

## dfi editorial

Auf dem Weg zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt? Neuer Wind am Oberrhein – *Seite 1*

## dfi information

Interview mit dem Präsidenten des Regionalrats Elsass und Minister a.D., Philippe Richert – *Seite 2*

Interview mit Minister Peter Friedrich – *Seite 4*

Präsentation der dfi-Studie in Lahr – *Seite 6*

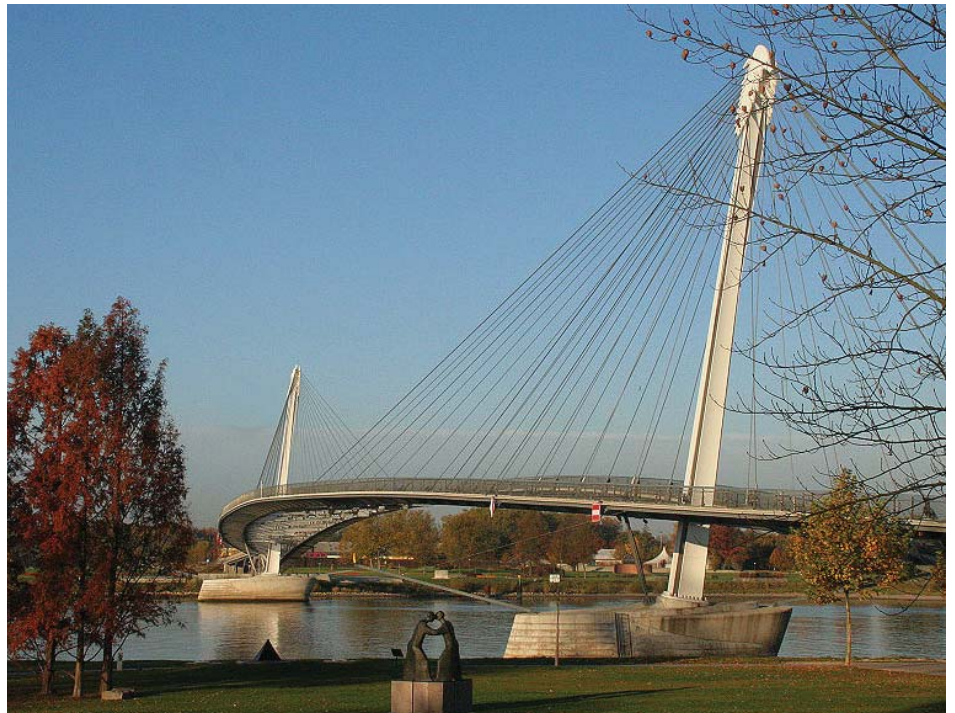
Die FEFA engagiert sich für Auszubildende – *Seite 7*

Hindernisse grenzüberschreitender Mobilität – *Seite 8*

Das Rahmenabkommen von Saint Louis – *Seite 10*

Grenzgänger am Oberrhein – *Seite 11*

## Grenzüberschreitender Arbeitsmarkt



Die Fußgängerbrücke über den Rhein zwischen Kehl und Strasburg. Quelle: Wikimedia commons

## dfi editorial

### Auf dem Weg zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt? Neuer Wind am Oberrhein

Im Elsass waren im letzten Quartal 2013 über 24% der Jugendlichen arbeitslos. Auf der badischen Seite beklagen viele Betriebe einen zunehmenden Fachkräftemangel. Ideale Voraussetzungen also für eine grenzüberschreitende, europäische Erfolgsgeschichte am Oberrhein, dem „Labor der europäischen Integration“.

Paradoxerweise zeigt jedoch ein Blick auf die Pendlerzahlen, dass diese seit gut zehn Jahren abnehmen. Waren 1999 noch etwa 32.000 Elsässer auf der badischen Seite beschäftigt, so sind es 2010 nur noch 26.000 – Tendenz abnehmend, da die Gruppe der Grenzgänger über einen höheren Altersdurchschnitt verfügt und im Vergleich zur

aktiven Bevölkerung des Elsass insgesamt eher niedrigere berufliche Qualifikationen vorweisen kann.

Warum nutzen nicht mehr Bürger die Chancen, die die europäische Integration und die grenzüberschreitende Zusammenarbeit hier bieten? Warum setzen die badischen Unternehmer nicht stärker auf den lokalen Arbeitsmarkt, sondern orientieren sich stattdessen nach Süd- und Osteuropa, um dem Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften zu begegnen?

Eine von Staatsministerium und Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg finanzierte Studie ermöglichte eine vertiefte Auseinandersetzung mit dieser Frage. Der Auftrag, den ein Konsortium unter Leitung des Deutsch-Französischen Instituts (dfi) gewinnen konnte, brachte französische und deutsche Experten zusammen, um im Rahmen einer Pilotstudie im Bereich des

Eurodistrikts Strasbourg-Ortenau besonders die Wirkungsweise grenzüberschreitender Ausbildungsgänge zu untersuchen. Dazu gibt es seit 2012 ein gemeinsames Abkommen („Abkommen von Saint Louis“), in dem die Akteure am Oberrhein (Politiker, Verwaltung, Unternehmen...) die Grundlagen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit legen.

Nachdem die Studie im September 2014 in Lahr von Landesminister Friedrich der Öffentlichkeit vorgestellt wurde, bietet dieser dfi-newsletter speziell nochmals zusammengefasst die wichtigsten Ergebnisse sowie Gespräche mit dem Regionalratspräsidenten des Elsass, Herrn Philippe Richert, und dem Minister für Bundesrat, Europaangelegenheiten und Internationales des Landes Baden-Württemberg, Herrn Peter Friedrich.

Stefan Seidendorf ↪ [seidendorf@dfi.de](mailto:seidendorf@dfi.de)

## Interview mit dem Präsidenten des Regionalrats Elsass und Minister a.D. Philippe Richert (UMP, Majorité Alsacienne)

**Stefan Seidendorf:** *Monsieur Richert, Sie stehen seit 2010 an der Spitze des Conseil régional d'Alsace. Wie beurteilen Sie heute den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt und vor allem die Situation der Jugendlichen?*

Philippe Richert: „Jobs, Jobs, Jobs“, sind für mich seit Beginn meiner Amtszeit das wichtigste Handlungsfeld. Am Oberrhein sehen wir dabei zwei gegenläufige Tendenzen: Auf der deutschen Seite stellen wir einen Bevölkerungsrückgang fest, und sehen Unternehmen, denen es immer schwerer fällt, das gut ausgebildete und qualifizierte Personal zu finden, das sie schon bald benötigen werden. Auf unserer Rheinseite freuen wir uns über eine Bevölkerungszunahme, gleichzeitig leiden wir unter einer hohen Arbeitslosigkeit. Die Wirtschafts- und Finanzkrise, die Frankreich und Europa seit 2008 heimsucht, hat das Elsass nicht verschont. Und es sind vor allem die Jugendlichen, die einen hohen Preis bezahlen: Wir haben im Elsass im Moment eine Jugendarbeitslosigkeit von fast 25%. Das ist viel zu viel.

*Neben der Empörung müssten die Politiker in solch einer Situation doch zu einer vorausschauenden Politik greifen, und gerade ein Politiker an verantwortlicher Stelle wie Sie?*

Unter meiner Verantwortung, und gemeinsam mit unseren Partnern von der Landesregierung in Stuttgart, setzen wir uns mit unserer ganzen Energie für die Schaffung eines echten grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts ein. Um Ihnen ein Beispiel zu geben: Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit am Oberrhein hat es uns möglich gemacht, eine deutsch-französische Agentur für Arbeit zu gründen. Wir haben hier Hand in Hand mit unseren deutschen Partnern gearbeitet, und diese Initiative ist ein Modell für ganz Europa, über unsere Region hinaus.

