, Basel-Mulhouse-Lörrach). Besonders die traditionellen Grenzgängergruppen können dank Hammans Analysen differenziert erfasst werden:

Am Oberrhein haben wir es dabei mit einer relativ homogenen Gruppe zu tun, die häufig in niedrigqualifizierten, eher manuellen Tätigkeiten in der Fertigung und Wartung eingesetzt ist und die – wegen mangelnder Kenntnisse der Hochsprache und fehlendem deutschen Berufsabschluss – auch innerhalb ihrer Betriebe kaum an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen (konnte). Die betreffenden Arbeitnehmer führten damit häufig eine marginale, von ihnen selbst als „provisorisch“ eingeschätzte berufliche Existenz. Freilich gelang nur den Wenigsten eine Rückkehr auf den französischen Arbeitsmarkt. Diese Pendlergruppe ist auch Gegenstand einer empirischen Studie von EuroInstitut und *Fondation Entente Franco-Allemande* (Strasbourg), die 2011 zeigen konnte, dass das bestehende Modell der Grenzgängerwirtschaft am Oberrhein nicht nachhaltig ist. Auf Dauer wird dieses Modell an Bedeutung verlieren, da rund 50 % der heutigen französischen Grenzgänger in deutschen Branchen tätig sind, die in Zukunft eine stark sinkende Arbeitskräftenachfrage aufweisen werden und / oder steigende sprachliche Anforderungen stellen werden (Details bei Beck / Rihm 2011).

Um dabei die Rolle der Zwei- und Mehrsprachigkeit für die grenzüberschreitende Beschäftigung differenziert beurteilen zu können, wurde in dieser Studie (vgl. Beck / Rihm 2011) ein Klassifizierungsansatz

entwickelt, welcher die unterschiedlichen beruflichen Sprachanforderungen eines Grenzgängers für eine Tätigkeit im Nachbarstaat anhand von drei Dimensionen in Form einer Matrix bewertet:

Abb. 1: Sprachkompetenz, berufliche Qualifikation und Branchen – Matrix für Grenzgängerstudie (Joachim Beck / Sebastian Rihm)

- Zum einen wurde das Sprachniveau nach vier Branchen-Clustern differenziert (vertikale Dimension)
- Zum anderen wurde das Sprachniveau nach vier Clustern von Berufsfeldern differenziert (horizontale Dimension)
- In den Matrix-Feldern selbst wurde auf Basis des Europäischen Referenzrahmens für Fremdsprachen eine Bewertung anhand der sprachlichen Anforderungsprofile „Verstehen“, „schriftliches Ausdrucksvermögen“, „sprachliches Ausdrucksvermögen“ vorgenommen¹.

Diese Matrix (Abb. 1) stellt eine erste konzeptionelle Grundlage dar, die zwei Dinge ermöglicht: Angewandt auf die „Bedarfsseite“ der Unternehmen, kann sie Auskunft geben über die von Seiten der Unternehmen geforderten sprachlichen und Berufsqualifikationen. Angewandt auf die „Angebotsseite“ der Arbeitnehmer, erlaubt sie eine Klassifikation der erwerbstätigen Bevölkerung im Elsass entsprechend der Kategorien „Sprachniveau“ und „berufliche Qualifikation“. Die Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage kann dann weiterhin den Ausgangspunkt für zukünftige Politikansätze im Hinblick auf eine berufsbezogene grenzüberschreitende Fremdsprachenpolitik bilden, die Sprachförderung strukturiert und differenziert nach den jeweiligen grenzüberschreitenden Berufsbildern entwickelt. Die sollte in einem weiteren Arbeitsschritt durch Fachexperten der beruflichen Aus- und Weiterbildung geleistet werden.

Folgende Eigenschaften des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts lassen sich dabei nach der Studie des EURO-Instituts festhalten.

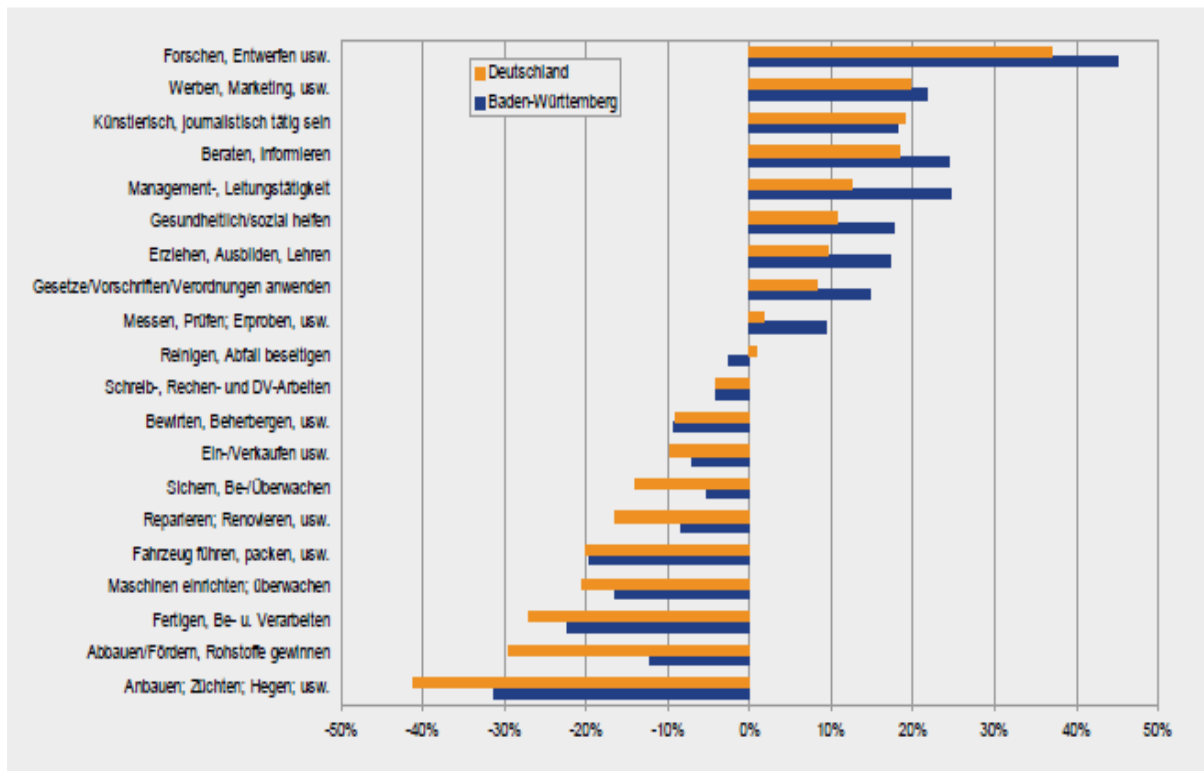
- I. Veränderung von Alterspyramide und –Struktur** (Demographischer Wandel, insbesondere in D)
 - Die Bevölkerung Frankreichs wächst – sie schrumpft in Deutschland und stagniert in der Schweiz aber alle Teilräume liegen unter der Reproduktionsrate von 2,1 %.
 - Die Nordwestschweiz und das Elsass gleichen diese Tendenz durch Migration aus; in der Schweiz zeigten bisher die bilateralen Abkommen (Öffnung nach Europa) ihre Wirkung.
- II. Unterschiedliche räumliche Entwicklung der Beschäftigung** (Erwerbstätigen-Quote)
 - Während in allen anderen Regionen die Beschäftigungsquote steigt (z.B. Reformeffekt in Deutschland), stagniert diese im Elsass und in Lothringen bzw. ist sogar leicht rückläufig.
- III. Veränderung der branchenspezifischen Nachfragestruktur** (insbesondere Abnahme des verarbeitenden Gewerbes)
 - Zwischen 1999 und 2009 wurde in Baden-Württemberg primär in den Bereichen Dienstleistungen, Handel und Gewerbe, Gesundheitswesen und Gastgewerbe rekrutiert. Im klassischen produzierenden und verarbeitenden Gewerbe haben die Beschäftigtenzahlen hingegen abgenommen.
 - Die grenzüberschreitende Beschäftigung wird in Zukunft in Branchen mit tendenziell eher geringerem sprachlichem Anforderungsprofil abnehmen.

¹ Die Matrix wurde in einem ersten Schritt in Form von Desk-Research konzipiert und dann in einem zweiten Arbeitsschritt auf der Basis des qualitativen Rücklaufs einer Unternehmensbefragung (n=52) entsprechend verfeinert

- Grenzüberschreitende Beschäftigung wird in der Zukunft hingegen eher in Branchen mit tendenziell hohem sprachlichem Anforderungsprofil zunehmen.

IV. Veränderung der zukünftigen Tätigkeitsstruktur

- Bis 2030 wird sich die Tätigkeitsstruktur in Baden-Württemberg insgesamt in Richtung des tertiären Sektors entwickeln (s. Abb. 2).
- Zugleich wächst am Oberrhein die Konkurrenz um die guten Köpfe: In zentralen Zukunftsberreichen gibt es auch im Elsass bereits Rekrutierungsprobleme.



Quelle: Basis vbw, eigene Rechnung Prognos 2008

Abb. 2: Veränderung der Tätigkeitsstruktur in Baden-Württemberg. Erwerbstätige nach Tätigkeiten in Baden-Württemberg und Deutschland, 2004-2030 in %

Für die vorliegende Untersuchung erlaubt diese Matrix weiterhin eine erste Konzeptualisierung. Folgt man Abbildung 3, lässt sich der „Bedarf“ des Arbeitsmarktes in vier Bereiche gliedern, in denen jeweils unterschiedliche (sprachliche und berufliche) Qualifikationsniveaus von Grenzgängern erwartet werden. Kombiniert mit den tatsächlichen Sprach- und Berufsqualifikationen der Grenzgänger, lassen sich weiterhin „problematische Sektoren“ (rot) identifizieren, sowie Bereiche, in denen die Grenzproblematik kein Hindernis für einen funktionierenden Arbeitsmarkt sein sollte (grün). Dazwischen liegen zwei Bereiche (gelb), die besonderer Aufmerksamkeit bedürfen. Hier ist sprachliches und berufliches Potential im Elsass sowie Bedarf in Baden vorhanden, unsere Erwartung ist aber, dass diese Bereiche ohne besondere politische Unterstützung kaum grenzüberschreitendes Engagement entwickeln werden.

Die Untersuchung orientiert sich nun im Weiteren an den vier „idealtypischen“ Arbeitnehmergruppen, die durch Sprachkenntnis und berufliche Qualifikation definiert werden und „potentiell“ als Grenzgänger in Frage kommen (Abbildung 3).

2 Grundlagen der Untersuchung

Grenzüberschreitende Beschäftigung und Ausbildung am Oberrhein

Auf die Analyse der beschriebenen, asymmetrischen Situation und die Prognosen bezüglich der weiteren demographischen und wirtschaftlichen Entwicklung am Oberrhein hat die Politik in jüngster Zeit mit einer verstärkten Hinwendung zu Modellen grenzüberschreitender Berufsausbildung und integrierter Arbeitsmarktpolitik reagiert. Dabei kommt dem „Abkommen von Saint Louis“ (vgl. Deutsch-Französisch-Schweizerische Oberrheinkonferenz 2013a) eine politische Schlüsselfunktion zu. Hinter diesem wichtigen Rahmenbeschluss zur Entwicklung grenzüberschreitender Ausbildungsgänge verbergen sich gleichzeitig sehr unterschiedliche Realitäten, die sich aus den verschiedenen, im nationalen Rahmen entwickelten Ausbildungs- und Studiensystemen ergeben.

Neben der speziellen Problematik am Oberrhein ist die verstärkte Vergleichbarkeit von beruflicher Bildung und Abschlüssen auch Teiler einer umfassenderen europäischen Diskussion, die bspw. in der Strategie zu lebenslangem Lernen ihren Ausdruck findet. In diesem Zusammenhang wurde ein europäischer Qualifikationsrahmen (EQR) entwickelt, der verschiedene berufliche Kompetenzen und Qualifikationen als Grundlage für eine europäische Klassifikation nimmt. An diesen Referenzrahmen angelehnt, sind die beteiligten Mitgliedstaaten gehalten, nationale Qualifikationsrahmen zu ermitteln, die Äquivalenzen zur europäischen Klassifizierung benennen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2013). In der Theorie ließen sich so, über den europäischen Referenzrahmen, alle nationalen Qualifikationsrahmen miteinander vergleichen. Praktisch ermöglicht das System tatsächlich die Vergleichbarkeit von Kompetenz- und Qualifikationsniveaus, hat aber Probleme mit der Vergleichbarkeit von Diplomen und Abschlüssen (da sich diese, aus den nationalen Bildungssystemen erwachsen, kaum übersetzen lassen). So fällt auf, dass der drei- bis dreieinhalbjährigen deutschen dualen Berufsausbildung laut EQR in Frankreich nicht die Ausbildung (*apprentissage*), sondern das Berufsbabitur (*baccalauréat professionnel*) als gleichwertiges Qualifikationsniveau gegenübergestellt wird, und der Meister-Prüfung der nach zweijähriger technischer Hochschule (IUT) erlangte Grad des BTS (*Brevet de technicien supérieur*) entspricht. Als weitere Orientierung für die Vergleichbarkeit des deutschen und französischen Bildungssystems kann die „International Standard Classification of Education“ (ISCED) aus dem Jahr 1997 dienen, welche von der Unesco zur besseren Vergleichbarkeit von Bildungssystemen weltweit entwickelt wurde (vgl. Unesco Institute for Statistics 2014)². Diese kann in Bezug zu den im Rahmen der französischen Arbeitsmarktstatistik seit 1969 entwickelten *nomenclature nationale des niveaux de formation* gesetzt werden. Während die Unesco-Skala jedoch Bildungssysteme vergleicht, erfasst die französische Skala verschiedene Berufsabschlüsse, um so die gemeldeten Arbeitssuchenden zu klassifizieren. Da wir für unsere quantitative Onlinebefragung mit der französischen Arbeitsmarktverwaltung kooperiert haben, mussten wir mit dieser Klassifikation arbeiten. Die folgende Tabelle (Tabelle 1) vergleicht das deutsche und französische Bildungssystem und führt die nationalen (französischen und deutschen), den europäischen und den Unesco-Referenzrahmen ein.

² Die Klassifikation wurde von der UNESCO mittlerweile angepasst, wird aber erst ab 2014 verwendet.

Grenzüberschreitende Berufsbildung und Beschäftigung junger Menschen am Oberrhein

Tab. 1: Bildungsniveaus in Deutschland und Frankreich im Vergleich (vereinfachte Darstellung)

ISCED-Kategorie (UNESCO)	Deutschland	EQR Deutschland	Frankreich	Nomenclature des niveaux de formation (INSEE) / EQR
0 (Kindergarten)	Kindergärten, Schulkindergärten, Vorklassen		Enseignement préélémentaire	-
1 Primärschule	Primarbereich		Enseignement primaire	-
2 Sekundarstufe I	Sekundarstufe I, (Klassen 5-10) Berufsvorbereitungsjahr → Hauptschulabschluss, Mittlere Reife		Collège → BREVET	Niveau VI
3 Sekundarstufe II	Berufsschule (duales System), Fachoberschule (zwei-jährig), Fachgymnasium → Lehrabschluss, Abschluss einer Berufsfachschule, Fachabitur Allgemeinbildende Programme im Sek. Bereich II → allgemeine Hochschulreife (Abitur)	Berufsfachschule EQR 2-4 Duale Ausbildung (2-jährig) EQR 3	Enseignement de second cycle professionnel du second degré (sous statut scolaire et / ou apprentissage) → CAP, BEP, MC, bac professionnel	Niveau V EQR 3 (CAP, BEP, CEPA)
		Duale Ausbildung (3-3,5-jährig) EQR 4	Enseignement de second cycle général du second degré → bac général	Niveau IV EQR 4 (bac professionnel)
4	Berufsoberschule / Technische Oberschule, Berufsfachschule, Berufsschule (Duales System, Zweitausbildung kombiniert mit Studienberechtigung), Sekundarbereich II (Abendschule) → Hochschulreife, Fachhochschulreife,...		Enseignement des écoles sociales et autres formations, Enseignement préuniversité	-
5 Erster Studienabschnitt	Schule des Gesundheitswesens (zwei- bis dreijährig), Fachschule (zwei- bis vierjährig), Berufsakademie, Verwaltungsfachhochschule, Fachhochschule, Universität (Bachelor und Master) Meisterschule → Bachelor, Master, Diplom → Meisterprüfung	Bachelor / Meister EQR 6	Enseignement en institut universitaire de technologie (IUT) et par apprentissage (BTS) → IUT, BTS, Bac+2	Niveau III EQR 5 (bac+2 → DUT, BTS)
		Master EQR 7	Classes préparatoires aux Grandes Ecoles, Enseignement de premier/ deuxième cycle des études universitaires → Licence, Master	Niveau II EQR 6 (Licence) Niveau I EQR 7 (Master)
6 Zweiter Studienabschnitt	→ Promotion	EQR 8	Enseignement de troisième cycle des études universitaires → diplôme d'études approfondies (DEA), diplôme de docteur, diplôme des Grandes Ecoles	Niveau I EQR 8 (doctorat)

Grenzüberschreitende Berufsbildung und Beschäftigung junger Menschen am Oberrhein

Eigene Darstellung dfi auf Grundlage von: Cedefop et al., 2011; Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen, 2013; Deutsch-Französisch-Schweizerische Oberrheinkonferenz, 2013; Ministère éducation nationale, 2010; Unesco Institute for Statistics, o.J.; United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2006.

Die in Deutschland „klassische“ dreijährige duale Berufsausbildung in einem Unternehmen zu einem von der Handwerkskammer oder IHK zertifizierten Beruf kann also nicht ohne große Probleme nach Frankreich übertragen werden. Einen umfassenden Überblick über das deutsche und das französische Ausbildungssystem bietet ein Handbuch der Robert Bosch Stiftung zum deutsch-französischen Austausch in der beruflichen Bildung (Robert Bosch Stiftung 2010), welches die Grundlage für den folgenden Abschnitt ist.

Nach Abschluss des *collège* im Alter von 14 und 15 Jahren bietet das französische System den Jugendlichen, welche im Anschluss eine Berufsausbildung anstreben, die Optionen der Ausbildung an einer Vollzeitschule (*lycée professionnel*) oder eine duale Ausbildung im Betrieb in Kooperation mit einem Lehrlingsausbildungszentrum (*Centre de formation d'apprentis, CFA*). In Frankreich entscheidet sich eine Mehrheit der Auszubildenden für die erste Variante der vollschulischen Berufsausbildung. Während im Jahr 2010 608.000 betrieblich Auszubildende gezählt wurden, betrug die Zahl von Auszubildenden an *lycées professionnels* 694.000 (Centre d'analyse stratégique 2013:3). Auch die Ausbildung am *lycée professionnel* umfasst neben schulischem Unterricht obligatorische Praxisphasen in Unternehmen. Deren Dauer variiert je nach angestrebtem Abschluss zwischen vier und 22 Wochen, wobei der Auszubildende seinen Schülerstatus beibehält. Dagegen basiert die betriebliche Ausbildung (*apprentissage*) meistens auf einem *Contrat d'apprentissage*, welcher die Dauer der Ausbildung (1-3 Jahre) und den Berufsabschluss festschreibt. Dabei findet die praktische Ausbildung vornehmlich im Betrieb statt und der Auszubildende erhält seine allgemeine und fachtheoretische Ausbildung parallel dazu an einem CFA. Während der Ausbildung zählt er als Arbeitnehmer, was eine entsprechende Vergütung mit einschließt. Zwei Jahre nach Abschluss des *collège* kann die französische Ausbildung mit einer der Varianten des Facharbeiterbriefes (CAP oder BEP) beendet werden, wobei das BEP nur einen Abschnitt auf dem Weg zum Berufsabitur (*baccalauréat professionnel*) darstellt. Diese beiden Abschlüsse entsprechen dem französischen Abschlussniveau V. Nach einjähriger Fortführung des Bildungsweges kann anschließend ein Abschluss des Niveaus IV erhalten werden. Dieses Bildungsniveau bezeichnet das Berufsabitur und den berufsbildenden Abschluss ohne Hochschulzugangsberechtigung (*brevet professionnel*).

Der größte Unterschied zwischen Deutschland und Frankreich liegt also vor allem in der Rolle der (voll-)schulischen Ausbildung. Im Gegensatz zu Frankreich entschließen sich in Deutschland mehr als doppelt so viele Auszubildende für den dualen als für den vollschulischen Ausbildungsweg (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012:276). Die Zielsetzung dieser beiden Ausbildungswege ist in Deutschland zugleich eine andere: Während die duale Ausbildung qualifizierte Facharbeiter ausbilden soll, bereiten schulische Ausbildungsprogramme primär auf Assistentenberufe vor. Ein solch qualitativer Unterschied ist in Frankreich nicht festzustellen.

Die zweite Ausbildungssäule in Frankreich ist das duale Studium, welches in die folgenden beruflichen Studiengänge (nach dem Fach- oder allgemeinen Abitur) integriert werden kann: Nach zweijährigem Studium können Abschlüsse des Niveaus III erreicht werden. Dazu gehören der höhere Techniker-Abschluss (BTS), für den die Studenten ein *lycée professionnel* besuchen sowie der auch von vielen Abiturienten mit allgemeiner Hochschulreife angestrebte technologische Universitätsabschluss (DUT). Nach einem weiteren Jahr der Spezialisierung kann die *licence professionnelle* erreicht werden, welche

ein obligatorisches Praktikum von 12-18 Wochen vorsieht³. Daran schließt der *master professionnel* an. Insgesamt waren im Jahr 2010 103.075 Auszubildende in einem beruflichen Studiengang eingeschrieben, darunter 10.000 Studierende in einer *licence professionnelle* und 8.000 Studenten im *master professionnel* (vgl. Centre d'analyse stratégique 2012:5). Die Zahl der Studierenden, die sich für ein duales Studium entscheiden, stieg seit dessen Schaffung im Jahr 1987 kontinuierlich an (vgl. ebd.). Dennoch liegt der Anteil „dualer Studenten“ an der gesamten Studentenschaft Frankreichs lediglich bei 4,5 % (vgl. ebd.).

Auch in Deutschland nimmt die Zahl der Studierenden in dualen Programmen („Studzubis“) und der angebotenen dualen Studienprogramme in den vergangenen Jahren deutlich zu (vgl. Krone/Mill 2012:2). Ein duales Studium dauert in der Regel drei bis fünf Jahre (vgl. BMWi 2012:2), wobei rund zwei Drittel aller „Studzubis“ in den Fachbereichen der Ingenieurs- oder Wirtschaftswissenschaften eingeschrieben sind (vgl. Krone/Mill 2012:3). Neben Fachhochschulen können auch Universitäten und äquivalente Berufsakademien die universitäre Ausbildung durchführen. Mehr als die Hälfte, insgesamt 59 % aller dualen Studiengänge, wird indes an einer Fachhochschule angeboten (vgl. ebd.). Auffallend ist, dass die Zahl von 61.195 deutschen „Studzubis“ im Jahr 2011 (vgl. ebd.:2) deutlich unter der Zahl in Frankreich lag.

