

Universität des Saarlandes

# Transnationale Mo- bilität von Auszubil- denden in der Grenzregion

Abschlussbericht des von der Arbeitskammer des Saarlandes geförderten Forschungsprojekts der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt und des Lehrstuhls für Romanische Kulturwissenschaft und Interkulturelle Kommunikation der Universität des Saarlandes

von Sophia Dorka und Julia Frisch, unter Mitarbeit von Stephanie Häfele  
15.11.2016

## Inhalt

1. Einleitung und Themenüberblick.....	2
2. Skizze der Bildungssysteme in Deutschland und Frankreich.....	8
3. Methodik der Untersuchung.....	15
4. Das Rahmenabkommen: Entstehung und Inhalt.....	18
5. Außendarstellung.....	27
6. Auswertung.....	32
6.1. Implementierung des Abkommens.....	32
6.2. Interkulturelle und Systemunterschiede.....	41
6.3. Einschätzung der Jugendlichen.....	45
6.4. Vorteile des Abkommens und Hindernisse.....	49
6.5. Bewertung des Abkommens.....	53
Fazit und Empfehlungen.....	58
7. Bibliographie.....	62
a) Deutsches und Französisches Ausbildungssystem.....	62
b) Statistiken und Zahlen Saarland/ Großregion.....	63
c) Grenzüberschreitende Mobilität in der Ausbildung Allgemein.....	64
d) Grenzüberschreitende Mobilität im Saarland, in Lothringen und in der Großregion.....	65
e) Weitere Literatur.....	66
Abbildungsverzeichnis.....	68
Anhang.....	69
a) Leitfaden für Experteninterviews, Beispiel Institutionen.....	69
b) Fragebogen für SchülerInnen der Projektklasse (Druckversion).....	71

## 1. Einleitung und Themenüberblick

Im Juni 2014 wurde das gemeinsame „Abkommen zur grenzüberschreitenden Berufsausbildung Saarland-Lothringen“ in Metz von zwölf PartnerInnen unterzeichnet, darunter die Ministerpräsidentin des Saarlandes und der Vorsitzende des Conseil Régional de Lorraine.<sup>1</sup> Dieses politische Abkommen will den Grundstein für eine neue Form der Berufsausbildung zwischen den Regionen legen: Von nun an können sich Auszubildende dazu entscheiden, in einer grenzüberschreitenden dualen Berufsausbildung den theoretischen Unterricht in ihrer Heimatregion in ihrer Muttersprache zu absolvieren, während der praktische Anteil in einem Unternehmen auf der anderen Seite der Grenze stattfindet. Im ersten Ausbildungsjahr, das im August beziehungsweise September 2015 begann, nahmen zwölf Jugendliche diese Möglichkeit wahr: Zehn von ihnen begannen eine Ausbildung im Bereich BTS NRC mit theoretischer Ausbildung am CFA *Henri Nominé* in Sarreguemines, Lothringen, und praktischer Ausbildung in Filialen der saarländischen Unternehmen *Möbel Martin* und *Globus*.<sup>2</sup> Die beiden anderen begannen ihre Ausbildung im Unternehmen *Michelin* in Homburg/Saar in Kooperation mit einem CFA in Yutz, Lothringen. Zusätzlich startete ein französischer Auszubildender eine duale Ausbildung nach rein deutschem Recht, also nicht grenzüberschreitend, bei *Smart* in Hambach, Lothringen.

