



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

Vernetzung und Transparenz in der beruflichen Bildung am Oberrhein

**verfasst durch die Arbeitsgruppe 1 „Vernetzung und Transparenz
in der beruflichen Bildung“ zur Vorbereitung des 12.
Dreiländerkongresses**

Federführung: Région Alsace

November 2010

Inhaltsverzeichnis

EINLEITUNG	5
I. VERGLEICH DER AUSBILDUNGSSYSTEME AM OBERRHEIN	9
1. DEUTSCHLAND.....	9
1.1. <i>Modalitäten</i>	9
1.2. <i>Lernorte in der Ausbildung</i>	9
1.3. <i>Akteure und Zuständigkeiten</i>	10
1.4. <i>Finanzierung</i>	10
2. FRANKREICH.....	11
2.1. <i>Modalitäten</i>	11
2.2. <i>Lernorte in der Ausbildung</i>	11
2.3. <i>Akteure und Zuständigkeiten</i>	12
2.4. <i>Finanzierung</i>	12
3. SCHWEIZ.....	12
3.1. <i>Modalitäten</i>	12
3.2. <i>Lernorte in der Ausbildung</i>	12
3.3. <i>Akteure und Zuständigkeiten</i>	13
3.4. <i>Finanzierung</i>	13
II. STUDIE ZUR MOBILITÄT IN DER AUSBILDUNG AM OBERRHEIN	15
1. HINTERGRUND UND ZIELE	15
1.1. <i>Problemstellung</i>	15
1.2. <i>Fragestellung</i>	15
1.3. <i>Ziel der Untersuchung</i>	15
2. METHODOLOGIE UND BEFRAGUNGSDESIGN	15
3. AUSWERTUNG DER INTERVIEWS.....	16
3.1. <i>Hemmnisse der Mobilität</i>	16
3.1.1. Bekanntheit von Mobilitätsprojekten	16
3.1.2. Sprachkenntnisse.....	16
3.1.3. Attraktivität der Grenzregion	16
3.1.4. Stellenwert der Ausbildung.....	17
3.1.5. Einstellung der Arbeitgeber zur Mobilität	18
3.1.6. Mangelnde Unterstützung	18
3.1.7. Wirtschaftskrise	19
3.2. <i>Themenfelder</i>	19
3.2.1. Wahrnehmung des Oberrheins.....	19
3.2.2. Mobilität am Oberrhein	19
3.2.3. Anerkennung der Abschlüsse und der praktischen Erfahrungen	20
III. POTENZIALE UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	23
1. POTENZIALE	23
1.1. <i>Impuls für Innovation</i>	23
1.2. <i>Mehr berufliche Mobilität und Transparenz bei den Auslandsqualifikationen als Antwort auf den zunehmenden Fachkräftebedarf</i>	23
1.3. <i>Bessere Berufschancen für Bewerber</i>	24
1.4. <i>Bereicherung des Ausbildungsangebots am Oberrhein durch Ermöglichung von grenzüberschreitenden Ausbildungsgängen</i>	24
2. HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	25
2.1. <i>Fremdsprachenkenntnisse entwickeln und Mobilität fördern</i>	25

2.1.1.	Systematisierung von Austausch	25
2.1.2.	Entwicklung von bi- und trinationalen Ausbildungsgängen	25
2.1.3.	Verbesserung der Rahmenbedingungen durch Staatsverträge	26
2.2.	<i>Verbesserung der Transparenz von den Ausbildungssystemen, den Ausbildungsangeboten, den Mobilitätsprogrammen und den Ausbildungsabschlüssen</i>	26
2.2.1.	Verbesserung der Transparenz von den Ausbildungssystemen	26
2.2.2.	Verbesserung der Transparenz von den Ausbildungsangeboten am Oberrhein und den Mobilitätsprogrammen	27
2.2.3.	Bessere Vergleichbarkeit für eine bessere Transparenz von den Ausbildungsabschlüssen	27
2.3.	<i>Bereitstellung von personellen und finanziellen Ressourcen zur Umsetzung der Handlungsempfehlungen</i>	27
ANHÄNGE		29
ANHANG 1:	AUSBILDUNGSSYSTEM IN DEUTSCHLAND	29
ANHANG 2:	AUSBILDUNGSSYSTEM IN FRANKREICH	30
ANHANG 3:	AUSBILDUNGSSYSTEM IN DER SCHWEIZ	32
ANHANG 4:	ZITATE AUS DEN INTERVIEWS	33
<i>Unternehmen</i>		33
<i>Akteure</i>		34
ANHANG 5:	TABELLARISCHE DARSTELLUNG DER INTERVIEW-ERGEBNISSE	37
BIBLIOGRAPHIE		51
ABKÜRZUNGEN		53
MITGLIEDERLISTE DER ARBEITSGRUPPE 1		55

Einleitung

Dr. Eric Jakob, Geschäftsführer REGIO BASILIENSIS

Die Berufsbildung ist innerhalb der Bildungssysteme von Deutschland, Frankreich und der Schweiz von zentraler Bedeutung. In Frankreich sind es rund 40%, in Deutschland etwas über 50% und in der Schweiz rund 60% der Jugendlichen, welche den berufsorientierten Bildungsweg wählen. Während im flexiblen Berufsbildungssystem Frankreichs die schulische Bildung im Vordergrund steht, kennen Deutschland und die Schweiz das duale System, wonach die theoretische Ausbildung in den Berufsfachschulen durch die Praxis in den Betrieben ergänzt und vertieft wird. In der Schweiz spielen zudem auch Berufs- und Branchenverbände eine Rolle, die regelmäßig überbetriebliche Kurse anbieten, so dass man hier quasi von einem „trialen“ System sprechen könnte.

Bei der Berufsbildung spielt die Ausbildungsbereitschaft der Wirtschaft – vor allem in den dualen Berufsbildungssystemen in Deutschland und der Schweiz – eine zentrale Rolle. Würden die Berufsbildungsleistungen der Wirtschaft wegfallen, müsste die öffentliche Hand bedeutend mehr für die Berufsbildung ausgeben. Zudem garantiert dieser Beitrag der Wirtschaft auch die Wirtschafts- und Arbeitsplatznähe der Berufsbildung – ein wesentliches Qualitätsmerkmal des dualen Berufsbildungssystems.

Durchlässigkeit, Transparenz und Mobilität sind nicht bloß im Hochschulbereich notwendig (vgl. Bologna-Prozess). Auch im Bereich der beruflichen Bildung und der anschließenden Tätigkeit in den Fachberufen werden Kompetenzen wie Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen immer wichtiger. Angesichts der Tatsache, dass die länderübergreifende Mobilität laufend zunimmt, ist es dringend erforderlich, auch im Berufsbildungsbereich eine „gemeinsame Währung“ für Qualifikationen und Kompetenzen zu haben. Trotz unterschiedlicher Systeme müssen diese vergleichbar gemacht werden.

Wandernde Handwerksgelesen quer durch Europa gab es schon im Mittelalter. Die bereichernde und horzonterweiternde Wirkung der Mobilität war schon damals bekannt. Heute wird in einer globalisierten Wirtschaftswelt Mobilität immer mehr zu einer Notwendigkeit. Die Volkswirtschaften Europas und der ganzen Welt sind immer enger miteinander verknüpft – und dies betrifft letztlich alle Bildungsniveaus und Berufsarten. Import- und Exportbeziehungen spielen in praktisch jedem Wirtschaftszweig eine wichtige Rolle. Unternehmen, auch KMU's, werden zunehmend multinational. Transnationale Fusionen, Firmenübernahmen, Standortverlagerungen und Jointventures liegen an der Tagesordnung. Nicht nur die Arbeitnehmer, welche auswandern, sondern auch die stationären müssen zunehmend über eine „virtuelle Mobilität“ verfügen: Auch wenn sie in ihrer angestammten Umgebung bleiben, müssen sie zur Bewältigung ihrer Arbeitsaufgaben in der Lage sein, mit Menschen aus anderen Ländern und Kulturen zu kommunizieren und auf konstruktive Art und Weise zu interagieren.

Auf jeden Fall muss Nachdruck auf die Qualität der Berufsbildung gelegt werden, um das Ansehen von beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen auf internationaler Ebene weiter zu verbessern. Bei sinkenden Abgängerzahlen der obligatorischen Schulen wird sich im Verlauf der kommenden Jahre der Wettbewerb zwischen Lehrbetrieben und allgemein bildenden Vollzeitschulen um die jungen Nachwuchskräfte noch verschärfen. Also sind Qualität und Attraktivität der Berufsausbildung von entscheidender Bedeutung.

In unserer Dreiländer-Region am Oberrhein hat der Unternehmer Dr. h.c. Georg Endress im Bereich der grenzüberschreitenden Berufsbildung wichtige Pionierarbeit geleistet: Seit bald 20 Jahren absolvieren Auszubildende der Endress+Hauser-Gruppe Praktika in Betrieben der Gruppe im Nachbarland. Auf dieser Basis ist im Rahmen der Oberrheinkonferenz (Expertenausschuss Berufsbildung) und anfänglich mit INTERREG-Unterstützung das „Euregio-Zertifikat“ entstanden, das auch anderen Unternehmen offen steht: Seit 1997 ermöglicht das Euregio-Zertifikat Jugendlichen in der Berufsausbildung ein mindestens 4-wöchiges Praktikum in einem Nachbarland zu absolvieren. Ausbilder und Ausbilderinnen in Kammern, Betrieben und Berufsschulen wird zudem in diesem Rahmen ein 3-tägiges Seminar im Nachbarland angeboten.

Im Rahmen der Vorbereitung zum 12. Dreiländerkongress am 2. Dezember 2010 in Basel beschäftigte sich die Arbeitsgruppe 1 unter der Leitung der REGIO BASILIENSIS mit dem Thema „Vernetzung und Transparenz in der beruflichen Ausbildung“. Als generelles Ziel wurde dabei festgehalten, dass die grenzüberschreitende Vernetzung im Berufsbildungsbereich – über bereits vorhandenen Austauschaktivitäten im Rahmen des Euregio-Zertifikats hinaus – gezielt voranzutreiben ist, um das Potenzial an Berufs- und Fachkräften am Oberrhein möglichst ohne grenzbedingte Hindernisse bzw. im Sinne eines grenzüberschreitend integrierten Arbeitsmarktes nutzen zu können. Dafür muss aber noch mehr Transparenz bezüglich der Systemunterschiede, aber auch bezüglich des Potenzials einer verstärkten grenzüberschreitenden Mobilität im Berufsbildungsbereich geschaffen werden. Welche Möglichkeiten und Chancen bietet ein besser integrierter Berufs- und Fachkräftemarkt am Oberrhein? Welche bi- und trinational anerkannten Ausbildungsabschlüsse und grenzüberschreitenden Projekte gibt es bereits? Es ist davon auszugehen, dass sich die insgesamt doch sehr unterschiedlichen Berufsbildungssysteme in den drei Ländern (duales System in D und CH versus schulisch orientiertes System in F, unterschiedliche Finanzierungssysteme, mangelhafte gegenseitige Anerkennung, Sprachhindernisse) kaum aufeinander abstimmen und harmonisieren lassen. Umso wichtiger sind dafür Ansätze zur gegenseitigen Anerkennung, zur „double certification“, bzw. Instrumente, um eine grenzüberschreitende Vergleichbarkeit der Ausbildungsabschlüsse zu ermöglichen. Darüber hinaus soll der 12. Dreiländerkongress dazu genutzt werden, konkrete Handlungsempfehlungen an die Politik und die Berufsbildungsakteure bezüglich der beruflichen Bildung zu formulieren.

Ausgangspunkt für die vorliegende Studie ist folgende Feststellung: Es fehlt bei den für die Berufsausbildung zuständigen Akteuren am Oberrhein einen Überblick über:

- die Problemlagen und Potenziale der Ausbildungssysteme in den drei Ländern im Vergleich;
- die entsprechenden Ausbildungsabschlüsse;
- die bereits existierenden bi- und trinational anerkannten Ausbildungsabschlüsse und grenzüberschreitenden Projekte.

Durch die Bereitstellung der entsprechenden personellen Ressourcen seitens der Région Alsace konnte unter Federführung der Région Alsace (Steven Thénault, Cécile Jahan) die vorliegende Studie erstellt werden. Die Studie beinhaltet einen Vergleich der Berufsbildungssysteme der drei Länder, beleuchtet verschiedene Aspekte der grenzüberschreitenden Mobilität und entsprechender Mobilitätshindernisse im Bereich der Berufsbildung und mündet schließlich in Handlungsempfehlungen zuhanden der Politik, der

Verwaltung und der Berufsbildungsverantwortlichen. Ziel der Studie ist es, Transparenz bezüglich der Ausbildungssysteme zu schaffen, die Problemlagen und Hindernisse, aber auch die Potenziale bei der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung am Oberrhein darzustellen und entsprechende Empfehlungen an die verantwortlichen Träger der Berufsbildung abzugeben. Zur Erfassung von Daten und Meinungen bezüglich der grenzüberschreitenden Mobilität wurde ein Gesprächsleitfaden erarbeitet und auf dieser Basis wurden insgesamt 21 Interviews mit Berufsbildungsakteuren bei Behörden und Kammern sowie mit Ausbildungsverantwortlichen in Unternehmen geführt. Es wurden dabei vor allem Unternehmen aus solchen Branchen ausgewählt, die für den Oberrhein eine gewisse Bedeutung in quantitativer Hinsicht, aber auch hinsichtlich des grenzüberschreitenden Potenzials haben, nämlich: Metall- und Automobilindustrie, Hotellerie und Tourismus sowie Lebensmittelbranche.

Nach dem 12. Dreiländerkongress sollen die begonnenen Arbeiten im Rahmen des „Expertenausschusses Berufsbildung“ der Oberrheinkonferenz (unter der Leitung von Ingrid Thomalla, Regierungspräsidium Karlsruhe) fortgesetzt werden. Die vergleichende Übersicht der Ausbildungsabschlüsse soll in einer gut verständlichen systematischen Darstellung münden. Dabei wird wiederum mit ausgewählten Berufen aus den Bereichen Metall- und Automobilindustrie, Hotellerie und Tourismus sowie Lebensmittelbranche begonnen. Die Informationen sollen entsprechend aufbereitet und elektronisch greifbar gemacht werden. Zielgruppe sind: Unternehmen, Praktiker, Akteure in der Berufsbildung am Oberrhein, Arbeitsverwaltungen und Jugend.

Generelles Ziel aller weiteren Bemühungen ist eine breite Transparenzkampagne am Oberrhein mit zielgruppenspezifischer Ansprache. Dabei muss den Auszubildenden durch grenzüberschreitende Firmenpräsentationen und andere Informations-Maßnahmen die Angst vor dem Schritt über die Grenze genommen werden. Aufbauend auf das Euregio-Zertifikat soll in den Unternehmen am Oberrhein ein Bewusstseinswandel herbeigeführt werden und diese dazu bewegen, grenzüberschreitende Praktika häufiger und mit längerer Dauer in ihren Unternehmen einzuführen.

I. Vergleich der Ausbildungssysteme am Oberrhein

1. DEUTSCHLAND

1.1. Modalitäten

Die Berufsbildung in Deutschland kann auf zwei Wegen erfolgen: Es gibt einerseits das duale System (auch *Ausbildung* oder *Lehre* genannt), das die zwei Lernorte Betrieb und Berufsschule umfasst (siehe Anhang 1) und andererseits die berufliche Vollzeitschule.

Das duale System ist der weitaus größte Bildungsbereich in der Sekundarstufe II (ca. 60% eines Jahrgangs erlernen einen staatlich anerkannten dualen Ausbildungsberuf). Der erfolgreiche Abschluss befähigt zur Berufsausübung als qualifizierte Fachkraft in einem der derzeit 346 anerkannten Ausbildungsberufen (Stand: 2009, Quelle: BiBB). Bei Beginn einer Ausbildung muss die Vollzeitschulpflicht mit abgeschlossenem Abschlusszeugnis (Abitur, Mittlere Reife oder Hauptschulabschluss) erfüllt sein. Die Ausbildung findet auf der Grundlage eines privatrechtlichen Berufsausbildungsvertrages zwischen dem Ausbildungsbetrieb und dem Jugendlichen statt. Die Jugendlichen werden an drei bis vier Tagen im Betrieb und an einem bis zu zwei Tagen pro Woche in der Berufsschule ausgebildet. Im tertiären Bereich hat sich das duale System an Fachhochschulen und dualen Hochschulen (ehemaligen Berufsakademien) in großem Umfang durchgesetzt. Beim dualen Studium übernehmen zwei Partner die Ausbildung: An der Dualen Hochschule wird vor allem das theoretische und fachspezifische Wissen vermittelt, ein Unternehmen ist für die Vermittlung der Praxisinhalte zuständig. Während des dreijährigen Studiums wechseln sich ca. alle zwölf Wochen Theorie- und Praxisphasen ab. So werden wissenschaftliche Lehre und berufliche Erfahrungen verknüpft. Die Duale Hochschule verleiht akademische Grade und nicht, wie die Berufsakademie bisher, staatliche Abschlussbezeichnungen. Je nach Studiengang erwerben die Studierenden den *Bachelor of Arts*, den *Bachelor of Engineering* oder den *Bachelor of Science*.

1.2. Lernorte in der Ausbildung

Die Praxis-Phasen finden in Betrieben der Wirtschaft, aber auch im öffentlichen Dienst und in Praxen jener freien Berufe statt, die Ausbildungsplätze anbieten. Die Betriebe verpflichten sich gegenüber den Auszubildenden vertraglich, ihnen die in der Ausbildungsordnung für den jeweiligen Ausbildungsberuf vorgesehenen beruflichen Handlungskompetenzen zu vermitteln. Durch die verbindliche Vorgabe der Ausbildungsordnungen wird ein einheitlicher nationaler Standard gewährleistet. Die Ausbildung darf nur in Betrieben erfolgen, in denen das Ausbildungspersonal, die von der Ausbildungsordnung verlangten fachlichen Qualifikationen nachweisen kann. Die Eignung der Ausbildungsbetriebe und des betrieblichen Ausbildungspersonals wird von der zuständigen Selbstverwaltungseinrichtung der Wirtschaft, den Kammern, überwacht. Auch die Ausbildung selbst wird von den Kammern überwacht.