Vergleichskategorie	Deutschland	Frankreich
Wege zum Ausbildungsabschluss	<ul style="list-style-type: none"> • Duales System der Berufsausbildung • Vollzeitschulische Berufsausbildung 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildung in Vollzeitschulen (<i>lycées professionnels</i>) • Ausbildung in einem Betrieb in Kooperation mit CFA (<i>apprentissage</i>) • berufliche Weiterbildung für Erwachsene
Duales Studium	Paralleler Erwerb zweier Abschlüsse: Ausbildungsabschluss und universitärer Abschluss (vorwiegend FH) Stand 2011: 61.195 duale Studenten	Möglichkeit eines dualen Studiums innerhalb der Bildungsniveaus I-III Stand 2010: 103.075 duale Studenten

Tab. 2: Das deutsche und französische (Aus-)Bildungssystem im Vergleich

Eigene Darstellung dfi auf Grundlage von: Centre d'analyse stratégique, 2012; Krone/Mill, 2012; Robert Bosch Stiftung, 2010

³ Es handelt sich also um eine dreijährige Hochschulausbildung, die heute international auch mit dem B.A.-level versehen wird. Vgl. dazu die deutsche Diskussion um den „Bachelor professional“, eine Idee, den deutschen Berufsabschluss international aufzuwerten und ihn mit dreijährigen Hochschulabschlüssen gleichzustellen.

Die dualen Studiengänge sind in Frankreich sowohl bei Arbeitnehmern als auch bei Arbeitgebern beliebt und finden sich bisweilen sogar in Form integrierter deutsch-französischer Studiengänge mit grenzüberschreitendem Ausbildungsvertrag. Die Berufsbilder, die sich hier entwickeln, sind weniger festgeschrieben, ihre Anpassung und Veränderung kann flexibler stattfinden, als bei den von den Kammern zertifizierten Berufsbildern. Für die Unternehmen besteht jedoch ein gewisses Risiko, da sie die Inhalte der jeweiligen Diplome nicht genau kennen und mit der Definition der Ausbildungsinhalte nicht unbedingt befasst sind. Dennoch laufen aus „französischer“ Sicht alle diese Kooperationen unter der Bezeichnung *formation professionnelle transfrontalière* („grenzüberschreitende Berufsbildung“, Ausbildung entsprechend dem dualen System wäre *apprentissage*), während natürlich die deutsche Seite hier größere Verständnisschwierigkeiten hat.

Die große Mehrzahl der von der *Région Alsace* übermittelten, bestehenden deutsch-französischen Ausbildungsverhältnisse fällt in diesen Bereich, nur sehr wenige finden als *apprentissage* statt.

Allerdings ist in den vergangenen Jahren eine allgemeine Annäherung der Ausbildungssysteme festzustellen: So nimmt in Deutschland die Zahl (voll-)schulischer Auszubildenden stetig zu (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012:277). Demgegenüber wurden in Frankreich verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die Attraktivität der betrieblichen Ausbildung zu erhöhen. Beispielhaft hierfür steht die Verkürzung der Dauer des Berufsabiturs von vier auf drei Jahre. Auf diese Weise soll die Chancengleichheit zwischen Absolventen des Berufsabiturs und den nach ebenfalls drei Jahren abschließenden Abiturienten an allgemeinen und technischen Gymnasien erhöht werden.

Zusammengefasst lassen sich die beiden Systeme wie in Tabelle 2 dargestellt vergleichen.

Das Rahmenabkommen von Saint Louis ermöglicht nun theoretisch, die beiden Ausbildungssysteme zu verbinden und in einer grenzüberschreitenden Konstellation die praktische Ausbildung in einem Land mit der schulischen im anderen Land zu verbinden. Praktisch zeigt sich, dass dieses Modell, das verschiedene Realitäten bezeichnet, noch vor vielfältigen Hindernissen steht.

So spricht die von der Region Alsace am 11.02.2013 übermittelte Statistik von 25 *apprentis transfrontaliers*, die im Jahr 2012 ein grenzüberschreitendes Ausbildungsverhältnis begonnen haben. Vier Verträge konnten an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) Lörrach geschlossen werden, acht an der *École de Management de Strasbourg*. Zwei „Auszubildende“ studieren im *Master Informatique* der Universität Strasbourg, sechs sind in eine *licence professionnel* eingeschrieben und realisieren den praktischen Teil ihrer Ausbildung in Deutschland (davon zwei in einem französischen Unternehmen in Deutschland).

Es ist also deutlich, dass die Rahmenvereinbarung auf beiden Seiten derzeit unterschiedliche Realitäten bezeichnet. *Aus Sicht der deutschen Betriebe* ist mit „grenzüberschreitender Ausbildung“ meistens eine duale Berufsausbildung im Sinne der deutschen betrieblichen Ausbildung gemeint. Dazu gibt es kaum Äquivalenzen auf der französischen Seite, die von deutschen Betrieben und den Handwerkskammern akzeptiert würden. *Aus französischer Sicht* sind damit alle Phasen betrieblicher Ausbildung im Rahmen einer Berufsausbildung, eines dualen Studiums, eines Fachhochschul- oder Hochschulstudiums gemeint. Der Grundgedanke hier ist: Berufsschule bzw. Studium in Frankreich, betriebliche Pha-

sen in Deutschland. Dazu müssten aber die deutschen Unternehmen sich auf die französischen Ausbildungs- und Studienmodelle und deren Inhalte einlassen. Das findet sich bisher nur in sehr wenigen Fällen: es handelt sich dann immer um betriebsnahe Studiengänge *nach* dem französischen Abitur.

Folgendes Schema zeigt mögliche Kombinationen grenzüberschreitender Berufsbildung (Tabelle 3).

Art der Beschäftigung	Grenzüberschreitende Komponente	Praxisbeispiel
1. Berufsausbildung	Praktischer Teil in Land A, Theoretischer Teil Land B, Beendet mit anerkannten Berufsabschluss in EINEM Land.	Ausbildung Buchbinder in der Großregion und Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau Projekt
2. Berufsausbildung	Praktischer Teil in Land A Theoretischer Teil in Land A & B Beendet mit anerkanntem Abschluss in BEIDEN Ländern.	Deutsch-/Französische Kauffrau/Kaufmann im Einzelhandel (Strasbourg-Kehl)
3. Berufsausbildung	Inländische Ausbildung in Land A mit kurzzeitigem Aufenthalt (eine bis max. 5. Wochen) in Betrieb/Schule in Land B. Beendet mit anerkannten Berufsabschluss in EINEM Land.	Grenzüberschreitende Berufsausbildung zur/zum Erzieherin/Erzieher in der Großregion
4. Berufsausbildung	Inländische Ausbildung in Land A mit einem od. mehreren Kurzzeitpraktika, in Land B. ggf. C ... Abschlussprüfung aus zusammengesetztem Prüfungsgremium, Möglichkeit MEHRERE nat. anerkannte Berufsabschlüsse zu erlangen.	Tridiplomierung Kfz-Bereich (Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens)
5. Berufsausbildung	Komplett inländische Ausbildung in Land A, die von Auszubildenden aus Land B wahrgenommen wird.	De facto Grenzgängerstatus Rekrutierung durch Unternehmen aus Land A in B.
6. Berufsausbildung	Theoretisch Denkbar ist auch eine Ausbildung in Land A durch Lehrkräfte aus Land B, die zu einer Zusatzqualifikation oder gar Doppelabschlüssen führt.	(Bis dato kein Beispiel bekannt)

© Copyright TASK FORCE Grenzgänger – Grenzüberschreitende Berufsausbildung in der Großregion – eine Bestandsaufnahme 2013

© Copyright TASK FORCE Grenzgänger – Grenzüberschreitende Berufsausbildung in der Großregion – eine Bestandsaufnahme 2013

Tab. 3: Formen grenzüberschreitender Ausbildung

Im Rahmen dieser Untersuchung soll nun festgestellt werden, ob sich die idealtypischen Grenzgängermilieus (definiert über sprachliche Kompetenz und [angestrebter] beruflicher Qualifikation), wie sie in der Untersuchung des EURO-Instituts 2011 entwickelt wurden, empirisch in den unterschiedlichen Ausbildungsrealitäten mit grenzüberschreitender Komponente wiederfinden lassen. Wenn dies gelingt, dann ist es auch wahrscheinlich, dass die einzelnen Idealtypen unterschiedlich auf die Herausforderungen eines grenzüberschreitenden Engagements reagieren, bzw. unterschiedliche Bedürfnisse haben. Um dies herauszufinden, ist es nötig, die differenzierten Erkenntnismöglichkeiten einer tiefreichenden qualitativen Studie mit der Validierung in der Breite, die eine quantitative Studie bietet, zu verbinden.

3 Untersuchungsdesign und Erwartungen

Die Nullhypothese geht, wie im nationalen Fall, von einem Arbeitsmarkt aus, der durch Angebot und Nachfrage organisiert ist, mithin individuell durch ein Kosten-Nutzen-Kalkül auf Seiten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern geprägt ist. Allerdings finden sich im Vergleich zum nationalen Arbeitsmarkt grenzüberschreitend deutlich mehr intervenierende Faktoren, Institutionen und Strukturen, die dieses Kosten-Nutzen-Kalkül beeinflussen. Im Gegensatz zum rein nationalen Arbeitsmarkt, gewinnen informelle Faktoren (kultureller Art, wie Verhaltens- und Wahrnehmungsmuster) eine größere Bedeutung. Sie sind jedoch schwerer erfassbar, als formelle oder strukturelle Faktoren (z.B. fehlende grenzüberschreitende Verkehrsanbindung). Grenzüberschreitend stehen die materiellen Strukturen (Verkehrswege, Infrastruktur, industrielle Cluster, Kooperation Ausbildungsstätten – Unternehmen...) häufig quer zu den im nationalen Rahmen über Jahrzehnte oder sogar Jahrhunderte regional (lokal) entwickelten Strukturen (vgl. Beyer 2011:255). Schließlich hat die Politik seit mindestens zwei Generationen versucht, mit Initiativen und Aktivitäten diesen Defiziten zu begegnen. Es gibt heute eine große Menge administrativer Strukturen, die sich mit den aus dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt entstehenden Fragen und Herausforderungen befassen, so zum Beispiel die deutsch-französische Arbeitsagentur in Kehl (siehe dazu z.B. Französische Botschaft in Deutschland, 2013). Darüber hinaus haben sich im Zwischenraum der Grenze eine große Menge an Beratungs- und Vermittlungsinstanzen wie z.B. INFOBEST, Agentur für Arbeit, EURES-T, *Pôle Emploi*, ORK-Gremien, Eurodistrikt... (siehe dazu z.B. Beck / Thevenet, 2009) etabliert, die häufig halböffentlichen oder halbstaatlichen Charakter haben. Aus dieser Gemengelage ergibt sich eine Situation, die von einem „idealen Markt“ noch wesentlich weiter entfernt ist, als dies im Falle nationaler Arbeitsmärkte zu beobachten ist.

Die genannten Faktoren, die diesen Arbeitsmarkt über die Nutzenfunktion aller Akteure beeinflussen („was lohnt sich noch?“, „was bringt es mir?“, „wieviel kostet es mich?“), können außerdem unterteilt werden in exogene (vom Individuum nicht veränderbare) und endogene Faktoren. Zweisprachigkeit lässt sich z.B. vom Individuum erlernen, es handelt sich also zunächst um einen endogenen Faktor. Allerdings bestehen zwischen exogenen und endogenen Faktoren vielfältige Wechselbeziehungen. Wenn z.B. im Bildungsbereich von Kindergarten oder Vorschule bis Ausbildung oder Studium systematisch auf Zweisprachigkeit gesetzt würde, würde diese zu einem exogenen Faktor. In unserer Studie geht es darum, die relevanten Faktoren zu identifizieren und das komplexe und sich wandelnde Zusammenspiel exogener und endogener Faktoren zu untersuchen.

Drittens werden viele dieser Faktoren keinen direkten Einfluss haben, sondern wirken sich je nachdem, wie ein Individuum diesen spezifischen Faktor wahrnimmt, unterschiedlich aus. So kann die existierende Nahverkehrsstruktur von einer Person als unzureichend angesehen werden, da sie weder ein Auto besitzt, noch die Arbeitsstelle in der Nähe eines Bahnhofs oder einer Haltestelle liegt. Eine andere Person kann diesen Faktor ganz anders wahrnehmen, da sie mit dem vorhandenen Angebot an Nahverkehrsverbindungen zu Recht kommt. Ähnliches wird sich bei den meisten anderen Elementen finden lassen, die in der Untersuchung eine Rolle spielen. Es geht bei einer Analyse der Faktoren und Bedingungen, die ein grenzüberschreitendes Engagement auf dem Arbeitsmarkt möglich machen oder verhindern, also darum, die individuelle Wahrnehmung der scheinbar „objektiven“ Faktoren zu analysieren. Die folgende Abbildung (Abb. 4) versucht, diesen Gedanken grafisch darzustellen

Grenzüberschreitende Arbeitsmobilität junger Menschen am Oberrhein
Systematisierungsansatz der Wahrnehmungsmuster

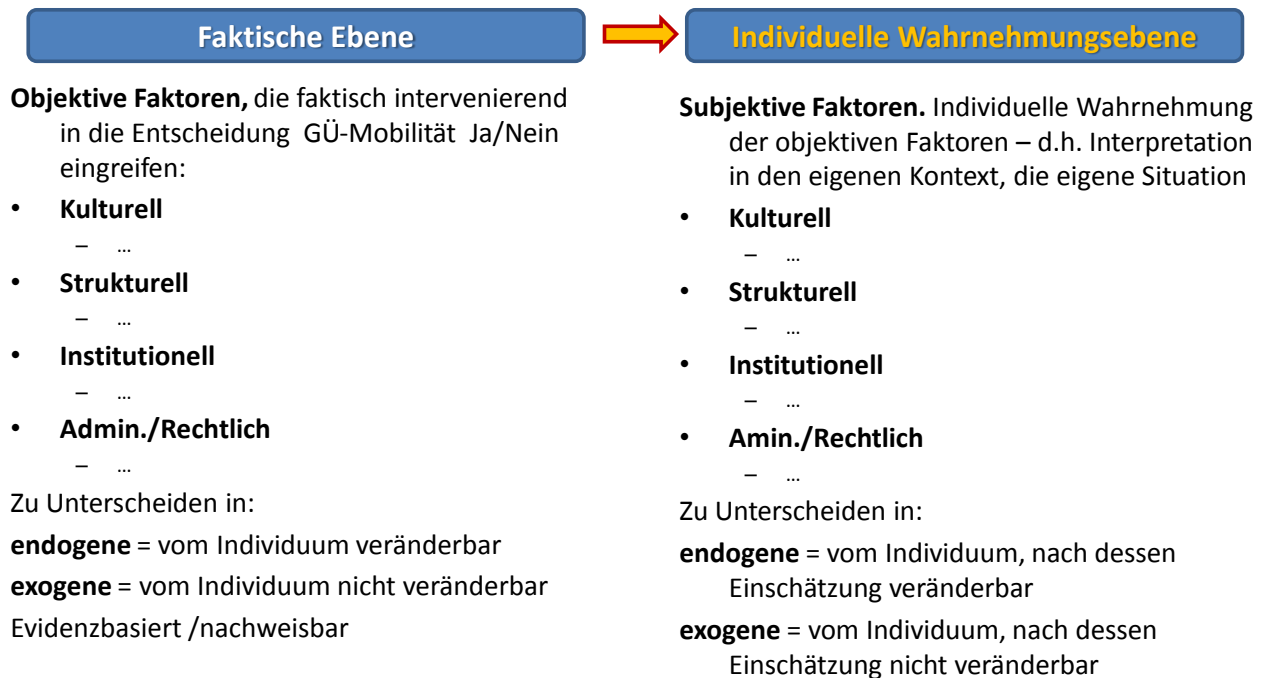


Abb. 4: Objektive Hindernisse und subjektive Wahrnehmung.

Dabei kann es durchaus zu unterschiedlichen Konstellationen kommen, was das Zusammenspiel der verschiedenen Faktoren und der individuellen, durch Sprachniveau und Berufsqualifikation definierten Situation, betrifft. Ein zentraler intervenierender Faktor für die Wahrscheinlichkeit, grenzüberschreitende Opportunitäten zu nutzen, ist das „interkulturelle Kapital“ eines Unternehmens oder eines Arbeitssuchenden. Diese Elemente – interkulturelles Kapital, Sprachniveau, berufliches Niveau – ermöglichen wie gesagt die Bildung von „Idealtypen“, und die Annahme ist, dass diese die hemmenden oder fördernden Faktoren jeweils unterschiedlich wahrnehmen. Entsprechend wäre eine zielgerichtete Ansprache und Förderung bestimmter Idealtypen in bestimmten Branchen denkbar.

Wahrnehmungsverchiebungen in der GÜ-Mobilität

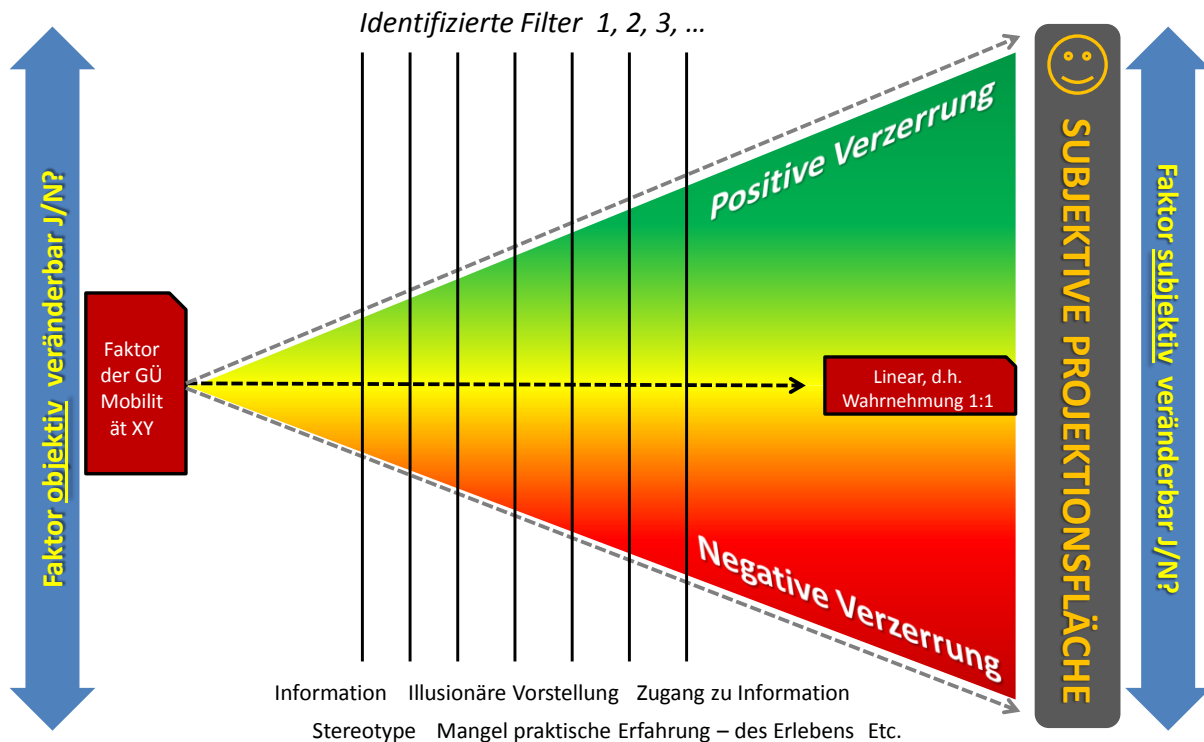


Abb. 5: Subjektive Wahrnehmung und intervenierende Faktoren

3.1 Hypothesenbildung

Für die vorliegende Untersuchung haben wir ein pragmatisches Vorgehen gewählt, das Hypothesen einerseits aus einigen der zentralen sozialwissenschaftlichen Theorieansätze ableitet (ohne das Ziel, Theorien dabei – gegeneinander – zu testen) und diese allgemeinen Erwartungen andererseits mit dem Experten- und Praktikerwissen vor Ort konfrontiert und so operationalisiert. Beides zusammen erlaubt uns die Entwicklung von vier Bedingungen, die grenzüberschreitende Aktivität erleichtern oder erschweren sollten. Die Wahrnehmung dieser Bedingungen haben wir anschließend in den Gruppendiskussionen und in der Umfrage getestet.

3.1.1 Theoretische Erwartungen

Wie oben ausgeführt, wollen wir das individuelle Kosten-Nutzen-Kalkül der Akteure besser verstehen lernen, indem wir untersuchen, wie die Wahrnehmung verschiedener Faktoren die individuelle Nutzenfunktion beeinflussen kann. Bei der Identifikation dieser Faktoren besteht zunächst die Gefahr, wichtige Elemente zu übersehen oder diese falsch einzuschätzen. Der Bezug auf sozialwissenschaftliche Theorieansätze kann dabei helfen, die genannten Erwartungen systematisch zu entwickeln. Tabelle 4 gibt einen Überblick über die berücksichtigten Ansätze, wobei der Einfachheit halber direkt die Operationalisierung für den Oberrhein und Annahmen über mögliche Wirkungsweisen eingeführt werden:

Strukturalistische Ansätze	Institutionalistische Ansätze	Kulturalistische (konstruktivistische) Ansätze
<p>Externe, individuell kaum zu ändernde Faktoren erschweren oder ermöglichen (objektiv) das grenzüberschreitende Engagement</p> <p><u>Erwartung:</u> Die genannten strukturellen Hindernisse lassen sich prinzipiell durch politisches Handeln verändern. Dies erfordert jedoch langfristiges Engagement und ist immer auf funktionierende Kooperationsstrukturen mit der anderen Seite angewiesen; sowie, um wirklich erfolgreich zu sein, auch auf dort vorhandenen politischen Willen – der sich dem eigenen Einfluss naturgemäß entzieht.</p> <p><u>Beispiel:</u> Infrastruktur mit öffentlichem Nahverkehr, Verkehrswege, wirtschaftsgeographische Elemente (Exzellenzpools und Cluster, Ausbildungs- und Forschungsstätten), demographische Entwicklung des Arbeitsmarktes.</p>	<p>Die jahrzehntelange und pfadabhängige Entwicklung bestimmter, tief institutionalisierter Strukturen in der öffentlichen Verwaltung, im Bildungswesen, im Zusammenspiel zwischen Unternehmen, Kammern, Sozialpartnern... erzeugen de facto unterschiedliche bis inkompatible Strukturen zwischen den beiden Ländern.</p> <p>Im Unterschied zu den strukturalistischen Hindernissen wirken sich die institutionell vermittelten Unterschiede über die Sozialisierung der Akteure in diesen Institutionen aus.</p> <p><u>Erwartung:</u> Es ist potentiell einfacher, die genannten Institutionen durch politischen Willen zu verändern oder sogar einander anzupassen, als die Veränderung der o.g. Strukturen.</p> <p>Gleichzeitig ist es für die Akteure am Oberrhein, die in diesen Institutionen sozialisiert wurden (Schulbesuch, Ausbildung, Verwaltungshandeln...) eher schwieriger, sich von den so gewonnenen Normen und Werten, Verhaltensweisen und als „normal“ angesehenen Praktiken zu befreien.</p> <p>Intuitiv wird das jeweils „andere“ Modell als fremd und nicht normal oder sogar als „falsch“ wahrgenommen.</p> <p><u>Beispiel:</u> Schule und Bildungswesen, administrativer und rechtlicher Rahmen der nationalen und grenzüberschreitenden Ordnung. Wirtschaftssystem: Kooperation und Sozialpartnerschaft zwischen privaten und öffentlichen Akteuren.</p>	<p>Noch stärker als in der institutionalistischen Hypothese legt dieser Ansatz den Schwerpunkt auf die nach wie vor existierenden „nationalen“ bzw. „regionalen“ Kulturen, die sich in Form von erlernten, über Sozialisierung im Elternhaus, im Kinder- und Jugendalter häufig unbewusst vermittelten Verhaltensweisen, Wert- und Normvorstellungen der jeweiligen Akteure manifestieren.</p> <p><u>Erwartung:</u> Da es sich dabei um häufig unbewusste Prägungen handelt, die andererseits auch Gegenstand je „individueller Interpretationen“ sind, ist die Erwartung, dass Veränderungen sich hier von außen am schwierigsten zielgerichtet beeinflussen lassen.</p> <p>Die Konfrontation mit dem „Anderen“ kann zwar zu Konflikten führen, allerdings hat die Praxis der Kooperation der letzten Jahrzehnte auch deutlich gezeigt, dass das Erlernen interkultureller Fähigkeiten und der produktive Umgang mit multi-kulturellen Situationen möglich ist und vermittelt werden kann.</p> <p><u>Beispiel:</u> Gerade die am Oberrhein häufig schon bestehenden Kontakte über die Grenze, die inzwischen vielfältigen Erfahrungsmöglichkeiten und die zunehmend institutionalisierten Austauschmöglichkeiten in Schule, Freizeit und Beruf erlauben das frühzeitige Erlernen von interkulturellem Kapital.</p>

Tab. 4: Theoretisch abgeleitete Erwartungen und Anwendung auf den Oberrhein

Da es, wie gesagt, nicht um das Testen einer Theorie geht, kann zunächst unberücksichtigt bleiben, dass die unterschiedlichen Theorien unterschiedliche Erwartungen an das Verhältnis zwischen individueller Handlungsfreiheit und dem Einfluss strukturalistischer, institutionalistischer oder kulturalistischer Elemente haben.