Das Forschungsprojekt, das von der Arbeitskammer des Saarlandes finanziert wurde, untersucht in Kooperation des Lehrstuhls für Romanische Kulturwissenschaft und Interkulturelle Kommunikation (Prof. Dr. Hans-Jürgen Lüsebrink) mit der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt der Universität des Saarlandes (Dr. Luitpold Rampeltshammer), den Aufbau und die Entstehung des Abkommens sowie die erste Umsetzungsphase. Das Projekt begann mit seiner aktiven Erhebungsphase im Frühjahr 2015 und konnte daher die Entstehung der ersten grenzüberschreitenden Projektklasse am CFA Sarreguemines ebenso begleiten wie die Bemühungen von Politik, Kammern, Unternehmen, Bildungsträgern, Informationsdiensten und Arbeitsver-

---

<sup>1</sup> In der Zwischenzeit ist in Frankreich die Territorialreform in Kraft getreten, sodass Lothringen nun keine eigenständige Region mehr ist, sondern gemeinsam mit den ehemaligen Regionen Alsace und Champagne-Ardennes die neue Region Grand Est bildet. In dieser Arbeit wird jedoch weiterhin von der Region Lothringen gesprochen, da sich das Abkommen explizit auf dieses Gebiet bezieht und es bis dato keine Anzeichen dafür gibt, dass das Abkommen in der aktuellen Form auf den gesamten Grand Est ausgeweitet werden soll.

<sup>2</sup> BTS NRC steht für „Brevet de techniciens supérieur, négociation relation clients“, einer Verkaufsausbildung, CFA steht für „Centre de formation des apprentis“, einer französischen Berufsschule. Für eine genaue Beschreibung des deutschen und des französischen Bildungssystems siehe Kapitel 2.

mittlungen, die Vorgaben des Abkommens in die Praxis umzusetzen. Der hier vorliegende Forschungsbericht stellt somit eine Analyse der ersten Implementierungsphase dar, die neben den Ergebnissen der bisherigen Arbeit aller AkteurInnen im Bereich dieser saarländisch-lothringischen Kooperation auch bestehende Hemmnisse untersucht hat und zudem Anregungen für die Weiterführung der grenzüberschreitenden Berufsausbildung aus der wissenschaftlichen Perspektive der interkulturellen Kommunikation geben möchte. Zur Bearbeitung dieses komplexen Themas wurden Dokumenten- und Materialanalysen, 20 leitfadengestützte Experteninterviews und eine schriftliche Befragung durchgeführt, deren Ergebnisse sich in ausführlicher Form in den folgenden Kapiteln wiederfinden.

### *Literaturübersicht*

Aufgrund der noch jungen Entstehungsgeschichte lassen sich zum Rahmenabkommen zur grenzüberschreitenden Ausbildung zwischen dem Saarland und Lothringen noch keine wissenschaftlichen Beiträge finden. In Bezug auf wirtschaftliche Kontakte zwischen Deutschland und Frankreich, insbesondere mit dem Schwerpunkt Saarland-Lothringen, wurden jedoch bereits zahlreiche wissenschaftliche Publikationen erstellt. Christoph Barmeyer untersucht in „Mentalitätsunterschiede und Marktchancen im Frankreichgeschäft“<sup>3</sup> die grenzüberschreitende Arbeitsweise deutscher und französischer Handwerksunternehmen sowie interkulturelle Missverständnisse, die dabei auftreten können und bietet Erklärungsmuster und Orientierung für eine erfolgreiche grenzüberschreitende Tätigkeit. In seinem Werk beschreibt Barmeyer auch die Unterschiede zwischen der deutschen und französischen Berufsausbildung sowie die unterschiedlichen Arbeitsstile, die sich in beiden Kulturen feststellen lassen.

Der Sammelband „Praktikum / stage. Interkulturelle Herausforderungen, praktische Umsetzung und didaktische Begleitung von schulischen Praktika im Partnerland. Ergebnisse und didaktische Materialien des COMENIUS-Regio-Projekts NEWAP“<sup>4</sup> widmet sich in seinen verschiedenen Beiträgen ebenfalls den interkulturellen Aspekten der Arbeit bzw. der Absolvierung von Praktika in einer anderen Kultur. Da diese

---

<sup>3</sup> Barmeyer, Christoph: Mentalitätsunterschiede und Marktchancen im Frankreichgeschäft. Zur interkulturellen Kommunikation im Handwerk (mit Schwerpunkt Saarland/Lothringen). Studie und Handbuch. St. Ingbert: Röhrig Universitätsverlag, 2000.