Großbetriebe verfügen über eine eigene Lehrwerkstatt, durch die die betriebliche Ausbildung ergänzt wird. Mittel- und Kleinbetriebe arbeiten mit überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) zusammen, um die Ausbildungsinhalte zu ergänzen. Die ÜBS stehen häufig in der Trägerschaft von den Selbstverwaltungskörperschaften der jeweiligen

Wirtschaftszweige (des Handwerks, der Industrie und des Handels, der Landwirtschaft und sonstiger Träger).

Die Berufsschule ist im dualen System ein eigenständiger Lernort. Sie hat die Aufgabe, eine berufliche Grund- und Fachbildung zu vermitteln und die zuvor erworbene Allgemeinbildung zu erweitern. Nach einem Beschluss der Ständigen Konferenz der Kultusminister (KMK) soll der Berufsschulunterricht mindestens 12 Wochenstunden betragen (8 Stunden für berufsbezogene und 4 Stunden für allgemeinbildende Fächer). Die Berufsschule entscheidet in Absprache mit den ausbildenden Betrieben, der Schulaufsicht und den zuständigen Stellen der Wirtschaft über die Verteilung des Unterrichts. Zwischen den beiden Lernorten Unternehmen und Berufsschule findet eine Lernortkooperation statt. Im tertiären Bereich ist die Hochschule für den theoretischen Teil des Studiums zuständig.

1.3. Akteure und Zuständigkeiten

Für den berufsbezogenen Unterricht an Berufsschulen erlässt die KMK Rahmenlehrpläne, die mit den Ausbildungsordnungen des Bundes abgestimmt werden. Als eine zwischen den einzelnen Bundesländern vermittelnde Instanz trägt die KMK zu einer Harmonisierung der jeweiligen Bildungspolitik der einzelnen Länder bei, denn die Lehrpläne für den allgemeinen Unterricht in der Berufsschule werden grundsätzlich von den Bundesländern selbst entwickelt. Dagegen liegt die Zuständigkeit für die betriebliche, außerschulische Berufsausbildung beim Bund. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat hier eine allgemeine und koordinierende Kompetenz inne (u. a. unterliegen ihm das Berufsbildungsgesetz, sowie die Zuständigkeit für berufsbildungspolitische Grundsatzfragen). Die Ausbildungsordnungen werden am Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) vorbereitet. Der Bundesagentur für Arbeit (BA) obliegt auf Basis des SGB III die Beratung, Vermittlung und Förderung der Berufsausbildung für Jugendliche und Betriebe. Ausbildungspartner in der Wirtschaft sind Industrie, Handel, Handwerk, Landwirtschaft, freie Berufe, öffentliche Verwaltungen, Gesundheitsdienste sowie über 900 überbetriebliche Ausbildungsstätten. Die Kammern („zuständige Stellen“) haben die Aufgabe, Unternehmen zu beraten, Auszubildende zu registrieren, die fachliche Eignung der Ausbilder zu zertifizieren und Prüfungen abzunehmen.

1.4. Finanzierung

Der schulische Teil der Ausbildung wird aus Steuermitteln der Bundesländer und Gemeinden finanziert. Dabei tragen die Länder die Kosten für die inneren Schulangelegenheiten (z. B. Schulaufsicht, Festlegung der Unterrichtspläne, Lehrerausbildung, Lehrerbesoldung), die Gemeinden sind für die Finanzierung der äußeren Schulangelegenheiten (z. B. Errichtung, Unterhaltung und Renovierung der Schulgebäude, laufende Verwaltung, Anschaffung von Lehr- und Lernmitteln) zuständig.

Die Verantwortung für die Finanzierung des betrieblichen Teils der Ausbildung liegt bei den Betrieben: Der einzelne Betrieb entscheidet autonom darüber, ob und in welchen Ausbildungsberufen er wie viele Auszubildende im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften ausbilden und welche Mittel er dafür aufwenden will. Neben dieser einzelbetrieblichen Finanzierung gibt es in wenigen Branchen (z. B. Baugewerbe, Dachdeckerhandwerk) tarifvertragliche Finanzierungsregelungen. In diesen Fällen zahlen alle Betriebe auf der Grundlage einer bestimmten Bemessungsgrundlage (z. B. der Höhe der Lohnsumme) in

einen gemeinsamen Fonds ein (Tariffondsfinanzierung). Aus diesem werden den ausbildenden Betrieben ihre Aufwendungen ganz oder teilweise erstattet. Die Betriebe übernehmen die Kosten der betrieblichen Ausbildung und zahlen dem Auszubildenden eine Ausbildungsvergütung, die zwischen den Tarifparteien vertraglich geregelt ist. Die Höhe der Vergütung steigt mit jedem Ausbildungsjahr und beträgt durchschnittlich etwa ein Drittel des Anfangsgehalts für eine ausgebildete Fachkraft.

Die ÜBS, in denen für kleine und mittlere Betriebe eine ergänzende Unterweisung der Auszubildenden erfolgt, werden mischfinanziert: Zu den Eigenmitteln des Trägers treten Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit, des Bundes und der Länder. Die Förderung der ÜBS durch den Bund erfolgt durch Investitionszuschüsse aus Mitteln des BMBF. Für die Durchführung der Förderung ist das BiBB zuständig

2. FRANKREICH

2.1. Modalitäten

Die Berufsbildung betrifft an die 40% der Jugendlichen in Frankreich. Dabei sind zwei Formen der Berufsbildung zu unterscheiden: Einerseits gibt es die Ausbildung – *apprentissage* – (um die 20 % der Jugendlichen der Berufsbildung wählen die Ausbildung), die die zwei Lernorte Betrieb und berufliches Schulwesen umfasst, und andererseits die berufliche Vollzeitschule (sie betrifft 80% der Jugendlichen der Berufsbildung). Die Ausbildung findet in den *Centres de formation des apprentis* (CFA) statt, während die berufliche Vollzeitschule in den *Lycées professionnels* (Berufsgymnasien) stattfindet. Mehr als 1'300 Ausbildungsgänge werden zurzeit angeboten. Dies betrifft alle Qualifikationsniveaus (wie z. B. CAP, Bac Professionnel, BTS, DUT, Licence Professionnelle, Ingenieurdiplom) (siehe Erklärung über die Qualifikationsniveaus in Frankreich im Anhang 2). Die Ausbildung wendet sich an 16 bis 25-jährige Schüler bzw. Studierende.

2.2. Lernorte in der Ausbildung

Die Ausbildung erfolgt zum einen durch das betreffende Unternehmen (unter der Betreuung eines Ausbildungsmeisters) und zum anderen durch das *Centre de formation des apprentis* (CFA, Bildungszentrum für Auszubildenden), bzw. eine Hochschule (oder Ingenieurschule¹).

Die jährliche Ausbildungszeit im CFA richtet sich nach dem jeweiligen Abschluss, der erzielt werden soll. Sie beträgt zwischen 400 und 1500 Stunden. Die Dauer des Ausbildungsvertrages liegt zwischen 1 und 3 Jahren (mit einer zweimonatigen Probezeit), kann aber dem jeweiligen Beruf oder der Kompetenz des Auszubildenden / Studierenden angepasst werden. Während der Lehre hat der Auszubildende / Studierende den Status eines Arbeitnehmers und erhält ein Minimalgehalt, das einem bestimmten Prozentsatz (25-78%) des manteltariflich gesicherten Mindestlohns (*SMIC*) entspricht. Der Auszubildende / Studierende kann sukzessive Verträge abschließen: So kann er für eine *Licence*

¹ In Frankreich erfolgt das Ingenieurstudium an den „Écoles d'Ingénieurs“ (Ingenieurhochschulen, 5-jähriges Studium) und an den Universitäten. Nicht alle an der Universität erworbenen Ingenieur-Abschlüsse werden als gleichwertig anerkannt, beispielsweise werden Ingenieure, die an den IUT (instituts universitaires de technologie) studiert haben, als "ingénieurs-maîtres" bezeichnet, wohingegen Ingenieure, die an den *Grandes écoles* ausgebildet wurden, den Titel "ingénieur" sowie den Namen ihrer Hochschule tragen.

Professionnelle einen neuen Vertrag (beim gleichen oder bei einem anderen Unternehmer) abschließen, nachdem er ein erstes alternierendes *DUT*-Studium absolviert hat. Die Ausbildung im CFA ist für den Auszubildenden / Studierenden kostenlos.

2.3. Akteure und Zuständigkeiten

Seit 1993 sind die Finanzierung sowie die Entscheidungskompetenzen im Bereich der Berufsbildung auf die Regionen (Regionalräte) schrittweise übertragen worden. Auf nationaler Ebene entwirft zwar der Staat die großen Leitlinien und stellt die staatlichen Zeugnisse aus, doch es ist den Regionen vorbehalten, den Bedarf auf regionaler und lokaler Ebene zu bestimmen. Die Kammern sind auch in unterschiedlichem Maße tätig: Sie können z. B. selbst CFA's betreiben und haben eine Aufsichtskompetenz.

Die Anzahl der Auszubildenden und Studierenden im dualen System, die nach der Ausbildung / dem Studium ins Berufsleben einsteigen, liegt bei 67,3 % (Quelle: Ministère Education nationale, 2009).

2.4. Finanzierung

Die Unternehmen finanzieren die *apprentissage*, in dem sie eine spezifische Abgabe (*taxe d'apprentissage*) entrichten. Die Höhe der Abgabe beträgt 0,5% der Bruttolöhne aller Mitarbeiter des vergangenen Jahres. Daraus entfallen 52% (*Quota*) auf die Finanzierung der Ausbildungsstätten und die übrigen 48% (*Hors Quota*) dienen zur Finanzierung aller Berufs- und Fachausbildungen. Die Unternehmen müssen eine weitere Abgabe (*contribution au développement de l'apprentissage, CDA*) in Höhe von 0,18% der Lohnsumme entrichten. Alle Betriebe zahlen diese Abgaben, auch wenn sie nicht ausbilden, damit der staatliche Ausbildungsauftrag gewährleistet werden kann.

3. SCHWEIZ

3.1. Modalitäten

Rund zwei Drittel der Jugendlichen in der Schweiz absolvieren nach der ersten Sekundarstufe eine Berufsbildung. Zur Auswahl stehen rund 250 Lehrberufe. Die Berufsbildung in der Schweiz unterteilt sich in zwei Wege: Sie erfolgt überwiegend nach dualem bzw. „trialelem“ System, das die drei Lernorte Betrieb, berufliches Schulwesen und die überbetrieblichen Kurse umfasst. Sie kann auch in einem schulischen Vollzeitangebot absolviert werden. Zu den schulischen Vollzeitangeboten zählen u.a. Handelsschulen, Handelsmittelschulen, Informatikmittelschulen oder Lehrwerkstätten.

3.2. Lernorte in der Ausbildung

Das duale System ist der weitaus größte Bildungsbereich in der Sekundarstufe II. Dabei wird eine berufspraktische Ausbildung an drei bis vier Tagen in einem Lehrbetrieb mit ergänzendem theoretischem Unterricht (berufsbildende und allgemeinbildende Fächer) an einem bis zwei Tagen in der Berufsfachschule vermittelt. Weitere berufspraktische Fertigkeiten werden in überbetrieblichen Kursen vermittelt, welche von den Berufsverbänden durchgeführt werden. Die Ausbildung in der beruflichen Praxis kann von mehreren Betrieben gemeinsam übernommen werden, indem sich zwei oder mehrere

Betriebe mit sich ergänzenden Tätigkeiten zu einem Lehrbetriebsverbund zusammenschließen und Lernende gemeinsam ausbilden (siehe Anhang 3).

Es werden in der Ausbildung drei Ausbildungsgänge unterschieden:

- Die zweijährige Ausbildung mit einem eidgenössischen Berufsattest (EBA) ermöglicht praktisch begabten Jugendlichen einen anerkannten Berufsabschluss.
- Die drei- oder vierjährige Ausbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) bereitet auf die Ausübung eines bestimmten Berufs und auf Ausbildungsgänge der höheren Berufsbildung vor.
- Die Berufsmaturitätsbildung ist eine erweiterte und vertiefte Allgemeinbildung und ergänzt die drei- oder vierjährige Ausbildung. Sie kann während der drei- oder vierjährigen Ausbildung (zusätzlicher Unterricht in allgemeinbildenden Fächern) oder nach dieser durch den Besuch einer entsprechenden Ausbildungsinstitution (einjähriger Vollzeitlehrgang oder eineinhalb- bis zweijähriger Teilzeitlehrgang) absolviert werden.

3.3. Akteure und Zuständigkeiten

Gemäß Berufsbildungsgesetz (BBG) ist die Berufsbildung eine gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt (OaA). Der Bund, vertreten durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT), hat die strategische Steuerung und Entwicklung der gesamten Berufsbildung (Ausbildung, Vollzeitschulen, höhere Berufsbildung, berufsorientierte Weiterbildung) inne. Zu den Aufgabenfeldern zählen u.a. Gesetzgebung, Qualitätssicherung und Weiterentwicklung des Gesamtsystems sowie Förderung von Innovationen. Die Kantone gestalten den Vollzug der Bundesgesetzgebung und sind zuständig für die Aufsicht der Berufsbildung. Diese Aufgaben werden in der Regel durch die kantonalen Berufsbildungsämter wahrgenommen. Die kantonalen Berufsbildungsämter unterstehen dem Erziehungsdepartement oder dem Volkswirtschaftsdepartement bzw. der Volkswirtschaftsdirektion der jeweiligen Kantone. Auf interkantonaler Ebene sind die Berufsbildungsämter in der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK) zusammengeschlossen. Die SBBK koordiniert den Vollzug des Berufsbildungsgesetzes unter den Kantonen.

3.4. Finanzierung

Die Kantone, die für den Vollzug in der Berufsbildung zuständig sind, kommen für über drei Viertel der Kosten der öffentlichen Hand auf. Der Bund erhöht mit dem neuen Berufsbildungsgesetz seinen Anteil an der Berufsbildung in den nächsten Jahren auf ein Viertel der Gesamtkosten der öffentlichen Hand. Zehn Prozent der Bundesmittel sind für die Förderung von Entwicklungsprojekten und besondere Leistungen im öffentlichen Interesse vorgesehen.

Mit ihren Angeboten tragen Berufsverbände und Branchenorganisationen auch zur Finanzierung bei: Sie leisten Grundlagenarbeiten, führen eigene Bildungsinstitutionen und betreiben Berufswerbung.

Berufsbildungsfonds gemäß Berufsbildungsgesetz sind branchenbezogen ausgerichtet und auch für Betriebe vorgesehen, die sich nicht an den Kosten der Berufsbildung eines Berufsverbands beteiligen. Damit sollen Nicht-Verbandsmitglieder zu angemessenen

Solidaritätsbeiträgen verpflichtet werden können. Der Bund kann Berufsbildungsfonds auf Antrag für die gesamte Branche als allgemein verbindlich erklären.

II. Studie zur Mobilität in der Ausbildung am Oberrhein

1. HINTERGRUND UND ZIELE

1.1. Problemstellung

Die Studie ging von der folgenden Arbeitshypothese aus: Mobilität, Transparenz in der Ausbildung am Oberrhein sowie eine gute Vernetzung der beteiligten Akteure leisten einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung, Stärkung und Förderung der Oberrheinregion als Bildungs- und Wirtschaftsraum.

1.2. Fragestellung

Daraus abgeleitet wurden folgende Fragen gestellt:

- Worin besteht der Mehrwert der Mobilität in der Ausbildung, und daraus abgeleitet, welche Potenziale und Chancen bestehen für den Oberrhein als Bildungs- und Wirtschaftsraum? →

Bestandesaufnahme

- Auf welche Hemmnisse stößt die Mobilität in der Ausbildung? Davon ausgehend, was sind die Erwartungen und Bedürfnisse der betroffenen Akteure (Unternehmen, Ausbilder, Auszubildende)? → **Hindernisse**

- Welche Antworten können auf die identifizierten Erwartungen und Bedürfnisse formuliert werden, damit Mobilität, Transparenz und Vernetzung am Oberrhein besser gefördert werden? → **Handlungsempfehlungen**

1.3. Ziel der Untersuchung

Ziel der Untersuchung war es herauszufinden, welchen Mehrwert Auszubildende, Unternehmen und weitere Akteure aus der beruflichen Mobilität ziehen und welche Hemmnisse, aber auch welche Potenziale und Chancen für den Oberrhein als Bildungs- und Wirtschaftsraum dahingehend bestehen.

2. METHODOLOGIE UND BEFRAGUNGSDESIGN

Für die Studie wurde ein qualitatives Verfahren bevorzugt: Interviews wurden anhand Gesprächsleitfäden durchgeführt und inhaltlich analysiert. Die Interviews wurden einerseits mit Unternehmen aus den Bereichen der Hotellerie, der Restauration, des Tourismus und der Metall- und Autoindustrie durchgeführt, andererseits mit Akteuren der Ausbildung und der Mobilität in der Ausbildung. Unter „Akteuren“ werden Personen gemeint, die mit ausbildungsbezogenen und wirtschaftlichen Themen beschäftigt sind. Es konnte sich dabei um Lehrer, Leiter von Berufsschulen, Berufsberater, Berufsinpektoren oder Beauftragten für die Ausbildung bei Industrie- und Handelskammern handeln.

Es wurden insgesamt 21 Interviews durchgeführt, davon 10 mit badischen, nordwestschweizerischen und elsässischen Groß-, Mittel- und Kleinunternehmen, und 11 mit Akteuren der Ausbildung. Auszüge aus den Interviews befinden sich im Anhang 4.

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

3. AUSWERTUNG DER INTERVIEWS

3.1. Hemmnisse der Mobilität

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

3.1.1. Bekanntheit von Mobilitätsprojekten

Bis auf das Euregio-Zertifikat, das über eine breite Bekanntheit unter den Befragten verfügt, sind die meisten Mobilitätsprogramme bei den betroffenen Akteuren zu wenig bekannt. Das betrifft sowohl die Auszubildenden, aber auch die Arbeitgeber, und selbst zum Teil die Lehrer und die Leiter von Berufsschulen.