Allerdings stellt sich die Frage nach der Konkretisierung der jeweiligen theoretischen Annahmen. Wie können einerseits diejenigen konkreten Faktoren identifiziert werden, die strukturell, institutionell oder kulturell das individuelle Kosten-Nutzen-Kalkül beeinflussen, und wie sind andererseits diese Faktoren zu gewichten.

Dazu konfrontieren wir die theoretisch abgeleiteten Erwartungen mit Expertenwissen, das auf zweierlei Weise generiert wurde. Einmal über zehn strukturierte Einzelgespräche mit französischen Arbeitsmarkt-Experten, zum zweiten in einem eintägigen, deutsch-französischen Workshop, der am 20. September 2013 in Kehl stattfand.

3.1.2 Expertengespräche in Frankreich

Vom 1. August bis 15. September 2013 wurden in zehn Expertengesprächen mit elsässischen Praktikern des Arbeitsmarktes die hemmenden Faktoren struktureller, institutioneller und kultureller Art besprochen. Die Ergebnisse zeigen eine eindeutige Gewichtung der Faktoren durch die elsässischen Praktiker.

- (1) Eindeutig stehen für sie die kulturellen Faktoren im Mittelpunkt der hemmenden Elemente. Sie drücken sich auf Seiten der französischen Bewerber aus über eine (angeblich) generelle Unkenntnis Deutschlands und fehlende Kenntnisse des Arbeitsmarkts und der Wirtschaftssituation in Baden-Württemberg.
- (2) An zweiter Stelle werden gleichauf zwei hemmende Elemente genannt:
 - (a) die fehlende Attraktivität des Grenzgänger-Gebiets (30 km), was besonders für gut ausgebildete Absolventen, die nach einer internationalen Erfahrung suchen, gilt.
 - (b) Erst an zweiter Stelle die Sprachproblematik, die zunächst die Schwierigkeit bezeichnet, Stellenanzeigen zu lesen und richtig zu verstehen, sowie an zweiter Stelle das Verschwinden des Dialekts und (bei besser ausgebildeten Kandidaten) die Konzentration auf Englisch.
- (3) Darauf folgt der institutionelle Faktor: Die fehlende Möglichkeit, Pilotprojekte durch gemeinsame politische Unterstützung zu verallgemeinern, führt zu einer fehlenden konzertierten, grenzüberschreitenden Steuerung der Arbeitsmarktpolitik (die Wichtigkeit dieses Punktes nimmt für die Experten jedoch ab, die Kooperation verbessert sich nach ihrer Ansicht).
- (4) Schließlich werden strukturelle Faktoren angeführt: Das (wirtschafts-)geographische Element einer jahrhundertelangen Grenzsituation, und damit verbunden die Entwicklung (bspw. im öffentlichen Nahverkehr) paralleler Strukturen, die sich nur schwer integrieren lassen; sowie die Verwaltungsproblematik zweier nationaler Rechtsordnungen, die im besten Fall (Grenzgängerstatut willkürlich auf 30 km beschränkt) zu komplexen administrativen Lösungen, häufig jedoch auch zu deutsch-französischen Inkompatibilitäten führt.

Abbildung 6 zeigt eine Zusammenfassung der von den Experten genannten hindernden Faktoren. Die Grafik erlaubt auch eine Gewichtung von 1 (am häufigsten genannte hemmende Faktoren) bis 7 (am seltensten genannt).

Zusammenfassung Expertengespräche Frankreich



Synthese aus zehn Expertengesprächen mit institutionellen Akteuren der Elsässer Arbeitsmarktverwaltung. Die Zahlen entsprechen der Bedeutung, die die Experten dem genannten Hindernis zusprechen, entsprechend der Häufigkeit der Nennung im Gespräch (umgekehrte Reihenfolge, 1 = am häufigsten genannter Grund, 7 = am seltensten genannt).

Abb. 6: Hemmende Faktoren - Synthese aus zehn Expertengesprächen in Frankreich (StrasbourgConseil)

In einem zweiten Schritt wurden diese aus den Expertengesprächen gewonnenen Ergebnisse sowie unsere theoretisch formulierten Vermutungen in einem deutsch-französischen Expertenworkshop im Euro-Institut Kehl diskutiert (20.09.2013).

3.1.3 Expertentreffen in Kehl 20.09.

Zum Expertentreffen in Kehl wurden sowohl deutsche, als auch französische Akteure des Arbeitsmarktes eingeladen, wobei diesmal neben institutionellen Akteuren (Kammern, Arbeitsverwaltung...), auch Unternehmensvertreter eingeladen waren. Diskutiert wurde einerseits anhand des schon für die französischen Expertengespräche verwendeten Leitfadens, andererseits anhand der in Abb. 6 reproduzierten Übersicht über die Ergebnisse dieser Expertengespräche. Dabei war unser Ziel, so wenig Input wie möglich von unserer Seite zu geben, um möglichst spontane und unverfälschte Reaktionen zu erzeugen. Tabelle 5 gibt einen Überblick über die Resultate des Workshops mit Bezug auf Hindernisse für die Integration des Arbeitsmarktes am Oberrhein.

<i>Strukturelle Dimension</i>	<i>Institutionelle Dimension</i>	<i>Kulturelle Dimension</i>
<p>Wichtige Elemente, entscheidend aber erst in der individuellen Situation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobilität: kaum hemmend, solange eigenes Fahrzeug. Schwierig bei Abhängigkeit von öffentlichem Nahverkehr – - Grenzgängerstatut häufig anfangs problematisch, kann aber auch Anreiz sein, wenn bestimmte Wahrnehmung bereits existiert (Familie, Freunde): „hohe deutsche Gehälter, niedrige französische Steuern...“ - Integration zweier Systeme kann geleistet werden über Experimentierklauseln für kleinräumige Grenzgebiete: keine „neuen Grenzen“, sondern regionale / lokale Öffnungsklauseln zur Überwindung struktureller Hindernisse. (Neben deutscher und französischer Rechtsordnung drittes d-f oder Eurodistrikt-Statut, von Akteuren im Grenzgebiet frei zu wählen) - Eine Verbindung zwischen den Systemen kann auch hergestellt werden über die Identifikation von funktionalen Äquivalenzen! 	<p>Gegenseitige Unkenntnis und Unverständnis oft durch Ausbildung und Institutionen angelegt</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unkenntnis „<i>spielt bereits eine wichtige Rolle bei der Entscheidung zu Berufs- und Ausbildungswahl junger Menschen</i>“, „<i>Duale Berufsausbildung im Elsass kaum anerkannt.</i>“ - Dt. „Spezialvokabular“ bei Berufsbezeichnungen, schwer verständlich und kaum übersetzbar o Das Zitat zeigt zwei Probleme; direkt angesprochen wird die Unkenntnis auf französischer Seite, was das deutsche Ausbildungssystem betrifft. Indirekt steht dahinter die Frage, welchen Nutzen ein junger Franzose von einer deutschen Berufsausbildung haben könnte. In der Diskussion wurde das erste Zitat ergänzt: <i>„Künftige Ausbildungsbetriebe sollten überlegen, wie sie sich gezielt auf die jungen Franzosen einstellen; eine Kultur wechselseitiger Wertschätzung wäre anzustreben“</i>; - <i>„Die gegenseitige Anerkennung von Ausbildungsinhalten</i> 	<p>Klischees und Vorurteile auf beiden Seiten</p> <ul style="list-style-type: none"> o Scheinbar weichen Faktoren, wie Arbeitsrhythmus, Arbeitszeiten, Arbeitsorganisation, Arbeitsdruck, Eigenverantwortung vs. Autorität, kommt eine größere Bedeutung zu als erwartet. o Auf französischer Seite wurden die „übertriebenen Erwartungen der Unternehmen“ und die „übertriebene Bürokratie“ beklagt. Dahinter schien sich jedoch ein tiefergehendes Ressentiment zu verbergen, das mit Grenzgänger-Erfahrungen als Leiharbeiter oder wenig qualifizierte Arbeitskraft im Niedriglohnsektor zu tun hat. - Dies bedeutet weniger, dass die eine oder andere Seite sich nicht anpassen oder entwickeln könnte, sondern dass bereits im Vorfeld bestimmte negative Erwartungshaltungen über den Anderen existieren. Dabei zeigen sich auf beiden Seiten große Unkenntnisse, die sich so äußern, dass beide Seiten ihr Modell für „normal“ und „richtig“ halten und wenig bis keine

<p>z.B. entweder Doppelqualifikation und gegenseitige Anerkennung in der Ausbildung ermöglichen (hoher Aufwand, um Äquivalenzen zu identifizieren) oder integrierter Ansatz: gemeinsame Ausbildungsgänge, grenzüberschreitend, einrichten. Auch Experimentalbereich, bspw.: Deutsche Ausbildungsprüfung in französischer Sprache</p>	<p><i>muss ein vorrangiges Thema werden“, „Dazu gehört die Frage, wie die Franzosen später wieder zurückkehren können“</i></p> <p><i>Weitere in der Diskussion genannte Punkte⁵</i> Berufsausbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Problem der Anerkennung von Diplomen, dt. Ausbildung für F „zu allgemein“, frz. Ausbildung für D „zu speziell“ - Konsequenz für im französischen Modell ausgebildete auf D Arbeitsmarkt = weniger Einsatzmöglichkeiten, oftmals niedrigere Eingruppierung, Nachqualifizierungsmaßnahmen kaum möglich, da deutscher Berufsabschluss Voraussetzung. - Empfehlung: Nötig wäre also mehr Transparenz bei Berufsabschlüssen, um so zu gegenseitiger Anerkennung und Wertschätzung zu kommen -> oftmals besteht Unkenntnis über die Fähigkeiten der potentiellen Arbeitnehmer 	<p>Sensibilität erkennen lassen, wenn es zu Fragen von Anpassung oder Flexibilität kommt.</p> <p><i>Weitere in der Diskussion genannte Punkte⁴:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Rolle der Familien bei Berufswahl – erster Ansprechpartner, erste Entscheidungsinstanz - Sprache ist keine absolute Voraussetzung – nur die Lernbereitschaft. - Eigene Erfahrungen sind entscheidend, bereits kurze persönliche Kontakte oder Praktika tragen maßgeblich zu Mobilisierung bei, soziale Kontakte mit Freizeitcharakter können sich ebenfalls positiv auf die Mobilität auswirken - Informationskultur in D/F unterscheidet sich scheinbar. These: „D Jugendliche informieren sich selbständig im Internet über Ausbildungs-Angebote. Dies gilt in F scheinbar nur bedingt.“ Konsequenz = Ausrichtung des Angebots für F stärker an den Beratern (als Multiplikatoren) orientieren. - „Schullandschaft in F führt Schüler viel stärker, weniger Eigeninitiative, Selbständigkeit, Selbstverantwortung“ => sehr stark ausgeprägt bei Minderjährigen, ab 18 weniger problematisch. - Warnung: kein zu starker Fokus auf Kultur - multinationales Arbeitsumfeld ist in vielen Unternehmen bereits gelebte Realität. - Empfehlung: Transparenz herstellen erleichtert den Abbau von Vorurteilen.
--	---	--

Tab. 5: Zusammenfassung der Expertenaussagen beim Workshop im EuroInstitut (20.09.2013)

⁴ Hier handelt es sich um die gesammelten Aussagen der Experten, wir haben diese nicht gewichtet oder kommentiert

3.2 Zusammenfassung der verschiedenen Erwartungen

Aus den theoretisch abgeleiteten Erwartungen, den Gesprächen mit französischen Arbeitsmarktexperten, sowie dem Studientag am Euroinstitut mit französischen und deutschen Praktikern des Arbeitsmarkts ergibt sich also ein differenziertes Bild, was die Wahrnehmung von Opportunitätsstrukturen auf dem Arbeitsmarkt am Oberrhein betrifft. Offensichtlich wirkt keiner der genannten Gründe direkt und unabhängig von der Wahrnehmung durch die Akteure – weshalb die Wirkung der hemmenden und fördernden Faktoren (und ihre Kombination) jeweils auf der individuellen Ebene der Akteure erfragt werden muss. Stimmt unsere Annahme, dass es zwei große sozioprofessionell definierbare Idealtypen gibt, für die derzeit grenzüberschreitende Beschäftigung besonders attraktiv ist, so sollte sich für diese Idealtypen auch die jeweilige spezifische Kombination an hemmenden / fördernden Faktoren identifizieren und unterscheiden lassen. Entsprechend könnten dann auf die spezifische Kombination von Faktoren abzielende politische Maßnahmen beschlossen werden.

Kulturelle Dimension

An erster Stelle wurden **kulturell** vermittelte Unterschiede als wahrscheinliche hemmende Faktoren genannt, wobei besonders die Unkenntnis Deutschlands, Baden-Württembergs und der Bedingungen des Arbeitsmarkts angeführt wurden. Konkret wurden die Unkenntnis des Arbeitsmarkts, der Arbeitsmöglichkeiten in der Grenzregion, Fragen nach Ausbildung, Sozialversicherung und Berufsanerkennung genannt.

Administrativ-Institutionell

Dieser Faktor lässt sich auch in der **institutionell**-administrativen Dimension nachweisen – wo das sehr komplexe und ausdifferenzierte System der dualen Ausbildung nicht nur in Frankreich wenig bekannt ist, sondern auch schwer zu vermitteln ist, welchen Mehrwert (über eine Ausbildung und Anstellung in Deutschland hinaus) sich für einen jungen Franzosen ergeben soll, der ja nicht als Migrant sondern als Grenzgänger sein Leben organisieren will. Die vielfältigen Vetospieler im deutschen System der Berufsbildung (Kammern, Unternehmen, Arbeitsverwaltung, Berufsschulen...) sorgen außerdem dafür, dass für Akteure von außerhalb dieses Systems der Zugang schwierig und die Anerkennung bereits bestehender Fähigkeiten und Kompetenzen, auch eines erreichten sozialen Status, kaum möglich ist. Stattdessen dominieren Stereotypen, die unter Umständen leicht auch in negative Stereotypen umschlagen können (v.a. auf deutscher Unternehmer-Seite)

Strukturell

Daneben werden einige **strukturelle** Probleme angeführt, die besonders jugendliche Berufseinsteiger und Azubis betreffen dürften: fehlende oder unzureichende Verbindungen im öffentlichen Nahverkehr, fehlende Anerkennung von Berufsabschlüssen, Banksystem (Lohn- und Gehaltskonto)...

Keiner dieser Faktoren schließt jedoch per se eine Kooperation und sogar Integration des Arbeitsmarktes aus. Alexis Lehmann, ehemaliger Unternehmer und Vizepräsident der IHK Strasbourg, drückte dies am 20.09. so aus: „Nicht die Unterschiede sind das Problem, sondern die Frage, wie man damit umgeht“. Im weiteren Verlauf der Studie ging es nun genau darum, die jeweilige Wahrnehmung und den

Umgang mit deutsch-französischen Unterschieden zu operationalisieren und für die jeweiligen Idealtypen empirisch zu überprüfen und zu gewichten.

4 Drei empirische Studien

Zur Überprüfung der Hypothesen wurden drei Teilstudien durchgeführt, (a) eine systematisch-vergleichende qualitative Studie, der offene Gruppengespräche mit französischen Berufseinsteigern, Auszubildenden, Berufsschülern und –umsteigern zu Grunde lagen. Zum Vergleich wurden auch drei Gesprächsrunden mit deutschen Berufsschülern und Gymnasiasten durchgeführt; (b) eine größere quantitative Studie, die sich an elsässische Arbeitssuchende mit Deutschkenntnissen wandte; (c) eine Umfrage unter badischen Unternehmen am Oberrhein.

Zunächst wurden die Erwartungen aus der Phase der Hypothesenbildung operationalisiert, um den Einfluss der jeweiligen Dimensionen – kulturell, strukturell, institutionell – ermessen zu können.

In der *kulturellen* Dimension wurden folgende Kenntnisse zu Deutschland thematisiert: Kenntnisse aus Freizeit, Konsum, Familien- und Freundeskreis (Variable: GERKONSUM), Kenntnisse der Arbeitswelt, des Ausbildungssystems (GERWORK), die Rolle von Geschichte, familiären Erinnerungen, Grenzgängererfahrungen im nahen Umfeld (GERHIST).

Die in der *institutionellen* Dimension aufgeworfenen Probleme wurden folgendermaßen thematisiert: Die Attraktivität des Grenzgängerstatuts, die wahrgenommene Attraktivität des Arbeitsmarktes in Baden-Württemberg (WRKCNDI), sowie die Attraktivität der Grenzgänger-Zone (BORDER).

Für den Einfluss der *strukturellen* Dimension wurden folgende Punkte thematisiert: Wie leistungsfähig wird der öffentliche Nahverkehr im Hinblick auf grenzüberschreitende Tätigkeiten eingeschätzt (PUBTRANS), welche Rolle spielen administrative Hindernisse (ADMINIST) und welche Meinung herrscht über die mögliche Anerkennung des eigenen Diploms (RECDIPL)?

Außerdem wurden in den qualitativen und quantitativen Teilstudien sozio-professionelle Daten erhoben, die eine Einordnung der befragten Personen entlang der vom EURO-Institut 2011 entwickelten Matrix (s. oben, Abb. 3, Sprache und berufliches Niveau) ermöglicht. Dazu wurden entsprechend der Kombination der Idealtypen Sprachkenntnisse in Deutsch (Französisch), Englisch und weiteren Sprachen sowie der höchste (angestrebte) Abschluss und (falls vorhanden) die gegenwärtige Arbeitsstelle (HIGHPOTENTIAL) erhoben. Schließlich wurde noch nach Grenzgängererfahrung (aktuell oder in der Vergangenheit) gefragt.

Die genannten Elemente wurden in der qualitativen Teilstudie (a) allgemein und mit minimaler Beeinflussung durch die Moderatoren eingeführt, in der quantitativen Teilstudie (b) wurden die entsprechenden Elemente in eindeutige Fragen überführt und explizit erfragt.

4.1 Qualitative Comparative Analysis: Semi-strukturierte Gruppengespräche

Die qualitativ-vergleichende Methode erlaubt bei mittleren Fallzahlen eine systematische Auswertung möglicher Kombinationen von Faktoren, die ein Phänomen verursachen. Das heißt konkret: Durch den systematischen Vergleich der jeweiligen Kombination der von uns vermuteten (kulturellen, institutionellen und strukturellen) Bedingungen in allen untersuchten Fällen (= Gesprächsteilnehmern), können

wir die Zahl der möglichen Kombinationen an Faktoren, die grenzüberschreitende Tätigkeit erleichtern oder erschweren, logisch reduzieren und erfassen, welche Bedingungen notwendig und hinreichend sind, und welche Faktoren beiseite gelassen werden können.

Die Idee hinter der qualitativen Teilstudie zielte darauf ab, die Akteure des Arbeitsmarktes – hier junge Berufseinsteiger, Auszubildende, Studierende auf französischer Seite – nach ihrer Wahrnehmung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes zu befragen und so in den relevanten Idealtypen (wenig ausgebildet, Dialektkenntnisse / gut qualifiziert, ausbaufähige Deutschkenntnisse / hoch qualifiziert, mehrere Fremdsprachen) nach der spezifischen Gewichtung und Wahrnehmung der genannten Faktoren zu fragen.

Über die vergleichende Auswertung der wiederkehrenden Wahrnehmungsmuster in den Diskussionen können dann die möglichen und tatsächlich gegebenen Kombinationen an Bedingungen ermittelt werden, die jeweils zu grenzüberschreitenden beruflichen Aktivitäten führen oder nicht. Dazu wurden die Beiträge von jedem der 69 Gesprächspartner analysiert und die erwähnten Bedingungen (= Variablen) mit „erfüllt“ (1), „nicht erfüllt“ (0) oder „keine Aussage“ () verkodet. Aus den 14 Bedingungen ergab sich in jedem Fall ein individuelles Profil des Gesprächspartners. Diese Profile konnten nun systematisch verglichen, miteinander verbunden und den Idealtypen zugeordnet werden. Durch logische Reduktion ergab sich schließlich ein begrenztes Set an Bedingungen, die in den jeweiligen Idealtypen zu grenzüberschreitender Beschäftigung führten oder nicht.

4.1.1 *Sample*

Die Gruppengespräche fanden in Strasbourg und Kehl statt. Die Teilnehmer waren zwischen 15 und 30 Jahre alt, insgesamt nahmen 69 Personen an den Gesprächen teil (45 in Kehl, 24 in Strasbourg). Teilweise fanden die Gespräche im Rahmen des Schulunterrichts statt (in Kehl), ansonsten waren wir aber um eine ungezwungene Atmosphäre bemüht. Der größte Teil der Befragten sucht derzeit nach einer beruflichen Neuorientierung bzw. ist arbeitslos. Einige Teilnehmer sind aktuell Grenzgänger.

1. Greta (16.10. und 17.10.2013), Deutsch-Schüler, Berufseinsteiger und –Umsteiger

Zweimal wurde über den Verein Greta, der im Auftrag der französischen Arbeitsagentur Deutschkurse anbietet, nach Berufseinsteigern und jungen Berufstätigen gefragt, die zu einem 90-minütigen Gruppengespräch bereit waren. Der Bezug zu grenzüberschreitenden Beziehungen und zum deutschen Arbeitsmarkt wurde minimal erwähnt, war allerdings durch die Vermittlung über GRETA de facto gegeben. Die sechs (16.10.) und neun (17.10.) Teilnehmer waren relativ heterogen, 21-30 Jahre alt, aus allen sozialen und sozioprofessionellen Milieus – von „ohne Schulabschluss“ bis „Ingenieur“ oder „Ingenieur im letzten Studienjahr“.

2. Französische Lehrlinge in Deutschland (21.10.2013)

Im Gegensatz dazu sind die sechs in einem Kehler Unternehmen befragten Jugendlichen als relativ homogene Gruppe anzusehen. Zwischen 17 und 23 Jahren, mit vorhandenen, aber geringen Deutschkenntnissen, und ohne Berufsqualifikation, nehmen sie alle an derselben „Vorschaltmaßnahme“ teil, die auf eine deutsche Berufsausbildung im Unternehmen ab dem nächsten Jahr abzielt.