<sup>4</sup> Vatter, Christoph, unter Mitarbeit von Hans-Jürgen Lüsebrink und Joachim Mohr (Hg.): Praktikum / stage. Interkulturelle Herausforderungen, praktische Umsetzung und didaktische Begleitung von schulischen Praktika im Partnerland. Ergebnisse und didaktische Materialien des COMENIUS-Regio-Projekts NEWAP. St. Ingbert: Röhrig Universitätsverlag, 2013.

Publikation vor allem Auslandspraktika junger (Berufs)SchülerInnen und Auszubildender untersucht, bilden diese Artikel eine wissenschaftliche Grundlage für die Arbeit zum Rahmenabkommen der grenzüberschreitenden Ausbildung. Christoph Vatter diskutiert unter Mitarbeit von Julien Robichon in seinem Artikel „Praktikum=stage? – Interkulturelle Herausforderungen von Auslandspraktika und Kulturspezifika in deutsch-französischer Perspektive“<sup>5</sup> die kulturellen, juristischen und administrativen Unterschiede zwischen dem deutschen Praktikum und dem französischen stage. Dieser Artikel verdeutlicht eine Kernfrage, die sich auch in vielen Interviews des Forschungsprojekts herauskristallisiert hat: Inwiefern können die Ausbildungsformen in Deutschland und Frankreich verglichen werden? Bereits bei Praktikum und stage zeigt sich, dass beide Begriffe in Deutschland und Frankreich mit anderen Erwartungen und Herangehensweisen (so beispielsweise hinsichtlich der Bezahlung) verknüpft sind, was sich auch sehr deutlich bei der Berufsausbildung in beiden Ländern manifestiert.

Besondere Erwähnung sollte hier unter anderem der Artikel „Die Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung“ von Julien Robichon und Alexandra Schwarz finden, in dem beide AutorInnen ihre Arbeit bei der Fachstelle vorstellen. Die Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung wurde von vielen InterviewpartnerInnen als hilfreiche Anlaufstelle gelobt, was die Vermittlung von französischen und deutschen PraktikantInnen in Unternehmen betraf.

In dem Artikel „Das Deutsch-Französische Sekretariat für den Austausch in der beruflichen Bildung – DFS-SFA Saarbrücken“<sup>6</sup> beschreibt Simone Rebstock die Austauschmöglichkeiten von deutschen und französischen Auszubildenden über die Vermittlung des Deutsch-Französischen Sekretariates. Die AustauschteilnehmerInnen verbringen jeweils drei Wochen in einem Betrieb bzw. einer Berufsschule des anderen Landes. Die Autorin beschreibt zudem die Vorteile dieses Austauschpro-

---

<sup>5</sup> Vatter, Christoph, unter Mitarbeit von Julien Robichon: „Praktikum = stage? – Interkulturelle Herausforderungen von Auslandspraktika und Kulturspezifika in deutsch-französischer Perspektive“. In: Vatter, Christoph, unter Mitarbeit von Hans-Jürgen Lüsebrink und Joachim Mohr (Hg.): Praktikum / stage. Interkulturelle Herausforderungen, praktische Umsetzung und didaktische Begleitung von schulischen Praktika im Partnerland. Ergebnisse und didaktische Materialien des COMENIUS-Regio-Projekts NEWAP. St. Ingbert: Röhrig Universitätsverlag, 2013. S. 17-37.

<sup>6</sup> Rebstock, Simone: „Das Deutsch-Französische Sekretariat für den Austausch in der beruflichen Bildung – DFS-SFA Saarbrücken“. In: Vatter, Christoph, unter Mitarbeit von Hans-Jürgen Lüsebrink und Joachim Mohr (Hg.): Praktikum / stage. Interkulturelle Herausforderungen, praktische Umsetzung und didaktische Begleitung von schulischen Praktika im Partnerland. Ergebnisse und didaktische Materialien des COMENIUS-Regio-Projekts NEWAP. St. Ingbert: Röhrig Universitätsverlag, 2013. S. 129-136.

gramms, die sich neben der Verbesserung der Sprachkenntnisse auch in der Erweiterung der praktischen Fertigkeiten und Denkweisen ausdrücken.