*Aber ist die Gründung einer Arbeitsagentur ausreichend, wenn es darum geht, junge Elsässer zum Schritt über die Grenze zu motivieren?*

Wir können uns natürlich nicht damit zufrieden geben, eine Verwaltungszusammenarbeit zu organisieren und uns damit auf eine Art „Verwaltung“ der Jugendarbeitslosigkeit zurückzuziehen. Mit viel persönlichem Einsatz ist es uns gelungen, gemeinsam mit unseren Kollegen in der Landesregierung Baden-Württemberg, ein deutsch-französisches Rahmenabkommen zu entwickeln, als Grundlage für eine wirkliche, grenzüberschreitende Aus- und Weiterbildungs-



Präsident des Regionalrats Elsass und Minister a.D., Philippe Richert. Quelle: Region Alsace – JL Stadler

politik. Dieses Rahmenabkommen konnte im September 2013 in St. Louis unterzeichnet werden. Es führt 28 deutsch-französische öffentliche und halböffentliche Akteure mit Zuständigkeiten in der beruflichen Bildung und Ausbildung unter einem Dach zusammen.

*Worin besteht genau dieses Rahmenabkommen?*

Dieses Abkommen erlaubt jedem jungen Deutschen oder Franzosen, für seine schulische Ausbildung eine Berufsschule in seinem Heimatland zu besuchen und die praktischen Ausbildungsphasen in einem Unternehmen auf der anderen Seite der Grenze zu realisieren.

*Und funktioniert das Abkommen...?*

Der große Vorteil des Rahmenabkommens von Saint Louis ist seine Flexibilität. Es umfasst eine ganze Reihe von Ausbildungsalternativen, mit und ohne Abitur oder Berufsabitur. Es können deutsche oder französische Abschlüsse erlangt werden, aber genauso auch deutsch-fran-

zösische Abschlüsse – nach integrierten Ausbildungsgängen in beiden Ländern. Damit kann der theoretische Teil der Ausbildung in beiden Ländern gemacht werden, ebenso der Teil im Unternehmen.

*Das hört sich ziemlich theoretisch an. Über wie viele konkrete Fälle sprechen wir...?*

Nein, nein, grenzüberschreitende Azubis sind eine Realität, sie existieren...

*Wie viele...?*

Bisher haben wir 128 Verträge realisiert, die eine grenzüberschreitende Ausbildung vorsehen. 97 Verträge wurden von Jugendlichen mit Abitur oder Berufsabitur geschlossen, 31 von Jugendlichen ohne Abitur. Dazu kommen 75 Azubis, die ihre Ausbildung ganz in Deutschland machen, in der Schule und im Unternehmen.

*Reicht Ihnen das...?*

Unser Ziel ist ganz klar, die Zahl dieser Jugendlichen in grenzüberschreitender Ausbildung zu

Fortsetzung von Seite 2

vervielfachen. – Wir setzen alles daran, um die Existenz dieser Ausbildungsmöglichkeit bekannter zu machen, das gilt übrigens für beide Seiten des Rheins. Wir informieren die Schüler, ihre Eltern, die Unternehmen, wir organisieren Berufsmessen, die der Information und Orientierung dienen oder bereits Ausbildungsplätze vermitteln, und dies sowohl im Elsass wie in Deutschland.

*Glauben Sie, die deutschen Unternehmen und die jungen Elsässer sind bereit, sich grenzüberschreitend zu engagieren?*

Es gibt auch junge Deutsche, die ihre Ausbildung im Elsass machen. Es handelt sich nicht nur um junge Elsässer! – Aber um auf Ihre Frage zu antworten: Eine der Lehren aus der Studie, die das dfi vor kurzem durchgeführt hat, und die der baden-württembergische Europaminister Peter Friedrich am 25. September in Lahr vorgestellt hat, ist doch, dass die Idee eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts auf beiden Seiten des Rheins auf sehr große Zustimmung stößt.

*Ja, sie haben Recht. Wir können zeigen, dass 71% der Unternehmen, die sich an der Umfrage beteiligt haben, mehr Elsässer Bewerbungen wünschen und sogar 81% wären bereit, einen Elsässer Lehrling einzustellen.*

Ja und unter den bei Pôle emploi im Elsass gemeldeten Arbeitssuchenden mit Deutschkenntnissen können sich über 75% sehr gut vorstellen, in Deutschland zu arbeiten. Das ist eine wichtige Botschaft! Aber ihre Studie zeigt ja auch deutlich die Lücken und Hindernisse, die noch existieren...

### Die Idee eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts stößt auf beiden Seiten des Rheins auf sehr große Zustimmung

*Sprechen Sie von der sehr großen Unkenntnis des deutschen Ausbildungssystems bei den jungen Elsässern?*

Nicht nur. Wir unternehmen sehr viel, um dieses System besser bekannt zu machen, vor allem in den Lycées und während der Berufsorientierungswochen. Die nötigen Rahmenbeschlüsse wurden gefasst. Sie werden im Laufe des Schuljahrs erste Früchte tragen. Erwähnen will ich auch die deutschen Unternehmer, die unser Ausbildungssystem nicht besser kennen, als die jungen Elsässer das deutsche! Wie sol-

len sich diese Unternehmer denn hier zurecht finden, wenn sie nichts über das System wissen?

*Ist es wirklich nötig, dass sich die deutschen Unternehmen für das französische System interessieren? Die meisten Unternehmen sagen uns, dass sie lieber einen Azubi einstellen, der seine Berufsschule in Deutschland besucht, der sich völlig in das deutsche System integriert...*

Das ist ja verständlich. Aber aus meiner Sicht verpassen diese Unternehmen dadurch die große Chance, die unsere grenzüberschreitende Region doch gerade bietet, wenn es um Wettbewerbsfähigkeit auf einem immer stärker globalisierten Markt geht. Einen jungen Auszubildenden aus dem Nachbarland anzustellen und auszubilden stellt ein echtes interkulturelles Kapital für das Unternehmen dar. Unser Oberrhein-Gebiet bietet sich dafür besonders an, um Unternehmenskulturen, Know-How und Techniken auszutauschen. Wir können uns gegenseitig nur bereichern. Dabei ist die Frage des Berufsschulbesuchs im Ursprungsland für mich kein unüberwindbares Problem. Wir arbeiten doch bereits daran, den Inhalt der theoretischen Ausbildungen zu harmonisieren, damit sie sich so ähnlich wie möglich sind, auch wenn das eine langwierige Aufgabe ist, das gebe ich zu. Aber das ist doch gerade der große Unterschied unseres Ansatzes zu anderen Initiativen in Deutschland, die darauf abzielen, junge Spanier, Italiener oder Portugiesen anzustellen...

*Ja genau, es scheint, dass es bisweilen sogar einfacher und kostengünstiger ist, wenn ein Unternehmen zum Beispiel einen jungen Spanier einstellt...*

So eine Sichtweise kann ich beim besten Willen nicht akzeptieren. Das ist doch höchstens konjunkturell bedingt. Unser Ziel einer grenzüberschreitenden Berufsausbildung ist ein Engagement, das wir langfristig eingegangen sind. Ihr Mittelstand [auf Deutsch, STS] vertritt doch genau diese Werte der stabilen und nachhaltigen Entwicklung. Zudem lese ich, dass nicht wenige der Verträge mit jungen Spaniern nicht zum Ziel führen. Das demographische Problem in Deutschland wird sich nicht von heute auf morgen lösen lassen. Was Sie heute brauchen, ist eine vorausschauende Politik, eine nachhaltige Lösung [auf Deutsch, STS] für die Zukunft Ihrer Wirtschaft.

*Man spürt ihre Leidenschaft in dieser Sache... Sie haben ja recht, dass der badische Mittelstand bis 2025 24.000 zusätzliche Stellen besetzen muss, was im Rahmen des deutschen Arbeitsmarkts völlig unmöglich erscheint.*

Und hier können wir uns zusammenschließen! Wir müssen ein gegenseitiges Vertrauen entwickeln, um aus dem vorhandenen Abkommen eine Erfolgsgeschichte werden zu lassen. Wir müssen unseren Jugendlichen entgegen kommen und ihre Lebenswirklichkeit anerkennen, mit Abschlüssen, die in beiden Ländern akzeptiert werden, mit Einrichtungen, die es ihnen erlauben, spezifische Sprachkenntnisse für ihren beruflichen Bereich zu erwerben...