3. Grenzüberschreitende Ausbildung (28.11.2013)

Aus der direkten Kontaktaufnahme mit allen in der *Region Alsace* eingeschriebenen Teilnehmern an einer deutsch-französischen Berufsausbildung ergaben sich letztendlich nur zwei, sehr aufschlussreiche, Gespräche. Beide Teilnehmer (24 Jahre) waren im Segment der gut ausgebildeten, fremdsprachenaffinen Gruppe angesiedelt und tatsächlich grenzüberschreitend tätig. Die Deutschkenntnisse des einen Teilnehmers, die nicht vorhandenen des anderen, machten dabei letztendlich den Unterschied bezüglich einer erfolgreichen oder nicht erfolgreichen grenzüberschreitenden Aktivität aus.

4. JEEP – *Jeunes Equipes d'Education prioritaire* (10.2.2014)

Bei diesem vom Verein JEEP – einer Bildungseinrichtung in den sozial schwachen Vororten in Strasbourg, die zum Ziel hat, Jugendlichen, häufig mit Schwierigkeiten in der Schule, den Eintritt in das Arbeitsleben zu ermöglichen – vermittelten Gespräch konnten das Deutschlandbild und die Vorstellungen über den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt von fünf Teilnehmern (17-19 Jahre) erfasst werden, die aus einem bildungsfernen Migrantenmilieu kommen, dabei aber nicht zur „klassischen“ Grenzgängerklintel gehören, welche traditionellerweise über eine höhere kulturelle Affinität mit Deutschland verfügte. Da diese Jugendlichen aber ansonsten in dem Idealtyp anzusiedeln wären, aus dem sich das klassische Grenzgängermilieu rekrutierte, ist eine Analyse ihrer Deutschlandwahrnehmung besonders aufschlussreich, um zu erfassen, ob sie über spezifisches Mobilisierungspotential verfügen. Dies gilt umso mehr, als alle aktuell Deutschunterricht haben und bei zwei Teilnehmern mit türkischem Migrationshintergrund familiäre Beziehungen nach Frankfurt a.M. bestanden (die Familien sprechen deutsch und ein wenig türkisch miteinander).

5. Schüler im deutsch-französischen Zug des Einsteingymnasiums (16.12.2013)

Während der Schwerpunkt der Untersuchung auf Akteuren der französischen Seite lag, wurden auch drei Gespräche mit deutschen Schülergruppen in Kehl geführt. Die Bedingungen waren nicht systematisch vergleichbar mit den „französischen“ Gesprächen, dennoch lassen sich aus einer qualitativen Analyse und einem Vergleich der beiden Gruppen interessante Erkenntnisse gewinnen.

Eine erste Gruppe bestand aus Schülern des deutsch-französischen Zugs im Einsteingymnasium in Kehl (12. Klasse). Von den zwölf Teilnehmern (16 und 17 Jahre), hatten acht einen französischen oder deutsch-französischen Hintergrund. Selbst noch erstaunlich wenig von Fragen der Berufs- und Ausbildungswahl betroffen, zeigte das Gespräch mit ihnen dennoch wichtige kollektive Wahrnehmungsmuster der grenzüberschreitenden Realität am Oberrhein. Die meisten dieser Schüler gehören von ihrer sozioprofessionellen Position (geplantes Hochschulstudium, familiärer Hintergrund, wie er sich im Gespräch darstellt, deutsch-französische Biographien) zu einem Idealtyp, der die Chancen der Grenzregion verstanden hat und zu nutzen weiß – allerdings nicht unbedingt mit dem Ziel einer Berufskarriere am Oberrhein. Vielmehr wissen die Schüler um den „Mehrwert“, den ihnen ihre deutsch-französische Sozialisierung auf dem Weg zu einer internationalen Karriere bietet. Diese Sozialisierung ist bei vielen Gesprächsteilnehmern sogar doppelt vorhanden: einerseits hat die Mehrheit der Schüler einen bi- oder trinationalen deutsch-französischen familiären Hintergrund, der sich andererseits – durch die im Rahmen der deutsch-französischen Zusammenarbeit bestehenden Fördermöglichkeiten – zu einem sozialen Distinktionsfaktor entwickeln lässt (AbiBac wird als Elitenausbildung wahrgenommen). Dies

steht im Gegensatz zu den bi- und multikulturellen Hintergründen der ebenfalls in Deutschland befragten Azubis (deutsch-russische, deutsch-polnische, deutsch-kroatische etc. Hintergründe). Diese werden von den Azubis selbst eher als Stigma denn als Chance gesehen. Dieses Elitenbewusstsein der Gymnasiasten lässt sie gegenüber den (inter-)kulturellen Hürden eines grenzüberschreitenden Engagements gelassener und offener erscheinen – sie wissen um ihr interkulturelles Kapital und seinen Nutzen und sehen bspw. Doppelstudiengänge in Paris und London oder Berlin und London entgegen.

Da auch bei diesen Jugendlichen bereits alle medial und familiär vermittelten Stereotypen fest verankert scheinen („Frankreich attraktiver für berufstätige Mütter, weniger anstrengend da 35h-Woche und Streikbereitschaft, wirtschaftliche Probleme und hohe Arbeitslosigkeit“), wird auch von ihnen der französische Arbeitsmarkt derzeit als durchweg unattraktiv und negativ wahrgenommen (obwohl gerade ihr Qualifikationsniveau auch in Frankreich berufliche Möglichkeiten bieten würde, auch noch in der gegenwärtigen Situation).

6. Azubis Kehl, Spedition und Logistik (13.2.2014), Einzelhandel (26.2.2014)

In zwei weiteren Gesprächen wurden Berufsschüler aus Kehl im Rahmen einer Informationsveranstaltung über die Arbeit des EuroInstituts zu ihrem Frankreichbild und ihrer Wahrnehmung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts befragt. Auch hier war kein systematischer Vergleich mit den französischen Gesprächspartnern möglich⁵, allerdings diente die Befragung wiederum der Differenzierung der Befunde.

Beide Gruppen sind in der Realität durchaus durch ihren Frankreichbezug geprägt – professionell, über ihre Tätigkeit (Spedition und Logistik bzw. Einzelhandel) mit französischen Kunden oder Auftraggebern befasst, erleben beide Gruppen im Berufsalltag die Zusammenarbeit mit französischen Kollegen, deren Grenzgängerstatut bisweilen zu neidischen Bemerkungen Anlass gibt – die Wahrnehmung ist: die profitieren von unseren (=deutschen) Gehältern, zahlen aber dort (= in Frankreich) die niedrigen Steuern. Wie auf französischer Seite, sind auch bei den deutschen Jugendlichen die meisten stereotypen Wahrnehmungen über "die Franzosen" bereits fest konstruiert und diese kulturell konstruierten Gewissheiten haben Einfluss auf die Wahrnehmung der vorhandenen Migrationsmöglichkeiten und Mobilitätsstrukturen (als unattraktiv). Als entscheidend zeigen sich wiederum weniger die Push-Faktoren (Frankreich-Kompetenz würde von den deutschen Arbeitgebern positiv gewertet, das reicht aber nicht aus, um das gewohnte Umfeld zu verlassen), als die Pull-Faktoren. Da die Attraktivität des französischen Arbeitsmarktes aber als sehr gering angesehen wird, ist eine Migration nicht interessant.

Erstaunlicherweise finden sich bei den Azubis kaum Aussagen über einen möglichen regionalen, grenzüberschreitenden Lebensentwurf – wie bei ihren französischen Kollegen mit Blick auf Deutschland, wird eine Tätigkeit im anderen Land mit "Auswanderung" gleichgestellt. Wir sehen im umgekehrten Fall, dass diese Wahrnehmung häufig der Realität am Arbeitsplatz entspricht: als französischer Grenz-

⁵ Da sich die auf beiden Seiten der Grenze interviewten Gruppen sozioprofessionell nicht gleichen und vor allem auf deutscher Seite keine aktiven Grenzgänger identifiziert werden konnten, ist eine systematisch-vergleichende logische Reduktion von ursächlichen Faktoren (wie für die französischen Studienteilnehmer) nicht sinnvoll. Stattdessen können die Ergebnisse aber interpretativ ausgewertet und mit den französischen Analyseergebnissen verglichen werden.

gänger besteht die beste Aussicht auf berufliche Karriere derzeit noch in einer weitestgehenden Assimilation in das deutsche Umfeld – was die Rückkehr nach Frankreich entsprechend erschwert und den eigentlichen Mehrwert einer grenzüberschreitenden Region brach liegen lässt. Dies gilt spiegelbildlich auch bei einer Migration nach Frankreich. Dieser Wahrnehmung entspricht die geringe Anzahl grenzüberschreitend integrierter Ausbildungsgänge, die wirklich zur Anerkennung des Berufsabschlusses in beiden Ländern führen würden (und damit die Türe zu einer beruflichen Karriere in beiden Ländern der Region öffnen würde)

Auch im deutschen Fall manifestiert sich diese Vorstellung von zwei völlig getrennten Realitäten (Frankreich und Deutschland) über die Konstruktion (durch die Jugendlichen) von klar sich gegenüberstehenden, stereotypen Lebenswelten ("die" Franzosen mit ihrer langen Mittagspause, ihrem unzuverlässigen Geschäftsgebaren etc.). Dem steht zwar entgegen, dass alle Azubis im Alltag auch mit französischen Kollegen zu tun haben, die den Stereotypen natürlich nicht entsprechen. Diese kognitive Dissonanz wird überwunden, indem die Betroffenen zu "eigentlich Deutschen" erklärt werden. Die wenigen Fälle von französischen Azubis in der deutschen Berufsschul-Klasse (bei beiden Gesprächen anwesend) wurden als Exoten und Ausnahmefälle gesehen, die sich aus persönlichen Lebenszufällen (deutsch-französische Eltern) erklären lassen und nicht als möglicher (zukünftiger) Lebensentwurf am Oberrhein gelten können.

Zum Teil haben die Jugendlichen grenzüberschreitende Lebensentwürfe in ihrem engsten Umfeld, sie machen aber dennoch einen klaren, stereotypen Unterschied zwischen "hier" und "dort". Die begleitenden Lehrer (nicht die Azubis selbst) weisen auf die Existenz gemeinsamer (Austausch-)Programme hin, die jedoch kaum angenommen würden. Da die Betriebe die Ausbildung bezahlen, müssten sie Azubis freistellen für Praktika, wozu nur sehr wenige bereit sind. Die Möglichkeit eines Praktikums in Frankreich in den Ferien wird wiederum von den Jugendlichen entschieden abgelehnt. Offensichtlich existieren auch integrierte deutsch-französische Ausbildungsgänge im Einzelhandel, laut begleitender Lehrer: "mit doppelqualifiziertem Abschluss, in Deutschland Kammerabschluss, in Frankreich Bac de Commerce, die Franzosen sind einen Tag in Deutschland, einen Tag in Frankreich in der Schule, im zweiten Schuljahr müssen Franzosen eine Woche im Block kommen, aber die Teilnehmerzahlen waren immer sehr kritisch. Es gab enorme Förderung, das Anspruchsdenken der jungen Leute war auch enorm, Bewerber waren nur Leute aus deutsch-französischen Familien, insgesamt zu wenig, auf französischer Seite sehr wenige, da die französischen Schulen ihrerseits den Rückgang der Schülerzahlen vermeiden wollten. Auf deutscher Seite haben wir Interesse, aber es sind erheblich mehr Investitionen nötig, um Teilnehmerzahlen zu stabilisieren" (soweit der Lehrer).

Auch hier ist also unsere Vermutung, dass sich diese Zustände erst verändern werden, wenn entsprechende Ausbildungsangebote existieren, die sich einerseits nahtlos in die heimatische Lebenswirklichkeit integrieren (in Deutschland anerkannte Berufsausbildung), andererseits einen positiv konnotierten Mehrwert in Frankreich besitzen (oder auch: Anerkennung der zusätzlichen "Frankreichkompetenz" durch deutschen Arbeitgeber – finanziell etc.). Alternativ könnte ein ähnlicher Effekt erzielt werden, wenn im Rahmen der deutschen Ausbildungsordnung (in bestimmten Berufen) ein verpflichtendes Praktikum in Frankreich integriert würde, dies also als "normal" gelten würde. Verstärkt würde ein solcher Effekt, wenn diese Bestimmung (Pflichtpraktika auf der anderen Seite) auf Gegenseitigkeit beruhen würde und mit echter Anerkennung dieser Kompetenz im Nachbarland einher ginge.

Zusammengefasst zeigt sich, dass bei den deutschen Azubis eher noch stärker als im französischen Fall der konkrete Nutzen grenzüberschreitenden Engagements vermittelt werden müsste, soll die grenzüberschreitende Ausbildung eine Chance bei diesen Jugendlichen haben. „Konkret“ bedeutet für sie dabei eben nicht „vielleicht auch einen Fuß in Frankreich“, sondern ein in Frankreich anerkannter Abschluss, der bspw. auch vom deutschen Arbeitgeber finanziell honoriert wird oder im Rahmen der Stelle in Deutschland berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bietet (Ausweitung der Zuständigkeit auf französische Lieferanten oder ähnliches), die sonst im Rahmen der vorhandenen deutschen Stelle nicht existieren würden. Die Grenzlage und ihre Möglichkeiten würden so zum Trumpf, aus dem sich zusätzliche Opportunitäten ergeben, nicht zum Handicap.

4.1.2 Operationalisierung

Die Gespräche wurden als semi-strukturierte, offene Gruppengespräche geführt, bei denen der Moderator so wenig wie möglich in Erscheinung trat. Zur Strukturierung des Gesprächsablaufs diente ein Leitfaden, der die wesentlichen Dimensionen und Hypothesen umfasste. Die Diskussion wurde digital aufgenommen und transkribiert, gleichzeitig wurde sie von ein oder zwei Kollegen beobachtet und protokolliert. Da jede/r Teilnehmer auch einen kurzen Fragebogen mit statistischen Informationen ausfüllte, konnten die Aussagen der unterschiedlichen Personen bei der Transkription wiederum diesen Fragebögen zugewiesen werden, was dann eine Analyse auf der individuellen Ebene ermöglichte.

4.1.3 Ergebnisse der QCA und interpretative Auswertung

Wie zu erwarten, lässt das Ergebnis der QCA zunächst eine klare Unterscheidung unterschiedlicher Gruppen zu, die durch „potentielles“ Grenzgängertum gekennzeichnet sind. Sie entsprechen den eingangs erwähnten zwei Idealtypen, die sich um zwei weitere Typen ergänzen lassen.

Die Idealtypen zeichnen sich wie erwartet durch unterschiedliche Kombinationen der hemmenden und fördernden Faktoren aus.

Tabelle 6 verbindet nochmals schematisch sprachliche Fähigkeiten. Entsprechend ihrer jeweiligen Kombination lassen sie sich folgendermaßen charakterisieren

		(angestrebte) berufliche Qualifikation / sozioprofessionelles Niveau	
		NIEDRIG	HOCH
Sprachliche Fähigkeiten	HOCH	Klassisches Grenzgänger milieu <i>Zahl abnehmend</i> ID-TYP 1	„High potentials“, häufig international orientiert, hohes interkulturelles Kapital Konkurrenzsituation ID-TYP 4
	NIEDRIG	Geringe Schulbildung, höchstens passive Deutschkenntnisse bei hohem Einsatz aktivierbar ID-TYP 2	Gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte mit Deutschkenntnissen, häufig noch zu aktivieren Interessante Gruppe, neuen Programmen zugänglich Paßförmigkeit ID-TYP 3

Tab. 6: Schematisierung von vier Idealtypen möglicher Grenzgänger (Stefan Seidendorf)

(1) Im Fall der beruflich eher wenig qualifizierten Gesprächsteilnehmer (1 und 2), die sich nach ihren Sprachkenntnissen unterscheiden lassen, können folgende Aussagen getroffen werden:

Eine Deutschlandkenntnis, die sich auf Konsum (in Kehl) oder Freizeitaktivitäten beschränkt, reicht in *keinem* untersuchten Fall für ein grenzüberschreitendes Engagement aus. Nur wenn dazu noch *konkrete Kenntnisse* über den Arbeitsmarkt und die Arbeitsbedingungen, oder aber Grenzgänger im Bekanntenkreis kommen, konnten wir ein entsprechendes grenzüberschreitendes Engagement finden. Englischkenntnisse sind in dieser Gruppe nur sehr begrenzt zu finden, und falls vorhanden, können sie Deutschkenntnisse in keinem Fall ersetzen. Entsprechend der Erwartung, waren mindestens Dialekt- oder Basiskenntnisse der deutschen Sprache nötig, um ein grenzüberschreitendes Engagement zu finden. Erstaunlicherweise spielten für diese Gruppe weder die administrativen Hindernisse, noch die Frage nach der Anerkennung ihres Diploms, noch die Nahverkehrsthematik, eine entscheidende Rolle bei der Entscheidung für oder gegen eine grenzüberschreitende Tätigkeit. Diese Probleme und Fragen stellen sich offensichtlich erst zu einem späteren Zeitpunkt, wenn ein solches Engagement konkret wird.

Interpretation: Diese Kombination aus Faktoren zeigt, dass für diesen Idealtyp zur erfolgreichen Tätigkeitsaufnahme Vermittler nötig sind – im klassischen Grenzgänger milieu waren dies häufig Bekannte und Familienmitglieder, die über direkte Kontakte zum Arbeitgeber eine Beschäftigung ermöglichen, ohne formale Fragen nach Anerkennung von Berufsabschlüssen zu stellen. Im eher gering qualifizierten Milieu, wie es sich heute darstellt (schwindende Deutschkenntnisse), müssen die formalen Hürden

ebenfalls durch die Hilfe Dritter überwunden werden. Dies sind jedoch mehr und mehr offizielle (französische) Stellen (die „halboffiziellen“ Beratungseinrichtungen wie Infobest sind in diesem Milieu völlig unbekannt), bzw. in Deutschland der Arbeitgeber. Sie spielen dann, einmal geregelt, eine geringere Rolle für die Azubis. Dasselbe gilt für die Mobilitätsthematik, die ebenfalls ursprünglich einmal gelöst wird (oder aber auf Dauer ein unüberwindbares Hindernis darstellt – besonders wenn sich geringes interkulturelles Kapital und fehlende Deutschkenntnisse verbinden und keine externe Hilfe durch Dritte angeboten wird).

(2) Im Fall der gut ausgebildeten, mehrsprachigen (nicht notwendigerweise deutschsprachigen) Teilnehmer (Idealtypen 3 und 4), lassen sich folgende Kombinationen von Bedingungen finden:

Einerseits Spezialisten der deutsch-französischen Beziehungen, die häufig bereits das Produkt der deutsch-französischen Annäherung der Nachkriegszeit sind. Aus deutsch-französischem Elternhaus, mit deutsch-französischer Schulbiographie, sind diese Akteure heute in deutsch-französischen Studien- oder Ausbildungsverhältnissen engagiert und kennen keine Sprachproblematik. Sie sind Kenner beider Verwaltungssysteme und haben auch Erfahrung mit dem phantasievollen Umgang mit deutsch-französischen (Verwaltungs-)Blockaden, da sie über hohes spezifisches (deutsch-französisches) interkulturelles Kapital verfügen. Diese Gruppe ist bereits deutsch-französisch engagiert und es geht höchstens darum, sie von einer Abwanderung in die Schweiz oder in anderweitige, besser bezahlte Beschäftigungsverhältnisse abzuhalten.

Daneben gibt es in dieser Gruppe jedoch auch gut ausgebildete Akteure, die über gute bis sehr gute Englischkenntnisse und keine oder schwache Deutschkenntnisse verfügen. Sie gehören meistens zur „Generation Erasmus“ und sind mit der europäischen Integration aufgewachsen: Schüleraustausch schon in der Grundschule, Studienfahrten und Auslandssemester sowie generell eine befriedigende bis gute Kenntnis verschiedener politischer und Verwaltungssysteme in Europa zeichnen sie aus. Diese Gruppe besitzt hohes interkulturelles Kapital, was ihr erlaubt, mit Schwierigkeiten und fehlenden eigenen Kenntnissen umzugehen und Beratungsmöglichkeiten autonom ausfindig zu machen. Allerdings ist diese Gruppe in der Lage, die Opportunitäten der europäischen Integration optimal zu nutzen und schaut sich deshalb nach den besten Angeboten um, was die finanzielle und anderweitige (weiche Faktoren) Ausstattung von Arbeitsstellen angeht.

Diese Gruppe zeichnet weiterhin ein generell eher positives Bild der europäischen Integration und der Möglichkeiten grenzüberschreitender Beschäftigung aus. (Sie findet sich in der quantitativen Studie bei den Personen wieder, die sich eine Arbeitsaufnahme in Deutschland prinzipiell vorstellen können). Konkret wird dieses positive Verhältnis in den „naiv-wohlwollenden“ Reaktionen auf Fragen nach Anerkennung von Berufsabschlüssen und dem Gewicht administrativer Hindernisse. Wer die Meinung teilt, dass diese Fragen „kein Problem“ mehr darstellen (ohne genaueres darüber zu wissen), steht auch der Idee eines beruflichen Engagements positiv gegenüber. Das heißt aber umgekehrt: wird diese anspruchsvolle Gruppe mit der grenzüberschreitenden Realität konfrontiert, in der mit diesen Fragen häufig noch größere Probleme verbunden sind, kann es sehr schnell zu negativen Reaktionen und zu Entmutigung kommen.

Neben diesen generalisierbaren Ergebnissen aus der QC-Analyse lassen sich die Gesprächsrunden auch interpretativ auswerten. Dies erlaubt weitere Differenzierung und Illustration der Ergebnisse.

Kenntnisse des deutschen Arbeitsmarkts

In Gesprächen mit Vertretern des 1. und 2. Idealtyps zeigt sich die Wirkungsweise der Bedingung „Kenntnis deutscher Arbeitsmarkt“. Meistens abwesend (wenn die Bedingung vorhanden ist, handelte es sich *immer* tatsächlich um ehemalige oder heutige Grenzgänger), manifestiert sich die „Unkenntnis“ der Strukturen des deutschen Arbeitsmarkts als komplette Überforderung, wenn es im Gespräch darum geht, wie und auf welche Weise man an Informationen oder einen Kontakt über ein potentiell Engagement auf der anderen Seite kommen könnte. Nach unseren Gesprächen scheint es völlig offensichtlich, dass entsprechend geprägte Jugendliche nur durch eine kleinteilige eins-zu-eins-Betreuung an den deutschen Arbeitsmarkt herangeführt und dort integriert werden können. Für ein solch weitreichendes Engagement fehlen aber häufig den Jugendlichen selbst die Ausdauer und die Aussicht auf einen potentiellen Gewinn – dieser bestünde in einer Qualifikation, die auch ihre Situation in Frankreich verbessern würde, also etwa ein auch in Frankreich anerkannter Berufsabschluss. Den in Frankreich „nahe“ an den Jugendlichen, z.B. im Wohnviertel, aktiven zivilgesellschaftlichen Akteure (Vereine, Selbsthilfeorganisationen...) fehlt ihrerseits die spezifische Kenntnis und der Zugang zum deutschen Markt, um hier hilfreich einzugreifen. Beratungsangebote aus Deutschland würden, nach unserem Eindruck, nur wahrgenommen, wenn sie „so französisch wie möglich“ wären (Sprache vor allem, Bezug auf den Jugendlichen bekannte Strukturen, Ausbildungsgänge etc.). Da dies kaum existiert, sind es letztendlich die „offiziellen“ französischen Stellen, die bei der Berufswahl eine Rolle spielen (*pôle emploi, conseiller emploi, maison locale de l'emploi...*), welche die Vermittlung nach Deutschland leisten müssten. Auf deutscher Seite kommt in dieser Gruppe eigentlich nur das direkte Engagement des Arbeitgebers als vielversprechend in Frage.