### *Überblick über aktuelle Zahlen im Bereich Ausbildung und Arbeitslosigkeit im Saarland und in Lothringen*

Trotz der geographischen Nähe weisen das Saarland und Lothringen insbesondere in Bezug auf die wirtschaftlichen Kerngrößen große Disparitäten auf. Während im Saarland 6,6% der Erwerbstätigen als arbeitssuchend gemeldet sind, ist die Quote in Lothringen mit 12,2% fast doppelt so hoch<sup>7</sup>. In Bezug auf die Jugendarbeitslosigkeit (Erwerbspersonen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren) verstärkt sich diese Tendenz noch: Das Saarland verzeichnete im Jahr 2013 12,4% arbeitslose Jugendliche, Lothringen hingegen 27,5%<sup>8</sup>. Die Jugendarbeitslosigkeit hat jedoch in Lothringen innerhalb der letzten fünf Jahre zugenommen, so dass die französische Region nun in diesem Bereich über dem EU-Durchschnitt liegt und innerhalb der Großregion lediglich von der Region Wallonien übertroffen wird.<sup>9</sup> In allen Regionen sind junge Menschen viel häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als Erwerbstätige über 25 Jahren. Die vergleichsweise niedrige Zahl der deutschen jungen Arbeitssuchenden lässt sich unter anderem auf die Kategorisierung der Ausbildungssysteme zurückführen. Denn in Deutschland und der deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens zählen Auszubildende zur Kategorie der Erwerbstätigen und erhöhen somit die absoluten Zahlen dieser Kategorie.

Des Weiteren sind die Beschäftigungsverträge von jungen Menschen überdurchschnittlich häufig befristet. Während des Übergangs zu einem neuen Arbeitsvertrag können die jungen Menschen erneut in die Kategorie der Erwerbslosen fallen. Auch verfügen junge Menschen über geringere berufliche und betriebliche Erfahrung und sind somit einem höheren Entlassungsrisiko ausgesetzt.<sup>10</sup>

Die Auswirkungen der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise auf den Arbeitsmarkt haben Lothringen im Vergleich zum Saarland insgesamt stärker gezeichnet. Beide

---

<sup>7</sup> Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion. Situation des Arbeitsmarktes. 9. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle an den 14. Gipfel der Exekutive der Großregion. Saarbrücken, 2014. S. 3.

<sup>8</sup> Ebenda.

<sup>9</sup> Ebenda S. 4.

<sup>10</sup> Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion - Situation junger Menschen. 9. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle an den 14. Gipfel der Exekutive der Großregion. Saarbrücken, 2014. S. 30ff.

Regionen mussten in den Jahren 2008 und 2009 ein Ansteigen der Arbeitslosenquote hinnehmen. Während diese im Saarland ab 2010 jedoch wieder fiel, stieg sie in Lothringen nach einem kurzen Rückgang wieder an, um im Jahr 2012 sogar über dem Niveau der Krise zu stagnieren. Aus diesen Zahlen ergibt sich in Kombination mit dem Fachkräftemangel in einigen Berufsbildern die Basis für ein oft wiederholtes Argument für eine grenzüberschreitende Ausbildung, welches in vielen Interviews genannt wurde: Wenn im Saarland ein Fachkräftemangel herrscht und in Lothringen Jugendliche nach beruflichen Perspektiven suchen, sollten Unternehmen und potentielle Auszubildende die Chance auf eine grenzüberschreitende Ausbildung bekommen und nutzen.