### Das demographische Problem in Deutschland wird sich nicht von heute auf morgen lösen lassen

*Und wie soll das gehen, Vertrauen zu entwickeln?*

Politisches Handeln kann eine ganze Reihe von Dingen erleichtern und ermöglichen. Das ist es, was wir ja schon machen. Ein Beispiel: im Norden des Elsass haben wir eine Kooperation entwickelt, die es den jungen Elsässern ermöglicht, ihre zwei ersten Ausbildungsjahre in einem hiesigen beruflichen Gymnasium zu lernen und gleichzeitig die berufspraktischen Teile als Azubis in einem deutschen Unternehmen zu absolvieren. Die zweijährige Ausbildung können diese Jugendlichen dann um ein drittes Jahr in einer deutschen Berufsschule ergänzen. Damit erhalten diese Azubis am Ende sowohl einen französischen als auch einen deutschen Abschluss, und sie können ihre Deutschkenntnisse nach und nach perfektionieren. Für das deutsche Unternehmen lohnt sich das, weil es sicher sein kann, dass die theoretische Ausbildung mindestens den deutschen Standards entspricht. Das bezeichne ich als „Vertrauen entwickeln“.

*Hört sich wie die perfekte Lösung an?*

Ja, aber am Ende liegt es an den Akteuren selbst, sowohl an den Jugendlichen, wie auch an den Unternehmen, die europäische und grenzüberschreitende Realität von heute – und erst recht die von morgen – zu akzeptieren. Unsere Region ist dabei bestens aufgestellt, um alle Möglichkeiten anzubieten und zu ergreifen.

*Herr Präsident, vielen Dank für das Gespräch.*

## Interview mit dem Europaminister Peter Friedrich



Peter Friedrich – Minister für Bundesrat, Europa und internationale Angelegenheiten  
Quelle: Staatsministerium Baden-Württemberg

*Stefan Seidendorf: Herr Minister, Sie sind seit Mai 2011 in der Landesregierung für den Bundesrat, für Internationales, Europa- und grenzüberschreitende Angelegenheiten zuständig. Wie beurteilen Sie heute den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt und vor allem die Situation der Jugendlichen am Oberrhein?*

Derzeit gibt es im Elsass mehr als 63.000 Grenzgänger. Damit ist jeder 12. Erwerbstätige grenzüberschreitend tätig. Allerdings sind die Zahlen der in Deutschland Tätigen seit Jahren rückläufig. Was fehlt, ist der Nachwuchs!

### ■ Eine relativ hohe Jugendarbeitslosigkeit bei gleichzeitig bestehendem Fachkräftemangel

Der Arbeitsmarkt am Oberrhein ist geprägt von einer Situation, die wir leider an vielen Stellen in Europa erleben: Es herrscht eine relativ hohe Jugendarbeitslosigkeit bei gleichzeitig bestehendem eklatanten Fachkräftemangel. Während wir auf der rechten Rheinseite in Baden-Württemberg den demografischen Wandel immer stärker spüren und dringend Fachkräfte benötigen, ist bei unseren Nachbarn im Elsass fast jeder vierte Jugendliche ohne Arbeit. In der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit sehe ich jedoch große Chancen, den Jugendlichen in der Oberrheinregion gute Arbeitsperspektiven zu bieten, wenn es uns gelingt, die Mobilität von jungen Menschen über die Grenze zu fördern.

*Wo liegt die Verantwortung der Politik, welche konkreten Maßnahmen haben Sie unternommen, um die Entwicklung eines grenzüberschreitenden Ausbildungs- und Arbeitsmarkts zu erleichtern?*

Die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit ist meiner Meinung nach eines der drängenden Themen in Europa und hat höchste politische Priorität. Um möglichst vielen Menschen den Zugang zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt am Oberrhein zu ermöglichen und dem Fachkräftemangel auf deutscher Seite zu begegnen, sollte in erster Linie die grenzüberschreitende Berufsausbildung ausgebaut werden. Praktische Erfahrungen im Partnerland spielen eine zentrale Rolle.

Einen großen Schritt sind wir im September letzten Jahres vorangekommen, als wir mit insgesamt 28 Partnern aus dem Elsass, aus Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz eine Rahmenvereinbarung über die grenzüberschreitende Berufsausbildung abgeschlossen haben. Der Oberrhein wird damit zu einer europäischen Modellregion für die Internationalisierung der dualen Ausbildung.

*Worin besteht der Mehrwert des Rahmenabkommens von Saint Louis?*

Jugendliche und ihre Eltern, aber auch Betriebe auf beiden Seiten des Rheins haben in der Vergangenheit immer wieder nach Möglichkeiten gesucht, die Berufsausbildung grenzüberschreitend zu gestalten. Eine allgemeine Regelung, die genau das möglich macht, hat aber gefehlt.

Durch die Rahmenvereinbarung haben Jugendliche aus dem Oberrheingebiet inzwischen die Möglichkeit, den theoretischen Teil ihrer dualen Ausbildung im Heimatland und damit in ihrer Muttersprache und den praktischen Teil im Nachbarland zu absolvieren. Außerdem können sie mit einer zusätzlichen Prüfung eine deutsch-französische Doppelqualifikation erwerben.

Damit können wir gleichzeitig die künftigen Grenzgänger ausbilden und die Vorteile des bewährten dualen Ausbildungsmodells für den Oberrhein nutzen. Wir füllen den europäischen Gedanken mit Leben und stärken gleichzeitig unsere gute nachbarschaftliche Zusammenarbeit.

*Glauben Sie, die deutschen Unternehmen und die jungen Elsässer sind bereit, sich grenzüberschreitend zu engagieren? Und sind die derzeit kommunizierten Zahlen – 128 abgeschlossene Verträge auf französischer Seite – aus Ihrer Sicht ausreichend?*

Die Zahl der Lehrlinge ist in der Tat noch recht gering. Ich sehe hier aber schon deutlich mehr Bewegung als noch vor wenigen Jahren. Das gilt sowohl für die französische Verwaltung und für die Schulen, die die duale Ausbildung als echte Alternative betrachten, als auch für die elsässischen Jugendlichen: jeder Zweite könnte sich eine berufliche Tätigkeit in Baden-Württemberg vorstellen.

### ■ Gewachsenes Interesse am grenzüberschreitenden Ausbildungsmarkt

Gleichzeitig nehme ich auch bei den deutschen Unternehmen ein gewachsenes Interesse am grenzüberschreitenden Ausbildungsmarkt wahr. Immer mehr Firmen entlang des Oberrheins signalisieren Bereitschaft, elsässische Jugendliche auszubilden.

Klar ist aber auch: Über Jahrzehnte unabhängig voneinander entwickelte Systeme lassen sich nicht von heute auf morgen zusammenführen. Es gibt noch immer deutliche Hürden wie etwa Unterschiede im Bewerbungsverfahren oder die Vergleichbarkeit der Qualifikationen und Abschlüsse.

Tatsächlich hat der Prozess also erst begonnen. Ich rechne in den kommenden ein, zwei Jahren mit einer sichtbar höheren Dynamik.

*Die von uns im Auftrag des Landes durchgeführte Studie bestätigt Ihre Einschätzung, dass Unternehmen und Jugendliche der Idee eines*

Fortsetzung von Seite 4

*grenzüberschreitenden Arbeits- und Ausbildungsmarktes grundsätzlich sehr positiv gegenüberstehen, gleichzeitig zeigen sich alle Akteure in der Realität zögerlich, woran liegt das?*

Neben offensichtlichen Barrieren wie unterschiedlichen Bildungssystemen und Sprachproblemen hat die Studie gezeigt, dass vielen jungen Franzosen schlicht Informationen über die Ausbildung und den Arbeitsmarkt in Deutschland fehlen. Auch bei den Unternehmen besteht teilweise Skepsis. Viele befürchten, dass die Beschäftigung eines französischen Mitarbeiters eine deutliche administrative Zusatzbelastung nach sich zieht, andere meinen, dass sie – aufgrund der unterschiedlichen Ausbildungssysteme in Frankreich und Deutschland – die Qualifikation von Bewerbern nur schwer einschätzen können.