Mobilitätsprogramme sind hingegen vornehmlich bei den Fachleuten bekannt, die z.B. als Ausbildungsberater oder Mobilitätswerber tätig sind.

3.1.2. Sprachkenntnisse

Unter den wichtigsten Hemmnissen der beruflichen Mobilität wird der Mangel an Sprachkenntnissen in erster Linie genannt. Dabei wird die Wichtigkeit des Englischen unterstrichen, vor allem in den kaufmännischen und technischen Bereichen. Die Kenntnis der Nachbarsprache Deutsch oder Französisch ist zwar wichtig, doch wird sie zweitrangig. Sprachliche Kompetenzen werden mit Horizonterweiterung, mit größeren Berufschancen und besseren Einstiegsmöglichkeiten verbunden.

3.1.3. Attraktivität der Grenzregion

Die Attraktivität der drei oberrheinischen Grenzregionen wird unterschiedlich wahrgenommen, was auch zu bemerken ist, wenn man die unausgeglichenen Pendlerströmen zwischen den drei Ländern betrachtet: Viele Franzosen arbeiten als Grenzgänger in Deutschland oder in der Schweiz; Für Deutsche ist die Schweiz sehr attraktiv; Für die Schweizer ist das eigene Land sehr attraktiv.

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

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

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

Daher entstehen unterschiedliche Arbeitsverhältnisse am Oberrhein, was folgende Fragen aufwirft: Bringt der Oberrhein gleiche Vorteile für alle drei Länder? Worin und inwiefern besteht einen Mehrwert für die Teilregionen des Oberrheins? Es scheint, als wäre die Grenzregion von vornherein nicht gleich attraktiv. Aus den Interviews können dennoch

Vorteile und Potenziale aufgezeigt werden, die der Oberrhein als Wirtschafts- und Bildungsraum mit sich bringt.

3.1.4. Stellenwert der Ausbildung

Die Unterschiede zwischen den jeweiligen Bildungssystemen zählen ebenfalls zu den wichtigsten Hemmnissen der Mobilität. Dabei bestehen zwei kontrastive Ausbildungsmodelle, die sich vor allem in dem Praxisanteil unterscheiden. Während die deutschen und schweizerischen Systeme aufgrund der Praxisnähe und der Dualität bzw. der Trialität der Lernorte ähnlich angesehen werden, wird das französische Ausbildungssystem als zu verschult dargestellt. („Frankreich hat ein anderes Ausbildungssystem“ / „Praxisbezug und Niveau sollten [im französischen System] insgesamt gesteigert werden“). Französische Unternehmen selbst bedauern, dass Theorie und Praxis weit auseinander gehen.

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

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

Diese Unterschiede spiegeln die Kulturen, die historisch, sozial und national geprägt und verankert sind, wider. Folglich variieren Stellenwert und Image der Ausbildung in der Gesellschaft sowie der Status der Auszubildenden von einem Land zum anderen stark. Während die Ausbildung von den deutschen und schweizerischen Auszubildenden, aber auch von den Unternehmern, hoch geschätzt wird, wird sie in Frankreich negativ eingeschätzt.

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

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

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

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

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

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

Im Bereich der schulischen Kooperation spielen die kulturellen Unterschiede eine wichtige Rolle. Daher kann es genauso schwierig sein, manchmal sogar noch schwieriger, mit Partnern, die sich mittelbar auf der anderen Seite des Rheins befinden, als mit internationalen Partnern, die sich weiter entfernt befinden.

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

3.1.5. Einstellung der Arbeitgeber zur Mobilität

Ein zentraler Punkt bei den Hemmnissen liegt in der Einstellung der Unternehmen, die meistens in der Mobilität der Auszubildenden keinen Mehrwert, bzw. keine Notwendigkeit sehen.

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

Entweder wird die Mobilität mit Personal- und Geldverlust verbunden oder sie wird als nicht-relevant für diese Qualifikationsniveaus empfunden. Laut der Unternehmensperspektive sollte der Schwerpunkt eher auf einem besseren Erwerb von Fachkenntnissen, aber auch von elementaren Rechenfertigkeiten, mündlichem und schriftlichem Ausdrucksvermögen und Allgemeinwissen gelegt werden. In der Ausbildung sollte man sich eher auf Kernthemen beschränken und eine höhere Themensicherheit der Absolventen gewährleisten.

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

3.1.6. Mangelnde Unterstützung

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

Ebenfalls wird unterstrichen, dass Mobilitätsprogramme für Auszubildende mehr Aufwand benötigen, da das Publikum jung, nicht vollständig autonom und manchmal noch sehr unreif ist. Mangelnde Disziplin, Verhaltensprobleme sowie Mangel an Aufgeschlossenheit werden hier als Merkmale der Neugeneration erwähnt.

3.1.7. Wirtschaftskrise

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

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

Neben den Hemmnissen haben die Interviews weitere Themen besonders hervorgehoben, die im Folgenden näher betrachtet werden.

3.2. Themenfelder

3.2.1. Wahrnehmung des Oberrheins

Der Oberrhein wird als eine sehr dynamische Region dargestellt, in der viele Projekte im Bereich der beruflichen Mobilität durchgeführt werden, wie z. B. TriPoCom, Maestr'Al, l'apprentissage transfrontalier, Euregio-Zertifikat, Go for Europe, transmina, Xchange, usw.

Aufgrund mangelnder finanzieller und logistischer Unterstützung, ungenügender Förderung und bürokratischer Formalitäten, die – laut einer Befragten – sowohl für ein Kurzeit- als auch für ein Langzeitpraktikum aufwändig sind, leiden jedoch diese Projekte an einer geringen öffentlichen Wahrnehmung und einem schwachen Bekanntheitsgrad.

3.2.2. Mobilität am Oberrhein

Das Thema Mobilität wird mit Sprachkompetenzen direkt in Verbindung gesetzt. Dem Fremdsprachenunterricht wird aber ein eher zweitrangiger Platz im Ausbildungsplan eingeräumt. Gründe dafür wären:

- zum einen, dass der Fremdsprachenunterricht für das Schulniveau der Auszubildenden nicht prioritär ist. Vielmehr sollte sich die Ausbildung auf die fachlichen Kernthemen konzentrieren. Ein Koch braucht keine Englisch- oder Spanischkenntnisse. Wichtig ist es für ihn, dass er gut kochen kann. Diese Einstellung erfährt jedoch eine Abstufung, wenn es sich um bestimmte Berufe handelt, wie z.B. die Berufe des kaufmännischen Sektors;
- zum anderen, dass die für die pädagogischen Inhalte der Ausbildung zuständigen Nationalstellen manchmal über keine genauen Kenntnisse der Potenzialen und Entwicklungsmöglichkeiten einer Grenzregion verfügen. Infolgedessen sehen die zentralen Entscheidungsorgane keinen Mehrwert in der Förderung der Nachbarsprache.

Es kann deshalb in gewisser Weise festgestellt werden, dass es zum Thema „Mobilität“ zwei gegensätzliche Sichtweisen gibt: Auf der einen Ebene befinden sich die Experten und Akteure der Ausbildung und der beruflichen Mobilität, die gute Kenntnisse über Mobilitätsprogramme verfügen. In ihrer Ansicht ist Mobilität und grenzüberschreitende

Arbeit deshalb wichtig, weil sie zu einer größeren Völkerverständigung und einem besseren Zusammenwachsen beitragen.

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

Auf der anderen Ebene befinden sich die Unternehmer, Lehrer, Schulleiter und alle Personen, die die Mobilität konkret umsetzen. Sie vertreten eine eher pragmatische und wirtschaftsorientierte Ansicht. In ihren Aussagen wird ein schwierigeres, von der Marktrealität und vom Konkurrenzkampf geprägtes Umfeld dargestellt, in dem Mobilität Luxus werden kann. Mobilität wird mit großem Aufwand und komplexer Bürokratie verbunden. Zudem wird es unterstrichen, dass Praktikumsplätze in Aus- und Inland in bestimmten Branchen sehr begrenzt sind, und dass sich der Enthusiasmus bei den Jugendlichen in Grenzen hält, einen Teil der Ausbildung im Ausland zu absolvieren. Wenn auf regionaler oder nationaler Ebene im eigenen Land ein adäquates Angebot vorhanden ist, besteht kein großes Mobilitätsbedürfnis.

Zudem kann man feststellen, dass wenn Jugendliche Lust auf Mobilität haben, es für sie interessanter ist, das Auslandspraktikum weiter weg als im nahen Grenzraum zu absolvieren, als wäre der Oberrhein nicht exotisch genug. Der Mobilitätsaufwand würde sich deshalb nicht lohnen:

(33): „Wir stellen aber fest, dass es für Jugendliche in der Regel viel interessanter ist, für ihr Auslandspraktikum nicht nur einige Kilometer über die Grenze zu gehen, sondern eher weiter weg wollen.“

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

3.2.3. Anerkennung der Abschlüsse und der praktischen Erfahrungen

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

(12): „Das größte Problem sehe ich in der Nicht-Anerkennung der Praxis des deutschen Bildungssystems. Die deutsche Berufsbildung verkauft sich unterm Wert“.

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

Mehrere Ansätze werden vorgeschlagen wie z. B. das Erstellen von Äquivalenz-Tabellen für die europäischen – nicht nur oberrheinischen – Abschlüsse, das Erstellen von Broschüren mit Erläuterungen über die Inhalte der jeweiligen Ausbildungsgänge in den drei Ländern und der Aufbau von bi- oder trinationalen Ausbildungsgängen. Ziel ist es, mehr Transparenz in der Ausbildung am Oberrhein und in Europa zu schaffen und einen Überblick über die gesamten Ausbildungsangebote zu liefern.

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

Es wird ebenfalls erwartet, dass sich die Staaten bemühen, die schulische Ausbildung als gleichwertig zum dualen Berufsbildungsweg zu erklären und Übergänge zu ermöglichen, so dass eine Weiterbildung auf Hochschulebene gewährleistet wird:

(38): „Obrerrheinstaaen sollen sich engagieren, die Berufsbildung als gleichwertig zum gymnasialen-akademischen Bildungsweg zu erklären und Passerellen einzurichten, welche mit einem guten Abschluss in einer anspruchsvollen Berufsbildung eine Weiterbildung auch auf universitärer Stufe ermöglichen.“

III. Potenziale und Handlungsempfehlungen

1. POTENZIALE

Auf Basis der Interviewauswertung können Potenziale in Hinblick auf die Hemmnisse der Mobilität in der Ausbildung am Oberrhein aufgezeigt werden.

1.1. Impuls für Innovation

Ein wichtiges Potenzial liegt in den Entwicklungsmöglichkeiten, die die grenzüberschreitende Zusammenarbeit und der Erfahrungsaustausch, die Erkenntnis der Vielfalt mit sich bringen: „Die Vielseitigkeit unseres Grenzraums schafft durch das Zusammentreffen der verschiedenen Kulturen beste Entwicklungsmöglichkeiten“ (siehe Anhang 5). Durch die Zusammenarbeit zwischen den Schuleinrichtungen, die gemeinsame Nutzung bestehender Einrichtungen, die Errichtung von Kompetenzzentren aber auch durch eine bessere Kenntnis der Vielfalt der Bildungssysteme am Oberrhein öffnen sich für die Auszubildenden, Unternehmer und alle betroffenen Akteure neue Entwicklungsperspektiven. Die grenzüberschreitende Kooperation und die Mobilität fördern das innovative Denken und schaffen eine größere Attraktivität der Region. Siehe Auszug aus dem Bericht 26 vom Eurodistrikt PAMINA (Beitrag zum Grünbuch/ EU):

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

Deshalb ist es wichtig, dass das Nebeneinanderleben am Oberrhein zu einem Miteinanderleben wird, denn die Grenzregion ist mehr als lediglich die Summe der Teilregionen². Hier liegen zwar die Komplexität aber auch das Spannende und das Potenzial des Oberrheins.

1.2. Mehr berufliche Mobilität und Transparenz bei den Auslandsqualifikationen als Antwort auf den zunehmenden Fachkräftebedarf

Durch die demographische Entwicklung wird in den nächsten Jahren der Fachkräftebedarf sprunghaft ansteigen. Infolgedessen ist auch der Oberrhein auf Zuwanderung angewiesen. Um dem Fachkräftemangel entgegen zu treten, könnten Unternehmen zukünftig die Potenziale der Grenzgänger verstärkt nutzen. Deshalb wird es immer wichtiger, zu erkennen, was der Abschluss eines Bewerbers aus dem Nachbarland bedeutet und über welche Qualifikationen und Kompetenzen er verfügt:

(25): « Il est important qu'on travaille à une reconnaissance internationale des diplômes, voir à une harmonisation des formations, à condition de ne pas retirer des référentiels de formation les spécificités de chaque pays. Le rapprochement des formations devrait contribuer à les enrichir et non pas à les aseptiser. Il faut garder

² „Le tout est plus que la somme des parties“, Edgar Morin in *Introduction à la Pensée Complexe*, ESF Éditeur, 1990)

l'originalité des formations propres à chaque pays. Peut-être pourrait-on envisager des formations comportant un socle commun franco-allemand et des enseignements spécifiques liés aux cultures et aux pratiques des pays ? »

1.3. Bessere Berufschancen für Bewerber

Mobilitätserfahrungen, Kenntnisse der Nachsprache ermöglichen Auszubildenden, den Berufshorizont zu erweitern, ihre Einstiegschancen zu erhöhen.

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

Zudem können sie helfen, bessere Sprachkompetenzen zu erwerben, andere Arbeitsbedingungen kennen zu lernen, aber auch ihre Selbständigkeit und soziale Kompetenzen werden dadurch gefördert:

(31): „Aufgrund der Beratung grenzüberschreitend tätiger Betriebe weiß ich, wie wichtig für sie Mitarbeiter sind, die über Sprachkenntnisse verfügen und mit der Mentalität und Arbeitsweise sowie den Wünschen der Kunden in den Nachbarländern vertraut sind.“

Siehe auch Aussagen im Anhang 5.

1.4. Bereicherung des Ausbildungsangebots am Oberrhein durch Ermöglichung von grenzüberschreitenden Ausbildungsgängen

Eine Bereicherung des Ausbildungsangebots stellt einen Mehrwert für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt am Oberrhein dar und wird damit die Attraktivität der Region verstärken. Dies kann durch mehr Flexibilität, Vielfalt innerhalb der Ausbildungsgänge und mehr internationale Öffnung in der Ausbildung gewährleistet werden. Es wird nämlich festgestellt, dass heutzutage eine Zeitknappheit herrscht, die „unnötige“ Verlängerungen der Ausbildung hemmen. Dies unterstützt die Aussage, dass grenzüberschreitende, regionale Mobilität dann erhöht werden kann, wenn sich der Aufwand für den Jugendlichen lohnt. So zum Beispiel wird Mobilität vor allem dann mit Begeisterung wahrgenommen, wenn es Teil der Ausbildung ist, wie beispielsweise in bi- und trinationalen Ausbildungsgängen oder auch in Ausbildungsgängen, die ein Auslandssemester im Ausbildungsprogramm integriert haben.

2. HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Um die Fremdsprachenkenntnisse der Auszubildenden zu verstärken, insbesondere Kenntnisse in der Nachbarsprache, und um Mobilitätsmöglichkeit besser zu fördern werden Handlungsempfehlungen von den Befragten formuliert. Dabei werden die Systematisierung von Austausch zwischen Auszubildenden, die Entwicklung von bi- und trinationalen Ausbildungsgängen und die Verbesserung der rechtlichen Grundlagen erwünscht. Mobilität soll daher nicht mehr als außerordentlich betrachtet werden, sondern sie soll ein „integrierter Teil der Ausbildung“ werden.

2.1. Fremdsprachenkenntnisse entwickeln und Mobilität fördern

2.1.1. Systematisierung von Austausch

Es geht in erster Linie um Sprachförderung, die außerhalb der Schule stattfinden könnte. „*Il faut sortir la langue de la classe*“.

Unterschiedliche Mobilitätsformen sollten entwickelt werden, wie z. B. die Einführung von obligatorischen Praktika im Nachbarland, séjours découverts, Austauschprogramme.

Ein gegenseitiger Austausch von Auszubildenden könnte über die Branchenverbände (als Vermittler) oder die „Mobilitätsberater“ organisiert werden, so dass der administrative Aufwand gering zu halten wäre (Zitat 41). Damit wären die Unternehmen wegen der Abwesenheit ihrer Auszubildenden nicht benachteiligt.

Eine besondere Aufmerksamkeit sollte dennoch darauf gerichtet werden, dass die Mobilität der Auszubildenden einigen Zwängen unterliegt, wie z. B. der Abwechslung von Theorie und Praxis, der erforderlichen Anwesenheit im Betrieb, den kürzeren Urlaubszeiten, den regelmäßigen Prüfungen. Zudem wollen nicht alle mobil sein („*Nicht Jedermann ist ein Erasmus von Rotterdam*“). Eine wichtige Aufgabe wäre daher, bei den Jugendlichen mehr Lust auf berufliche Mobilität zu wecken und ihnen die Chancen aufzuzeigen. Der Mehrwert von beruflicher Mobilität muss den Unternehmen gegenüber klar herausgearbeitet werden.

Maßnahme	<i>Systematisierung von Austausch</i> : Sprachförderung außerhalb der Schule, Einführung von obligatorischen Praktika im Nachbarland, séjours découverts, Austauschprogramme
Chance / Potenzial	Erlangung von mehr Selbstvertrauen und Selbständigkeit, Erwerb von interkulturellen Kompetenzen, Erwerben besserer Sprachkompetenzen, Kennen lernen anderer Arbeitsbedingungen, Innovationsfaktor für das Unternehmen
Zielgruppe	Auszubildende

2.1.2. Entwicklung von bi- und trinationalen Ausbildungsgängen

Wie es bereits im Hochschulbereich existiert, wäre die Entwicklung von bi- und trinationalen Ausbildungsgängen besonders sinnvoll. Dabei könnte es sich um Ausbildungsgänge mit doppelter Qualifikation handeln oder um Ausbildungsgänge, bei denen Theorie und Praxis an verschiedenen Lernorten am Oberrhein stattfinden werden.