Doch wie verhält es sich wirklich mit dem Fachkräftemangel im Saarland? Die Fachkräfteengpassanalyse der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz und Saarland der Bundesagentur für Arbeit<sup>11</sup> ergab dabei folgendes Bild: Im Saarland herrscht ein Fachkräftemangel in der Mechatronik und Automatisierungstechnik, der Energietechnik und im Bereich Sanitär, Heizung und Klimatechnik. Des Weiteren werden in den Bereichen der Gesundheits- und Altenpflege Fachkräfte gesucht sowie SpezialistInnen und ExpertInnen (meist mit höheren Bildungsabschlüssen) im Maschinenbau und in der Betriebstechnik sowie in der Informatik.<sup>12</sup> Dieser Fachkräftemangel erklärt sich neben einer Vielzahl an Faktoren auch durch den demographischen Wandel, der im Saarland momentan deutlichere Folgen zeigt als in Lothringen. Innerhalb der Großregion weist das Saarland die niedrigste Quote von jungen Menschen am Anteil an der Gesamtbevölkerung unter 20 Jahren auf, nämlich 16,6%<sup>13</sup>. Lothringen zählt nach Wallonien zu der „jüngsten“ Region, denn dort setzt sich die Bevölkerung zu 23,4%<sup>14</sup> aus Menschen unter 20 Jahren zusammen. Auf der einen Seite steht also das Saarland mit einer älteren Bevölkerung, einer geringen Jugendarbeitslosigkeit und einem Fachkräftemangel in einigen technischen Berufen. Dem gegenüber positioniert sich Lothringen mit einer hohen Jugendarbeitslosigkeit und einer großen Menge an potentiellen Fachkräften und ArbeitnehmerInnen.

---

<sup>11</sup> Bundesagentur für Arbeit. Regionaldirektion Rheinland-Pfalz und Saarland: Der Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz und dem Saarland – Fachkräfteengpassanalyse. Saarbrücken: 2014. S. 13.

<sup>12</sup> Bundesagentur für Arbeit. Regionaldirektion Rheinland-Pfalz und Saarland: Der Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz und dem Saarland – Fachkräfteengpassanalyse. Saarbrücken: 2014. S. 14.

<sup>13</sup> Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion - Situation junger Menschen. 9. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle an den 14. Gipfel der Exekutive der Großregion. Saarbrücken, 2014. S. 14.

<sup>14</sup> Ebenda.



## 2. Skizze der Bildungssysteme in Deutschland und Frankreich

Die berufliche (Aus-)Bildung ist in Deutschland weitgehend durch das duale System geprägt. Die betriebliche Ausbildung und der parallele Besuch einer Berufs(fach)schule beruhen in der Regel auf einem Berufsausbildungsvertrag zwischen dem Auszubildenden und dem ausbildenden Betrieb, wobei eine hohe Praxiskomponente kennzeichnend ist und die Betriebe im Wesentlichen die Inhalte der Ausbildung bestimmen. Die schulische Bildung spielt mit durchschnittlich acht bis zwölf Wochenstunden eine untergeordnete Rolle.<sup>15</sup> Zusätzlich besteht grundsätzlich die Möglichkeit, eine außerbetriebliche Ausbildung zu absolvieren, wobei diese Form der Ausbildung deutlich seltener in Anspruch genommen wird.<sup>16</sup> Im Jahr 2015 wurden in Deutschland 503.229 betriebliche und 18.865 außerbetriebliche Ausbildungsverträge unterzeichnet.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Cedefop (Hg.): Berufsbildung in Deutschland. Kurzbeschreibung. Cedefop Panorama Series 136. Luxemburg: Cedefop, 2007. S. 26.

<sup>16</sup> Bundesagentur für Arbeit: „Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung“. In: <https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/dienststellen/rdnsb/hildesheim/Agentur/BuergerinnenundBuerger/Ausbildung/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI640944> (Stand: 12.09.2017).

<sup>17</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.): Berufsbildungsbericht 2016. Bonn: 2016. S. 15.