Aus der Studie ergeben sich viele wichtige Hinweise, die wir jetzt angehen sollten – wie beispielsweise das Renommee der dualen Ausbildung in Frankreich zu verbessern oder die Vorteile der interkulturellen Vielfalt eines Betriebes hervorzuheben. Hier müssen wir weiter nachhelfen. Wir sind derzeit dabei, gemeinsam mit der französischen Seite ein Interreg-Projekt aufzusetzen, das im kommenden Jahr starten und genau an diesem Informationsdefizit ansetzen soll.

*Warum sollen sich deutsche Unternehmen auf das französische System einlassen? Derzeit sehen wir doch, dass es möglich ist, spanische oder italienische Azubis nach Deutschland zu bringen, die sich dann völlig ins deutsche System integrieren...?*

Das eine muss das andere nicht ausschließen. Solange in deutschen Unternehmen Lehrstellen unbesetzt bleiben, sollten wir unterschiedliche Ansätze weiterverfolgen, um Auszubildende und Fachkräfte aus dem europäischen Ausland zu gewinnen. Wir dürfen dabei auch nicht außer Acht lassen, dass die Zahl der Auszubildenden aus Spanien und Italien bislang nur einen kleinen Anteil ausmacht, und dass auch diese Maßnahmen mit großen Anstrengungen aller Akteure verbunden sind.

Gerade am Oberrhein halte ich es für äußerst sinnvoll, eine grenzüberschreitende Ausbildung anzubieten und Jugendliche in beiden Bildungssystemen auszubilden. Das stärkt nicht nur den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt, sondern sichert auch die wirtschaftliche Entwicklung der Grenzregion.

*Ihr Partner im Elsass, Regionalratspräsident Richert, spricht davon, auf beiden Seiten – Unternehmer und Jugendliche – „Vertrauen grenzüberschreitend zu entwickeln“. Damit zielt er*



Europaminister Peter Friedrich bei der Vorstellung der dfi-Studie in Berlin. Quelle: dfi

*darauf ab, dass sich auch deutsche Unternehmen auf französische Ausbildungsgänge einlassen. Eine gute Idee mit Chancen auf Verwirklichung?*

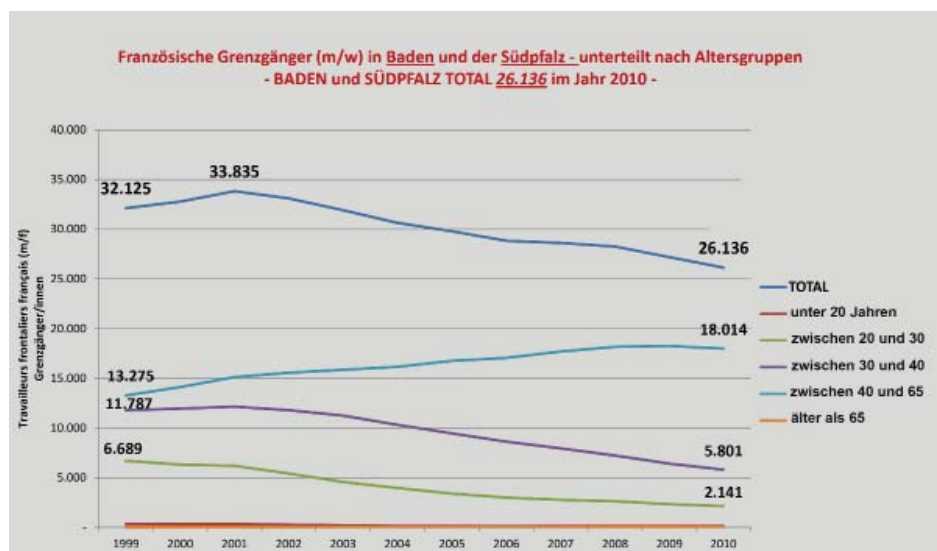
Entscheidend für die Unternehmen ist die Frage, wie sie ihren Fachkräftebedarf für die Zukunft sichern können, und wie sichergestellt werden kann, dass junge Menschen, die in das Arbeitsleben eintreten, über die richtigen Kompetenzen und Fähigkeiten für den Arbeitsmarkt verfügen. Wichtig ist, dass wir die Inhalte der theoretischen Ausbildung und die Anforderungen der Unternehmen nach praktischen Fertigkeiten noch stärker verknüpfen – auch grenzüberschreitend.

Ich kann mir gut vorstellen, dass auch deutsche Unternehmen von französischen Ausbildungsgängen profitieren können, insbesondere

in Bereichen, wo die französische Expertise sehr nachgefragt ist wie etwa im Hotel- und Gaststättengewerbe oder in den Gesundheitsberufen.

Interessant für deutsche Unternehmen und Auszubildende dürfte daher auch das neue Modell „AzubiBacPro“ sein, das zu Beginn des Ausbildungsjahres gestartet ist. An jeweils vier Modellschulen in Baden-Württemberg und im Elsass werden verschiedene Ausbildungsgänge mit länderübergreifenden Modulen angeboten, die nach einem Jahr zu einer Doppelqualifikation führen.

*Herr Minister, wir danken Ihnen für das Gespräch!*



Quelle: S. Rihm, Euro-Institut

# Präsentation der dfi-Studie in Lahr

## Studie zur grenzüberschreitenden Ausbildung an Europaminister Friedrich übergeben / Hoffnung auf Dynamisierung des Arbeitsmarkts

**Zwischen September 2013 und Mai 2014 untersuchte eine Forschergruppe unter Federführung des dfi die Situation des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes am Oberrhein.**

Für die vom Staatsministerium Baden-Württemberg finanzierte Studie war besonders die grenzüberschreitende Ausbildung von Interesse, da ihr in letzter Zeit hohe politische Aufmerksamkeit zuteil geworden war und mit dem von 28 Akteuren im September 2013 unterzeichneten Rahmenabkommen von Saint Louis auch ein Instrument vorliegt, dessen Ziel die Vereinfachung und Förderung dieser Ausbildungskooperationen ist. Am 25.09. stellte nun der Europaminister Baden-Württembergs, Peter Friedrich, die Ergebnisse der Studie der Öffentlichkeit vor.

Gastgeber in Lahr waren die beiden Schwarzwälder Mittelständler Grohe und Schwarzwald Eisen. Für Schwarzwald Eisen ist Frankreich nicht nur einer der wichtigsten Absatzmärkte, sondern man hat seit Jahrzehnten Erfahrung mit Mitarbeitern aus dem Elsass. Entsprechend gehört das Unternehmen zu den ersten, die im Rahmen der neu geschaffenen Abkommen einen französischen Lehrling zum Groß- und Einzelhandelskaufmann ausbilden.

### Die Fragestellung der Studie

Im Namen der beteiligten Wissenschaftler, neben Stefan Seidendorf vom Deutsch-Französischen Institut Sebastian Rihm vom Euro-Institut Kehl sowie David-Alexandre Bonne von der Beratungsgesellschaft StrasbourgConseil, erklärte Seidendorf die Studie. Ausgehend von der Feststellung, dass trotz vielfältiger administrativer und organisatorischer Erleichterungen die Anzahl grenzüberschreitender Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse immer noch stagniert, stellte sich den Wissenschaftlern die Frage, unter welchen Bedingungen besonders jüngere Berufseinsteiger zum Schritt über die Grenze bereit sind.

Durch die Anwendung einer innovativen Methodik (QCA-Befragung, systematisch-vergleichende Tiefeninterviews und Online-Befragungen) konnten die Wissenschaftler die je individuelle Wahrnehmung der Akteure rekonstruieren: es ginge, so Seidendorf, also nicht um „objektiv existierende Hindernisse“, sondern um



*Dr. Stefan Seidendorf, dfi; Sebastian Rihm, Euro Institut; Minister Peter Friedrich; Dr. Steffen Auer, Präsident der IHK Südlicher Oberrhein. Quelle: dfi*

die „je individuelle Wahrnehmung dieser Hindernisse“. Im Laufe der Untersuchung konnten so vier idealtypische Gruppen an Bewerbern entwickelt werden, für die sich je unterschiedliche Hürden beim Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt zeigten.