Maßnahme	<i>Entwicklung von bi- und trinationalen Ausbildungsgängen:</i> z. B: Ausbildungsgänge mit doppelter Qualifikation oder bei denen Theorie und Praxis an verschiedenen Lernorten am Oberrhein stattfinden.
Chance / Potenzial	Aufbau von Netzwerken, Mehrwert in der Zusammenarbeit und in der gemeinsamen Nutzung bestehender Einrichtungen, Kennen lernen anderer Systeme, größere Attraktivität, Entwickeln von Kompetenzzentren.
Zielgruppe	Berufsschulen

2.1.3. Verbesserung der Rahmenbedingungen durch Staatsverträge

Um dies zu ermöglichen sind einheitliche rechtliche Regelungen notwendig, die im Rahmen von Staatsverträgen vereinbart werden sollten. Zuständige Stellen könnten beispielsweise im Rahmen von bi- oder trilateralen Abkommen vereinbaren, eine Auslandswoche im Nachbarland als obligatorischen Bestandteil der Ausbildung in das Curriculum einzuführen (siehe 2.1.1.) oder Berufsschulen belohnen, die daran teilnehmen.

Maßnahme	<i>Verbesserung der Rahmenbedingungen:</i> Staatsverträge, bi-trinationale Abkommen, einheitliche rechtliche Regelungen schaffen
Chance / Potenzial	Bessere Sichtbarkeit und größere Effizienz bei dem Aufbau von grenzüberschreitenden Projekten. Dadurch wird die Attraktivität der Grenzregion verstärkt.
Zielgruppe	Zuständige Stellen im Bereich der Ausbildung (Vertreter der Politik)

2.2. Verbesserung der Transparenz von den Ausbildungssystemen, den Ausbildungsangeboten, den Mobilitätsprogrammen und den Ausbildungsabschlüssen

2.2.1. Verbesserung der Transparenz von den Ausbildungssystemen

Eine Unkenntnis der jeweiligen Ausbildungssysteme verursacht Schwierigkeiten in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit. Aus diesem Grund wird beispielsweise das französische Ausbildungssystem als grundsätzlich „anders“ wahrgenommen, obwohl es bei vielen Aspekten den Nachbarsystemen ähnlich ist. Die französische Ausbildung lässt sich ebenfalls durch das Dualitäts-Prinzip der Lernorte definieren (Schule/Betrieb), das auf dem Abschluss eines Ausbildungsvertrags, der zeitlichen Abwechslung von Theorie an der Schule und Praxis in der Firma und der Betreuung durch einen Ausbildungsmeister beruht.

Die Gemeinsamkeiten und Unterschiede müssen deshalb deutlicher sichtbar werden. Dazu gehört insbesondere die Verbesserung der Informationsgrundlagen über die Ausbildungssysteme der Nachbarländer. Das Erstellen einer zweisprachigen Dokumentation (Broschüre, Prospekt) wäre hier sehr wünschenswert.

Maßnahme	<i>Transparenz der Systeme:</i> Erstellen einer zweisprachigen Dokumentation (Broschüre, Prospekt)
Chance / Potenzial	Verbesserung der Informationsgrundlagen über die Ausbildungssysteme der Nachbarländer schafft größeres Verständnis für den Nachbarn und vereinfacht die Zusammenarbeit
Zielgruppe	Zuständige Stellen im Bereich der Ausbildung (Vertreter der Politik)

2.2.2. Verbesserung der Transparenz von den Ausbildungsangeboten am Oberrhein und den Mobilitätsprogrammen

Ebenfalls sollte die Vielzahl an Ausbildungsangeboten bekannter und sichtbarer werden. Eine oberrheinische Ausbildungskarte, wo auch alle mögliche Mobilitätsprogramme, Finanzierungsmittel und deren zuständigen Stellen vorgestellt werden, wäre ein erstes Instrument auf diesem Weg. Die Schaffung von Ressourcen für eine trinationale Ausbildungsmobilitätsberatung wird nämlich von allen beteiligten Akteuren erwartet. Der Aufbau einer zentralen Internet-Plattform, die alle Mobilitätsmöglichkeiten am Oberrhein und in Europa zusammenfasst und die notwendigen Informationen dazu liefert, kann dieses Defizit ausgleichen. Dabei geht es nicht darum, neue Programme zu entwickeln, sondern das bereits Existierende zentral zu koordinieren und bekannter zu machen.

Maßnahme	<i>Transparenz der Ausbildungsangebote und der Mobilitätsprogramme:</i> Erstellen einer oberrheinischen Ausbildungskarte in Form einer Internet-Plattform mit allen möglichen Mobilitätsprogrammen, Finanzierungsmitteln und deren zuständigen Stellen
Chance / Potenzial	Die Schaffung von Ressourcen für eine trinationale Ausbildungsmobilitätsberatung wird von allen beteiligten Akteuren erwartet.
Zielgruppe	Alle an Ausbildungsangeboten und der Mobilitätsprogrammen Interessierten

2.2.3. Bessere Vergleichbarkeit für eine bessere Transparenz von den Ausbildungsabschlüssen

Die Anerkennung von Abschlüssen gehört zu den Wünschen der Befragten. Dies muss sowohl für die Suchenden als auch für die zuständigen Stellen transparent und praxisgerecht organisiert werden. Mehr Transparenz über ausländische Zeugnisse wird den Unternehmen ermöglichen, Fachkräfte aus den Nachbarländern aber auch aus Europa und der ganzen Welt angemessen zu beschäftigen. Um dem Fachkräftemangel entgegen zu treten, werden die Unternehmen auf die Potenziale von Grenzgängern angewiesen sein.

Maßnahme	Transparenz – Vergleichbarkeit – Anerkennung der Ausbildungsabschlüsse durch das Erstellen von Äquivalenz-Tabellen
Chance / Potenzial	Um dem Fachkräftemangel entgegen zu treten, werden die Unternehmen auf die Potenziale von Grenzgängern angewiesen sein. Deshalb ist mehr Transparenz über ausländische Zeugnisse notwendig.
Zielgruppe	Auszubildende, Schulen, Unternehmen

2.3. Bereitstellung von personellen und finanziellen Ressourcen zur Umsetzung der Handlungsempfehlungen

Der trinationale oberrheinische Kooperationsraum bietet eine besondere Chance, die genutzt werden muss. Um die Potenziale für dieses Ziel zu nutzen, bedarf es des allgemeinen Verständnisses der betroffenen Akteure, dass man nur dann im internationalen Wettbewerb bestehen kann, wenn man langfristig innovativ ist. Innovativ kann man nur sein, wenn die finanziellen Mittel, die personellen Ressourcen aber auch die politische

Unterstützung gegeben sind. Die Potenziale der bereits bestehenden Netzwerken und Strukturen, wie der Expertenausschuss für Berufsbildung, können dann verbessert werden, wenn man sie sinnvoll nutzt und dank dieser Zusammenarbeit dauerhaft Exzellenz schafft. Die engere Vernetzung aller beteiligten Akteure, eine vertiefte Informations- und Beratungsarbeit über Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten am Oberrhein sowie eine systematischere Öffentlichkeits- und Sensibilisierungsarbeit unter den Jugendlichen, den Schulen, den Unternehmen werden die Exzellenz insgesamt am Oberrhein verstärken und können somit einen wichtigen Beitrag für die zukünftige Positionierung der Bildungs-, Wirtschafts- und Wissensregion Oberrhein im europäischen und internationalen Wettbewerb leisten.

Anhänge

ANHANG 1: AUSBILDUNGSSYSTEM IN DEUTSCHLAND

Vergleichskriterien		Duale Ausbildung
Organisation	Lernorte	AUSBILDUNGSBETRIEBE = ERSTER LERNORT : Vermittlung von praktischen Fähigkeiten, Training von Sozial- und Methodenkompetenzen BERUFSBILDENDE SCHULEN = ZWEITER LERNORT ergänzender berufstheoretischer und allgemein bildender Unterricht Die Lernorte wirken bei der Durchführung der Berufsbildung zusammen (Lernortkooperation) Teile der Berufsausbildung können im Ausland durchgeführt werden
	Rhythmus	Ausbildung erfolgt im Ausbildungsbetrieb, ergänzend dazu an 1 – 2 Tagen in der Berufsschule Je nach Ausbildungsberuf kann der Besuch der Berufsschule auch zu mehrtägigen/mehrwöchigen Blöcken zusammengefasst werden
	Dauer	Gesamtdauer je nach Ausbildungsberuf zwei bis 3,5 Ausbildungsjahre http://www.bibb.de/de/26171 . Die Berufsschule unterrichtet parallel zur betrieblichen Ausbildung in zweijährigen Ausbildungsberufen ca. 560, in dreijährigen Berufen ca. 880 und in 3,5-jährigen Berufen 1020 Schulstunden
	Ziel und Inhalt der Ausbildung	Ziel der Berufsausbildung nach § 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG): Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendige Handlungsfähigkeit in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Einzelheiten zur Berufsausbildung in den einzelnen Ausbildungsberufen sind in den Ausbildungsordnungen festgelegt. (Bezeichnung des Ausbildungsberufs, Ausbildungsdauer, Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan, Prüfungsanforderungen) Für die Überwachung und Beratung aller an der Berufsausbildung Beteiligten gibt es zuständige Stellen (in der Regel sind dies die Kammern) und zuständige Behörden
	Abschlüsse	Am Ende der Ausbildung erfolgt die staatlich anerkannte Abschlussprüfung nach § 37 Berufsbildungsgesetz (BBiG).
Rechtliche Grundlagen	Berufsbildungsgesetz (BBiG), Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) – für minderjährige Auszubildende-, Ausbildungsverordnungen	
Zuständige Stellen	Siehe §§ 71ff BBiG	
Bedarf der Unternehmer	Die über das duale System gewonnenen Nachwuchskräfte haben zentrale Bedeutung für die Fachkräftesicherung der deutschen Wirtschaft und konkurrieren im internationalen Vergleich mit hochwertigen schulischen Abschlüssen des Auslands. Zur Ausschöpfung des Lehrstellenmarktes bieten zahlreiche Ausbildungsbetriebe auch Praktikumsplätze zur Einstiegsqualifizierung (EQ) und Umschulungsplätze an. Für hochwertige Führungsaufgaben gibt es für alle Absolventen des Dualen Systems ein engmaschiges System an beruflichen Fortbildungsmöglichkeiten.	
Mobilitätsmöglichkeiten	Bis 25 % der Berufsausbildung kann im Ausland durchgeführt werden. Hierfür gibt es immer wieder neue Mobilitätsprogramme. Als Beispiele seien hier das Euregio-Zertifikat und „Go for europe“ erwähnt	
Finanzierung	Die Kosten für die betriebliche Berufsausbildung übernimmt der Ausbildungsbetrieb. Die Kosten für den schulischen Teil der Ausbildung werden vom Staat übernommen.	

ANHANG 2: AUSBILDUNGSSYSTEM IN FRANKREICH

Vergleichskriterien		Apprentissage
Organisation	Lernorte	Die Lehre erfolgt zum einen durch das betreffende Unternehmen (unter der Betreuung eines Ausbildungsmeisters) und zum anderen durch das Lehrlingsausbildungszentrum (centre de formation des apprentis, CFA)
	Rhythmus	Unterschiedlich je nach Abschluss: CAP / BEP : 1 Woche im CFA / 2 Wochen im Betrieb MC : 2Tage pro Woche im CFA / die 3 üblichen Tage der Woche im Betrieb Bac pro: 2 Wochen im CFA / 2 Wochen im Betrieb
	Dauer	Die jährliche Ausbildungszeit in dem Ausbildungszentrum richtet sich nach dem jeweiligen Abschluss, der erzielt werden soll, sie beträgt zwischen 400 und 1500 Stunden. Die Dauer des Ausbildungsvertrages liegt zwischen 1 und 3 Jahren (mit einer zweimonatigen Probezeit), kann aber dem jeweiligen Beruf oder der Kompetenz des Jugendlichen / Studierenden angepasst werden.
	Inhalt der Ausbildung	Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendige Handlungsfähigkeit in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Einzelheiten zur Berufsausbildung in den einzelnen Ausbildungsberufen sind in den Ausbildungsordnungen festgelegt. (Bezeichnung des Ausbildungsberufs, Ausbildungsdauer, Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan, Prüfungsanforderungen) Für die Überwachung und Beratung aller an der Berufsausbildung Beteiligten gibt es zuständige Stellen (in der Regel sind dies die Kammern) und zuständige Behörden (Regionen)
	Abschlüsse	In Frankreich wird bei einer beruflichen Ausbildung das jeweilige Qualifikationsniveau durch die Anzahl der Ausbildungsjahre nach dem Abitur definiert. Dieses Stufenmodell der Bildungsqualifikation, das 1969 von der Nationalen Statistischen Kommission in die amtliche Statistik übernommen wurde, wird bei der Definition verschiedener Lohngruppen in Tarifverträgen zugrunde gelegt, wobei für die tatsächliche Bezahlung nicht das Ausbildungsniveau, sondern die erforderliche Qualifikation des Arbeitsplatzes eine Rolle spielt. In der Regel werden 6 Stufen unterschieden. Auf diesen sind die verschiedenen Abschlüsse angesiedelt. Hier werden nur die Niveaus V, V+ und IV betrachtet: Qualifikationsniveau V: Arbeiter / Handwerker (2 Jahre) - Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) und Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole (CAPA) im Bereich der Landwirtschaft - Certificat Technique des Métiers (CTM) Qualifikationsniveau V+ (CAP + 1 Jahre Zusatzqualifikation) - Brevet de Compagnon Professionnel (BCP) - Mention Complémentaire (MC) Qualifikationsniveau IV: Facharbeiter (3 bis 4 Jahre) - Baccalauréat Professionnel (Bac Pro): 3 Jahre. Eine Hochschulzugangsberechtigung wird damit in der Regel nicht erworben. - Brevet Professionnel (BP): CAP + 2 Jahre - Brevet Technique des Métiers (BTM): CAP + 2 Jahre
Rechtliche Grundlagen	Loi 71-516 du 16 juillet 1971 (Betreff.über den Ausbildungsvertrag). Loi 83-8 du 7 janvier 1983 (über die Zuständigkeiten im Bereich der Ausbildung). Loi 87-572 du 23 juillet 1987 (über die Berufsbildung). Loi 92-675 du 17 juillet 1992 (Förderung der Ausbildung bei den Jugendlichen und den Unternehmen). Loi quinquennale 93-1313 du 20 décembre 1993 (Ausbildung-Vorjahre). Loi du 6 mai 1996 (über die Finanzierung).	

Zuständige Stellen	Seit 1993 sind die Finanzierung sowie die Entscheidungskompetenzen im Bereich der Berufsbildung auf die Regionen (Regionalräte) schrittweise übertragen worden. Auf nationaler Ebene entwirft zwar der Staat die großen Leitlinien und stellt die staatlichen Zeugnisse aus, doch es ist den Regionen vorbehalten, den Bedarf auf regionaler und lokaler Ebene zu bestimmen. Die Kammern sind auch in unterschiedlichem Maße tätig: Sie können z. B. selbst CFA's betreiben und haben eine Aufsichtscompetenz.
Bedarf der Unternehmer	Gesucht wird vor allem im Elsass nach: (= die 10 meist gesuchten Ausbildungsgänge) CAP Restaurant = Restaurantfachmann/frau, CAP Cuisine = Koch/Köchin, CAP Boulanger = Bäcker/-in, CAP Pâtissier = Konditor/-in, CAP Employé de vente spécialisé : produits alimentaires = Fachverkäufer/-in (Bereich : Lebensmittel), CAP Menuisier fabricant = Tischler/-in, CAP Employé de vente spécialisé : produits d'équipement courant = Fachverkäufer/-in (Bereich Haushaltsgerät), CAP Préparation et réalisation d'ouvrages électriques = Elektroanlageninstallateur/-in, Bac Pro Electrotechnique, Energie et Equipements Communicants = Elektrotechniker/-in
Mobilitätsmöglichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> - Le certificat EUREGIO : - L'apprentissage transfrontalier - Le projet Maestr'Al (Mobilité, Apprentis, Europe, Stage, Traineeship, Alsace)
Finanzierung	<ul style="list-style-type: none"> - Die Unternehmen finanzieren die Apprentissage, in dem sie eine spezielle Abgabe (taxe d'apprentissage) entrichten Die Höhe der Abgabe beträgt 0,5% der Bruttolöhne aller Mitarbeiter des vergangenen Jahres. Daraus entfallen 52% (Quota) auf die Finanzierung der Ausbildungsstätten und die übrigen 48% (Hors Quota) dienen zur Finanzierung aller Berufs- und Fachausbildungen. Die Unternehmen müssen eine weitere Abgabe (contribution au développement de l'apprentissage, CDA) in Höhe von 0,18% der Lohnsumme entrichten. Alle Betriebe zahlen diese Abgaben, auch wenn sie nicht ausbilden, damit der staatliche Ausbildungsauftrag gewährleistet werden kann. - Während der Lehre hat der Jugendliche den Status eines Arbeitnehmers und erhält ein Minimalgehalt, das einem bestimmten Prozentsatz (25-78%) des manteltariflich gesicherten Mindestlohns (SMIC) entspricht.