Engagement deutscher Arbeitgeber

Lediglich das sehr weitreichende und individuelle Engagement eines einzelnen Kehler Unternehmens und seines Ausbildungsleiters sticht hier heraus. In enger Kooperation mit den zuständigen französischen Stellen und im ständigen direkten Kontakt zu den französischen Azubis gelingt ein bis jetzt erfolgreiches Programm, das den Jugendlichen konkrete Ansprechpartner an die Hand gibt, um kulturelle und strukturelle Inkompatibilitäten zu überwinden. Ein solches Ergebnis von Seiten des Unternehmens ist jedoch die große Ausnahme, wie sich im Gespräch mit den Kehler Berufsschülern zeigt. Alle stellen fest, dass es auf Seiten ihrer Unternehmensführung die Erwartung gibt, dass sich die (deutschen) Azubis auf die französische Kundschaft und ihre Besonderheiten einstellen und dazu auch zumindest Grundkenntnisse in Französisch erwerben oder besser noch schon mit in das Ausbildungsverhältnis bringen. Kein einziger Arbeitgeber ist jedoch bisher bereit, entsprechendes Engagement finanziell oder anderweitig zu honorieren. Die Möglichkeit, für ein vier- bis sechswöchiges Praktikum in Frankreich freigestellt zu werden, wird von den Jugendlichen als quasi null angesehen. Alle Gesprächsteilnehmer haben direkte Erfahrungen mit französischen Kollegen, also Grenzgängern, und in der Diskussion wird deutlich, dass diese Kollegen nur dann erfolgreich in den Betrieb integriert sind, wenn sie sich komplett an die deutschen Verhältnisse anpassen. Auf Seiten der von uns interviewten französischen Jugendlichen steht dem aber entgegen, dass eine solche Integration sie entweder vor kaum überwindbare Hindernisse stellt (im Falle des Idealtyps 1, auch 2) oder sie dazu eben nicht bereit sind (Idealtyp 3 und 4),

weil sie auch andere, besser bezahlte oder weniger Anpassungsleistung (oder beides) erfordernde Angebote haben – wie ein junger Ingenieur berichtet, „in England konnte ich ohne Probleme ein mehrmonatiges Betriebspraktikum finden, das meiner Qualifikation entsprach, und bei dem ich meine [englischen] Sprachkenntnisse aktivieren konnte. In Deutschland findet sich so etwas für meine Deutschkenntnisse nicht“ (21.10.2013).

Interkulturelles Kapital

Interessanterweise findet sich „interkulturelles Kapital“ nicht nur im Segment der gut bis sehr gut ausgebildeten Angehörigen der „Generation Erasmus“ und in den deutsch-französischen Familien am Oberrhein. Gerade im Segment der formal wenig gebildeten, sozio-professionell wie materiell eher unterprivilegierten Akteure, finden wir häufig einen grenzüberschreitenden, außereuropäischen Migrationshintergrund (aus Drittländern), also Familien- oder Freundeskreise, die auf beiden Seiten des Rheins, in beiden Ländern wohnen. In der Kategorie „andere Sprachen“ konnten wir neben Deutsch, Französisch und Englisch zehn weitere Sprachen identifizieren. Spanisch wurde am häufigsten genannt, dicht gefolgt von Türkisch und Arabisch. Daneben gab es eine zweite Gruppe (v.a. unter den deutschen Berufsschülern), die relativ häufig Russisch- und Polnisch-Kenntnisse anführten. Diese Gruppen mit Migrationshintergrund, der oft bereits zwei oder drei Generationen zurück liegt, verfügen mit hoher Wahrscheinlichkeit über interkulturelles bzw. transkulturelles Kapital – haben jedoch keine Möglichkeit, ihre spezifischen Fähigkeiten im deutsch-französischen Arbeitsmarkt einzubringen, und dies, obwohl sie ansonsten die Chancen und Möglichkeiten der Grenzlage durchaus zu nutzen wissen – etwa (alle) beim Einkaufen in Kehl oder im Freizeitbereich, aber auch bei komplizierteren „Import-Export-Geschäften“ wie beispielsweise dem An- und Verkauf von Gebrauchtwagen... Wir konnten in dieser Gruppe sogar mehrere Akteure identifizieren, deren familiäre Bindungen nach Deutschland weit über den Oberrheinraum hinaus reichen und die angaben, mit ihren Cousins (ebenfalls mit türkischem Migrationshintergrund) sehr mühsam auf Deutsch zu reden, da das gemeinsame Türkisch nicht mehr ausreiche, die deutschen Cousins aber keinerlei Französisch-Kenntnisse besäßen – während in Frankreich im *Collège* auch bildungsfernere Schichten mit Deutsch in Berührung kommen.

Ein Anknüpfungspunkt, um das interkulturelle und transkulturelle Kapital der mittlerweile sehr heterogenen Gesellschaften beiderseits des Rheins zu aktivieren und für eine berufliche Mobilität zwischen Deutschland und Frankreich nutzbar zu machen, wäre eine stärkere Ansprache im Bereich non-formaler Begegnungen und Austausch. Im Zuge der Untersuchung verfestigte sich der Eindruck, dass hier enormes Potential für eine Beförderung und Verstetigung grenzüberschreitender Mobilität liegt. Gemeint sind damit non-formale Begegnungen junger Erwachsener in Freizeit, Sport, Tourismus, Einkaufs-, Schul-, Jugend- und Kulturbereich. Diese sind zunächst nicht primär darauf angelegt, eine grenzüberschreitende Arbeitsmarktmobilität zu befördern, sie ebnet aber maßgeblich den Weg dahin durch das eigene Erleben und die gemachten Erfahrungen. So bestünde die Möglichkeit an diesen faktischen Mobilitäten anzuknüpfen, um das interkulturelle Kapital alltagsbezogen und pragmatisch auszubauen und zumindest auf grenzüberschreitende Arbeitsmarktmöglichkeiten hinzuweisen. So könnten bspw. gezielt Informationen/Dialoge in entsprechende Aktivitäten eingeflochten werden um Arbeitsmarktpotentiale aufzuzeigen. De facto würde man die Mobilität dort bestärken, wo sie bereits stattfindet, die Menschen sozusagen „abholen“ (denkbar wären beispielsweise spezielle Angebote im Einzelhan-

del, bei Jugendevents, Konzerten, Schüleraustauschen, in Sportvereine etc.) und ihnen so Potentiale/Perspektiven und die Bereicherung einer grenzüberschreitenden Mobilität aufzeigen, sowohl materiell, als auch kulturell und auf Ebene der persönlichen Entwicklung. Diese Erfahrungen könnten dann als Brücke hin zu einer formalisierten Begegnung in Form von Sprachkursen, arbeitnehmerorientierten Förderprogrammen und Vorschaltmaßnahmen etc. dienen. Ziel müsste sein, dies in einem kohärenten, professionellen und vernetzten institutionellen Gefüge zu anzubieten. Es ist interessant, dass diese Gesichtspunkte auch in den Arbeitsgruppen sowie in den Podiumsdiskussionen des Eurodistriktforums, das zu dieser Thematik am 5. November 2013 in Offenburg stattfand, besonders hervorgehoben wurden.

Rolle deutscher Sprachkenntnisse

Was die Rolle der Deutschkenntnisse betrifft, können wir mit diesen Ergebnissen unsere Aussagen noch weiter differenzieren: Je geringer der Bildungsgrad und die sozio-professionelle Situation, je wichtiger werden Deutschkenntnisse, um die Möglichkeit einer grenzüberschreitenden Aktivität zu realisieren. Umgekehrt gilt: Je höher der Bildungsgrad und die sozio-professionelle Situation, einhergehend mit höherem interkulturellem Kapital, umso einfacher wird es für die Betroffenen, auch ohne spezifische Deutschkenntnisse ein grenzüberschreitendes Engagement zu verwirklichen. Gleichzeitig sind Angehörige dieser letzten Gruppe damit nicht nur in der Lage, sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt erfolgreich zu bewerben.

Deutsch-Französische Biographien

Im Segment der relativ gut ausgebildeten Berufseinsteiger gibt es in unserer Untersuchung Beispiele für die sehr erfolgreiche Nutzung der im Abkommen von Saint Louis neu geschaffenen Möglichkeiten. Dieses Rahmenabkommen lässt sich ausgezeichnet auf Studiengänge des Typs „duales Studium“ anwenden. Wird dabei mit anerkannten integrierten deutsch-französischen Studiengängen kooperiert, ist die Chance maximal, die neuartigen Angebote an Studierende mit dem nötigen spezifischen (deutsch-französischen) interkulturellen Kapital heranzutragen. Ein solches integriertes Doppeldiplom besteht bspw. zwischen der EMS (*École de Management Strasbourg / Strasbourg Business School*) und der ESB Business School Reutlingen. Auch im Ausbildungsbereich direkt unterhalb des hochqualifizierenden bi-nationalen Masterprogramms finden sich nationale Programme (im Elsass), die während des Studiums Ausbildungsphasen in Unternehmen vorsehen, die sich durch die geographische Lage ohne weiteres in Baden-Württemberg realisieren lassen. Es gibt bereits französische oder deutsch-französische Studiengänge, die permanente Ausbildungsphasen in deutscher Sprache und/oder Praxisaufenthalte in deutschen Unternehmen vorsehen, wie beispielsweise der vom Euro-Institut begleitete Ingenieursstudiengang DeutschINSA⁶ (Äquivalent zum Master) und der Bachelor Doppelstudiengang Regio Chimica⁷. Erfahrungen des Euro-Instituts im Rahmen der Begleitung dieser Studiengänge haben gezeigt, wie wichtig der praktische Bezug zur deutschen Sprache und zur deutschen Arbeitswelt für die Studierenden ist, um sich eine berufliche Perspektive im Nachbarland zu erschließen. Der Praxisbezug kann dabei über verschiedene, aufeinander aufbauende Schritte realisiert werden, beginnend mit einem Unternehmensbesuch, über Praktika, Lehre, bis hin zur Anstellung. In der Kommunikation mit

⁶ <http://www.insa-strasbourg.fr/fr/deutschinsa/>

⁷ <https://www.regiochimica.uni-freiburg.de/>

französischen Partnern lohnt es sich indes die hohe Bedeutung von praktischen Erfahrungen und deren Nachweis im deutschen System zu unterstreichen. Denn im Vergleich zeigt sich für die deutsche Seite eine relativ stärkere Bedeutung von Nachweisen über fassbare Kompetenzen in Form von Praktikumszeugnissen, die diese Erfahrungen anschaulich dokumentieren. Im Zweifel wiegen solche praktischen Erfahrungen auf deutscher Seite bei der Bewerberauswahl tendenziell sogar mehr als zusätzliche Nachweise über theoretisches Wissen.⁸

In unseren Gesprächen konnten wir ein sehr erfolgreiches Beispiel identifizieren, in dem ein Unternehmen bereits mit der zweiten Generation von Studierenden ein Ausbildungsprogramm durchführt. Die französischen Teilnehmer berichten dabei, dass der Geschäftsführung der Mehrwert bewusst ist, den ein französischer Mitarbeiter bringt – im Marketingsegment können qualitative Studien nicht nur mit deutschen Kunden, sondern parallel auch für den französischen Markt durchgeführt werden. Beides zusammen, also Studien des deutschen und des französischen Markts, decken nach Meinung der Geschäftsleitung 80% der Kundentypen ab, mit denen das Unternehmen zu tun hat. Im vorliegenden Fall ist das Unternehmen bereit, die Zusatzqualifikation eines interkulturell versierten Mitarbeiters zu honorieren – und kann so auch in einem umkämpften Markt einen Topabsolventen mit spezifisch deutsch-französischem Profil in der Region halten.

Dadurch, dass es sich bei den genannten Studienprogrammen um noch relativ neuartige Abschlüsse handelt, die nicht über eine jahrzehntelange kontinuierliche (nationale) Weiterentwicklung in den Berufskammern national und regional geprägt sind, ist die Flexibilität auf beiden Seiten (Unternehmen und Hochschulen) größer, sich aufeinander einzustellen und -die nötige Paßförmigkeit herzustellen. Dazu trägt natürlich entscheidend bei, dass es sich um Studien- und Ausbildungsprogramme handelt, die nach dem Abitur stattfinden und nicht als Berufsausbildung gelten.

4.2 Quantitative Studie: Online-Umfrage unter französischen Arbeitssuchenden

Über den französischen Partner unseres Konsortiums, Strasbourg Conseil, konnte ein Kontakt zur Regionaldirektion Elsass der französischen Arbeitsagentur hergestellt werden, die im November und Dezember 2013 13.800 eingeschriebene Arbeitssuchende mit Deutschkenntnissen per SMS aufforderte, an einer von uns entwickelten Online-Umfrage teilzunehmen. Der Fragebogen orientierte sich an den im ersten Teil entwickelten Hypothesen und fragte die Positionen zu den jeweiligen Elementen ab (Kenntnisse Deutschland, Baden-Württemberg, Arbeitsmarkt; Strukturelle Faktoren: administrative Hindernisse, Anerkennung Diplom, öffentlicher Nahverkehr, Sprachniveau, Qualifikation) ab. 1.753 Personen beteiligten sich an der Umfrage, was einem Rücklauf von 12% entspricht.

Abbildungen 7-9 geben einen Überblick über die sozio-strukturelle Zusammensetzung der Teilnehmer, mit Aussagen über Alter, Bildungsniveau (siehe Abschnitt zum Vergleich des deutschen und französischen Bildungssystems, S. 18) und Deutschkenntnisse. Die 55% männlichen, 43% weiblichen (2%: k.A.) Befragten sind alle bei *pôle emploi* als „arbeitssuchend“ gemeldet. 138 (8,12%) der Teilnehmer haben

⁸ Weitere Beispiele wären die Studiengänge der Ingenieursschulen in Strasbourg (INSA, El Cnam, Télécom Physique) und Mulhouse (ENSISA), die berufsbegleitende Weiterbildung nach einem Bac+2 (Meister-Niveau) zum Ingenieur ermöglichen und die in den berufspraktischen Elementen des Studiums mit badischen Unternehmen im Rahmen des Abkommens von St. Louis kooperieren könnten.

aktuell eine Arbeitsstelle und suchen nach einer Alternative, 1.561 (91.88%) sind ohne Arbeit. 82 geben an, derzeit als Grenzpendler aktiv zu sein, 50 davon arbeiten aktuell in Baden-Württemberg.

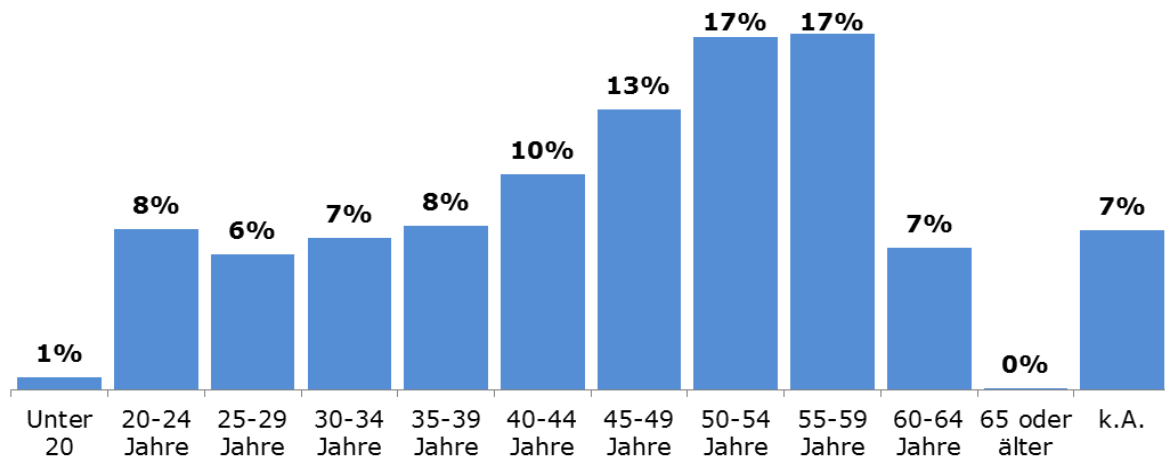


Abb. 7: Alter der Studienteilnehmer

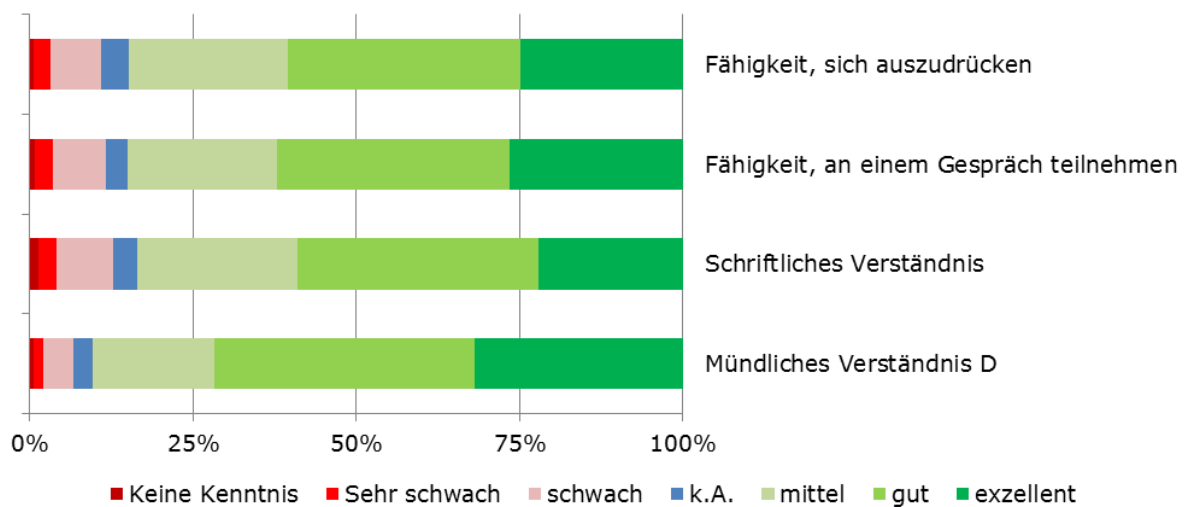


Abb. 8: Deutschkenntnisse der Teilnehmer

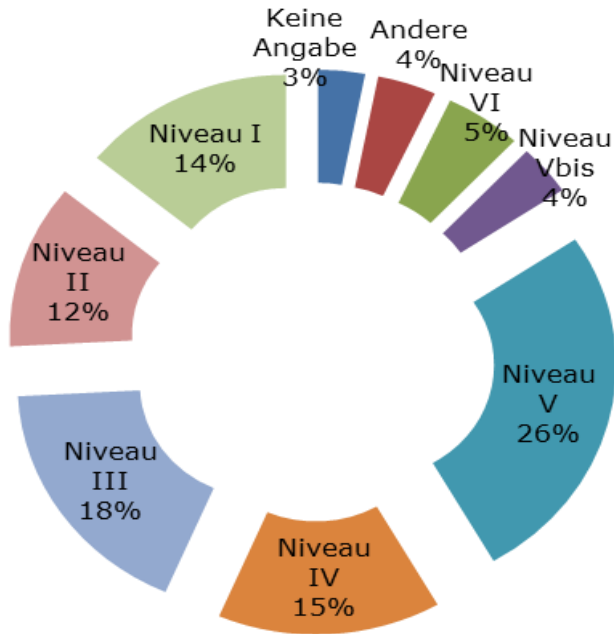
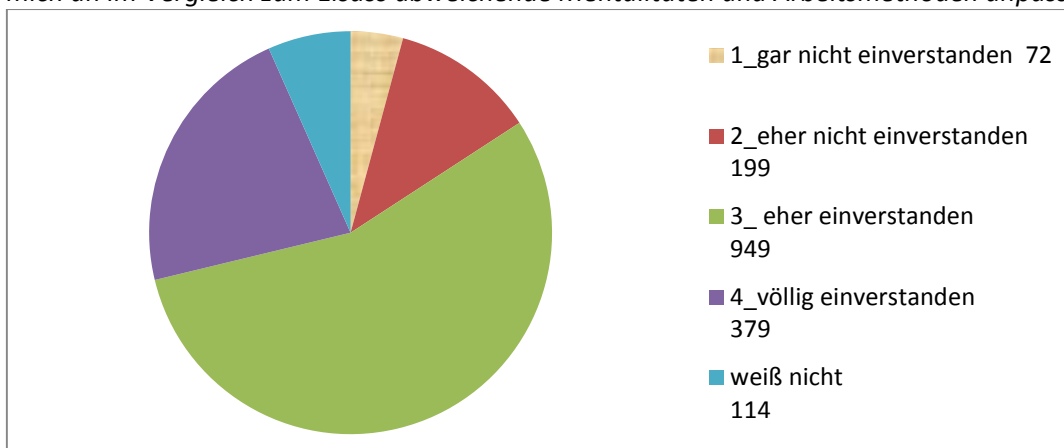


Abb. 9: Bildungsniveau der Teilnehmer⁹

Interessant ist zunächst der offensichtliche Deutschlandbezug der Studienteilnehmer. 25% (hier und im Weiteren: die auf diese Frage geantwortet haben) oder 415 Teilnehmer hielten sich im Rahmen ihrer Ausbildung oder ihres Studiums bereits in Deutschland auf. 46% (765) geben sogar an, über eine Arbeitserfahrung in Deutschland zu verfügen. 54% (908) haben Familie oder Freunde, die in Deutschland leben und 69% (1.157) kennen jemanden, der in Deutschland arbeitet. Dieser Bevölkerungsgruppe, die Deutschland aus erster oder zweiter Hand kennt, sind die kulturellen Unterschiede im Arbeitsleben voll bewusst. 77,5% stimmen der Aussage völlig oder weitgehend zu, dass eine Arbeitsstelle in Baden-Württemberg bedeuten würde, sich Arbeitsmethoden und Mentalitäten anzupassen, die von den im Elsass üblichen abweichen (Abb. 10).

Wie stehen Sie zu der folgenden Behauptung? - Um in Baden-Württemberg zu arbeiten, müsste ich mich an im Vergleich zum Elsass abweichende Mentalitäten und Arbeitsmethoden anpassen.



⁹ Niveaux VI & Vbis = Abbruch vor Ausbildungsabschluss; Niveau V = Ausbildungsabschluss; Niveau IV= Abschluss der Sek. II; Niveau III = bac+2; Niveaux II+I = Bachelor, Master, PhD.

Abb. 10: „abweichende Mentalität“

Das Bewusstsein der Unterschiede zwischen den beiden Regionen und die Nähe zu Deutschland geht einher mit einer überwiegend positiven bis sehr positiven Grundhaltung, was die tatsächliche Bereitschaft betrifft, eine Arbeit in Deutschland anzunehmen. 50 Studienteilnehmer (2,94%) arbeiten derzeit in Baden-Württemberg, 395 (23,19%) können sich dies unter keinen Umständen vorstellen. Für 378 (22,2%) der Befragten ist die Beschäftigung in Baden-Württemberg ein konkretes Ziel, für 880 (51,67%) ist eine Tätigkeit dort vorstellbar. 73,8% stehen einer Arbeitsaufnahme jenseits der Grenze also positiv gegenüber bzw. verfolgen diese aktiv.