Erfreulich, so Seidendorf weiter, sei der Befund, dass auf beiden Seiten, sowohl bei badischen Unternehmern, wie auch bei französischen Berufseinsteigern, der Idee eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes eine sehr hohe Sympathie entgegen gebracht würde. So seien 81% der badischen Unternehmen bereit, elsässische Lehrlinge einzustellen, und 75% der als arbeitssuchend gemeldeten elsässischen Arbeitnehmer mit Deutschkenntnissen könnten sich gut vorstellen, in Deutschland zu arbeiten. Dem entspreche jedoch auf der anderen Seite eine sehr große gegenseitige Unkenntnis, sobald es um konkrete Fragen nach Qualifikationen, Einstellungsmodalitäten, Ausbildungsgängen etc. gehe – und zwar auf beiden Seiten.

Gerade im Feld der gut ausgebildeten Bewerber mit ordentlichen Fremdsprachenkenntnissen zeige sich auch eine Erwartungshaltung, die derzeit häufig eher durch Schweizer Unternehmen oder internationale Player bedient würde, als durch die hiesige Wirtschaft. Es

müsste deshalb für die badischen Unternehmer, die den Fachkräftemangel bereits zu spüren bekommen, darum gehen, eine spezifische Einstellungskultur für die elsässischen Bewerber zu entwickeln, die eben keine Arbeitsmigranten seien, wie Seidendorf betonte. Vielmehr haben sie den Anspruch, ihre berufliche Karriere in einer biculturellen Region als Grenzgänger, in beiden Ländern zu Hause, zu verwirklichen.

### Berufliche Karriere in einer biculturellen Region

Daraus ergibt sich auch die Chance für die rekrutierenden Unternehmen, sich einen spezifischen Standortvorteil im globalen Wettbewerb zu verschaffen, indem sie auf den Ausbau der interkulturellen Kompetenz ihrer Mitarbeiter und ihres Unternehmens setzen.

Der baden-württembergische Europaminister Peter Friedrich dankte namens der Landesregierung dem dfi für die Durchführung der Studie. Er betonte die Wichtigkeit der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit mit der Region Alsace und die Bedeutung der gemeinsamen Initiativen zur Dynamisierung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes.

Stefan Seidendorf [✉ seidendorf@dfi.de](mailto:seidendorf@dfi.de)

## Die FEFA engagiert sich für Auszubildende



Gemeinsam für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt: die Teilnehmer beim Treffen in Offenburg. Quelle: FEFA

### Der deutsch-französische Arbeits- und Ausbildungsmarkt erfährt momentan zahlreiche hoch interessante Initiativen. Die Zukunft könnte doch deutsch-französisch werden.

Man kann vieles an den deutsch-französischen Beziehungen kritisieren. Angefangen von grundlegend unterschiedlichen Wirtschafts-Perspektiven zwischen dem Goldenen Kalb Wachstum und der deutschen Austerität bis hin zu einer immer noch fehlenden Einbindung der Zivilgesellschaft in beiden Ländern und dem oft fehlenden persönlichen Engagement der verschiedenen Akteure – man kann stundenlang und vortrefflich darüber debattieren, was alles am deutsch-französischen Verhältnis nicht passt. Doch viel interessanter ist es zu analysieren, was gut funktioniert.

#### Neues grenzüberschreitendes Projekt

So engagiert sich beispielsweise die Strasbourger Stiftung Fondation Entente Franco-Allemande (FEFA) für ein neues, grenzüberschreitendes Projekt im Ausbildungsmarkt. Ausgehend von einem informellen Treffen im September 2014 in der Agentur für Arbeit in Offenburg, entstanden zwei neue Programme, die konkret, schnell umsetzbar und dringend notwendig sind. Einer der Gründe für dieses erfolgreiche Arbeiten war der Umstand, dass alle Teilnehmer ausgewiesene ExpertInnen sind und es niemand nötig hatte, sich politisch oder sonst wie zu profilieren.

Zugegeben, ganz so einfach war es dann doch nicht – im Vorfeld des Treffens waren zahlreiche Einzelgespräche zwischen den Beteiligten nötig, die mit viel Engagement und zum Teil in der Freizeit geführt wurden.

Die Arbeitsagentur Offenburg (mit Gastgeber Horst Sahrbacher), die grenzüberschreitende Stelle der Arbeitsagenturen Freiburg und Offenburg (Norbert Mattusch), die Wirtschaftsregion Ortenau WRO (Manfred Hammes), der Eurodistrikt Straßburg-Ortenau (Cordula Riedel), die Akademie Straßburg (Alain Boos), die IHK Straßburg und Bas-Rhin (Katja Beck) und die Stiftung Entente Franco-Allemande FEFA (Jean-Georges Mandon und Jacques Jolas) hatten dann ein klares Ziel – die Einrichtung eines gezielten Programms, mit dem elsässische Schüler und Absolventen des Berufsabiturs (BAC Pro) einen Einstieg in die badischen Schlüsselindustrien Maschinenbau und Elektrotechnik finden. Es entstand ein Programm mit mehreren Schienen, mit dem sich noch in diesem Jahr neue Möglichkeiten für elsässische Schüler ergeben, von denen alle nur Vorteile haben – der Arbeitsmarkt, die einzelnen Schüler, die Unternehmen in Baden und die gesamte Region, die mit dieser neuen Initiative weiter zusammenwächst.

Und so sieht es aus. Seit September bietet die Initiative Schülern aus dem BAC Pro (2. und 3. Jahr) aus zwei elsässischen Schulen an, in ausgesuchten Unternehmen in der Ortenau in den Fachrichtungen Maschinenbau und Elektrotechnik den berufspraktischen Teil ihres Berufsabiturs zu absolvieren. Insgesamt 22 Wochen müssen die Schülerinnen und Schüler im Unternehmen verbringen.

Interessant am Projekt der FEFA ist die Verteilung der Aufgaben und der Finanzierung – jeder der Teilnehmer dieser Arbeitsgruppe bringt über seine Organisation wichtige Elemente ein, die von Kontakten bis zu Geld reichen.

Zwei Optionen wird es in diesem Programm geben – eine für Pendler, die abends wieder nach

Hause können (und folglich in rheinnahen Unternehmen ihr Praktikum absolvieren) und eine für Nichtpendler, bei denen die am Projekt beteiligten Organisationen und die Unternehmen dafür Sorge tragen, dass die Praktikanten Unterbringung und Verpflegung am Ort des Praktikums erhalten.

#### Absolventen mit BAC Pro

Das zweite Programm richtet sich an Absolventen, die das BAC Pro bereits bestanden haben. Hierbei ist wichtig zu wissen, dass dieser Personenkreis meistens innerhalb von weniger als sechs Monaten vom Arbeitsmarkt aufgenommen wird – dieser Zielgruppe soll ein berufsvorbereitendes Mitarbeiten im Unternehmen angeboten werden, das nicht nur die Absolventen weiter qualifiziert, sondern auch darauf abzielt, dass nach so einem Mitarbeiten auch Übernahmen ins Unternehmen entstehen. „Sollte nach der definierten Zeit noch keine Entscheidung möglich sein, dann legen wir eben ein paar Monate drauf“, schlug der Chef der Arbeitsagentur Horst Sahrbacher vor. Damit das Projekt schnell den Weg in die Praxis findet, regte die Generalsekretärin des Eurodistrikts an, noch vor Jahresende ein entsprechendes Pilotprojekt aufzusetzen.

Unterstützt werden die Programme von der FEFA. „Wenn die Partner im Elsass und in Baden mitziehen, dann dürfen Sie mit unserer finanziellen Unterstützung rechnen“, sagte der Präsident der FEFA, Jean-Georges Mandon. „Denn dieses Projekt entspricht den Zielen und Vorstellungen aller, die hier am Tisch sitzen.“

Kai Littmann

Weitere Informationen: [www.fefa.fr](http://www.fefa.fr)

## Hindernisse grenzüberschreitender Mobilität

**Die Studie „Grenzüberschreitende Berufsbildung und Beschäftigung junger Menschen am Oberrhein“ 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 aktiven Erwerbsleben.