ANHANG 3: AUSBILDUNGSSYSTEM IN DER SCHWEIZ

Vergleichskriterien		Triale Ausbildung
Organisation	Lernorte	<p>LEHRBETRIEBE = ERSTER LERNORT Vermittlung von praktischen Fähigkeiten, Training von Sozial- und Methodenkompetenzen</p> <p>BERUFSFACHSCHULEN = ZWEITER LERNORT Vermittlung von theoretischem Wissen in Berufsfach und Allgemeinbildung</p> <p>ÜBERBETRIEBLICHE KURSE = DRITTER LERNORT Vernetzung von theoretischem Wissen und praktischer Anwendung - in Ergänzung der und zum Ausgleich unterschiedlicher Organisationsgrade der Lehrbetriebe</p>
	Rhythmus	<p>Unterschiedlich je nach Abschluss: Mehrheitlich: 1 Tag pro Woche Berufsfachschule + 4 Tage im Lehrbetrieb; Überbetriebliche Kurse in Blockwochen</p> <p>Varianten: Besuch von Berufsfachschule in Blockwochen; degressive Beschulungsmodelle</p>
	Dauer	<p>Gesamtdauer: Zwei bis vier Jahre => siehe Abschlüsse http://www.bbt.admin.ch/bvz/berufe/index.html?lang=de</p> <p>Zweiter Lernort: 720 bis 2900 Lektionen je nach Beruf und Ausbildungsdauer</p> <p>Dritter Lernort: 4 bis 40 Tage, berufsspezifisch definiert in den Verordnungen zur beruflichen Grundbildung</p>
	Inhalt der Ausbildung	<p>In der Beruflichen Grundbildung werden Abschlussstufengerecht Fachkompetenzen, Methodenkompetenzen und Sozialkompetenzen vermittelt. Die Bildungsziele sind je Beruf in einer eigenen Verordnung zur beruflichen Grundbildung definiert. Die Bildungsinhalte in den zugehörigen Bildungsplänen.</p> <p>Spezifische Dokumente sind im Internet verfügbar unter: http://www.bbt.admin.ch/bvz/grundbildung/index.html?lang=de</p>
	Abschlüsse	<p>EBA / Eidgenössischer Berufsattest: = zweijährige berufliche Grundbildung in 29 Berufen (Stand Mai 2010) Im Rahmen der Bildungssystematik erlaubt ein EBA-Abschluss die einjährige Verkürzung einer nachfolgenden EFZ-Ausbildung.</p> <p>EFZ / Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis: = drei- bis vierjährige berufliche Grundbildung in 202 Berufen (Stand Mai 2010) Im Rahmen der Bildungssystematik erlaubt ein EFZ-Abschluss den Zugang zur höheren Berufsbildung.</p> <p>BM / Berufsmatur: = kann EFZ-begleitend oder nach erfolgtem EFZ-Abschluss absolviert werden Im Rahmen der Bildungssystematik erlaubt ein BM-Abschluss den Zugang zu Fachhochschulen und - nach einem Zusatzmodul - zu Universitäten.</p>
Rechtliche Grundlagen	<ul style="list-style-type: none"> - Obligationenrecht, Kapitel Arbeitsvertrag Abschnitt Lehrvertrag: regelt die arbeitsrechtlichen Belange während der beruflichen Grundbildung. - Berufsbildungsgesetz 2003, in Kraft seit 2004 http://www.admin.ch/ch/d/sr/c412_10.html - Berufsbildungsverordnung 2003, in Kraft seit 2004 http://www.admin.ch/ch/d/sr/c412_101.html - Verordnungen zu den beruflichen Grundbildungen (eine je Beruf) http://www.bbt.admin.ch/bvz/berufe/index.html?lang=de - Bildungspläne (einer je Beruf) http://www.bbt.admin.ch/bvz/berufe/index.html?lang=de - Kantonale Verordnungen und Umsetzungsbestimmungen 	
Zuständige Stellen	<p>Bundesamt für Berufsbildung und Technologie: Strategie und Systematik in der Berufsbildung</p> <p>Kantonale Ämter für Berufsbildung: Vollzug der Vorgaben und Aufsicht Bildungspartner</p>	

ANHANG 4: ZITATE AUS DEN INTERVIEWS

Unternehmen

Alters- und Pflegeheim (Basel, CH)

1. „Innovative Betriebe fördern attraktive (auch grenzüberschreitende) Ausbildungsmodelle z.B. bei demographischen „Knicks“. Gleichzeitig fördert eine gute Grundausbildung innovatives Denken nach dem alten Spruch: think global, act local.“

Chemisches Unternehmen (Baselland, CH)

2. „Wegen der mangelnden Deutschkenntnisse ist es höchst unwahrscheinlich, dass ein Kandidat aus Frankreich eine Lehrstelle erhält.“
3. „Solange Lernende in der Region rekrutiert werden können, drängt sich nichts Neues auf. Die Bachem ist regional verankert“.

Messtechnik (Baselland, CH)

4. „Es wird klar in junge Leute investiert, Ausbildung geschieht nicht aus Renditegründen.“
5. „Andererseits bringt die heutige AZUBI Generation, Kompetenzen mit, welche früher nicht so explizit erkennbar waren: Teamfähigkeiten, Offenheit.“
6. „Wenn jemand dieselben Fachkompetenzen mitbringt, sollte bei gleicher Qualifikation der CH-Bewerber die Stelle erhalten.“
7. „primär den SchulabgängerInnen der Region eine Chance geben und nicht zusätzliche Pendlerströme pushen“.

Hotel Restaurant (Südbaden, DE)

8. „Bei den neuen Auszubildenden geht es weiter in erster Linie um den Erwerb der grundlegenden Schlüsselqualifikationen zur Erreichung der beruflichen Handlungsfähigkeit“
9. „Gemeinsam mit dem Basler Hotelier-Verein sind wir uns einig, dass die Ausbildungsbetriebe im Dreiländereck noch viel enger zusammenarbeiten müssen. Die gegenseitige Konkurrenz soll kein Thema sein“.
10. „Bis heute stellen wir fest, dass die Schweizer Auszubildenden weniger gerne über die Grenze gehen, als zum Beispiel die deutschen oder die französischen Lehrlinge. Sie verhalten sich „europäischer“.

Elektro-Unternehmen (Nordbaden, DE)

11. „Kreativität muss in allen Schularten und in der Ausbildung seinen Platz finden“
12. „Das größte Problem sehe ich in der Nicht-Anerkennung der Praxis des deutschen Bildungssystems. Die deutsche Berufsbildung verkauft sich unter Wert“.

Mittelständiges Unternehmen (Südbaden, DE)

13. „Berufliche Bildung legt die Grundlage für ein innovatives Denken. Hinzu kommt das persönliche Potenzial jedes einzelnen“

Restaurant (Strasbourg, FR)

14. « L'Education nationale n'a toujours pas compris que lorsque le jeune a un pied dans l'entreprise, il trouve plus facilement du travail après sa formation [...] Il faut donc développer et valoriser davantage les formations pratiques. [...] Il faudrait moins de théorie, car celle-ci est trop souvent déconnectée de la réalité ».
15. « Le cuisinier français qui souhaite partir travailler en Allemagne ne sera pas recruté en fonction des crédits ou des notes qu'il a obtenues durant sa formation, mais on l'embauchera en fonction de ce qu'il sait faire. Ce sont les compétences pratiques qui comptent. »
16. « La notion d'apprentissage est tout à fait différente en France et en Allemagne. En Allemagne, l'apprentissage est beaucoup plus répandu et bénéficie d'une meilleure image qu'en France. Les apprentis allemands sont généralement plus âgés que les français. En France, plus c'est jeune, moins ça coûte. »

Hotel (Strasbourg, FR)

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

Hotel (Mulhouse, FR)

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

Akteure

Formatrice en CFA Hôtellerie (Bas-Rhin, FR)

19. « Les formations allemandes (dans le domaine hôtellerie) sont assez généralistes au départ et se spécialisent ensuite, alors qu'en France, la formation est spécialisée dès le début. Ce qui explique d'ailleurs la disparition du BEP (plus généraliste) ».
20. « Le rapport des entreprises allemandes à l'apprentissage est très différent. Elles sont plus ouvertes et plus habituées à l'apprentissage que les entreprises françaises. C'est ancré dans leur culture. Ce qui explique qu'elles s'adaptent au rythme de formation, qu'elles sont plus respectueuses des règles. »
21. « En France, l'apprentissage est encore trop marginalisé. Le statut de l'apprenti est moins valorisé : l'apprenti n'est pas considéré comme un salarié à part entière, ce qui explique que les entreprises françaises sont globalement moins ouvertes à la mobilité que les entreprises allemandes ».
22. « Mais sans doute est-ce plus difficile dans le Rhin supérieur [de faire de la coopération transfrontalière dans le domaine de la formation] qu'ailleurs, car chacun s'appuie sur des spécificités nationales qui sont ancrées historiquement. A l'inverse, d'autres régions frontalières ont mis en place des formations en triangle, des programmes tri-nationaux (par ex, entre l'Allemagne, la Pologne et la République tchèque). Ces programmes ont été mis en place au lendemain de la chute du mur, il y a 20 ans, à un moment où tout était possible, où on pouvait reconstruire. Dans le Rhin supérieur,

l'histoire est différente, les systèmes sont profondément ancrés dans des habitudes et il est difficile de croiser les formations ».

Directrice d'un CFA (Haut-Rhin, FR)

23. « En Allemagne, la manière d'enseigner m'a semblé plus directe, plus pratique. La pédagogie est différente, plus interactive [...] Il y a moins de distance entre les enseignants et les élèves ».
24. « L'image de l'apprentissage est beaucoup plus valorisée en Allemagne qu'en France. En Allemagne, il n'est pas honteux de faire un apprentissage, alors qu'en France, au contraire, l'image n'est pas toujours très positive. L'apprentissage y est parfois considéré comme une voie de garage, un choix par défaut, parce qu'on n'est pas en mesure de suivre une formation scolaire classique ».
25. « Il est important qu'on travaille à une reconnaissance internationale des diplômes, voir à une harmonisation des formations, à condition de ne pas retirer des référentiels de formation les spécificités de chaque pays. Le rapprochement des formations devrait contribuer à les enrichir et non pas à les aseptiser. Il faut garder l'originalité des formations propres à chaque pays. Peut-être pourrait-on envisager des formations comportant un socle commun franco-allemand et des enseignements spécifiques liés aux cultures et aux pratiques des pays ? »
26. « A cause de la crise, certains employeurs ont tendance à recruter des apprentis, car ils représentent de la main d'œuvre pas chère. La crise économique a un impact sur la qualité de l'apprentissage, dont la finalité (former) est détournée ».

Ausbildungsberater (Nordbaden, DE)

27. « Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt ist eher eine einseitige Angelegenheit: Zehntausende kommen täglich aus Frankreich über den Rhein zur Arbeit – aber nur wenige Deutsche haben im Elsass ihren Arbeitsplatz.“
28. „Das Zusammenwachsen Europas und die Globalisierung der Weltwirtschaft erfordern zunehmend international ausgerichtete Fachkräfte, die sich in der Sprache und Kultur anderer Länder problemlos zurechtfinden.“
29. „Zu den internationalen Kompetenzen gehören neben einer guten Fachkenntnis auch Fremdsprachkenntnis, interkulturelle Kenntnis sowie Netzkompetenz. Die Entwicklung dieser vier Dimensionen der Internationalisierung in der Berufsbildung können durch einen Lernaufenthalt im Ausland gefördert werden. Ihre Bedeutung wird aber immer noch unterschätzt, und die Notwendigkeit wird noch zu wenig antizipiert.“
30. „Leider ist die berufliche Mobilität weiterhin eher die Ausnahme als die Regel und Auszubildenden weniger leicht zugänglich wie z. B. Studierenden.“

EU-Berater (Südbaden, DE)

31. „Aufgrund der Beratung grenzüberschreitend tätiger Betriebe weiß ich, wie wichtig für sie Mitarbeiter sind, die über Sprachkenntnisse verfügen und mit der Mentalität und Arbeitsweise sowie den Wünschen der Kunden in den Nachbarländern vertraut sind.“
32. „Es arbeiten viele Deutsche als Grenzgänger in der Schweiz, nur sehr wenige in Frankreich. Deutsche Facharbeiter aus dem Handwerk sind in der Schweiz sehr

gefragt, in Frankreich ist das Lohnniveau zu niedrig, um für die deutschen Fachkräfte interessant zu sein“.

Koordinatorin für den Bereich Berufsbildung in Europa (Freiburg, DE)

33. „Wir stellen aber fest, dass es für Jugendliche in der Regel viel interessanter ist, für ihr Auslandspraktikum nicht nur einige Kilometer über die Grenze zu gehen, sondern eher weiter weg wollen.“
34. „Denn wichtig ist, dass sich die Lernenden im grenznahen Ausland nicht mehr fremd fühlen, und das schafft man durch mehr Begegnung und Austausch, durch gelebte Praxis der Völkerverständigung. Denn die Bürgerbeteiligungen, das eigene Betroffensein, ist meiner Ansicht nach ein wichtiger Schlüssel zum Zusammenwachsen einer Grenzregion“.

Berufsinspektor (Basel, CH)

35. „Es muss möglich sein, dass wir uns alle vernünftig unterhalten können. Dazu sollte bereits in der beruflichen Grundbildung die französische Sprache stärker favorisiert werden. Dadurch wächst Toleranz und das bessere Zusammenwachsen der Metropolregion Basel wird befördert.“

Direktor einer Berufsfachschule (Baselland, CH)

36. „Es sollte weniger über die staatlichen Stellen und Instanzen abgewälzt werden, als über die Wirtschaftsverbände. Bei Letzteren sollte es aber nicht bei Absichtserklärungen bleiben, sondern auch intern Anstrengungen unternommen werden, um bei den Firmen Goodwill zu schaffen.“
37. „Die gegenseitige Anerkennung von Berufsabschlüssen ist eine gute Basis. Und falls trinational ein neues Berufsbild geschaffen werden kann, wäre das sehr innovativ. (in Analogie zu den trinationalen Fachhochschulbildungsgängen)“
38. „Alle Oberrheinstaaten sollen sich engagieren, die Berufsbildung als gleichwertig zum gymnasialen-akademischen Bildungsweg zu erklären und Passerellen einzurichten, welche mit einem guten Abschluss in einer anspruchsvollen Berufsbildung eine Weiterbildung auch auf universitärer Stufe ermöglichen.“
39. „Das Bestreben nach einer hohen Mobilität für Arbeitsmöglichkeiten im Ausland ist bei Jugendlichen noch nicht stark ausgeprägt. Der Wunsch danach steigt aber, wenn nach einem guten Berufsabschluss attraktive Arbeitsmöglichkeiten im Ausland winken oder wenn man in einem Unternehmen angestellt ist, das Absatzmärkte im Ausland hat.“

Geschäftsführer eines Ausbildungszentrums (Baselland, CH):

40. „Ein Gewinn könnte sein, wenn z.B. bei der Vernehmlassung neuer Bildungspläne die grenzüberschreitenden Partner eingeladen werden.“
41. „Ein gegenseitiger Austausch von Azubis könnte über die Branchenverbände (als Vermittler) organisiert werden, der administrative Aufwand wäre gering zu halten.“

ANHANG 5: TABELLARISCHE DARSTELLUNG DER INTERVIEW-ERGEBNISSE

Unternehmen	Branche	Beruf des Befragten	Anzahl/Mitarb	Anzahl/Azubis	Besetzung der Plätze	Gründe der Vertragsauflösungen	Eig. ÜBK	Was beeinflusst das Angebot an Ausbildungsplätzen	Probleme Mängel	Verbesserungsmöglichkeiten
CH (Basel) Alters- und Pflegeheim	Gesundheit und Gastronomie	Pflegefachfrau und Ausbildungsverantwortliche	132	20	Nein	1. Budget 2. Konkurrenz	JA	1. Sicherung des Fachkräftenachwuchses 2. Ausbildungsbedarf	Elementare Rechenfertigkeiten, Mündliches, schriftliches Ausdrucksvermögen	1. Reflexion, Identifikation mit der Berufswahl 2. Fremdpraktika offiziell fördern 3. Methodisch-didaktische Kompetenz 4. Fördern der Übernahme der Tagesverantwortung für ein Arbeitsteam.
CH (Baselland) Chemisches Unternehmen	Chemische Industrie	1. Ausbildungsverantwortlicher Chemie 2. Lehrlings-Ausbilder für Chemie-Laboranten	400	32	Alle	1. Falsche Berufswahl 2. Überforderung	JA	1. Sicherung des Fachkräftenachwuchses 2. Konjunkturelle wirtschaftliche Lage	Individuelle Schwäche	1. Grundsätzlich keinen Änderungsbedarf 2. Die Berufsbildung sollte nicht weiter verschult werden. Mehr Stellenwert für die Praxis 3. In der Grundbildung sollte eher eine Reduktion auf Kernthemen mit höherer Themensicherheit der Absolvent/innen angestrebt werden.
CH (Baselland) Messtechnik	Industrielle Messtechnik	Ausbildner Elektronik, Abteilungsleiter Ausbildung	800, 1200 weltweit	10	Alle aber es war schwierig (viele Elektroniker werden gesucht)	-	JA	1. Die Firmenphilosophie: Verantwortung in der Gesellschaft zu übernehmen 2. Sicherung des Fachkräftenachwuchses	Elementare Rechenfertigkeiten Allgemeinwissen Interesse und Aufgeschlossenheit Disziplin und Durchhaltevermögen Verhalten Mangel in der Rechtschreibung	1. Basislehrejahre und Ausbildungsverbünde vermitteln wenig bis kein Produktionsbewusstsein. Frühzeitige Betriebspraktika könnten hier vorbeugend helfen. 2. Die explizite Instruktion zu Gunsten einer ganzheitlichen Ausbildung ist in den letzten Jahren ein wenig verloren gegangen.
DE(Südbaden) Hotel Restaurant	Hotellerie Gastronomie	Hotelier und Ausbilder	12	10	Nicht alle (PB mit Umgangsformen und Auftreten)	1. Falsche Vorstellung vom Beruf	NEIN	1. Sicherung des Fachkräftenachwuchses 2. Damit das Team jung bleibt	Auftreten, Interesse, Aufgeschlossenheit Teilweise: Disziplin, Belastbarkeit	1. Engere Vernetzung mit dem Partner Berufsschule 2. Erhöhung der Prüfungsgebühr, damit die Abschlussprüfungen selbst noch besser ausgestattet werden könnten.
DE (Nordbaden) Elektro-Unternehmen	Metall- und Elektroindustrie	Leiterin Ausbildung	1870	100	Alle	Entfällt	JA	1. Sicherung des Fachkräftenachwuchses 2. Ausbildungsbedarf 3. Wirtschaftl. Lage	Elementare Rechenfertigkeiten Mündliches, schriftliches Ausdrucksvermögen, Verhalten	1. Mehr Kreativität in der Ausbildung 2. Praxis zählt zu wenig
DE (Nordbaden) Forschungszentrum	Forschung (Technik)	Ausbildungsleiter	8000	480	Alle	Entfällt	JA	1. Sicherung des Fachkräftenachwuchses	Elementare Rechenfertigkeiten Allgemeinwissen Aufgeschlossenheit, Verhalten	1. Die schulische Ausbildung vor dem Ausbildungsbeginn sollte verbessert werden 2. Die Anforderungen der beruflichen Ausbildung sollten besser angepasst werden 3. Eine noch bessere Kooperation zwischen Schule und Betrieb
DE (Südbaden) mittelständiges Unternehmen	Industrie	Personalreferentin	Mittelsständig	32	Ja		ja	Sicherung des Fachkräftenachwuchses	Elementare Rechenfertigkeiten Mündliches, schriftliches Ausdrucksvermögen, Verhalten / Disziplin	Schulunterricht mehr von Anfang an die berufliche Handlungsfähigkeit und die Selbstständigkeit fördern