In erstaunlichem Gegensatz zu der offensichtlich gegebenen Nähe zu Deutschland steht die eigene Einschätzung, was die Kenntnis des Arbeitsmarktes, der Unternehmensstruktur und des Ausbildungssystems in Baden-Württemberg angeht. 80% (1.381) der Befragten verfügen, nach eigenen Angaben, über überhaupt keine oder wenig Kenntnisse des Arbeitsmarktes; 64% haben keine oder wenig Kenntnisse des Wirtschaftssystems; 81% haben keine oder wenige Kenntnisse der Beschäftigungsmöglichkeiten und 82% kennen überhaupt nicht oder fast überhaupt nicht das Ausbildungssystem.

Dem steht jedoch eine positive Grundhaltung gegenüber, was die Möglichkeiten des Grenzübertritts betrifft. Nur 27% befürchten, ihr Diplom bzw. ihr Berufsabschluss könnte in Baden-Württemberg nicht anerkannt werden, 22% glauben, ihre Kompetenzen könnten möglicherweise nicht oder nicht so einfach anerkannt werden, 33% glauben, aus Steuergründen wäre eine grenzüberschreitende Tätigkeit kompliziert und 34% gehen davon aus, dass dies aus anderen Verwaltungsgründen schwierig wäre. Erfahrungen im Freundes- und Bekanntenkreis mit Grenzpendlern und ein allgemeines Bewusstsein, dass die europäische Integration grenzüberschreitende Lebens- und Arbeitsmodelle ermöglicht hat, ersetzen hier häufig die eigene kritische Auseinandersetzung mit den genannten Aussagen – tatsächlich ist die fehlende Anerkennung von Berufsabschlüssen bspw. eines der Haupthindernisse für attraktive grenzüberschreitende Berufsbiographien. Die wenigen Teilnehmer, die aus eigener Anschauung grenzüberschreitende Berufsaktivitäten kennen, äußern sich wesentlich differenzierter. In den freien Kommentaren äußern 24 Befragte, dass für sie Beschäftigung in Deutschland nicht wirklich eine Chance darstellt wegen der höheren Fahrtkosten, der Arbeitsbedingungen, der Auswirkungen aufs Familienleben, der einseitigen Orientierung auf den deutschen Arbeitsmarkt, mit Spezialwissen, das bei einer Rückkehr nach Frankreich nicht mehr brauchbar ist. 34 der 209 offenen Kommentare äußern sich negativ bis sehr negativ, was die administrativen Hürden bei einer grenzüberschreitenden Beschäftigung betrifft.

Diese erste allgemeine Beschreibung einer Bevölkerungsgruppe, die im Großen und Ganzen über passable bis ausbaufähige Deutschkenntnisse verfügt, aus dem Freundes- und Verwandtenkreis regelmäßige Kontakte nach Deutschland hat, in ihren Vorstellungen über den Arbeitsmarkt in Deutschland von einer „wohlwollenden Naivität“ geprägt ist, die einher geht mit einem Anspruchsdenken, nach dem eine Beschäftigung in Baden-Württemberg deutlich attraktiver sein müsste, um mit der Situation im Elsass konkurrieren zu können, lässt sich noch verfeinern (Abb. 11). Dazu werden die Antworten danach differenziert, wer sich eine grenzüberschreitende Tätigkeit vorstellen kann (50%) bzw. diese als konkretes Ziel hat (22%), der Gruppe, für die dies überhaupt nicht in Frage kommt (23%), und den tatsächlich derzeit in Baden-Württemberg Beschäftigten (3%). Zunächst bleibt also festzuhalten, dass 75% der Studienteilnehmer einer grenzüberschreitenden Tätigkeit aufgeschlossen gegenüberstehen

(da keine Gewichtung vorgenommen wurde, handelt es sich jedoch nicht um repräsentative Ergebnisse).

Für Sie persönlich ist arbeiten in Baden-Württemberg...

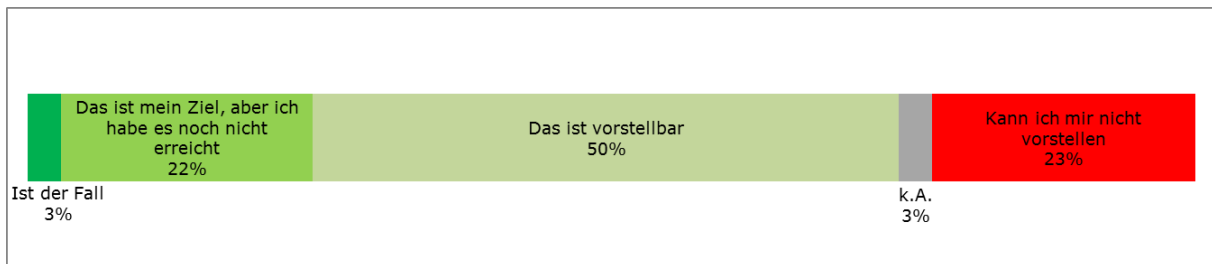


Abb. 11: Arbeiten in Baden-Württemberg...

4.2.1 Gruppe I: „Eine Anstellung in Deutschland ist mein konkretes Ziel“

22% der Befragten haben geäußert, dass sie das konkrete Ziel verfolgen, eine grenzüberschreitende Beschäftigung zu finden. Abb. 12-14 geben einen Überblick über diese Gruppe, die sich zu 58% aus männlichen, zu 41% aus weiblichen Teilnehmern zusammensetzt (1% k.A.).

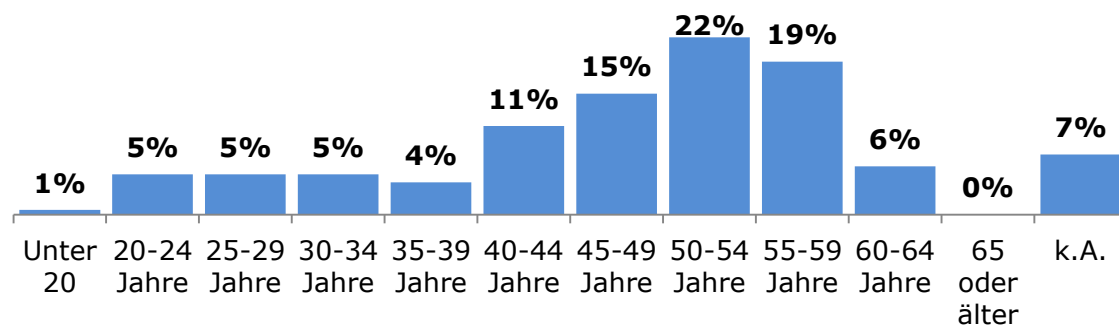


Abb. 12: Alter der Gruppe I

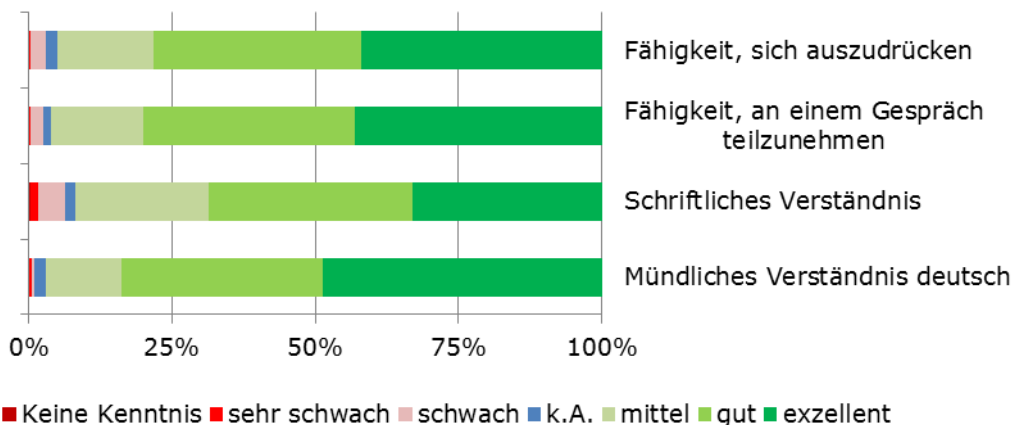


Abb. 13: Deutschkenntnisse der Gruppe I

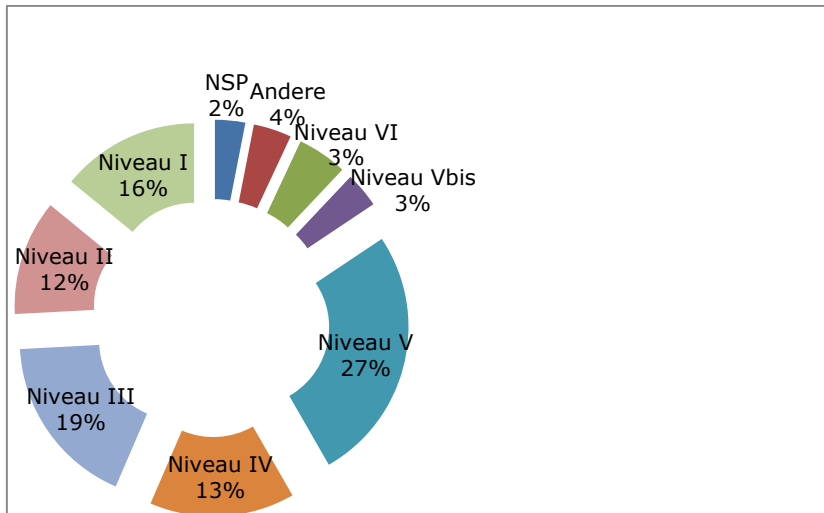


Abb. 14: Bildungsniveau der Gruppe 1¹⁰

Es handelt sich zusammengefasst um das „klassische Grenzgängermilieu“ des ersten Idealtyps: 56% sind zwischen 45 und 59 Jahre alt, verfügen nach eigener Einschätzung über gute bis sehr gute mündlichen Deutschkenntnissen (bei etwas mehr Problemen im Schriftlichen), und haben insgesamt unterdurchschnittliche Berufsabschlüsse (aber auch immer noch mit 28% Fachhochschul- und Hochschulabschlüssen). 31% der Befragten suchen nach einer Arbeit im Industrie-Gewerbe, 30% in der Dienstleistungsbranche. Obwohl nach eigener Einschätzung über 75% über gute und sehr gute Kenntnisse der Lebensumstände auf der anderen Rheinseite verfügen, überrascht die sehr große Unkenntnis des Ausbildungssystems (2/3 der Befragten geben an, keine oder fast keine Kenntnisse zu haben), des Arbeitsmarktes und der Beschäftigungsmöglichkeiten (jeweils über 60% negative Antworten).

56% der Befragten mit dem festen Ziel, in Baden-Württemberg Arbeit zu finden, äußern sehr konkret den Bedarf an Beratung und Unterstützung. Wiederum wird das Problem der kaum oder schwer verständlichen Stellenbeschreibungen angeführt und ganz allgemein der Zugang zu Ausschreibungen als schwierig und mangelhaft bewertet (22%). Nur wenige Umfrageteilnehmer sehen einen Bedarf an Weiterbildung und Deutschkursen oder die Notwendigkeit, konkrete Antworten auf administrative Fragen zu finden – hier spielt wiederum die „wohlwollende Naivität“ eine Rolle, eventuell auch die Erfahrung mit grenzüberschreitenden Problemen und deren Lösung.

4.2.2 Gruppe II: „Eine Anstellung in Deutschland kann ich mir vorstellen“

Die zweite interessante Gruppe (50% der Antworten) kann es sich grundsätzlich vorstellen, in Baden-Württemberg zu arbeiten. Diese Gruppe ist deutlich jünger (47% zwischen 20 und 45 Jahren, 41% 46-59 Jahre) und etwas besser ausgebildet (39% Niveau V und IV, aber 31% mit Hochschul- und Fachhochschulniveau – was zumindest zu einem nicht unerheblichen Teil mit dem Alter dieser Gruppe zusammenhängt). Nur noch etwas über 50% geben an, mit den Lebensumständen auf der anderen Seite der Grenze vertraut zu sein, allerdings zeichnet sich auch diese Gruppe durch allgemein gute und sehr gute Deutschkenntnisse aus, die – nach eigener Ansicht – auch schriftliches Verständnis umfassen. Die Unkenntnis des Nachbarn betrifft aber noch mehr als im vorhergehenden Fall das Ausbildungssystem,

¹⁰ Niveaux VI & Vbis = Abbruch vor Ausbildungsabschluss; Niveau V = Ausbildungsabschluss; Niveau IV= Abschluss der Sek II; Niveau III = bac+2; Niveaux II+I = Bachelor, Master, PhD.

Arbeitsmarkt und Stellensuche – jeweils über 80% geben ihre völlige oder weitgehende Unkenntnis in diesen Bereichen an. Bei dem folgenden Fragenkomplex über die Arbeitsbedingungen in Deutschland fällt in allen Fragen der hohe Anteil an unentschiedenen Antworten auf („weiß ich nicht“ / keine Antwort), wobei auch hier wieder eine positive Grundhaltung auszumachen ist, die sich in der Überzeugung manifestiert, in Deutschland leichter als in Frankreich Arbeit zu finden (40% vs. 22%, 38% k.A.), ebenso wie im Glauben, in Deutschland ein besseres Gehalt erwarten zu können (52% zu 22%). Nur noch jeweils etwa 20% befürchten, ihre Berufserfahrung, ihr Berufsabschluss oder ihre Kompetenzen könnten möglicherweise in Baden-Württemberg nicht anerkannt werden. Auch in dieser Antwortkategorie fällt auf, dass für 31% ein unbefristeter Vertrag, gutes Gehalt und Leistungszulagen sowie die Möglichkeit zur betrieblichen Weiterbildung ausschlaggebende Gründe für ein Engagement als Grenzgänger sind, wobei für 16% auch noch kurze Arbeitswege und niedrige Transportkosten ausschlaggebend wären.

Diese Gruppe gibt ebenfalls zu 60% an, dass sie Hilfestellung benötigen würde beim Schritt über die Grenze. 20% wünschen sich den Zugang zu Stellenausschreibungen auf Französisch und den direkten Kontakt mit Unternehmen, und 11% sind an konkreten Informationen zu administrativen, rechtlichen und praktischen Aspekten des Grenzgängerlebens interessiert.

Diese Gruppe beschreibt also recht detailliert den dritten Idealtyp: jünger und etwas besser ausgebildet, mit leicht schwächeren Deutschkenntnissen (vor allem im mündlichen Bereich, weniger im schriftlichen) und grundsätzlich offen für eine grenzüberschreitende Beschäftigung – unter der Bedingung, dass „es sich lohnt“ (was vor allem Sicherheit und gute Bezahlung der Arbeitsstelle betrifft, sowie die Aussicht auf eine berufliche Laufbahn mit Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten). Dies beschreibt in etwa genau das Gegenteil der bisherigen grenzüberschreitenden Beschäftigungsmodelle. Und nur wenn die genannten Anreize in überzeugender Weise angeboten werden, und dabei klar definierte Coaching- und Beratungsstellen vermittelnd tätig sind, wird sich diese Gruppe tatsächlich zum Grenzübertritt motivieren lassen. Bereits jetzt ist diese Gruppe jedoch dynamischer als die ältere Grenzgängerbevölkerung; dieser Zusammenhang wird sich in Zukunft noch verstärken.

4.2.3 Gruppe III: „Eine Anstellung in Deutschland ist für mich unvorstellbar“

Die 23%, die es für ausgeschlossen halten, eine grenzüberschreitende Tätigkeit aufzunehmen, gehören hauptsächlich zu dem ersten, klassischen Grenzgängersegment – 41% sind zwischen 45 und 59 Jahre alt, etwa 75% verfügen über gute und sehr gute Deutschkenntnisse, das Bildungsniveau ist unterdurchschnittlich. Warum interessiert sich diese Gruppe jedoch (trotz Arbeitslosigkeit) nicht für eine Tätigkeit in Deutschland? Die Unkenntnis des Arbeitsmarktes, des Ausbildungssystems und der Beschäftigungsmöglichkeiten schwankt zwischen 85 und 90%, ist also etwas höher als bei den vorhergehenden Gruppen. Vor allem scheint aber auch der allgemeine Bezug zu Deutschland nicht gegeben, nur etwa 35% geben an, mit den Lebensumständen vertraut zu sein (gegenüber 75% in der ersten Gruppe mit dem „Ziel“ einer Anstellung in Baden-Württemberg). Wie auch in der qualitativen Studie wird deutlich, dass der Bezug zu Deutschland eine notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung ist – ohne diesen Bezug minimieren sich die Chancen für ein grenzüberschreitendes Engagement; ist dieser Bezug gegeben, reicht er alleine jedoch nicht aus, um erfolgreich den Schritt über den Rhein zu wagen – spezifischere Kenntnisse von Arbeitsmarkt, Ausbildungs- und Wirtschaftssystem sind nötig. Zu diesem kulturellen Faktor – fehlender Deutschlandbezug – kommt noch erschwerend der strukturelle Faktor dazu. 30%

der Befragten geben an, dass die Fahrtzeiten und –kosten zum Arbeitsplatz in Deutschland zu lang und zu hoch wären. In dieser Gruppe finden sich ohne Zweifel auch Personen wieder, die relativ weit entfernt von der Grenze (in den Vogesen) leben und für die auch bei vorhandenen Deutschkenntnissen eine grenzüberschreitende Beschäftigung nicht attraktiv ist.

Zusammengefasst lässt sich also sagen: Wie auch in der eingangs zitierten Münchner Studie deutlich wurde, sind die große Mehrheit jener prinzipiell flexiblen Arbeitskräfte in der Grenzregion anspruchsvoll. Es sind dabei nicht sosehr „push-Faktoren“ (also das schlechte Arbeitsklima im Elsass), sondern „pull-Faktoren“ (also Anreize des deutschen Arbeitsmarkts), die potentiell ausschlaggebend sind. Die Frage nach den Bedingungen, unter denen die Befragten bereit wären, eine Arbeit in Baden-Württemberg aufzunehmen, ergibt folgendes Ranking (Mehrfachnennungen möglich): Für 49 % (279 von 579 Personen, die diese Frage beantworteten) wäre ausschlaggebend „gute Arbeitsbedingungen (hohes Gehalt, Prämien, Arbeitszeiten)“ bzw. „ein guter Vertrag (unbefristet bzw. mit der Möglichkeit zur beruflichen Weiterbildung, einschließlich Deutschkursen)“. Weitere 25% (145) halten kurze Transportwege bzw. die Beteiligung des Arbeitgebers an den Transportkosten für entscheidend.

Doch nur 36% (295/820 Antworten) sind überzeugt davon, den Schritt über die Grenze alleine zu schaffen, 64% geben an, dabei auf Hilfe angewiesen zu sein. Dabei steht an erster Stelle (43%) die Forderung, Stellenangebote und –beschreibungen aussagekräftig auf Französisch präsentiert zu bekommen, immerhin noch 22% geben an, Hilfe bei den Formalitäten (Verwaltung, Sozialversicherung, Steuern) zu benötigen.

4.3 Fragebogen-Befragung von 84 badischen Unternehmen

Im Laufe der Untersuchung machten die ersten Ergebnisse der Befragung von Arbeitnehmern und –suchenden deutlich, dass eine ergänzende Untersuchung der Unternehmerseite wünschenswert wäre, um deren spezifische Wahrnehmungsmuster des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts zu erfassen und auf Kompatibilitäten mit der Wahrnehmung der (vornehmlich elsässischen) Jugendlichen und Arbeitssuchenden zu überprüfen.

Diese ursprünglich nicht vorgesehene Ergänzung wurde vom EuroInstitut in Zusammenarbeit mit der IHK südlicher Oberrhein durchgeführt, die den Kontakt zu den Mitgliedsunternehmen herstellte. Mit einem Rücklauf von 84 Fragebögen lassen sich zumindest einige Trends zusammenfassen und den Ergebnissen auf der Arbeitnehmerseite gegenüberstellen.

Die beteiligten Unternehmen kommen aus allen vertretenen Branchen und repräsentieren vom Kleinunternehmer bis zum Großbetrieb alle Betriebsformen. Der Schwerpunkt der teilnehmenden Unternehmen kommt dabei aus Metallindustrie, Maschinenbau und produzierendem Gewerbe und repräsentiert Unternehmen mit 100-250 Mitarbeitern, es handelt sich also um das klassische mittelständische Milieu, das die Region prägt.

Zunächst fällt ein durchweg hohes Bewusstsein für die bestehenden und zukünftigen Herausforderungen bei der Rekrutierung von Mitarbeitern auf. 68% der teilnehmenden Unternehmen suchen derzeit Mitarbeiter, 74% finden es heute schwerer als früher, qualifiziertes Personal zu rekrutieren, und 93% glauben, dass sie in Zukunft aktiver in Personalgewinnung investieren müssen. Fachkräftemangel

scheint für diese Unternehmen kein Fremdwort mehr zu sein, und die fast einstimmige Erwartung zukünftiger Schwierigkeiten bei der Personalsuche lässt vermuten, dass diese Unternehmen eine gewisse Offenheit und Flexibilität an den Tag legen, wenn es um neuartige und unkonventionelle Rekrutierungswege geht.

Wie auch auf Seiten der elsässischen Arbeitnehmer mit Deutschkenntnissen zeigt sich bei den Unternehmen eine prinzipielle Offenheit und Sympathie für die Idee eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes: 71% der Unternehmen halten es für wünschenswert, mehr elsässische Bewerbungen zu erhalten und sogar 81% der Unternehmen wären bereit, in ihrem Unternehmen elsässische Jugendliche in die Ausbildung aufzunehmen. Dem Abkommen von Saint Louis stehen die Unternehmer eher positiv gegenüber, wobei die vorsichtig positive Antworten jedoch vermuten lassen, dass diese Rahmenvereinbarung noch kaum bekannt ist bzw. konkrete Erfahrungen damit fehlen:

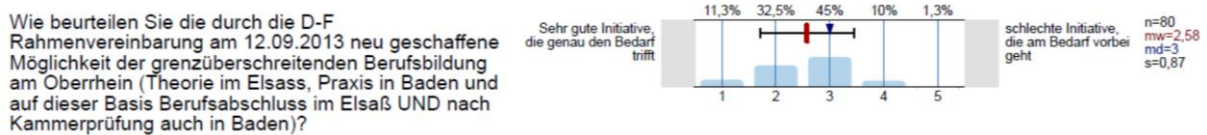


Abb. 15: Beurteilung Rahmenvereinbarung durch Unternehmer

Die Antworten zeigen aber weiterhin, dass grenzüberschreitende Mobilität nichts Neues ist, sondern dass Erfahrungen mit Grenzgängern und Pendlern existieren. So antworten 65,5% der Unternehmen, sie hätten langjährige Erfahrung mit Mitarbeitern aus dem Elsass, 32% antworten, ihnen fehle diese Erfahrung. Nur 3,6% haben erst „seit kurzem“ Erfahrungen mit elsässischen Mitarbeitern. Kombiniert man diese Antworten mit den Reaktionen auf die neueren Initiativen zur grenzüberschreitenden Ausbildung (die kaum bekannt ist und noch weniger genutzt wird), ist zu vermuten, dass die französischen Mitarbeiter der fast 2/3 Unternehmen, die seit langem Erfahrungen mit elsässischen Arbeitskräften haben, dem oben beschriebenen „klassischen Grenzgänger milieu“ entstammen, es sich also um Erfahrungen vornehmlich mit älteren Arbeitnehmern handelt:

Auf die folgenden Fragen, die jeweils versuchten, Erfahrungen mit jüngeren Absolventen und neuartigen grenzüberschreitenden Ausbildungsverhältnissen zu erfassen, ergaben sich als Antwortmuster nahezu „Normalverteilungen“, die stark darauf hindeuten, dass keine nennenswerten eigenen Erfahrungen vorliegen, sondern Meinung oder Wissen aus zweiter Hand wiedergegeben wird:

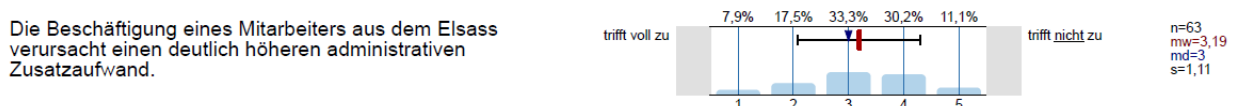


Abb. 16: Beschäftigung eines Mitarbeiters aus dem Elsass und administrativer Aufwand

Gehen wir davon aus, dass ein Unternehmen zum ersten Mal einen Ausbildungsvertrag im Rahmen des Abkommens von Saint Louis realisiert, sollten hier deutlich mehr zustimmende Antworten stehen. Nehmen wir umgekehrt an, dass die Unternehmen sich des „klassischen Grenzgängermodells“ bedienen, kann dies die eher ablehnenden Antworten erklären.