Die folgende Grafik gibt einen Überblick über die möglichen Bildungswege in Deutschland:

► Abb 1 Das Bildungssystem in Deutschland

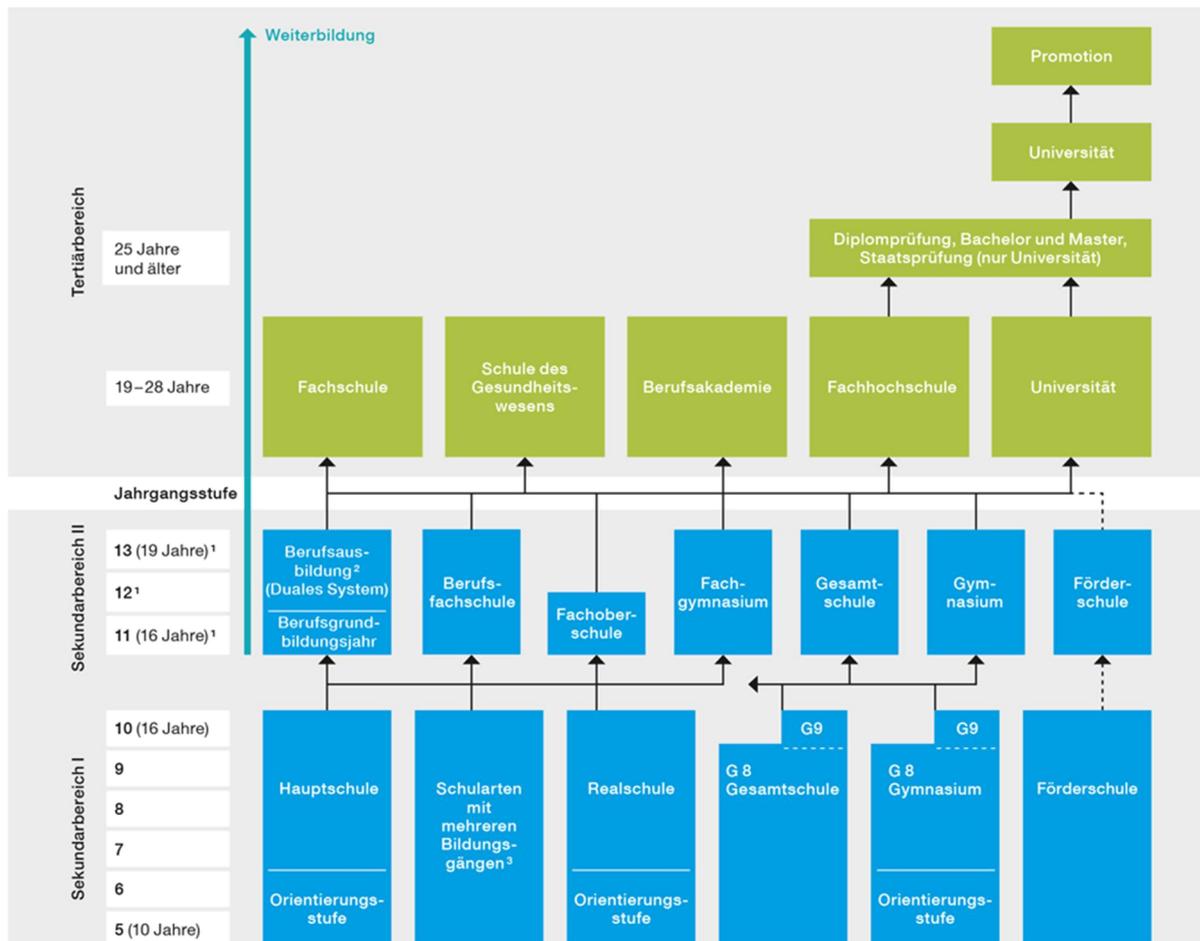


Abbildung 1: Das Bildungssystem in Deutschland<sup>18</sup>

Im Unterschied zu Deutschland erfolgt die Ausbildung in Frankreich in der Regel zunächst an einem *lycée professionnel*, einer Ganztageschule mit wenigen praktischen Anteilen und 31 bis 36 Wochenstunden Unterricht.<sup>19</sup> Circa drei Viertel der französischen „Auszubildenden“ besuchen ein solches berufliches Gymnasium, das entgegen der häufigen (deutschen) Annahme durchaus praktische Elemente in