FR: Restaurant	Restauration	Geschäftsführer	18	1	Alle	Entfällt	NEIN	La taille, la possibilité d'accueil du restaurant	Manque d'implication Manque de savoir-faire pratique	1. Dans les filières du service de la table, il faut développer les modules d'accueil (expression devant le client, accueil) 2. Il faut développer et valoriser davantage l'apprentissage et la formation pratique. 3. Plus de temps en entreprise. Moins de théorie, car celle-ci est souvent déconnectée de la réalité et du monde du travail 4. Développer l'enseignement des langues étrangères
FR : Hotel (Strasbourg)	Hôtellerie de luxe et Restauration	1. Directrice 2. Responsable DRH	84	7	Une n'a pas été pourvue (départ à l'étranger, CDD)	Manque de travail Problèmes comportementaux	Oui mais pas pour les apprentis	1. Former aux métiers de l'hôtellerie 2. Besoin de renforcer les équipes	Problèmes comportementaux (manque d'éducation, de rigueur et de discipline)	1. Grand décalage entre la formation à l'école et les attentes de l'entreprise 2. Candidats pas assez bien sélectionnés 3. pas de formations adéquates aux métiers recherchés (ex. Revenue Manager)
FR : Hotel (Mulhouse)	Hôtellerie	Directeur	25	4	Toutes		Non	Souci de garantir la relève Volonté de former Donner une chance aux jeunes en difficulté tant scolaire que familiale	Manque de connaissances élémentaires Manque de rigueur et de discipline Problèmes comportementaux Retards. Se découragent rapidement	Responsabiliser les parents Les préparer avant l'échec scolaire Leur apprendre les bases

Unternehmen	Fremdsprachen			Mobilität				
	Wichtigkeit	Welche Fremdsprachen?	Sprachkenntnisse der Azubis	Ja Nein	Welche Programme kennen Sie?	Unter welchen Bedingungen kann eine Mobilität stattfinden?	Hemmnisse	Mehrwert
CH (Basel) Alters- und Pflegeheim	Unbedeutend	Französisch Englisch	o.K.	Ja	Euregio-Zertifikat	1. Sollte integrierter Teil der Ausbildung sein 2. Am besten Langzeitpraktikum	Vergleichbarkeit der Systeme und Abschlüsse Formelle und informelle Anerkennung der Ausbildung	Erlangung von mehr Selbstvertrauen, Reflektion über späteren Arbeitsbereich, Verbesserte Chancen auf dem Arbeitsmarkt, Vertiefung von Fachkompetenzen (Medizinaltechnik, Berufsmarketing)
CH (Baselland) Chemisches Unternehmen	(Firmensprache ist Deutsch) (außer für Kader und im Bereich Marketing: Englisch ist wichtig)	Englisch Französisch (aber nicht vergleichbar mit der Wichtigkeit von Englisch)	Ausreichend	Ja	Euregio Zertifikat (nach Deutschland)	Dauer: 4 Wochen Sprachkenntnisse Thematische Nähe zum laufenden Ausbildungsprogramm	Keine	Keinen hohen Stellenwert
CH (Baselland) Messtechnik	Wichtig, vor allem Englisch (technisches Englisch)	Englisch Dann Französisch, Italienisch	-	Ja (D und FR)	Nein	4 bis 6 Wochen Es sollte eine Belohnung für starke Lernende sein Vermehrte Praktika und in Zusammenarbeit mit Gastfamilien würden mehr Erlebbarkeit einer Fremdsprache mit sich bringen	Komplexe Bürokratie Großer Aufwand für den Ausbildungsbetrieb Kein Mehrwert.	Mehrwert besteht in einem Zusammenwachsen der Firmengruppe. Mehrwert auf persönlicher Ebene
DE(Südbaden) Hotel Restaurant	Sehr Wichtig	Englisch Dann Französisch (wegen der Nähe zu Frankreich)	Zu schwach	Ja	Euregio Zertifikat (vor allem in die Schweiz aber auch nach Frankreich) Go for Europe	Mindestens 4 Wochen, maximal 3 Monate Ideal ist der wechselseitige Austausch, bei dem gleichzeitig zwei Azubis über die Grenze wechseln. Damit bleiben die Ausbildungsplätze besetzt.	Mangelnde Motivation der Azubis Nicht-Ausreichende Sprachkompetenzen	Interkulturelle Kompetenz Ansporn für die eigene Karriere Gelegenheit, sein Leben selbst in die Hand zu nehmen.
DE (Nordbaden) Elektro- Unternehmen	Für Azubis nicht wichtig Für Studierende wichtig	Englisch Dann Spanisch	Sehr unterschiedlich	Ja Praktika	Euregio, X-Change, Leonardo, eigene Niederlassungen	4-6 Wochen Angebot an Praktikantenplätzen Unternehmen- Interesse	1. Plätze im Ausland und in Deutschland sind begrenzt. 2. Finanzielle Frage 3. Geht es einem Unternehmen finanziell nicht gut, werden die Auslandsaufenthalte sehr oft gestrichen 4. Es sollte auch mehr Möglichkeiten geben für die Ausbilder.	Erwerben besserer Sprachkompetenzen Kennenlernen anderer Arbeitsbedingungen Selbständigkeit Soziale Kompetenzen werden gefördert.
DE (Nordbaden) Forschungszentrum	Wichtig	Englisch, Dann Französisch und Spanisch	Nicht ausreichend	JA	Euregio und eigene Partnerschaften	4 bis 12 Wochen	Keine Hemmnisse	„Die bekannten Argumente“
DE (Südbaden) mittelständiges Unternehmen	Wichtig	Englisch (dann Spanisch, Französisch, Italienisch)	Ausreichend	JA (CH, F, GB, SP, PL, NL, ÖST,	Euregio, X-Change, Go for Europe	2 bis 4 Monate	Finanzielle Unterstützung Teilzeitunterricht erschwert Auslandsaufenthalte	Interkulturelle Kompetenz / Verständnis für andere Kulturen Bessere Selbständigkeit Aufbau eines persönlichen

				USA				Netzwerkes
FR: Restaurant	Pour les métiers de salle oui, mais ce n'est pas un critère de recrutement	Allemand et anglais à égalité	Largement insuffisantes	OUI	Leonardo, Erasmus, stages organisés par le CEFFPA (centre de formation d'apprentis).	8 à 10 jours en Allemagne à Zittau (près de Dresde)	1. Période trop courte. Il faudrait pouvoir partir plus longtemps (3 mois), à condition qu'en échange, l'entreprise reçoive un apprenti étranger pour que la place reste pourvue 2. La mobilité ne doit pas être à la charge de l'entreprise.	1. Enrichissement personnel pour le jeune qui voit d'autres façons de faire 2. Facteur d'innovation pour l'entreprise
FR : Hotel (Strasbourg)	Oui, très importantes (mais cela dépend du niveau et du métier)	Anglais et allemand à égalité	Insuffisantes	OUI	Stages organisés par le centre de formation	Quelques jours	1. La mobilité ne doit pas être à la charge de l'entreprise. 2. Il serait préférable qu'elle ait lieu pendant les phases de cours. 2. Procéder à un échange d'apprentis 2. Les gens manquent de motivation pour partir à l'étranger. Ici en Alsace, c'est d'autant plus vrai. Les gens sont peu mobiles.	1. Ouverture et enrichissement pour le jeune
FR : Hotel (Mulhouse)	Non pas importantes pour le niveau et le métier en question	Anglais ou allemand	Insuffisantes, mais pas déterminantes pour la formation	NON				C'est important que les apprentis aient une expérience à l'étranger.

Unternehmen	Oberrhein					
	Anerkennung der Abschlüsse	Arbeitsmarkt?	Rekrutierungsraum?	Kenntnis der anderen Ausbildungssysteme	Grenzüberschreitende Aktivitäten?	Kenntnis der TMO?
CH (Basel) Alters- und Pflegeheim	Wichtig.	Elsass und süddeutscher Raum	Inserate auf den Stellen-Homepage	Ja. Deutsche Ausbildungsmöglichkeiten leicht darunter im Vergleich zu den Schweizer Ausbildungsangeboten	Ja. Import koscherer Produkte (Fleisch)	Ja
CH (Baselland) Chemisches Unternehmen	Wichtig. Schweizer Abschlüsse genießen ein hohes Ansehen Es muss aber Schweiz-intern noch gearbeitet werden	CH, D, F aber auch ganz Europe und Weltmarkt	Schweiz (überwiegend, denn die Firma ist regional verankert), Deutschland (in Teilbereichen)	Nein	Ja (Kundenbeziehungen / Eine Tochterfirma ist in Deutschland)	Nein
CH (Baselland) Messtechnik	Internationalisierung bringt wenig Gewinn für die Berufsbildung Gegenseitige Anerkennung von Abschlüssen bringt mehr	USA, Europa, China, Grenzregion	Idem (21 Nationalitäten bei E+H Flowtec)	DE und CH: ähnlich FR: kenne ich nicht	Aktiv im Euroregio-Projekt	Ja
DE(Südbaden) Hotel Restaurant	Wichtig. Positiv zu vermerken ist, dass die deutschen und Schweizer Abschlüsse schon heute miteinander verglichen werden können.	Grenzregion Oberrhein	Grenzregion Oberrhein Dabei ist es leichter, Arbeitskräfte aus dem Elsass zu erhalten, als aus der Schweiz.	Ja. CH: recht ähnliche Ausbildung. Die Disziplin in den Schweizer Berufsschulen ist besser. Auch das Lehrpersonal hat einen besseren Praxisbezug. FR: Praxisbezug und Niveau sollte insgesamt gesteigert werden	1. Kunden aus Frankreich 2. Enges Netzwerk zu Partnerbetrieben im Elsass und der ganzen Schweiz 3. Wir nehmen regelmäßig Azubis aus Frankreich auf. 4. Beteiligung an der Euregio-Ausbildung.	Ja
DE (Nordbaden) Elektro-Unternehmen	Anerkennung von Qualifikationsbausteinen für Praktiker „An und Ungelernte“ zur Erlangung eines Berufsabschlusses ist wichtig. Die Praxis ist in Deutschland nicht genug anerkannt.	Weltmarkt	genügend Kandidaten aus Deutschland	Ja. In FR, die Ausbildung ist eher schulisch	Im Rahmen des Euregio-Programms	Ja aber für die Firma nicht relevant
DE (Nordbaden) Forschungszentrum	Ja wichtig	Grenzregion aber auch Europe	Grenzregion und Europa, aber der Bewerber soll Kompetenzen haben, die deutsche Bewerber nicht haben	Ja mit der Schweiz vergleichbar Frankreich hat ein anderes Ausbildungssystem	Austausch von Personal, Ausgründungen, Praktika	Ja
DE (Südbaden) mittelständiges Unternehmen	Kein aktuelles Thema	Weltmarkt, Europa	Eigene Azubis werden übernommen + externe Rekrutierung	Schweiz Ja Fr, nein	Kontakt mit dem Headquarter in Birsfelden (CH)	Ja
FR: Restaurant	Pas une priorité. Le plus important, ce ne sont pas les diplômes mais la compétence pratique, le savoir-faire.	Les clients viennent de partout, y compris d'outre-rhin	Recrutement local essentiellement. Mes employés sont dans la maison depuis 20 à 37 ans !	Non pour le système suisse Oui pour le système allemand : les formations sont plus axées sur la pratique, le temps passé en entreprise est plus long. Les cours sont regroupés en blocs.	Clientèle allemande importante Partenariat avec Zittau depuis 20 ans.	Oui
FR : Hotel (Strasbourg)	Oui très important. A l'heure actuelle, il y n'y a aucune transparence entre les diplômes	Nos clients sont français et étrangers (Asie, Moyen-Orient, Etats-Unis, etc.) (Allemands : 8%)	Recrutement national par le biais d'un service internet de recrutement pour l'ensemble du groupe	Non	Pas de coopération. Nous n'avons que des relations commerciales avec l'étranger.	Non
FR : Hotel (Mulhouse)	Sans avis	Clientèle française et étrangère	Recrutement national	Non	Pas de coopération particulière	Non

Unternehmen	Oberrhein	
	Hindernisse	Potenziale
CH (Basel) Alters- und Pflegeheim	Akzeptanz und Vergleichbarkeit des dualen Systems Finanzielle Frage Unterschiedliche Bildungsgänge Niveauvergleich fehlt Anerkennung der Ausbildung / Abschlüsse fehlt	Bei der Validierung von Berufsabschlüssen Bei der Zusammenarbeit zwischen Berufsschulen Entwickeln von Kompetenzen-Zentrum
CH (Baselland) Chemisches Unternehmen	Sprachkenntnisse	Entfällt
CH (Baselland) Messtechnik	Großer Aufwand für den Ausbildungsbetrieb, komplexe Bürokratie Kein Mehrwert primär den SchulabgängerInnen der Region eine Chance geben und nicht zusätzliche Pendlerströme pushen“.	Entfällt
DE (Südbaden) Hotel Restaurant	Sprachkenntnisse zu schwach Zu wenig Motivation der Azubis	1. Die Vielseitigkeit unseres Grenzraumes schafft durch das Zusammentreffen der verschiedenen Kulturen sowohl in kulinarischer als auch in touristischer Hinsicht beste Entwicklungsmöglichkeiten 2. Mit qualitativ hochwertiger Ausbildung und als lebenswerte attraktive Region sind wir in Zukunft darauf angewiesen, auch Nachwuchskräfte aus weiter entfernt liegenden Gebieten verstärkt anzuwerben.
DE (Nordbaden) Elektro-Unternehmen	Fehlende Plätze im Ausland und in Deutschland Schulische Ausbildung in Frankreich	Entfällt
DE (Nordbaden) Forschungszentrum	Unterschiedliches Bildungssystem in Frankreich	Eine Region mit eminenter Wirtschaftskraft Ansatzpunkte derzeit nur zwischen Deutschland und der Schweiz
DE (Südbaden) mittelständiges Unternehmen	Compétences linguistiques insuffisantes Manque de motivation des jeunes apprentis Inégalités entre la France et l'Allemagne, ce qui rend la coopération plus difficile (inégalité des salaires, des charges).	Espace fort économiquement.
FR: Restaurant	-	Potenzial liegt in der Vielfalt der Systeme, in der gemeinsamen Nutzung bestehender Einrichtung
FR : Hotel (Strasbourg)	Compétences linguistiques Manque de motivation des jeunes	
FR : Hotel (Mulhouse)	Compétences linguistiques Maturité des jeunes. La plupart sont en échec scolaire et rencontrent des difficultés d'ordre sociale, familiale.	