Die Ausgangshypothese geht, wie im nationalen Fall, von einem Arbeitsmarkt aus, der durch Angebot und Nachfrage organisiert ist, mithin individuell geprägt ist durch ein Kosten-Nutzen-Kalkül auf Seiten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. 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 Verhalten und Wahrnehmungsmuster – eine größere Bedeutung, sie sind wissenschaftlich jedoch schwerer erfassbar, als formelle oder strukturelle Faktoren (fehlende grenzüberschreitende Verkehrsanbindung z.B.).

### Beschreibung des Vorgehens

Im Zusammenspiel zwischen theoretisch begründeten Erwartungen und Expertengesprächen wurden zunächst Hypothesen über mögliche Hindernisse für ein grenzüberschreitendes Engagement entwickelt. Die Relevanz dieser Hypothesen wurde sodann in acht Gruppengesprächen mit 69 französischen und deutschen Jugendlichen und Berufseinsteigern getestet. Der Schwerpunkt lag auf Personen, die aktuell in einer Orientierungsphase nach Ende von Ausbildung oder Studium sind, oder aber an Weiterbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Wie vorgesehen, repräsentieren diese alle unterschiedlichen Qualifikationsniveaus (von „ohne Schulabschluss“ bis „abgeschlossenes Ingenieursstudium“), verschiedene Branchen, sowie unterschiedliche Fremdsprachenniveaus (von Anfänger bis nahezu perfekte Sprachbeherrschung).

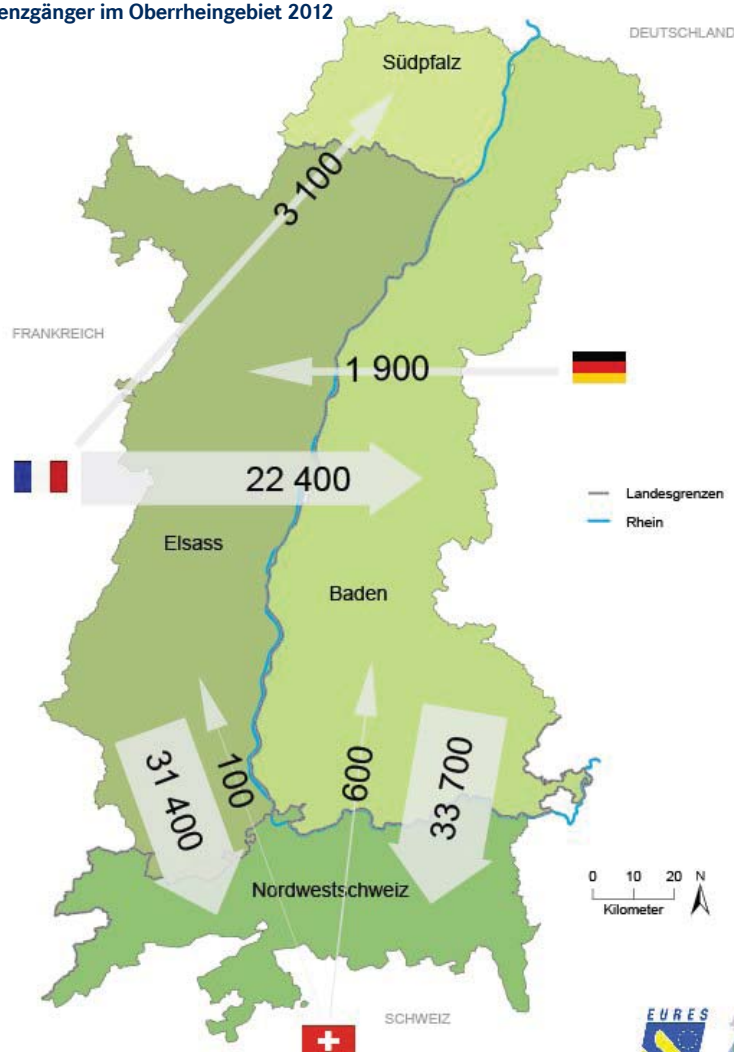
### Systematisch-vergleichende qualitative Analyse

Dabei wurde mit einer systematisch-vergleichenden qualitativen Analyse (QCA) eine innovative Methode angewandt, die es erlaubt, für jeden einzelnen Fall (=befragten Jugendlichen) Kombinationen von Faktoren zu identifizieren, die jeweils nicht alleine, sondern nur in ihrer spezifischen Kombination zu Grenzübertritt oder nicht führen. So kann beispielsweise der Faktor „niedriges Sprachniveau“ mit dem Faktor „hohes Bildungsniveau“ kombiniert zu einer erfolgsversprechenden Konstellation werden, während gute Dialektkenntnisse und schwaches Bildungsniveau eher zum Gegenteil führen.

Die Ergebnisse dieser qualitativen Studie wurden über eine online-Befragung aller im Elsass gemeldeten Arbeitssuchenden mit Deutschkenntnissen ergänzt. Diese wurden per SMS kontaktiert und der Rücklauf (n > 1.700) war erstaunlich gut. Um das Bild abzurunden wurden schließlich noch die im Kammerbezirk südlicher Oberrhein organisierten badischen Unternehmen per Fragebogen um ihre Sichtweise auf die grenzüberschreitende Ausbildung gebeten. Die Ergebnisse können wie folgt zusammengefasst werden.

Zunächst sind Aussagen über die Wahrnehmung des grenzüberschreitenden Arbeits- und

Grenzgänger im Oberrheingebiet 2012



Autor: Statistisches Amt des Kantons Basel-Stadt  
Kartengrundlage: SIGRS-GISOR Oberrheinkonferenz  
Quellen: Bundesagentur für Arbeits-, Bundesamt für Statistik, INSEE Nord-Pas-de-Calais





### Fortsetzung von Seite 8

Ausbildungsmarkt möglich. Auf beiden Seiten, bei französischen Arbeitnehmern und Azubis und deutschen Unternehmen, gibt es eine überaus positive Einstellung gegenüber der Idee eines grenzüberschreitenden Arbeits- und Ausbildungsmarkts. 71% der befragten Unternehmen wünschen mehr elsässische Bewerbungen, und 81% wären bereit, einen elsässischen Jugendlichen in Ausbildung zu nehmen. 74% der befragten Arbeitssuchenden mit Deutschkenntnissen können sich gut vorstellen, in Deutschland zu arbeiten, beziehungsweise tun dies schon.

#### Positive Grundhaltung auf beiden Seiten

Allerdings zeigt sich, dass neben dieser positiven Grundhaltung auf beiden Seiten sehr großes Unwissen über die konkreten Elemente von Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, über Bedeutung und Inhalt von Berufsabschlüssen etc. besteht. Vor diesem Hintergrund sind beide Seiten sehr vorsichtig und es fehlt das nötige Vertrauen, um sich auf eine grenzüberschreitende Ausbildung einzulassen: Auf Seiten der deutschen Unternehmer fehlt das Vertrauen, dass ein im französischen System ausgebildeter Jugendlicher, der die berufspraktischen Teile im deutschen Unternehmen abgeleistet hat, am Ende gleichwertig zu einem gänzlich im deutschen System ausgebildeten Azubi einzusetzen ist. Die französischen Jugendlichen stehen ihrerseits der Idee sehr skeptisch gegenüber, sich lediglich auf einen (deutschen) Abschluss einzulassen, der ihnen dann – möglicherweise – Rückkehrmöglichkeiten verbaut, wenn ein französischer Abschluss nötig wäre.