Ein ähnliches Bild zeigen die folgenden Fragen:

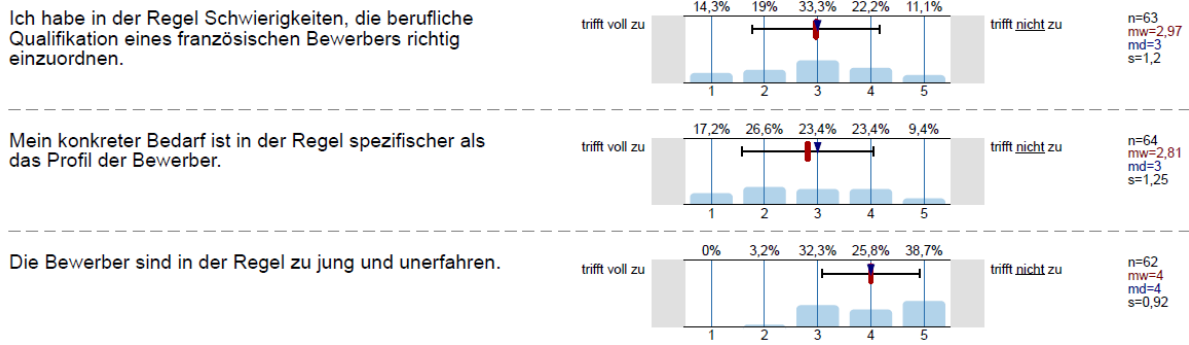


Abb. 17: Beurteilung der Bewerberprofile französischer Kandidaten durch deutsche Unternehmen

Die erste Frage deutet darauf hin, dass die Unternehmer kaum in die Situation kommen, die beruflichen Qualifikationen eines französischen Bewerbers einzuordnen. Sie ordnen sie also weder „falsch“ noch „richtig“ ein, sondern die Frage stellt sich nicht – was bei den klassischen, wenig formal gebildeten (bzw. ohne in Deutschland anerkannte Ausbildung) Grenzgängertypen der Fall war. Nur bei der letzten Frage überwiegen die negative Antworten, d.h. es gibt kaum oder wenige „zu junge und unerfahrene Bewerber“ – was im Umkehrschluss bedeutet: die französischen Azubis und Berufseinsteiger mit wenig Erfahrung finden noch nicht zu den deutschen Unternehmen, sondern diese rekrutieren weiterhin auf der Basis des alten Grenzgänger-Geschäftsmodells, im Bewusstsein, dass sich die Möglichkeiten hier rasch erschöpfen werden.

Welche Hilfestellung wäre nun aus Sicht der Unternehmen willkommen bzw. nötig, um sich auf die veränderte Situation einzustellen? Deutliche Mehrheiten fordern verbesserte Sprachkenntnisse, wobei im Mittelpunkt eine Vermittlung über Schule und öffentliche Einrichtungen steht – also ein öffentliches Engagement, weniger ein Engagement durch die Unternehmen. Etwas weniger positiv, aber immer noch für wichtig wird eine weitere Förderung und Ausweitung der grenzüberschreitenden Ausbildungsgänge und –verhältnisse erachtet und immerhin knapp 40% der Unternehmen halten es für wichtig oder sehr wichtig, die Aufnahmekultur auf Seiten der Unternehmen zu verbessern:

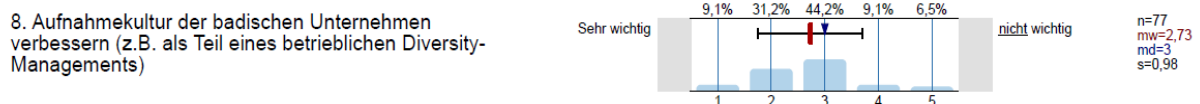


Abb. 18: Verbesserte Aufnahmekultur in Deutschland ist wünschenswert

Beispielhaft zeigten die offenen Kommentare hier, dass es ein echtes Bewusstsein für den Kampf um die besten Köpfe, also die im Idealtyp der „high potentials“ zu verortenden Bewerber, gibt, aus dem sich die Wahrnehmung erklärt, dass Unternehmen ihren Bewerbern eine verbesserte Aufnahmekultur bieten müssten:

„Am Beispiel von Ärzten ist bekannt, dass diese von Straßburg nach London oder Kanada oder in Drittländer wie die Schweiz auswandern wollen. Deutschland ist für diese spezielle Bevölkerung nicht mehr interessant, auch nicht vom Gehaltsniveau.“

„Mit Englisch als Kommunikationsmittel wandern Franzosen eher nach Kanada aus, auch wenn CCI / IHK das nicht gerne hört“

Wie weit reicht aber nun die Bereitschaft der Unternehmen, sich auf die neue Situation einzulassen und den französischen Bewerbern mit einer besonderen Willkommenskultur entgegenzutreten? Hier zeigt sich ein eindeutiges Bild:

54% der Unternehmen sind nicht oder absolut nicht bereit, ihre „spezifischen fachlichen Anforderungen ggf. anzupassen, um einen Mitarbeiter aus dem Elsass rekrutieren zu können“ und 29% haben dazu keine Meinung. Nur 16% wären zu Flexibilität bereit.



Abb. 19: Geringe Anpassungsmöglichkeiten an spezifisches Niveau elsässischer Bewerber

Die offenen Antworten zeigen auch sehr deutlich, welches die wichtigsten Anforderungen aus Sicht der deutschen Unternehmen für die erfolgreiche Einstellung eines französischen Bewerbers sind:

- Gute deutsche Sprachkenntnisse
- Deutsch in Wort und Schrift
- Sprachlichen Fähigkeiten auf relativ hohem Stand
- Nur bei guten Sprachkenntnissen in Deutsch
- Deutschkenntnisse müssen sehr gut sein
- Sprache muss funktionieren
- Wenn sie fließend Deutsch in Wort und Schrift können
- Angleichung der schulischen Ausbildung in Frankreich an deutsche Unterrichtsinhalte und sehr gute Deutsch-Kenntnisse und finanzielle Unterstützung der Eltern, da keine Personalunterkunft und pendeln nicht möglich
- Er / sie sollte so gut Deutsch können, dass er / sie hier in die Berufsschule gehen kann
- Deutschkenntnisse und in Deutschland beglaubigte Zeugnisse bzw. Zeugnisse in Englisch, da keine Französischkenntnisse

Der erste und zweite Teil der Umfrage haben ja bereits gezeigt, dass genau dieser Punkt für die Bewerber heikel ist: Auch wenn Deutschkenntnisse vorhanden sind, werden diese vor allem zu Beginn der Ausbildung nicht äquivalent zu deutschen Bewerbern sein und kaum als „sehr gut“ oder „fließend in Wort und Schrift“ zu beschreiben sein bzw. den sofortigen Besuch der deutschen Berufsschule ermöglichen.

Die Sprachenfrage ist dabei, ähnlich wie bei den französischen Bewerbern, als Chiffre zu lesen für die dahinter stehende Fähigkeit, sich auf eine bikulturelle Realität einzulassen oder nicht. Wer fordert, dass Bewerber sofort mit Eintritt perfekte, fließende oder sehr gute Sprachkenntnisse vorweisen, ist nicht bereit, ihnen in diesem Bereich entgegen zu kommen und sich auf ihre „Andersartigkeit“ einzustellen. Das Idealbild bleibt der „Normalfall“ des (einsprachig) deutschsprachigen Bewerbers, an den sich der Kandidat aus dem anderen Kulturkreis möglichst perfekt assimilieren soll. Damit begibt sich das Unternehmen natürlich der Chance, neben einer (nach entsprechender Investition) deutschsprachigen Fachkraft zusätzlich einen französischsprachigen Mitarbeiter zu gewinnen. Nur drei offene Antworten weisen darauf hin, dass dieses Potential jedoch interessant sein könnte über den kleinen

Grenzverkehr hinaus. Auf die Frage, warum es wünschenswert sei, mehr elsässische Bewerbungen zu erhalten, gibt es folgende Antworten:

- Da wir Standorte in Tunesien haben sind die Französisch Kenntnisse interessant für uns.
- Da wir grenzüberschreitend agieren, sind wir auf zweisprachige Mitarbeiter streckenweise angewiesen.
- Da wir international tätig sind. Sprachen

Gehen wir nochmals kurz zum vorhergehenden Set an offenen Antworten zurück. Die letzten drei Antworten zeigen sehr deutlich, dass zwar rational ein Bewusstsein über die Grenzlage und ihre spezifischen Chancen existieren mag, dass die mentale Disposition, die nötig wäre, diese Chancen zu nutzen, jedoch nicht vorhanden ist.

Ein Nutzen der Chancen einer bikulturellen Region würde bedeuten, zunächst beide Systeme und Kulturen als gegeben und in sich legitim zu akzeptieren. Ein nächster Schritt müsste dann in der Aneignung von Wissen über die jeweils andere Kultur, über das administrative und Ausbildungssystem bestehen. Stattdessen fordern die letzten drei Antworten des Antwortsets „Anforderungen an Bewerber“ jedoch (noch über die Deutschkenntnisse hinaus) implizit eine völlige Anpassung an das deutsche System: Die französische schulische Ausbildung sollte sich an Deutschland angleichen, die Deutschkenntnisse den Besuch einer deutschen Berufsschule ermöglichen und Zeugnisse in Deutschland beglaubigt, also auf den hiesigen Standard übertragen werden. Dies ist recht genau das Vorgehen gegenüber Bewerbern mit Migrationshintergrund, die aus der europäischen Binnenmigration oder aus außereuropäischen Migrationszusammenhängen stammen und von denen erwartet wird, dass sie sich im deutschen Arbeitsleben möglichst vollständig assimilieren.

Wir haben in den ersten beiden Teilstudien jedoch gesehen, dass dies gerade nicht das Ziel der elsässischen Jugendlichen auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt ist. Diese wünschen ein Angebot und eine Willkommenskultur auf Seiten der Unternehmen, die flexibel genug ist, auch ihren spezifischen Hintergrund richtig einzuschätzen und ihnen eine Fortentwicklung zu ermöglichen, die später auch wieder eine Anstellung auf französischer Seite ermöglicht bzw. eine Existenz als grenzüberschreitender Arbeitnehmer (und Bürger) auf Dauer mit vergleichbaren Karrierechancen und Möglichkeiten für einen eigenen Lebensentwurf versieht, wie im rein nationalen Fall.

Aus Sicht der Unternehmen müsste der Mehrwert der Grenzregion und des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes wiederum gerade in der mehrfachen Sozialisierung, in den spezifischen bi- und interkulturellen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter (und damit Unternehmen) liegen, die dann auch außerhalb der engeren Heimatregion als spezifische Ressource im weltweiten Wettbewerb (in Tunesien z.B., siehe oben) eingesetzt werden könnte.

Den Unternehmen ist natürlich nicht vorzuwerfen, dass sie diese Situation noch nicht verinnerlicht haben. Stattdessen sind die Ergebnisse dieser Umfrage Ausdruck ihrer Wahrnehmung der Realität, in der als „normal“ immer noch die durch nationalstaatliche (einheitliche und eindeutige) Strukturen gekennzeichneten Situationen empfunden werden, während der Umgang mit Andersartigem, Fremdem besonderen Aufwand – und damit Kosten – verursacht.

Sollte die von den Unternehmen wahrgenommene Konkurrenzsituation um gute Fachkräfte, einhergehend mit einem nochmals verstärkten globalen Wettbewerb, der gerade auch die exportorientierten Klein- und Mittelständler trifft, tatsächlich in naher Zukunft eintreffen, ist es aber auch einleuchtend, dass diejenigen Unternehmen einen möglicherweise entscheidenden Wettbewerbsvorteil haben werden, denen es gelingt, sich auf die beschriebene bikulturelle Situation früher als andere Wettbewerber einzustellen und das dabei vorhandene Potential durch spezifische Anpassungsstrategien an diese Situation zu nutzen.

Zusammenfassend lässt sich also festhalten, dass auf Unternehmerseite dem Wissen um einen wachsenden Bedarf an Arbeitskräften und der prinzipiell positiven Haltung gegenüber grenzüberschreitender Mobilität nur sehr wenige konkrete Erfahrungen mit französischer Realität entgegenstehen. Gerade was spezifisches Wissen um Ausbildungsgänge, -inhalte und die sprachliche Situation französischer Bewerber anbetrifft, zeigen sich hier große Leerstellen. In Unkenntnis dieser Realität ist die Bereitschaft, sich auf ein fremdes System einzulassen, nur sehr gering und es scheint kaum Möglichkeiten zu geben, die eigenen Anforderungen flexibel anzupassen.

Damit sind die Ergebnisse der Bewerber- und Unternehmensbefragung durchaus vergleichbar: Auf beiden Seiten gibt es eine grundsätzlich positive Grundhaltung gegenüber grenzüberschreitender Mobilität. Die konkrete Realisierung dieser Mobilität scheitert jedoch auf beiden Seiten an fehlendem spezifischem Wissen über den Arbeitsmarkt, über Ausbildungsgänge und -inhalte und deren „Wertigkeit“ im anderen Land. Wir können also beiderseits fehlende Grenzgänger-Kompetenz konstatieren, die sich besonders in der Schwierigkeit zeigt, mit kognitiven Dissonanzen umzugehen und jeweils funktionale Äquivalenzen zu den eine nationale Situation prägenden Strukturen und Elementen zu finden (bspw. Berufsabschlüsse).

Beide Seiten wünschen und fordern deshalb spezifische Beratungsangebote, um diese Wissens- und Erfahrungslücken zu füllen. Dabei kommt es jedoch darauf an, dass entsprechende verbindliche Auskünfte und Entscheidungen treffen und so kognitive Unsicherheit in interkulturellen Situationen beseitigen oder mindern können.

5 Ergebnisse

Welche Schlussfolgerungen lassen sich nun aus der vorliegenden Studie und den in der Vergangenheit gewonnenen Erkenntnissen zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt am Oberrhein, und insbesondere zu Möglichkeiten grenzüberschreitender Ausbildung und beruflichen Weiterbildung ziehen?

Zunächst bleibt festzuhalten, dass das alte „Geschäftsmodell“ der grenzüberschreitenden Beschäftigung (Elsass und Lothringen als Quelle für Arbeitskräfte insbesondere im Bereich einfacher Tätigkeiten) ausläuft und die bisherige Grenzgängerstruktur kein nachhaltiges Entwicklungsmodell für deutsche Unternehmen mehr darstellt. Demographischer Wandel, wirtschaftlicher Strukturwandel weg vom produzierenden Gewerbe und hin zu eher höher qualifizierten Tätigkeiten sowie generell veränderte Anforderungen im Betrieb (lebenslanges Lernen, Weiterbildung im Betrieb...) werden in naher Zukunft dafür sorgen, dass dieses Segment zahlenmäßig im Elsass eher abnimmt und in den badischen Unternehmen die vorhandenen und entstehenden Lücken nicht füllen kann.

Am unteren Ende der beruflichen Qualifikation wird der derzeit relativ hermetisch abgeriegelte deutsche Arbeitsmarkt und vor allem das im Rahmen der Handwerkskammern organisierte duale Ausbildungssystem die Ausbildung von qualifizierten Facharbeitern aus dem Elsass erschweren bis unmöglich machen. Eine Möglichkeit hier wäre die verstärkte Kooperation mit Zeitarbeitsfirmen, die dieses Segment im Elsass rekrutieren und so formal im französischen System belassen. Damit wären jedoch Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Beruf weitgehend ausgeschlossen. Am oberen Ende der beruflichen Qualifikation herrscht dagegen schon heute ein Konkurrenzkampf um die besten Köpfe, bei dem vor allem der Arbeitsmarkt in der Schweiz gewichtige Trümpfe in der Hand hat.

Dazwischen liegt jedoch ein Bereich, in dem wir durchaus gute Chancen für ein erfolgreiches Matching zwischen dem französischen Bewerberpotential und den Anforderungen der deutschen Betriebe sehen. Besonders die auf beiden Seiten des Rheins noch in der Entwicklung begriffenen neuartigen „dualen Studiengänge“ bieten gutes bis sehr gutes Potential für grenzüberschreitende, integrierte Ausbildung.

Es ist nun möglich, die im Rahmen dieser Studie untersuchten Faktoren differenziert darzustellen für die vier Idealtypen, die potentiell für grenzüberschreitende Ausbildung und Beschäftigung in Frage kommen.

Überprüft wurde dabei die Wahrnehmung als Hindernis für grenzüberschreitendes Engagement folgender Faktoren:

- Kulturelle Faktoren:
 - o Kenntnis Deutschlands in Freizeit und Konsum
 - o in Arbeitsmarkt und Ausbildung
 - o in familiären und historischen Bindungen
- Strukturelle Faktoren:
 - o Leistungsfähigkeit des öffentlichen Nahverkehrs
 - o Administrative Hindernisse
 - o Anerkennung des eigenen Diploms
- Institutionell Faktoren:
 - o Attraktivität des deutschen Arbeitsmarkts und Ausbildungssystems
 - o Perspektiven in der Grenzgängerzone
 - o Sprachliche Fähigkeiten der Befragten.

Abbildung 20 fasst die unterschiedlichen Ausprägungen dieser Faktoren nochmals für alle vier Idealtypen zusammen.

		(angestrebte) berufliche Qualifikation / sozioprofessionelles Niveau	
		NIEDRIG	HOCH
Sprachliche Fähigkeiten (Deutsch)	HOCH	<p>„Klassische Grenzgänger“ Zahl nimmt ab: schwindendes Sprachniveau, Anspruch an Arbeitsplatz: Weiterbildung Kontakt nach D: über Familie, Freunde und Kollegen Verwaltungsfragen: problemlos, wenn das Un- ternehmen sich kümmert. Verstehen Ber- atungsangebote, zögern, diese anzunehmen. Anerkennung Diplom und Kompetenzen: Wahrnehmung, dass Anerkennung in D schwierig ist, stimmt überein mit schwieriger Realität</p>	<p>„High Potentials“ Sprechen mehrere Fremdsprachen, höchstes Bil- dungsniveau Anspruchsvoll, Konkurrenzsituation (CH) Mehrwert für die Region v.a. bei deutsch-französi- schen Biographien Frage nach Attraktivität des Arbeitsmarktes für diese Absolventen, Angebot der Unternehmen?</p>
	NIEDRIG	<p>Je geringer der Bildungsgrad, umso wichtiger werden deutsche Sprachkenntnisse. Auch hier ist Deutschlandbezug vorhanden – Freizeit und Konsum ⇔ reicht aber in keinem Fall für grenzüberschreitendes Engagement aus. Dieses bedarf weiterhin Kenntnis des Ar- beitsmarktes, des Ausbildungssystems. Gruppe sieht Chancen in der Region, benötigt aber konkreten Ansprechpartner in Frankreich oder im dt. Unternehmen Grundsätzlich auch aktivierbar, allerdings „echt“ grenzüberschreitend nur bei Koopera- tion dt. Unternehmen – frz. Schule</p>	<p>Höheres Bildungsniveau (Bac +3, licence Pro, duales Studium), niedriges bis mittleres Sprachniveau Potentielles Interesse an D: Generation Erasmus 2 moderne Fremdsprachen: aktivierbar, aber nicht operationell Offen und zugänglich für Beratungsangebote Fähig zu eigener Recherche Anspruchsvoll und mobil Relativ einfache Anerkennung der Qualifikation, wenn Unternehmen dazu bereit sind.</p>

Abb. 20: Differenzierte Wirkung von Faktoren / Idealtyp

Mit Blick auf die von den Experten des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes eingangs formulierten Erwartungen lassen sich nun folgende Differenzierungen und Ergänzungen festhalten:

- **Unkenntnis Deutschlands und kulturelle Unterschiede:**
 - o Die ganz große Mehrheit der von uns Befragten hat zumindest im Freizeit- und Konsumverhalten einen Deutschlandbezug, es kann also nicht von einer generellen Unkenntnis des Nachbarn gesprochen werden. Es fehlen allerdings die konkreten Kenntnisse des Arbeitsmarktes und des Ausbildungssystems sowie das Wissen, wie ein grenzüberschreitendes Engagement mit einem französischen Lebenslauf und –entwurf verbunden werden kann.
 - o Im Bereich der **schwächer qualifizierten Bewerber** wurde dies im klassischen Grenzgängermilieu durch persönliche und familiäre Beziehungen in die Unternehmen kompensiert. Dies ist immer weniger der Fall, da das beschriebene Milieu abnimmt, die Anforderungen in den Unternehmen aber eher zunehmen und berufliche Qualifikation

und Weiterbildung mehr als Dialektkenntnisse erfordern und unter anderem auch eine formale Anerkennung beruflicher Qualifikationen in Deutschland nötig ist.