Akteure	Struktur	Anzahl Azubis	Anzahl Azubis in einem Mobilitätsprogramm	Aufgaben im Bezug auf die Mobilität	Zeitanteil	Kontakt mit Azubis aus der Grenzregion
FR (Bas-Rhin) Formatrice dans un CFA	CFA, Domaine industrie hôtelière	800	22	Mettre en place des partenariats Accueillir les délégations étrangères Accompagner et préparer les échanges Assurer la logistique (traduc, interprétariat) Encadrer les 2 classes européennes Recruter les apprentis étrangers	50%	Non, mais avec des Allemands de Zittau qui viennent en stage au CFA ou d'autres apprentis étrangers qui suivent l'intégralité de leur formation au CFA.
FR (Haut-Rhin) : Directrice d'un CFA	CFA Domaine industrie hôtelière	275	0 (un cas, mais n'a pas abouti)	Si mobilité, mettre en place le dossier	-	NON
FR (Haut-Rhin) Responsable Ingénierie pédagogique	CFA Domaine Industrie	1135	2 (Allemagne)	Montage des dossiers, coordination logistique, sensibilisation des entreprises françaises, réalisation des bilans à l'issue de la mobilité	5%	Oui, Allemagne
DE (Nordbaden): Ausbildungsberater			251 Jugendliche (nicht nur Azubis) (Euregio Zertifikat)	Unterstützung der beruflichen Mobilität	50%	Ja
DE (Südbaden): EU-Berater	Kammer		251 Jugendliche (nicht nur Azubis) (Euregio Zertifikat)	Beratung grenz. tätiger Handwerksbetrieb Betreuung von Austauschmaßnahmen	100%	
DE (Südbaden) Koordinatorin für den Bereich Berufsbildung in Europa	-			Projektmanagement von europäischen Projekten im Rahmen des Programmes Leonardo. Projektleitung „Service für Mobilitätsprojekte“. Netzwerkarbeit auf nationaler und europ. Ebene	50%	Nein, aber aus dem europäischen Ausland (Spanien, Norwegen, usw.)
DE (Nordelsass) Referentin für Wirtschaft und Soziales	Eurodistrikt			Förderung der grenz. Mobilität von Lehrlingen Netzwerkarbeit, Partner in Verbindung setzen Grenz. Veranstaltungen koordinieren	?	Nein
DE: Unbekannt				Organisation von Mobilitätsaktivitäten	40%	Nein, aber aus Ungarn und aus Italien
CH (Basel) Berufsinspektor	Kanton Basel-Stadt		Euregio-Zertifikat 15, Praktikum in FR: 40, Praktikum in England: 40	Beratung und Begleitung der Lehrvertragsparteien Koordination zwischen den an der beruflichen Grundbildung Beteiligten	5-10%	Ja
CH: Schulleiter (Baselland)	Berufsfachschule,	1500	Ja (Zahl nicht angegeben)	Verantwortlich für die schulische Bildung im dualen System	Bis 2%	Ja, Frankreich
CH: Geschäftsführer / Ausbildungszentrum	Ausbildungszentrum (Gastronomie)			Organisation und Durchführung der überbetrieblichen Kurse für die Berufe Koch, Küchenangestellte, Restaurations-Fachleute, Restaurationsangestellte, Hotellerieangestellte	0%	

Akteure	Fremdsprachen			Mobilität				
	Wichtigkeit	Welche Fremdsprachen?	Sprachkenntnisse der Azubis	Zielort der Mobilität	Kennen Sie andere Programme? Wie?	Unter welchen Bedingungen kann eine Mobilität stattfinden?	Hemmnisse	Mehrwert
FR (Bas-Rhin) Formatrice dans un CFA	Très importantes	Allemand, Anglais, Espagnol. Toute langue est importante	insuffisantes	Zittau, près de Dresde.	Certificat Eurégio, Maestral, Leonardo, Comenius, Interreg Informations transmises par la CCI	Elle ne peut pas durer plus de 8-10 jours, car les entreprises n'acceptent pas de laisser partir les jeunes plus longtemps. Pour eux, c'est une perte de personnel, d'argent.	1. Problèmes de financement 2. Manque de connaissances linguistiques des jeunes 3. Problèmes liés aux clichés (ex : « En Allemagne, on mange mal »). Pertinence d'un partenariat avec l'Allemagne dans le domaine de la restauration ?)	1. Abattre les préjugés 2. Acquérir de nouvelles ressources, d'autres compétences, d'autres savoir-faire 3. Apprendre à mieux se débrouiller seul
FR (Haut-Rhin) : Directrice d'un CFA	Très importantes	Allemand et anglais	Insuffisantes		Leonardo, Erasmus	1. Cela ne doit être trop long, les entreprises rechignent à laisser partir leurs apprentis. 2. Il faudrait une contrepartie pour les entreprises : financière ou un apprenti étranger en échange	1. Durée 2. Compétences linguistiques des jeunes 3. Les entreprises ne voient pas la plus-value	1. Cela permet aux jeunes de se placer sur le marché international de l'emploi 2. Ouverture, enrichissement personnel 3. Facteur d'innovation pour toutes les parties concernées (jeune, CFA, entreprise)
FR (Haut-Rhin) Responsable Ingénierie pédagogique	Importantes	Anglais, allemand	Insuffisantes	Allemagne	Eurégio (connu par la CCI de Colmar) Maestral (connu par la Région Alsace et la CRCI) Comenius	1. Compensation financière 2. Alléger les charges administratives pour les coordinateurs	1. Réticences des jeunes (peur de l'inconnu) 2. Réticences des entreprises françaises (responsabilité) 3. Difficulté conjoncturelle de trouver des entreprises d'accueil 4. Barrière de la langue 5. Surcharge de travail pour les formateurs intéressés	1. Permettre à un apprenti d'appliquer son métier dans un environnement professionnel et une culture différente. 2. Confronter l'apprenti à l'utilisation d'une autre langue et en favoriser la pratique
DE (Nordbaden): Ausbildungsberater	Sehr wichtig	Englisch, Französisch, Spanisch	Nicht ausreichend	Frankreich, Schweiz, usw.	Euregio, xchange, Grenzüberschreitend ausbilden, Berufsbildung ohne Grenzen, Eures-T Oberrhein, TriProCom, Maestral, rent a stift, l'apprentissage transfrontalier am Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau	1. Mehr Transparenz zwischen den drei Bildungssystemen 2. Laut BBiG kann der Azubi für max. ein Viertel seiner gesamten Ausbildungszeit ins Ausland gehen. 3. Mehr ideelle (verbesserte Einstellung zur Mobilität) aber auch finanzielle Unterstützung	1. Projekte sind insgesamt beider Zielgruppe zu wenig bekannt 2. Zu geringe Aufgeschlossenheit der Unternehmen 3. Schwieriger Zugang zu französischen Unternehmen (bedingt durch die Verschiedenheit der Systeme) 4. Fremdsprachenkompetenzen	1. Sicherung des Fachkräftebedarfs (für das Unternehmen) 2. Gute Berufschancen für einen Teil der Lernenden, der Arbeitsmarkt wird dadurch erweitert
DE (Südbaden): EU-Berater	Sehr wichtig	Sprache der Nachbarländer, aber auch andere Sprachen	Nicht ausreichend	Frankreich, Schweiz	Euregio, xchange, l'apprentissage transfrontalier am Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau Go for Europe Landesstiftung Baden-Württemberg	1. Finanzielle Zuschüsse 2. Personen, die die Mobilitätsprogramme begleiten müssen ausrechnen.	1. Projekte sind insgesamt beider Zielgruppe zu wenig bekannt 2. Zu geringe Aufgeschlossenheit der Unternehmen, vor allem in handwerklichen Bereich 3. Schwieriger Zugang zu französischen Unternehmen (bedingt durch die	1. Erwerben von hervorragenden Sprachkenntnissen 2. Neue Arbeitstechniken kennen lernen 3. Mitarbeiter bekommt mit, wo es evtl. Unterschieden bei den zu beachtenden Normen.

							Verschiedenheit der Systeme) 4. Fremdsprachenkompetenzen. Nicht so wichtig im handwerklichen Bereich	
DE (Südbaden) Koordinatorin für den Bereich Berufsbildung in Europa	Wichtig	Sprache der Nachbarländer, aber auch andere Sprachen			Euregio-Zertifikat, TriProcom, Phenovum Projekt DROA	Firmen finanziell / personell während der Abwesenheit der Azubis unterstützen	Mangelnde Sprachkenntnisse der Azubis Ungenügende Vorbereitung auf Auslandsaufenthalt durch Entsendeorganisation	1. Ein Wettbewerbsvorteil für Unternehmen 2. Eine Möglichkeit für Firmen, Ausbildungsmanagement im Zuge von Fachkräftemangel zu implementieren
DE (Nordelsass) Referentin für Wirtschaft und Soziales					Leonardo, Certificat Euregio, Maestral', Go for Europe, transmina	Auszug aus dem Bericht 26 vom Eurodistrict PANIMA (Beitrag zum Grünbuch/ EU) 1. Transparenz und Entsprechung bzw. Anerkennung beruflicher Qualifikationen, 2. Betriebliche Ausbildungspraktika von Schülern und jungen Auszubildenden – mit einer Dauer von bis zu einem Viertel der gesamten Lehrzeit 3. Kooperation der Systeme der beruflichen Ausbildung und Lehre		
DE: Unbekannt	Wichtig	Französisch, Englisch	Nicht ausreichend		Euregio-Zertifikat	Sprachförderung Bürokratie vereinfachen	1. Großer Aufwand bei der Beantragung 2. Fehlende Kenntnisse über das System der Nachbarn 3. Sprachprobleme	Horizontenerweiterung Größeres Spektrum an Beschäftigungsmöglichkeiten Mehr Marktchancen
CH (Basel) Berufsinspektor	Wichtig				Leonardo, Euregio-Zertifikat, Eures-t	Sollte nicht zu Ungunsten der CH-Bewerber stattfinden.		Beruflicher Nutzen Erweiterung der Fachkompetenz und der Sprachkompetenz (vor allem in kaufmännischen Berufen) Gute Berufschancen Sicherung des Fachkräftebedarfs
CH: Schulleiter (Baselland)	Wichtig	Ja ich bedaure, dass in der CH Französisch-Unterricht dem Englischunterricht gleichgestellt ist, und dass dieser 2. Landessprache nicht mehr Bedeutung beigemessen wird. Wer Englisch braucht, lernt das nachher sehr schnell.	Nicht ausreichend				Der Euphorismus bei den Jugendlichen, im Ausland Teile der Ausbildung zu absolvieren, hält sich in Grenzen. Wenn regional/im eigenen Land ein adäquates Arbeitsangebot vorhanden ist, besteht kein großes Mobilitätsbedürfnis. Nicht jedermann ist ein Erasmus von Rotterdam.	
CH: Geschäftsführer / Ausbildungszentrum					Keine Erfahrung			

Akteure	Oberrhein					
	Anerkennung der Abschlüsse: Ist es überhaupt ein Thema?	Förderung der Mobilität: lohnt es sich? Wenn ja, warum?	Wie könnte man die Mobilität am Oberrhein mehr fördern?	Kennen Sie die anderen Ausbildungssysteme am Oberrhein?	Haben Sie im Rahmen Ihrer Funktion grenzüberschreitende Aktivitäten?	Kenntnis der TMO?
FR (Bas-Rhin) Formatrice dans un CFA	Oui, mais cela n'est pas une priorité pour les entreprises. L'Europass n'a pas de succès auprès des entreprises.	Oui, 1. Apport linguistique 2. Fidélisation professionnelle 3. Meilleure insertion professionnelle 4. Meilleur accueil des trois cultures	1. Actions courtes (séjours-découvertes, stages) 2. Sensibiliser les entreprises à la plus-value qu'ils pourraient en tirer en envoyant leurs jeunes à l'étranger 3. Faciliter les démarches administratives 4. Apporter un soutien financier et logistique aux porteurs d'actions 5. Développer la reconnaissance des diplômes, traduire les référentiels de formation 6. Intégrer la mobilité dans le cursus de formation (obligatoire) 7. Adapter les durées de formation 8. Apprendre la langue du voisin de manière systématique	Oui, 1. Les durées de formation peuvent être différentes (en Allemagne : cuisine 3 ans, en France 2 ans) 2. DE : il existe différents types d'écoles professionnelles. Ces différences ne sont pas claires pour les Français 3. Le rythme d'alternance est différent (système de blocs en DE, alternance journalière en FR) 4. En DE, l'apprentissage bénéficie d'une meilleure image et est plus valorisé, l'apprenti est considéré comme un véritable salarié. En FR, ce n'est pas toujours le cas. 5. Le BTS n'existe pas en Allemagne 6. En DE, les diplômes sont validés par les Chambres. En FR, ce sont des diplômes académiques (d'Etat) 6. Le modèle suisse doit être comparable au modèle allemand	Non, le CEFFPA a d'autres partenariats hors du Rhin supérieur.	Oui
FR (Haut-Rhin) : Directrice d'un CFA	Oui, mais cela n'est pas une priorité pour les entreprises	Oui, 1. Meilleure employabilité du jeune 2. Atout pour l'entreprise (même si elle n'en a pas conscience aujourd'hui)	1. Développer les stages, par exemple pendant les périodes de congés scolaires (mais il se pose le problème de l'encadrement), 2. Sensibiliser les entreprises, notamment en impliquant les syndicats qui sont très influents 3. Sensibiliser les jeunes à la langue et à la culture du voisin, mais bien avant leur entrée au CFA 4. Donner plus d'importance à l'enseignement de la langue du voisin dans le curriculum scolaire	Non pas vraiment, si ce n'est qu'on parle de système dual en Allemagne. La pédagogie est différente. Pas d'idée sur la Suisse.	Non, mais il est possible qu'un élève en BTS fasse un apprentissage transfrontalier, de ce fait nous serions impliqués dans une coopération transfrontalière	Non
FR (Haut-Rhin) Responsable Ingénierie pédagogique	Souhaitable. Pas assez mis en avant. équivalences européennes encore assez flou aujourd'hui.	Oui, 1. Ouverture sur les pays voisins, mais aussi sur l'Europe 2. Expérience professionnelle dans un autre environnement professionnel 3. Amélioration du bilinguisme	1. Rendre obligatoire un stage à l'étranger dans certaines filières 2. Mettre en place des fonds de financement pour une entreprise qui souhaite former son apprenti dans un autre pays	Peu de chose. En Allemagne : véritable structure d'accueil dans les entreprises, apprentissage reconnu et valorisé, employabilité réelle des apprentis, les maîtres d'apprentissage sont reconnus.	Non	Non
DE (Nordbaden): Ausbildungsberater	Sicherlich eine gute Sache. Dazu gehören auch Einführung von ECVET, gegenseitige Anerkennung von Praktika, usw.)	Ja, 1. Der Jugendliche lernt neue Arbeitsmethoden 2. Entfaltung der Persönlichkeit 3. Erwerbung von wichtigen Schlüsselqualifikationen sowie interkulturellen Kompetenzen,	1. Zugang zu Informationen über Mobilitätsmöglichkeiten und -Bedingungen verbessern. 2. Mobilitätswerber (Kampagne) 3. Grenzüberschreitende Bildungsangeboten entwickeln 4. Unternehmen auf eine internationale	Ja, DE/CH sehr ähnlich, gute Praxisnahe. Duales, bzw. triales System. Der Arbeitsmarktzugang der Jugendlichen in D und in der CH ist ähnlich. Fr: eine eher schulisch orientierte Ausbildung. Dadurch besteht ein etwas	Ja, Projekt Euregio, Oberrheinkonferenz, Expertenausschuss für Berufsbildung	Ja

		Toleranz, Offenheit, Kreativität, Selbstständigkeit, Eigeninitiative, usw., was dann für das Unternehmen von Vorteil sein wird.	Wirtschaftstätigkeit systematisch vorbereiten 5. Zukunftsorientierte grenzüberschreitende Beschäftigungsbereiche ermitteln	erschwerter Zugang zum Arbeitsmarkt		
DE (Südbaden): EU-Berater	Sehr wichtig. Hier besteht ein dringender Handlungsbedarf	Ja, 1. Der Jugendliche lernt ein anderes kulturelles Umfeld kennen, neue Arbeitsmethoden 2. Mehr Autonomie, Flexibilität 3. Entfaltung der Persönlichkeit 4. Damit steigen seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt	1. Neue Stellen für Mobilitätsbetreuer müssen geschaffen werden. 2. Sensibilisierung der Unternehmen, vor allem im handwerklichen Bereich 3. Möglichkeiten entwickeln, damit ausländische Berufsabschlüsse anerkannt werden können 4. Vermittlung von Fremdsprachkenntnissen	Ja, DE/CH sehr ähnlich, gute Praxisnahe. Der Arbeitsmarktzugang der Jugendlichen in D und in der CH ist höher als in FR. FR: eine eher schulisch orientierte Ausbildung. Erschwerter Zugang zum Arbeitsmarkt	Ja, Projekt Euregio, Expertenausschuss für Berufsbildung, Grenz. Ausbildung am Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau	Ja
DE (Südbaden) Koordinatorin für den Bereich Berufsbildung in Europa	Ist ein wichtiges Thema aber nicht prioritär Eine europaweite Anerkennung der Berufsabschlüsse und Vergleichbarkeit: sehr wichtig		1. Auslandsaufenthalte obligatorisch 2. Firmen finanziell / personell während der Abwesenheit der Azubis unterstützen 3. Vermittlung von Fremdsprachkenntnissen + interkulturelles Lernen (in den Berufsschulunterricht) 4. Abbau von Bürokratie 5. Mehr trinationale Berufsausbildungen	Ja, DE/CH Praxisorientiert, was man der Ausbildung in FR nicht so nachsagt.. Systeme sind unterschiedlich.	Ja, durch unsere Aufnahmeorganisation „Service für Mobilitätsprojekte“ in Freiburg, durch die aktive Arbeit im Dreiländereck. Durch meine Funktion als Koordinatorin für den Bereich Berufsbildung in Europa	Ja - geographisch und Nein - die Strukturen
DE (Nordelsass) Referentin für Wirtschaft und Soziales			Auszug aus dem Bericht 26 vom Eurodistrict PANIMA (Beitrag zum Grünbuch / EU) Erstellen eines „grenz. Plans zum Ausbau der Mobilität am Oberrhein“ der folgende Aspekte beinhalten könnte: - bedarfsweise Begleitung der Mobilitätsprojekte von Ausbildungsbetrieben, - Sensibilisierung der Unternehmen für die Aufnahme von Praktikanten aus dem Nachbarland (deutsche Praktikanten im Elsass, französische Praktikanten in Baden und Pfalz), - Entwicklung von Partnerschaften zwischen Regionalrat und grenz. Institutionen zum Thema „Erziehung, Bildung und Mobilität“, - Koordination eines Netzwerks regionaler und grenz. Institutionen (IHK/CCI, HWK/CM, zuständige Gebietskörperschaften beiderseits der Grenze), die sich für Mobilität engagieren, mit dem Ziel konzertierter Aktionen.	Ja Duale Berufsbildung wird besser in DE angesehen. Attraktiver für junge Leute. In FR, duale Berufsbildung: eher als Versäumnisorientierung angesehen.	Der Eurodistrikt Region Panima unterstützt die grenz. Arbeit in der Berufsbildung. Projet „accompagner le retour vers l'emploi dans les territoires transfrontaliers (Equal) Vorstellung der Akteure des grenz. Arbeitsmarktes und grenz. Ausbildungen in Ausschüssen des Eurodistrikts	
DE: Unbekannt	Prioritär sind Fragen der Kompetenzbeschreibung und -Anerkennung: EQF und auch der Transparenz von Berufsabschlüssen (nicht unbedingt Anerkennung)	Horizontenerweiterung Größeres Spektrum an Beschäftigungsmöglichkeiten Mehr Marktchancen	Sprachförderung, Abbau von Bürokratie Kontinuierliche Kooperationsaktivitäten	Nur sehr grob. DE/ CH: Höchste sehr guter Arbeitsmarktzugang, sehr transparente Aufstiegsmöglichkeiten	Durch eigene Aktivitäten und durch Zusammenarbeit in verschiedenen Gremien	
CH (Basel) Berufsinspektor	Sicher nicht Priorität (liegt auch daran, dass die Schweiz nicht Mitglied der EU ist). Bei den Betrieben ist	Win-Win Situation für alle Beteiligten Kulturelle Bereicherung		Im Bezug auf DE: sehr ähnlich, dadurch guter Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt und gute Aufstiegsmöglichkeiten Im Bezug auf FR: deutlich mehr	Durch das „Tagesgeschäft“	JA

	dennoch das Thema schon sehr weit.			Unterscheide. Geringerer Praxisbezug.		
CH: Schulleiter (Baselland)	Ein wichtiges Nebenthema.		Wenn ein Unternehmen oder ein Jugendlicher feststellt, dass man im Nachbarland etwas erwerben kann, das zuhause nicht vorhanden ist. Abbau Verwaltungsarbeit Aufbau Motivation Betriebe	Wir sind näher an der Praxis, unsere Schüler sind nach der beruflichen Grundbildung fit für den Arbeitsmarkt mit guten Aufstiegschancen auch außerhalb der Universitäten	Schulpartnerschaften mit Lycée du bâtiment in Cernay (F) Comenius-Projekte mit Lycée Charles du Foucaud in Strasbourg-Schiltigheim bilaterale Schülerbegegnungen mit dem Lycée Jean Goulden in Bischwiller (F). In den 90er Jahren Mitglied der Arbeitsgruppe Bildung und Erziehung (Oberrheinkonferenz) Initialphase des EuregioProjekts.	
CH: Geschäftsführer / Ausbildungs- zentrum	Sinnvoll		Angebot von Zusatzqualifikationen [Fremdsprachenunterricht], bürokratisches Verfahren vereinfachen, finanzieller Zuschuss, usw.). Austausch von Azubis	Das duale System der CH bildet Vorteile durch die Vernetzung von Theorie und Praxis.	Keine Aktivitäten	Nein