Jenseits des kognitiven Zugangs und des rationalen „Wissens“ besteht eine enorme mentale Hürde, was die Akzeptanz des Lebens in einer bi-kulturellen, bi-nationalen Grenzregion betrifft – also die Akzeptanz der Existenz zweier unterschiedlicher administrativer, rechtlicher, Schul- und Ausbildungswesen betreffenden Systeme mit darüber hinaus zwei unterschiedlichen Sprachen: jede Seite erwartet unbewusst, dass die „andere“ Seite sich völlig anpasst oder integriert – auf Seiten der deutschen Unternehmen wird erwartet, dass der französische Azubi sich vollständig ins deutsche Ausbildungswesen integriert (und zum Bildungsdeutschen wird), auf Seiten der französischen Azubis wird erwartet,

dass die deutschen Ausbildungsunternehmen das französische System kennen und anwenden und möglichst auch in seinen Eigenheiten (35h-Woche, Smic) akzeptieren.

Die Studie hat hier die Entwicklung von vier Idealtypen erlaubt, die je unterschiedlich auf Anreize und Hindernisse der grenzüberschreitenden Ausbildung reagieren. Die Idealtypen ergeben sich aus der je unterschiedlichen Kombination von Sprachfähigkeit (Deutsch) – niedrig oder hoch – und Qualifikationsniveau – niedrig oder hoch. Besonders interessant sind Idealtypen mit annehmbarem Schuldeutsch und 2-3-jährigen berufsbegleitenden Studien nach dem Abitur (licence pro, BTS...). Diesen gelingt bereits oft ein grenzüberschreitendes Engagement, ohne dass dies erst nach expliziter Begleitung und Aufforderung durch die Behörden möglich würde.

Unter entsprechender enger Begleitung sind auch Jugendliche mit lediglich Grundkenntnissen in Deutsch und schwacher formaler Bildung für grenzüberschreitende Ausbildungsgänge zu gewinnen. Die Probleme sind eher vergleichbar der Schwierigkeiten mit deutschen Azubis (fehlende Motivation, Schwächen in der schulischen Bildung, in Mathematik und logischem Denken, Ausdrucksvermögen – ganz allgemein – wenig konstante Lebensentwürfe...), als dass es sich um spezifische deutsch-französische Probleme handeln würde. Sie können im Rahmen der üblichen Vorschaltmaßnahmen behandelt werden.

#### Die Rolle der Sprache

Einige weitere bemerkenswerte Ergebnisse betreffen die Rolle der Sprache: Die Wahrnehmung der befragten Jugendlichen zeigt eine Korrelation zwischen der Bedeutung, die sie Sprachkenntnissen für ein grenzüberschreitendes Engagement zusprechen, und dem sozio-professionellen Profil der Bewerber. Je höher der Abschluss (Universitätsdiplom), desto weniger werden fehlende oder mangelnde Sprachkenntnisse als Hindernisgrund gesehen und je niedriger der Abschluss, desto stärker wirken diese als Hindernis. Sprachkenntnisse alleine sind also keine ausreichende Erklärung für grenzüberschreitendes Engagement oder nicht, vielmehr können sie als Chiffre gesehen werden, die für die Existenz oder Abwesenheit von „interkulturellem Kapital“ auf Seiten der Bewerber steht. Je mehr interkulturelle Erfahrung vorhanden war – über Schüleraustausch, Städte-

partnerschaften, Erasmussemester – umso unproblematischer wurde ein Engagement in Deutschland gesehen, und dies unabhängig von spezifischen Sprachkenntnissen.

#### Die Sprachpolitik trägt Früchte

Darüber hinaus zeigt sich, dass die Sprachpolitik, die im Elsass in den letzten Jahren vor allem im Schulbereich umgesetzt worden ist, Früchte trägt und breite Schichten der jugendlichen Bevölkerung mit Deutsch in der Schule in Kontakt gekommen sind (was nicht bedeutet, dass diese Akteure sich fließend auf Deutsch verständigen können). Diesem entspannten Verhältnis zum Nachbarn entspricht auch die Tendenz, sich in der Freizeit und beim Konsumverhalten den Vorteilen der Grenzlage zu öffnen. Allerdings entsprechen dieser Deutschlandkenntnis keine spezifischen Kenntnisse über den Arbeitsmarkt, über das Ausbildungssystem oder spezifische Berufsabschlüsse.

Schließlich zeigt sich gerade bei mittleren Qualifikationen mit guten Deutschkenntnissen die Erwartung, dass ein entsprechendes grenzüberschreitendes Engagement honoriert werden muss und der „Mehraufwand“ des Grenzübertritts sich lohnen muss.

Stefan Seidendorf → [seidendorf@dfi.de](mailto:seidendorf@dfi.de)



Quelle: Wikimedia

## Rahmenabkommen von Saint Louis zur grenzüberschreitenden Ausbildung

**Am 12. September 2013 wurde diese Rahmenvereinbarung über die grenzüberschreitende Berufsausbildung am Oberrhein im elsässischen Saint Louis feierlich verabschiedet. Insgesamt 28 Vertreter französischer und deutscher Institutionen im Mandatsgebiet der Oberrheinkonferenz unterzeichneten das Dokument, an der Spitze Philippe Richert, Minister a.D. und Präsident des elsässischen Regionalrates und Winfried Kretschmann, Ministerpräsident des Landes Baden-Württemberg.**

Ziel des Abkommens ist es, die grenzüberschreitende Mobilität von Auszubildenden zu fördern und zu erleichtern. Es definiert genaue Rahmenbedingungen und klärt damit die rechtlichen und Verwaltungsprobleme, die mit einer grenzüberschreitenden Ausbildung verbunden sind.

Damit steht Jugendlichen auf allen Ausbildungsniveaus im Elsass, in Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz die Möglichkeit offen, ihre berufliche Qualifikation grenzüberschreitend zu gestalten. So kann ein Auszubildender die theoretische Ausbildung in seinem Heimatland absolvieren (in Frankreich bspw. CFA oder Berufsschule) und den praktischen Teil in einem Unternehmen mit Sitz im Nachbarland.

Der große Vorteil des Rahmenabkommens ist seine Flexibilität, es richtet sich sowohl an Jugendliche, die eine duale Ausbildung machen (in Frankreich CAP, Bac Pro, etc.) als auch an diejenigen, die ein duales Studium (in Frankreich BTS, DUT, Licence Pro, etc.) absolvieren.

Die Jugendlichen erwerben ihren Abschluss in dem Land, in dem die theoretische Ausbildung stattgefunden hat. Zwar gibt es die Möglichkeit, wenn sie die Bedingungen erfüllen, auch die Prüfungen des Partnerlandes anzutreten und so eine deutsch-französische Doppelqualifikation zu erreichen. Allerdings zeigen sich hier in der Praxis die Grenzen des Abkommens: Deutsche Unternehmen, die in einen Azubi investieren, wünschen in den meisten Fällen (bzw. setzen dies sogar voraus), dass ihr Lehrling einen deutschen Berufsabschluss ablegt – dies ist aus Sicht der Unternehmen nicht nur wichtig, um über Kompetenzen und Qualifikationen des zukünftigen Mitarbeiters genau im Bilde zu sein, sondern hat auch darüber hinaus im deutschen System der betrieblichen Mitbe-

stimmung eine wichtige Funktion, was innerbetriebliche Abläufe, Weiterbildung, Bezahlung nach Tariflohn usw. betrifft.

Trotz 65 Jahren europäischer Integration muss ein im Ausland erworbener Berufsabschluss erst auf Antrag von einer deutschen Kammer auf Gleichwertigkeit mit einem deutschen Abschluss geprüft werden, bevor – eine erfolgreiche Prüfung vorausgesetzt – eine Gleichstellung erfolgen und damit die üblichen mit einem deutschen Berufsabschluss verbundenen Rech-

te und Pflichten genossen werden können. Dieses in der grenzüberschreitenden Realität am Oberrhein kaum praktikable Vorgehen soll durch eine Reihe von Initiativen vereinfacht werden, so z.B. durch von deutschen und französischen Verantwortlichen (IHK etc.) gemeinsam entwickelten Ausbildungsgängen mit denselben Kompetenz- und Qualifikationsprofilen in beiden Ländern.