- Im **wenig qualifizierten Milieu mit geringen Deutschkenntnissen** müsste also die Vermittlung der spezifischen Kenntnisse des Arbeits- und Ausbildungssystems über direkte, am besten formalisierte Kontakte erfolgen. Bekannt und anerkannt sind die etablierten französischen Stellen. Als einzige erfolgsversprechende Alternative, die diese Studie gefunden hat, zeichnet sich die direkte Ansprache und Versorgung durch deutsche Unternehmen aus.
 - Im **besser ausgebildeten Segment** fehlt ebenfalls spezifisches Wissen über die Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten in Deutschland. Hier kann aber durchaus auf die autonomen Fähigkeiten der Bewerber gesetzt werden, sich auch jenseits der bekannten französischen Stellen zu informieren und auch grenzüberschreitende Perspektiven selbständig in Betracht zu ziehen. Dazu müssen diese Perspektiven aber (aus französischer Sicht) anschlussfähig dargestellt werden, und vor allem als attraktives Angebot wahrgenommen werden. Die Möglichkeit, mit den erlernten Qualifikationen und Kompetenzen auch in Frankreich wieder Fuß zu fassen, wurde dabei als zentrales Kriterium identifiziert. Hier spielt also die viel bemühte „Willkommenskultur“ der deutschen Unternehmen eine konkrete Rolle.
 - Die Frage der Attraktivität und Zugänglichkeit des deutschen Arbeitsmarktes stellt sich schließlich als zentrale Variable im Bereich der **hoch qualifizierten, international mobilen** Bewerber heraus. Für diese muss das Gesamtpaket aus Gehalt, Karrieremöglichkeiten, Anerkennung der eigenen Qualifikation und Möglichkeit, den deutschen Arbeitsmarkt auch ohne Karrierebruch wieder zu verlassen, stimmen. Dabei wird auch die Sprachfähigkeit zu einem Teil der Variable (s. unten)
- **Deutschkenntnisse** sind, im Gegensatz zur Einschätzung der Experten, nicht einfach „nicht gegeben“ oder „abnehmend“. Stattdessen kann festgehalten werden, dass ein erstaunlich großer Anteil der Befragten mit Deutsch in der Schule und Ausbildung, in Familie und Freundeskreis zu tun hatte. Allerdings spielen diese Sprachkenntnisse eine unterschiedliche Rolle je nach Bildungsniveau und beruflicher Qualifizierung. Je nach Idealtyp, wird auch ein unterschiedlicher Umgang mit dieser Problematik nötig sein.
 - Grundsätzlich lässt sich hierzu festhalten: Fehlende Deutschkenntnisse sind alleine nicht der ausschlaggebende Grund gegen ein grenzüberschreitendes Engagement.
 - Folgender Zusammenhang hat sich empirisch herausgebildet: Je *höher* das Bildungs- und Qualifikationsniveau, desto *weniger wichtig* werden Deutschkenntnisse für ein potentiell grenzüberschreitendes Engagement. Umgekehrt gilt: Je *niedriger* das Bildungs- und Qualifikationsniveau, desto *wichtiger* sind gute Deutschkenntnisse, um sich ein grenzüberschreitendes Engagement zuzutrauen.
 - Die Erklärung hinter diesem Zusammenhang liegt u. E. nach in der Rolle von „interkulturellem Kapital“. Dabei handelt es sich um Erfahrungen im Schüleraustausch, in Partnerschaftsstrukturen, aber vor allem im Auslandsstudium (Erasmus). Wer hier gelernt hat, sich – auch ohne perfekte Sprachkenntnisse – in kulturell fremden Situationen zu

Recht zu finden, interessiert sich auch mit wenigen Deutschkenntnissen oder sogar nur Englischkenntnissen für eine grenzüberschreitende Tätigkeit.

- Für die vier Idealtypen lassen sich folgende Aussagen treffen
 - Im **wenig qualifizierten Bereich mit Dialektkenntnissen** (klassische Grenzgänger) bedeuten die Deutschkenntnisse zugleich den kulturellen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Dies konnte bisher informell unterstützt werden – über den Familien- und Kollegenkreis – und das dabei mobilisierte Sprachniveau erwies sich als ausreichend. Dies ist allerdings immer weniger der Fall, und die informell vorhandenen Deutsch- und Deutschlandkenntnisse reichen nicht mehr aus, um in Zukunft auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu reüssieren. Gleichzeitig sind die von dieser Gruppe bisher entwickelten informellen Strategien ebenfalls nicht in der Lage, mit den neuen Anforderungen Schritt zu halten. Maßgeschneiderte Programme mit beruflicher Sprach-Weiterbildung sollten hier jedoch gute Erfolgchancen haben, vor allem, wenn sie mit Unterstützung durch und in Zusammenarbeit mit den Unternehmen entwickelt und von diesen in berufsbegleitende Weiterbildungsprogramme integriert werden.
 - Im **wenig qualifizierten Bereich ohne Dialektkenntnisse** zeigen unsere Gespräche, dass gerade die Sprachpolitik des Elsass in den letzten Jahren dafür gesorgt hat, dass diese Absolventen durchaus mit Deutsch als Fremdsprache in Berührung gekommen sind. Die Besonderheit des französischen Sprachunterrichts in der Schule bringt es aber mit sich, dass die meisten Absolventen kein Bewusstsein über ihre Sprachkenntnisse haben bzw. diese nicht anwenden können – erst in einer längeren Praxisphase zeigt sich, dass Kenntnisse vorhanden und anwendbar sind. Auch hier werden die Unternehmen künftig eine zentrale Rolle spielen, zumal wenn es um grenzüberschreitende Ausbildungsverhältnisse geht. Daneben ist zu überlegen, wie diese spezifische Form der Sprachförderung (Aktivierung passiv vorhandener Kenntnisse der Schriftsprache) in Ausbildungsprogramme integriert werden kann. Es ist im Übrigen genau dieser Sektor, der über geringes interkulturelles Kapital verfügt und für den es entsprechend schwer vorstellbar ist, ohne Sprachkenntnisse die Grenze zu überqueren. Nahverkehr, Verwaltungsfragen, Information über Angebote etc. werden damit zu unüberwindbaren Hindernissen.
 - Im **besser qualifizierten Bereich** stellt sich die Sprachenfrage ganz ähnlich dar. Dialektkenntnisse können zwar passiv noch vorhanden sein, das für die Berufsausbildung wichtige Potential sind jedoch die Kenntnisse der Schriftsprache, die in der Schule vermittelt wurden. Dieser Idealtyp kam in den meisten Fällen mit zwei modernen Fremdsprachen in Berührung (Englisch und Deutsch), die oben beschriebene Problematik der Aktivierung der Deutschkenntnisse zeigt sich aber ganz ähnlich. Allerdings sind Vertreter dieses Idealtyps eher in der Lage, selbständig Weiterbildungsangebote (zum Beispiel GRETA) wahrzunehmen und sich so auf eine grenzüberschreitende Beschäftigung vorzubereiten. Aber auch in diesem Fall wird es notwendig sein, dass die deutschen Arbeitgeber die Bewerber „abholen“ und auf ihre spezifischen Bemühungen eingehen und diese honorieren.
 - Schließlich zeigt sich im **Bereich der hochqualifizierten Absolventen** eine Zweiteilung. Wir finden hier die deutsch-französischen Biographien, die tatsächlich vollständig

zweisprachige Muttersprachler sind. Für sie stellt sich vor allem die Frage, wie sie diese besonderen Fähigkeiten in einer beruflichen Karriere nutzen können, bzw. welche Anerkennung ihnen ein Unternehmen dafür bietet. Umgekehrt wird bei den „high potentials“ mit Kenntnissen in Englisch und einer weiteren Fremdsprache (nicht unbedingt Deutsch) die Reaktion des Unternehmens auf die nicht vorhandenen oder ausbaufähigen Deutschkenntnisse zum Teil des „Willkommenspakets“ (s. oben). Für unsere Gesprächsteilnehmer aus diesem Segment ist es ein entscheidender Unterschied, ob sie die Möglichkeit zu einer Trainee- oder Praktikumsphase bekommen, in der sie bereits entsprechend ihrer formalen Qualifikation arbeiten können, im Deutschen aber erst operationell werden, oder nicht. Offensichtlich ist die Erfahrung mit Engagements im englisch- und spanischsprachigen Ausland hier positiver als die Erlebnisse mit deutschen Unternehmen.

- **Strukturelle Faktoren:** Hier zeigt sich vor allem der hemmende Einfluss des deutschen dualen Ausbildungssystems, das nach außen weitgehend abgeschottet ist – oder anders ausgedrückt, das von Bewerbern verlangt, sich vollständig auf dieses System einzulassen und sich zu assimilieren. Dies entspricht jedoch nicht der Realität in einer bi-kulturellen Region, in der Bewerber immer auch damit rechnen müssen, in ihr ursprüngliches Umfeld zurück zu kehren und dort (mit ihren Abschlüssen, Kompetenzen etc.) anschlussfähig zu bleiben – was eine deutsche Berufsausbildung nicht gewährleistet.
- Für die Idealtypen lassen sich folgende Aussagen treffen:
 - Die **gering qualifizierten Arbeitnehmer**, das klassische Grenzgänger milieu, können nur bei intensiver Einzelbetreuung für eine berufliche Ausbildung in Deutschland gewonnen werden. Die administrativen Hürden, verbunden mit Problemen der Infrastruktur (Nahverkehr bei Jugendlichen unter 18) und dem unklaren individuellen Nutzen einer rein deutschen Berufsausbildung (bei späterer Rückkehr nach Frankreich) lassen diese Alternative zwar attraktiv erscheinen, aber als zu aufwendig für die Auszubildenden und mit hohen Unwägbarkeiten in der Zukunft befrachtet.
 - Eine Alternative könnte hier die verstärkte Kooperation mit Zeitarbeitsfirmen sein, die sich um Auswahl und Rekrutierung sowie administrative Fragen auf französischer Seite kümmern und den Bewerbern ein „französisches Umfeld“ zur Verfügung stellen. In diesem Rahmen könnten sogar Transportprobleme angegangen werden. Allerdings wird es in diesem Rahmen schwierig werden, berufliche Aus- und Weiterbildung nach Bedarf der Unternehmen zu organisieren.
 - Die **besser qualifizierten Arbeitnehmer mit interkulturellem Kapital** werden dann von der strukturellen Problematik der Anerkennung von Berufsabschlüssen getroffen, wenn ihr Diplom nicht als Hochschuldiplom, sondern als Äquivalent zum deutschen Meister zu werten wäre (also frz. BTS), den deutschen Unternehmen aber die spezifischen Kenntnisse fehlen, diesen französischen Abschluss in seinen Kompetenzen und seinem Qualifikationsniveau richtig einzuordnen. Deutlich einfacher ist die Situation ab dem Bachelor- / Licence-Niveau, bei Studiengängen, die im europäischen Referenzrahmen entwickelt worden sind.

- Generell gilt jedoch, dass die hohen Erwartungshaltungen dieses Idealtyps schnell durch die Realität als Grenzgänger in deutschen Betrieben enttäuscht werden können und ein grenzüberschreitendes Engagement dann nicht mehr attraktiv ist.

Aus deutscher Sicht stellen sich als Schwierigkeiten also die Willkommenskultur der Unternehmen und ihr Umgang mit der Sprachproblematik dar sowie die strukturellen Besonderheiten des deutschen Ausbildungssystems. Für die Unternehmen stellt sich insbesondere die Herausforderung, in ihrem Betrieb und bei ihren Arbeitskräften interkulturelles Kapital zu entwickeln, um mit den besonderen Chancen einer Grenzregion umzugehen. Konkret bedeutet dies bspw., Wissen über das französische Ausbildungssystem zu generieren und Netzwerke und Kontakte mit den Ausbildungsstätten auf der französischen Seite zu knüpfen, niederschwellige Angebote zu entwickeln, um betriebliche Realitäten frühzeitig kennen zu lernen und – institutionell gesehen – frühzeitige und integrierte Austauschmaßnahmen zu konzipieren und die besonders erfolversprechenden dualen Studienprogramme weiterzuentwickeln. Ohne diesen Schritt wird es den Unternehmen nicht nur verwehrt bleiben, das besondere Potential der Grenzregion zu nutzen, sondern sie werden die negativen Begleiterscheinungen einer Grenzregion verstärkt zu spüren bekommen.

Für Handwerk und Facharbeiter, die sich mit diesen Anforderungen besonders schwer tun werden, kann ein möglicher Weg die Einbeziehung der vorhandenen grenzüberschreitenden Governance-Strukturen sein, um so mittelfristig die Möglichkeit von gegenseitiger Anerkennung vorhandener Ausbildungsgänge auf beiden Seiten weiter zu entwickeln und längerfristig den Schritt hin zur Entwicklung integrierter gemeinsamer Ausbildungsgänge zu gehen.

In einer Metaperspektive wird es in der Zukunft am Oberrhein um die Schaffung komplementärer grenzüberschreitender Wirtschaftsprofile und Wertschöpfungsketten in Zukunftsbranchen gehen müssen. Dazu gehört die **Schaffung und Vernetzung von Clustern** statt Konkurrenz um Fachkräfte (TMO-Ansatz). **Mehrsprachigkeit (F – D – EN) wird damit zur zentralen Schlüsselkompetenz** einer zukünftigen grenzüberschreitenden Beschäftigung und wirtschaftlichen Entwicklung – auf beiden Seiten der Grenze. Dies ist entscheidend, denn nur über die Sprache wird auch die interkulturelle Realität einer bi-kulturellen Region erfahrbar. Sowohl fremdsprachliche als auch berufliche Bildung muss in Zukunft praxisnaher, d.h. stärker auf die grenzüberschreitenden Bedarfe der Unternehmen ausgerichtet werden. **Dabei kommt den Unternehmen selbst eine wichtige Rolle zu.** Sie müssen in die Sprachfähigkeiten ihrer Mitarbeiter investieren und diese Qualifikation anerkennen. Sprachkenntnisse gehen dabei meistens mit weitergehendem interkulturellem Kapital einher, der Schlüsselkompetenz, die den Mehrwert einer bi-kulturellen Region ausmacht.

Zugleich unterstreichen die Ergebnisse der vorliegenden Studie die Notwendigkeit, die grenzüberschreitenden Handlungsansätze im Bereich der beruflichen Mobilität am Oberrhein durch den Aufbau geeigneter Governance-Strukturen abzustützen. Das Untersuchungsfeld ist in besonderem Maße geeignet bzw. setzt dieses aufgrund der bestehenden divergenten Akteursstrukturen sogar voraus, einen ebenen- und sektorübergreifenden Politikansatz in grenzüberschreitender Hinsicht zu verstetigen. Dabei sollten aber weniger klassische institutionelle, d.h. aufbauorganisatorische Lösungen, denn eher prozessbezogene Ansätze erprobt werden, mit denen eine sach- und wirkungsgerechte Vernetzung aller relevanten Akteure aus den Bereichen, Politik, Wirtschaft, Zivilgesellschaft sowie Wissenschaft

und Forschung sichergestellt ist (= TMO-Ansatz). Auf diese Weise könnten perspektivisch die Grundlagen für die experimentelle Entwicklung und Erprobung funktioneller Äquivalenzen geschaffen werden, welche dann zu einem späteren Zeitpunkt durch den bestehenden grenzüberschreitenden Institutionenrahmen (ORK, D-F-CH Regierungskommission) aufgegriffen und im Sinne einer „horizontalen Subsidiarität“ (Beck 2012, 2013) durch den jeweiligen nationalen rechtlichen und politischen Handlungskontext (zuständige Ministerien auf nationaler und Landesebene sowie Selbstverwaltungskörperschaften etc.) in Deutschland und Frankreich konkret ausgestaltet werden kann. Die Schaffung eines entsprechenden INTERREG-Projekts, unter Mitwirkung der am Rahmenabkommen beteiligten Stellen, wäre geeignet, diesen Prozess der laborhaften Erprobung und Verfestigung erfolgversprechender Handlungsansätze nachhaltig zu stützen. Die Handlungsempfehlungen der vorliegenden Studie könnten hierfür als Grundlage genutzt werden.

6 Bibliographie

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorenge-
stützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf, Bielefeld: W. Bertelsmann
Verlag.
- Barmeyer, Christoph I. / Hippe, Ralph (2009): Blaue Banane und Rote Banane. Die deutsch-französi-
schen Wirtschaftsbeziehungen im Elsass, in: Dokumente-Zeitschrift für den deutsch-französischen
Dialog, 65(2), S.8-13.
- Beck, Joachim / Thevenet, Anne (2009): Das Euro-Institut, eine Plattform für den grenzüberschreiten-
den Innovationsraum des Eurodistrikts Straßburg-Ortenau, in: Maulin, Eric / Grossouvre, Henri de
(Hrsg.): Der Eurodistrikt Straßburg-Ortenau: Konstruktion eines lebendigen Europa, Vevy: SALDE
/ Xenia.
- Beck, Joachim / Wassenberg, Birte (Hrsg.) (2011): Grenzüberschreitende Zusammenarbeit leben und
erforschen. Bd.2: Governance in deutschen Grenzregionen. Beiträge aus dem Forschungszyklus
zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit der Universität Straßburg und des Euro-Institutes,
Stuttgart: Franz Steiner.
- Beck, Joachim / Rihm, Sebastian (2011): Le bilinguisme et le travail frontalier. Etude sur l'impact éco-
nomique du multilinguisme pour le marché de l'emploi dans le Rhin supérieur et la Grande Région
(SAARLORLUX), Kehl: FEFA / Euroinstitut.
- Beck, Joachim (2012): European cross-border cooperation of the future: capacity-building and the prin-
ciple of "horizontal" subsidiarity, in: Pires, Iva (comp.), Borders and Borderlands: Today's Chal-
lenges and Tomorrow's Prospects. Proceedings of the Association for Borderlands Studies Lisbon
Conference, Lisbon: Centro de Estudos Geográficos, pp. 13-33.
- Beck, Joachim (2013): Cross-border governance and the principle of subsidiarity, in : Joachim Beck /
Margot Bonnafous (Hrsg.), Perspektiven lokaler Governance in Europa / Perspectives de la gou-
vernance locale en Europe / Perspectives of local governance in Europe, Zürich / Baden-Baden
(Dike/NOMOS), S. 177-196.
- Beyer, Antoine (2011): L'enjeu transfrontalier de l'extension des réseaux de tramway urbain à Stras-
bourg et à Bâle, in: Hamman, Philippe (Hrsg.): Le tramway dans la ville. Le projet urbain négocié à
l'aune des déplacements, Rennes: Presses universitaires de Rennes.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2013): Qualifikationen europaweit vergleichbar ma-
chen, Pressemitteilung 0512013, URL: <http://www.bmbf.de/press/3456php> [24.03.2014]-
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) (2012): Fachkräfte sichern. Duales
Studium, Berlin: Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie.
- Cedefop / European Commission / European Training Foundation (2011): EQF Newsletter. European
Qualifications Network, URL: http://www.eu-bildungspolitik.de/uploads/dokumente_instrumente/2011_08_com_egf_news4_en.pdf [24.03.2014].

Centre d'analyse stratégique (2012): L'enseignement professionnel initial dans le supérieur, La Note d'analyse n°260, janvier 2012, Paris: Centre d'analyse stratégique.

Centre d'analyse stratégique (2013): Formation professionnelle initiale: l'Allemagne est-elle un modèle pour la France? La Note d'analyse N°322, février 2013, Paris: Centre d'analyse stratégique.

Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (2013): Liste der zugeordneten Qualifikationen, URL: www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de?t=/documentManager/sfdoc.file.supply&s=p8GCVkG26LyNS6dh&fileID=1386080914773 [abgerufen am 24.03.2014].

Deutsch-Französisch-Schweizerische Oberrheinkonferenz (2013a): Rahmenvereinbarung über die grenzüberschreitende Berufsausbildung am Oberrhein, URL http://www.regbas.ch/files/news/977_Medienmitteilung_und_Rahmenvereinbarung_grenzueberschreitende_Ausbildung.pdf [abgerufen am 18.02.2014].

Deutsch-Französisch-Schweizerische Oberrheinkonferenz (2013b): Grenzüberschreitende Bildungswege zu Arbeit und Beschäftigung am Oberrhein. Eine Bestandsaufnahme der Akteure, Projekte, Maßnahmen und Studien, URL: http://www.oberrheinkonferenz.org/de/wirtschaft/uebersicht-news/aktuelle-informationen/items/aktualisierung-der-brochuere-grenzueberschreitende-bildungswege-zu-arbeit-und-beschaeftigung-am-oberrhein.html?file=files/assets/Wirtschaftspolitik/docs_de/Broschuere%20Grenzueberschreitende%20Bildungswege%20zu%20Arbeit%20und%20Beschaeftigung%20am%20Oberrhein.pdf [abgerufen am 24.03.2014].

FEFA (Fondation Entente Franco-Allemande) / dfi (Deutsch-Französisches Institut) (2007): Welche Zukunft für den Oberrhein? Die Erwartungen der Akteure und Bürger, dfi compact Nr.5, Ludwigsburg / Strasbourg: FEFA / dfi.

Französische Botschaft in Deutschland (2013): Erstes deutsch-französisches Arbeitsamt in Kehl eingeweiht, URL: <http://www.ambafrance-de.org/Erstes-deutsch-franzosisches> [abgerufen am 21.02.2014].

Ganster, Paul / Lorey, David (Hrsg.) (2005): Borders and Border Politics in a Globalizing World, Lanham (MD): Rowman and Littlefield.

Hamman, Philippe (2010): Les figures du travailleur frontalier: jalons pour une analyse sociologique des relations de travail transfrontalières dans la France de l'est, in: Wassenberg, Birte (Hrsg.): Les régions frontalières françaises, Tome 1, Stuttgart: Steiner, S.191-204.

Insee-Alsace (2011): Chiffres pour l'Alsace, N°24 Décembre 2011, Strasbourg: Insee-Alsace.

Insee-Alsace (2014): Insee conjoncture Alsace, N°5 Janvier 2014, Strasbourg: Insee-Alsace.

Kramsch, Olivier / Hooper, Barbara (Hrsg.) (2002): Cross border governance in the European Union, New York, NY: Routledge.

- Krone, Sirikit / Mill, Ulrich (2012): Dual studieren im Blick: Das ausbildungsintegrierende Studium aus der Perspektive der Studierenden, IAQ-Report 2012-03, Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation- Universität Duisburg-Essen.
- Marx, Axel / Rihoux, Benoît / Ragin, Charles (2014): The origins, development, and application of Qualitative Comparative Analysis: the first 25 years, in: European Political Science Review, 6 (1), S.115-142.
- MKW Wirtschaftsforschung GmbH / Empirica Kft. (2009): Scientific Report on the Mobility of Cross-Border Workers within the EU-27/ EEA / EFTA Countries. Final Report, im Auftrag der EU-Kommission (DG Employment and Social Affairs), URL : <http://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CC4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D3459%26langId%3Den&ei=PE4UU9b-N4TNs-gbo24HICw&usg=AFQjCNEZsDdn0QvwJkwbPvFWNCU4NWOHA&bvm=bv.61965928,d.Yms> [abgerufen am 03.03.2014]
- Nagelschmidt, Martin (2005): Das oberrheinische Mehrebenensystem. Institutionelle Bedingungen und funktionale Herausforderungen grenzübergreifender Zusammenarbeit in Europa, Schriften der Regio 20, Basel: Schwabe.
- Prettenthaler-Ziegerhofer, Anita / Kißener, Michael e.a. (Hrsg.) (2011): Zwischenräume. Grenznahe Beziehungen in Europa seit den 1970er Jahren, Innsbruck/Wien/Bozen: Studienverlag.
- Ragin, Charles C. (1987): The Comparative Method: Moving Beyond Qualitative and Quantitative Strategies, Berkely: University of California Press.
- Ragin, Charles C. / Rihoux, Benoît (Hrsg.) (2009): Configurational Comparative Methods: Qualitative Comparative Analysis (QCA) and Related Techniques, London: Sage.
- Recchi, Ettore (2008): Cross-State Mobility in the EU: Trends, Puzzles and Consequences, in: European Societies, 10 (2), S. 197-224.
- Rippl, Suzanne / Bücken, Nicola / Petrat, Anke / Boehnke, Klaus (2010): Crossing the Frontier. Transnational Social Integration in the EU's Border Regions, in: International Journal of Comparative Sociology, 51 (1-2), S. 5-31.
- Robert Bosch Stiftung (2010): Mobilität: ein Schlüssel zum beruflichen Erfolg. Handbuch für den deutsch-französischen Austausch in der beruflichen Bildung, Stuttgart: Robert Bosch Stiftung GmbH.
- Seidendorf, Stefan (Hg. 2012): Deutsch-französische Beziehungen als Modellbaukasten? Zur Übertragbarkeit von Aussöhnung und strukturierter Zusammenarbeit – Baden-Baden: Nomos.
- Van Houtum, Henk (2000): An Overview of European Geographical Research on Borders and Border Regions, in: Journal of Borderlands Studies, 15(1), S.57-83.