Akteure	Oberrhein (Mobilität + Grenzüberschreitende Zusammenarbeit)	
	Hindernisse	Potenziale
FR (Bas-Rhin) Formatrice dans un CFA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les systèmes présentent trop de différences, pas de transparence. 2. La durée du stage à l'étranger est problématique pour les entreprises qui n'en voient pas la plus-value 3. Les connaissances linguistiques des jeunes en langues étrangères et, en particulier, en allemand ne sont pas suffisantes 4. Les préjugés (négatifs) restent importants et constituent un frein à la mobilité et à la coopération transfrontalière 5. Les logiques sont encore aujourd'hui essentiellement nationales. La mobilité et la coopération transfrontalière peuvent favoriser la concurrence. 6. Les personnes engagées dans des actions de mobilité manquent de soutien logistique, financier. Les démarches sont souvent trop lourdes. 7. Il existe beaucoup de structures de coopération transfrontalière dans le Rhin supérieur mais on a peu de visibilité sur les activités et leurs missions. 	Transferts des compétences et des savoir-faire (facteur d'innovation)
FR (Haut-Rhin) : Directrice d'un CFA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les jeunes manquent d'autonomie et de maturité. Ils ont déjà des carences dans leur propre langue et dans leur formation 2. Les jeunes manquent de connaissances linguistiques en langue étrangère 3. Concurrence : si les conditions sont plus avantageuses dans le pays voisin, les entreprises peuvent craindre la concurrence 4. Le financement : compensation financière pour les entreprises, taxe d'apprentissage en France 5. Obstacles réglementaires : couverture sociale 6. Coordination pédagogique : contenu des référentiels, encadrement, compétences linguistiques des enseignants responsables, problèmes de discipline 7. Crise économique 	Echanges de savoir-faire (facteur d'innovation)
FR (Haut-Rhin) Responsable Ingénierie pédagogique	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le financement : soutenir financièrement les entreprises qui souhaitent envoyer leurs apprentis à l'étranger. (créer un fonds trinational) 2. La langue 3. Le manque de motivation des jeunes 4. Surcharge de travail pour les formateurs 	Sans avis
DE (Nordbaden): Ausbildungsberater	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sprachkenntnisse (vor allem auf deutscher Seite, wo Französisch-Kenntnisse nicht ausreichen) . Daher mehr grenzüberschreitende Arbeiter aus Frankreich nach Deutschland als umgekehrt. 	1. Das Potenzial liegt bei der Bevölkerung, die neben der Völkerverständigung und dem ideellen Wert der grenz. Zusammenarbeit auch aus dem Zusammenwachsen zu einem

	<p>Deutsche gehen mehr in die Schweiz, als umgekehrt.</p> <p>2. Die unterschiedliche Rechtslage, die Rahmenbedingungen, sowie juristische und administrativen Hemmnisse (Status, Krankenkasse, Sozialversicherung, Steuern. Sie können aber geregelt werden.</p> <p>3. Der Mangel an Transparenz der drei Bildungssysteme und die häufig fehlende Vergleichbarkeit (Ausbildungsberufe in den 3 Ländern wären zu klären)</p> <p>4. Bedeutung der Mobilität noch unterschätzt (gerade von KMU), zu wenig Klarheit der Vorteile der Mobilität für den Einzelnen und für das Unternehmen.</p> <p>5. Orientierung mehr nach England und Spanien als ins Grenznahe Ausland (Oberrhein: nicht exotisch genug?)</p> <p>6. wirtschaftlich schwierige Lage</p> <p>7. Mobilitätskosten und Nachhaltigkeit von Mobilitätsmaßnahmen (finanzielle und personelle Ressource für Projekte)</p>	<p>einheitlichen Wirtschaftsraum nur Vorteile hat.</p> <p>2. Ebenfalls bei den Unternehmen die schon längst weltweit kooperieren, bei denen die systematische Kooperationen über die Grenze hinweg noch nicht als Wettbewerbsvorteil gesehen wird.</p> <p>3. Durch Auslandsqualifizierung im Grenzraum das Fachkräftepotenzial besser nutzen können</p> <p>4. Konkreten Maßnahmen entwickeln, und nicht nur Erklärungen. Nicht immer von vorne anfangen, sondern auf dem systematisch aufgebaut werde sollte, was bereits erarbeitet wurde.</p> <p>5. Potenziale liegen evtl. in grenz. Unterrichtseinheiten/Beschulung und in der verstärkten Zusammenarbeit der Betriebe.</p>
DE (Südbaden): EU-Berater	<p>1. Zeitaufwand</p> <p>2. Mangel an finanziellen Zuschüssen</p> <p>3. Sprachbarriere. Man sollte mehr Sprachkurse anbieten.</p> <p>4. Unterschiede zwischen den drei Bildungssystemen</p>	<p>1. Die bereits existierenden hervorragenden grenzüberschreitenden Kontakte zwischen den verschiedenen Institutionen und Beteiligten, die in der Regel mit den Systemen sehr gut vertraut sind. Projekte können auf diese Weise schnell geleitet werden.</p> <p>2. Es gibt einen grenzüberschreitenden Arbeitskräftebedarf. Dies wird in der Zukunft eher noch zunehmen.</p> <p>3. Die betrieblichen Aktivitäten (Kunden) kennen keine Grenze.</p>
DE (Südbaden) Koordinatorin für den Bereich Berufsbildung in Europa	<p>1. Unterschiedliche Bildungssysteme</p> <p>2. Fehlende Sprachkompetenzen. Bereits in der Schulzeit muss der Fokus auf praxisnahen Französisch-Unterricht gerichtet sein.</p> <p>3. Wirtschaftliche Lage: Mobilitätsprojekte haben in dieser Zeit keine Priorität, da andere Themen wichtiger sind.</p>	<p>1. Wenn es um Berufsschülerzahlen geht, könnte dies zukünftig bei weiter zunehmenden Fachkräftemangel als Problem betrachtet. Bei der Regelung solcher Fragen könnte die grenzüberschreitende Zusammenarbeit wirklich große Bedeutung haben. Das vorausgesagte Fachkräftemangel für Deutschland könnte evtl. durch Fachkräfte aus Elsass und Schweiz gedeckt werden.</p> <p>2. Synergien nutzen, voneinander lernen</p> <p>3. Stärkung des Wirtschaftsraums</p>
DE (Nordelsass) Referentin für Wirtschaft und Soziales		<p>Auszug aus dem Bericht 26 vom Eurodistrict PANIMA (Beitrag zum Grünbuch/ EU) Mobilität im Ausbildungsbereich führt zu einer Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit unserer Räume als Laboratorien Europas, indem sie zum Aufbau einer Wissensgesellschaft beitragen und an der Verwirklichung der in der Lissabon-Strategie vereinbarten Ziele für Wachstum und Beschäftigung mitwirken, und dies in einem grenzüberschreitenden, zwei-sprachigen Kontext.</p>
DE: Unbekannt	<p>1. Sprachproblem</p> <p>2. Verständnis für die Bildungssysteme der Nachbarn</p> <p>3. Anerkennung von Kompetenzen</p>	<p>Das Potenzial ist die grenzüberschreitende Kooperation der Unternehmen. Man wird flexibler und die Unternehmen bekommen flexiblere und mobilere MitarbeiterInnen.</p>
CH (Basel) Berufsinspektor	<p>1. Vor allem in der Kultur. Die Ausbildungssysteme in den drei Ländern funktionieren für sich gesehen recht gut. Die Schwierigkeiten für die jungen Leute und die am Austausch Beteiligten beginnen bei der konkreten Umsetzung während des Praktikums. Es gibt zum Teil erhebliche Unterschiede in der Mentalität, in der Arbeitsweise, in den Arbeitszeiten</p> <p>2. Unterschiedliche Systeme</p> <p>3. Nationale Gesetzgebungen</p> <p>4. Nicht genug finanzielle Unterstützung</p> <p>5. Arbeitsüberlastung des Einzelnen</p> <p>5. Sprachkenntnisse.</p>	<p>1. Bei den Menschen selbst, die in dieser trinational geprägten Region leben und arbeiten, und es gewohnt sind, Grenzen zu überschreiten</p> <p>2. Bei den Unternehmen, die die politischen Grenzen längst überwunden haben und global wirtschaften.</p> <p>3. Durch die demographische Entwicklung wird in den nächsten Jahren der Fachkräftebedarf sprunghaft ansteigen. Infolgedessen ist der Oberrhein auf Zuwanderung angewiesen.</p>
CH: Schulleiter (Baselland)	<p>Für die Beteiligten: Sehr bereichernd und interessant, aber auch mühsam und harzend, mit vielen Formalitäten verbunden, großer Handlungsbedarf.</p>	<p>Das Interesse für Berufsschüler tendiert zum kulturellen, menschlichen Bereich. Unternehmen haben Interesse an „Bildungsgewinnen“, die in die Unternehmen zurück fließen.</p>
CH: Geschäftsführer / Ausbildungszentrum	<p>1. Es wird sehr viel administrativer Aufwand betrieben, welcher wenig effektive Resultate zeitigt.</p> <p>2. In der Grundbildung sind genügend Bildungsziele definiert, die erfüllt werden müssen.</p> <p>3. Das „föderalistische Denken“, jeder ist von seinen Grundlagen, seinem System überzeugt, geringer Änderungswille.</p>	<p>1. Chance für den Wirtschaftsraum</p> <p>2. Azubi-Austausch; Zusatzausbildungen z.B. ½ jährige Praktika; Berufsbilderschulung</p> <p>3. Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt brummt seit Jahren.</p>

Bibliographie

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie : URL:

<http://www.bbt.admin.ch/themen/grundbildung/00107/index.html?lang=de>

Rudolf Strahm, Stellenwert und volkswirtschaftliche Bedeutung der Berufsbildung in der Schweiz : <http://www.rudolfstrahm.ch/>

Bildungslandschaft Schweiz im ISCED-Vergleich / Bundesamt für Statistik. URL:

http://www.portal-stat.admin.ch/isced97/files/index_d.html

Bundesamt für Statistik: Indikatoren und Auswertungen zur Berufsbildung in der Schweiz.

URL: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/04.html>

Stefan C. Wolter / Universität Bern: Hypothesen und Prognosen zur Berufsbildung in der Schweiz. URL: <http://www.ehb-schweiz.ch/de/aktuell/mitteilungen/Documents/wolter.pdf>

Annequin L. (2007) : « L'emploi des jeunes. Un défi pour la France », p. 119-120.

URL:<http://library.nakanishi.ac.jp/kiyou/gaidai%2835%29/07.pdf>

Bernd C. (Cedefop, dir.) (1999) : « Le système de formation professionnelle en République fédérale d'Allemagne », Thessaloniki : Cedefop.

URL:http://www2.trainingvillage.gr/etv/vetsystems/report/de0699_fr.asp

Bundesinstitut für Berufsbildung (2009) : « Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009.

Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung »

URL:http://datenreport.bibb.de/media2009/datenreport_bbb_090525_screen.pdf

CAS (Centre d'analyse stratégique) (2007) : « Jeunes Français, jeunes Allemands : regards croisés sur les premiers pas dans la vie professionnelle » in *La lettre du CAS*, 27 février 2007. URL:<http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/NotedeVeille47.pdf>

Centre de Commerce et de l'Industrie de Paris (2008) : « L'apprentissage et les entreprises en France, Allemagne et Grande-Bretagne ». URL:<http://www.ccip.fr/apprentissage-plebiscite-par-les-entreprises-allemandes-francaises-britaniques-285.htm>

Eurybase (2008) : « Organisation des Bildungssysteme in der Bundesrepublik Deutschland 2007/2208 ». URL:http://eacea.ec.europa.eu/ressources/eurydice/eurybase/pdf/0_integral/DE_DE.pdf

Lasserre R., Lattard A. (1993) : « La formation professionnelle en Allemagne: spécificités et dynamique d'un système » in *Travaux et documents du CIRAC*, Paris : CIRAC.

URL:<http://books.google.fr>

Link Institut (2010), *Lehrstellenbarometer August 2010*, Kurzbericht, Umfrage bei Jugendlichen und Unternehmen im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT), LINK Studiennummern 53972/53973, Oktober 2010. URL:

<http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/20893.pdf>

Möbus M., Grando J.-M. (1988) : « RFA : le monopole du système dual », in *Formation emploi*, N°22, Paris : La Documentation française.

URL:<http://portail.cereq.fr/FEM/FEM222.pdf>

Möbus M., Verdier E. (1997) : Les diplômes professionnels en Allemagne et en France : conception et jeux d'acteurs. Paris : éditions L'Harmattan, p. 70-72.

- Philippot, D. (2007) : « Le modèle dual rhénan » in *Réforme* n°3212 du 2007-02-22
URL:<http://www.reforme.net/archive2/article.php?num=3212&ref=2102>
- Tremblay D.-G., Le Bot I. (2003) : « Le système dual allemand. Son évolution et ses défis actuel ». Note de recherche No 2003-4, Québec : Télé-université, Université du Québec
URL:<http://www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir/pdf/NRC03-04.pdf>
- Verdier E. /Le Bianic T. (2000) : « Le dispositif de formation professionnelle à l'épreuve des modèles français, allemand et britannique », [Rapport de recherche – LEST – CNRS – UMR 6123] URL:<http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/08/71/01/PDF/dispo franc.pdf>
- Wenzelmann F., Schönfeld G., Pfeifer H. und Dionisius R. (2009): « Betriebliche Berufsausbildung: Eine lohnende Investition für die Betriebe. Ergebnisse der BiBB-Kosten- und Nutzenerhebung 2007 », BiBB Report 8/09. Bonn: BiBB.
URL:http://www.a12_bibbreport_2009_08.pdf
- Zettelmeier W. (2004) : « La formation professionnelle à l'épreuve de la flexibilité » in *Regards sur l'économie allemande* [En ligne], n°69.
URL:<http://rea.revues.org/index3373.html>
- Zettelmeier W. (2006) : « Allemagne : la transition éducation/formation/emploi » in *Regards sur l'économie allemande*, n°75. URL: <http://rea.revues.org/index830.html>

Abkürzungen

BA: Bundesagentur für Arbeit

BBT: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie

BiBB: Bundesinstitut für Berufsbildung

BM: Berufsmatur

BMBF: Bundesministerium für Bildung und Forschung

BTS: Brevet de Technicien supérieur

CAP: Certificat d'Aptitude Professionnelle

CDA: Contribution au développement de l'apprentissage (taxe)

CFA: Centre de formations d'Apprentis

DUT: Diplôme universitaire de technologie

EBA: Eidgenössischer Berufsattest

EFZ: Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis

KMK: Ständige Konferenz der Kultusminister

KMU: Klein- und Mittlere Unternehmen

OdA: Organisationen der Arbeitswelt

SBBK: Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz

SGB: Sozialgesetzbuch

TA: Taxe d'apprentissage

ÜBS: Überbetriebliche Berufsbildungsstätte

Mitgliederliste der Arbeitsgruppe 1

Bulou	Béatrice	Région Alsace, Strasbourg	F
Boitel	Aurélie	Eurodistrict Regio PAMINA, Wissembourg	F
Gloor	Mariann	EURES-T Oberrhein, Basler Gewerkschaftsbund	CH
Hollstein	Katrin	MCH Messe Schweiz, Human Resources	CH
Jahan	Cécile	Région Alsace (Federführung Studie)	F
Jakob	Eric	Regio Basiliensis (Vorsitz)	CH
Kohlbrenner	Martin	Berufsberatung, Berufs- und Erwachsenenbildung (BBE) Kanton Basel-Stadt	CH
Lammel	Eva	Regierungspräsidium Freiburg	D
Moser	Elsa	Agentur für Arbeit Freiburg	D
Reisgies	Reiner	IHK Hochrhein-Bodensee, Schopfheim	D
Stößer	Josef	IHK Karlsruhe	D
Soulaimani	Yasmine	Département du Haut-Rhin, Colmar	F
Thénault	Steven	Région Alsace, Strasbourg	F
Titeux	Gilbert	Région Alsace, Strasbourg	F
Thomalla	Ingrid	Regierungspräsidium Karlsruhe	D
Zaborsky	Neda	Regio Basiliensis	CH
Ziegler	Thomas	Amt für Berufsbildung und Berufsberatung Basel-Landschaft	CH