*Fortsetzung auf Seite 11*

### Die Unterzeichner des Abkommens

**Stéphane BOUILLON**, Préfet de la région Alsace, Préfet du Bas-Rhin,  
**Philippe RICHERT**, Président du Conseil Régional d'Alsace, Ancien Ministre,  
**Armande LE PELLECMULLER**, Recteur de l'Académie de Strasbourg, Chancelier des Universités d'Alsace,  
**Eric MALLET**, Directeur Régional de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt,  
**Bernard STALTER**, Président de la Chambre de Métiers d'Alsace,  
**Jean-Louis HOERLE**, Président de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Région Alsace,  
**Jean-Paul BASTIAN**, Président de la Chambre Régionale d'Agriculture d'Alsace,  
**Pierre-Yves LECLERCQ**, Directeur régional Pôle Emploi Alsace,  
**Winfried KRETSCHMANN**, Ministerpräsident Land Baden-Württemberg,  
**Malu DREYER**, Ministerpräsidentin des Landes Rheinland-Pfalz,  
**Bärbel SCHÄFER**, Präsidium der Oberrheinkonferenz, Regierungspräsidentin Freiburg,  
**Paul BAIER**, Präsident der Handwerkskammer Freiburg,  
**Joachim WOHLFEIL**, Präsident der Handwerkskammer Karlsruhe,  
**Gotthard REINER**, Präsident der Handwerkskammer Konstanz,

**Brigitte MANNERT**, Präsidentin der Handwerkskammer der Pfalz,  
**Kurt GRIESHABER**, Präsident der Industrie- und Handelskammer Hochrhein-Bodensee,  
**Hans-Peter MENGELE**, Hauptgeschäftsführer der Industrie- und Handelskammer Karlsruhe,  
**Willi KUHN**, Präsident der Industrie- und Handelskammer der Pfalz,  
**Steffen AUER**, Präsident der Industrie- und Handelskammer Südlicher Oberrhein,  
**Norbert SCHINDLER**, Präsident der Landwirtschaftskammer Rheinland-Pfalz,  
**Eva STROBEL**, Präsidentin von EURES-T Oberrhein, Vorsitzende der Geschäftsführung der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit,  
**Heidrun SCHULZ**, Vorsitzende der Geschäftsführung der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit,  
**Christine GROSS-HERICK**, Agentur für Arbeit Landau in der Pfalz,  
**Hans-Joachim OMLOR**, Agentur für Arbeit Kaiserslautern-Pirmasens,  
**Christian RAMM**, Agentur für Arbeit Freiburg,  
**Horst SAHRBACHER**, Agentur für Arbeit Offenburg,  
**Norbert SEDLMAIR**, Agentur für Arbeit Lörrach,  
**Ingo ZENKNER**, Agentur für Arbeit Karlsruhe-Rastatt,

### Hinweise zu den verwendeten Abkürzungen:

*CFA: Centre de Formation d'Apprentis: Berufsbildungsstätte für Lehrlinge*

*CAP: Certificat d'Aptitude Professionnelle = Gesellenbrief*

*Bac Pro: Baccalauréat Professionnel = Fach-/Berufsabitur*

*BTS: Brevet de Technicien Supérieur = Technikerdiplom*

*DUT: Diplôme Universitaire de Technologie = Universitätsabschluss im Bereich Technologie*

*Licence Pro: Licence Professionnelle = ähnlich wie BTS*

Fortsetzung von Seite 10

Das Abkommen sieht vor, dass die Region Elsass die Ausbildungsgebühren, die ein Unternehmen in Frankreich an die dortigen Berufsschulen (CFA) zu entrichten hat, vollständig oder teilweise übernimmt. Damit sind die deutschen Unternehmen von der Zahlung der Ausbildungssteuer befreit und die kompletten Ausbildungskosten für die Qualifikationsniveaus V (CAP oder BEP, Gesellenbrief) und IV (baccalaurèat / Berufsabitur) abgedeckt. Bei beruflichen Ausbildungen im Rahmen eines dualen Studiums müssen die deutschen Unternehmen 20 % der Ausbildungskosten übernehmen.

Stefan Seidendorf → [seidendorf@dfi.de](mailto:seidendorf@dfi.de)

## Grenzgänger am Oberrhein

Schon seit Beginn des europäischen Integrationsprozesses in den fünfziger Jahren ist eines der erklärten Ziele der europäischen Einigung, die Mobilität von Arbeitnehmern zu gewährleisten, die sogenannte Arbeitnehmerfreizügigkeit. Schon die ersten Regelungen auf europäischer Ebene betreffen Fragen der grenzüberschreitenden Sozialversicherung, der Renten- und Krankenkassenansprüche etc.

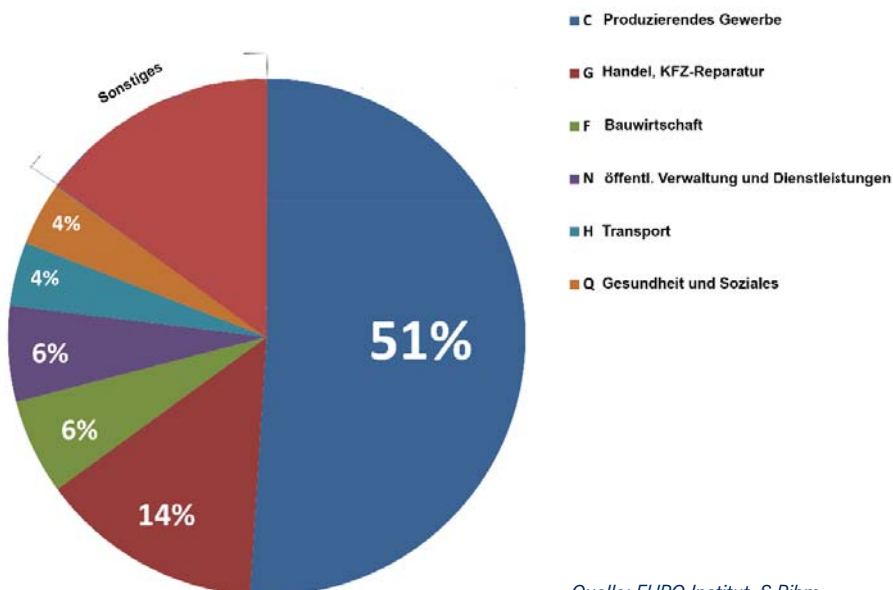
In der Praxis ist die Gegend am Oberrhein durch vielfältige und asymmetrische Pendlerströme gekennzeichnet. So pendelten im Jahr 2010/2011 97.529 Menschen über die Grenze, davon waren 34.804 deutsche Grenzgänger in die Nordwestschweiz und 62.725 französische Grenzgänger in die Nordwestschweiz und nach Deutschland (Südpfalz und Baden). Umgekehrt pendeln ca. 2.000 deutsche Arbeitnehmer nach Frankreich.

Bedingt durch die Alters- und Qualifikationsstruktur der französischen Pendler nach Deutschland, nimmt diese Gruppenstärke in den letzten Jahren ab. Diese Tendenz wird sich in Zukunft noch beschleunigen. Waren es 1999 noch rund 32.000 Grenzgänger, die aus dem Elsass nach Baden und in die Südpfalz pendelten, so sind es im Jahr 2010 noch 26.000.

Stefan Seidendorf → [seidendorf@dfi.de](mailto:seidendorf@dfi.de)

### Über die Hälfte arbeitet in der Produktion...

Französische Grenzgänger in Baden und in der Südpfalz - nach Branchen im Jahr 2010 -  
-Total: 26.136 Grenzgänger



Quelle: EURO-Institut, S.Rihm

Die Studie kann auf Anfrage beim dfi bezogen werden, per Email an: [info@dfi.de](mailto:info@dfi.de)

Informationen zur Studie können über [seidendorf@dfi.de](mailto:seidendorf@dfi.de) bezogen werden.

## Impressum

Deutsch-Französisches Institut  
Asperger Straße 34  
D-71634 Ludwigsburg  
Tel. +49 (0)7141 93 03 0  
Fax +49 (0)7141 93 03 50  
[www.dfi.de](http://www.dfi.de)  
[info@dfi.de](mailto:info@dfi.de)  
Redaktion: Stefan Seidendorf  
Layout: Waltraut Kruse  
Verantwortlich für den Inhalt: Prof. Dr. Frank Baasner