<sup>18</sup> Bundeszentrale für politische Bildung: „Das Bildungssystem in Deutschland“. <http://www.bpb.de/politik/grundfragen/deutsche-verhaeltnisse-eine-sozialkunde/139270/materialien-zum-kapitel-bildung?show=image&k=2> (Stand: 12.09.2017)

<sup>19</sup> Vgl. Große, Ernst Ulrich; Lüger, Heinz-Helmut: Frankreich verstehen. Darmstadt: Primus, 5. Auflage, 2000, S. 223-226; Lasserre, René; Uterwedde, Henrik: „Gesellschaft“. In: René Lasserre, Joachim Schild, Henrik Uterwedde (Hrsg.): Frankreich. Politik, Wirtschaft, Gesellschaft. Opladen: Leske + Budrich, 1997, S. 189-248.

Werkstätten, jedoch nicht im Betrieb wie in Deutschland, enthält. Ziel ist der Erwerb eines *Certificat d'aptitude professionnelle* (CAP), d.h. eines Berufsbefähigungszeugnisses für bestimmte Berufe, eines *Brevet d'études professionnel* (BEP), d.h. eines Prüfungszeugnisses für eine ganze Berufssparte, oder eines *Baccalauréat professionnel* (Bac pro), eines „Berufsabiturs“, das früher überwiegend besonders begabten CAP- bzw. BEP-InhaberInnen offenstand.<sup>20</sup> Diese Ausbildungsform sieht zumindest einen bestimmten Praktikumszeitraum im örtlichen Betrieb vor und wird von der Mehrheit der Auszubildenden angestrebt.

Demgegenüber steht die *Formation professionnelle en alternance*, die betriebliche alternierende duale Lehrausbildung im Unternehmen und in einem Ausbildungszentrum, dem *centre de formation des apprentis* (CFA), das häufig gleich für mehrere Berufe zuständig ist und überwiegend meist privaten Trägern (Handwerkskammern) unterliegt. Die pädagogische Aufsicht übernimmt jedoch das nationale Bildungsministerium.<sup>21</sup> Gegenwärtig nur von ca. einem Viertel der französischen Auszubildenden wahrgenommen, verfolgt die eigentliche französische „Lehre“ ebenfalls den Erwerb eines CAP, eines BEP oder eines Bac Pro, wobei häufig ein „Bac+2“, also einer zweijährigen Qualifikationsphase nach dem Abitur, und der Erwerb eines *Brevet de technicien supérieur* (BTS) angestrebt werden. Die Unternehmen schließen mit dem Auszubildenden einen *contrat d'apprentissage* (Lehrvertrag) ab.<sup>22</sup> Für die ausbildenden Unternehmen bedeutet die Einstellung eines *apprenti* zudem häufig eine gewisse Festlegung und Bindung, da es sich im deutschen Vergleich nicht um einen Ausbildungsvertrag, sondern bereits um einen Arbeitsvertrag handelt.

---

<sup>20</sup> Vgl. Große, Ernst Ulrich; Lüger, Heinz-Helmut: Frankreich verstehen. Darmstadt: Primus, 5. Auflage, 2000, S. 225.

<sup>21</sup> Zettelmeier, Werner: „Wie entsteht eine Ausbildungsordnung bzw. ein beruflicher Abschluss in Frankreich“. In: Georg Rothe (Hrsg.): Berufliche Bildung in Deutschland. Karlsruhe: Universitätsverlag, 2008, S. 478-482, hier S. 480.

<sup>22</sup> Ebenda.

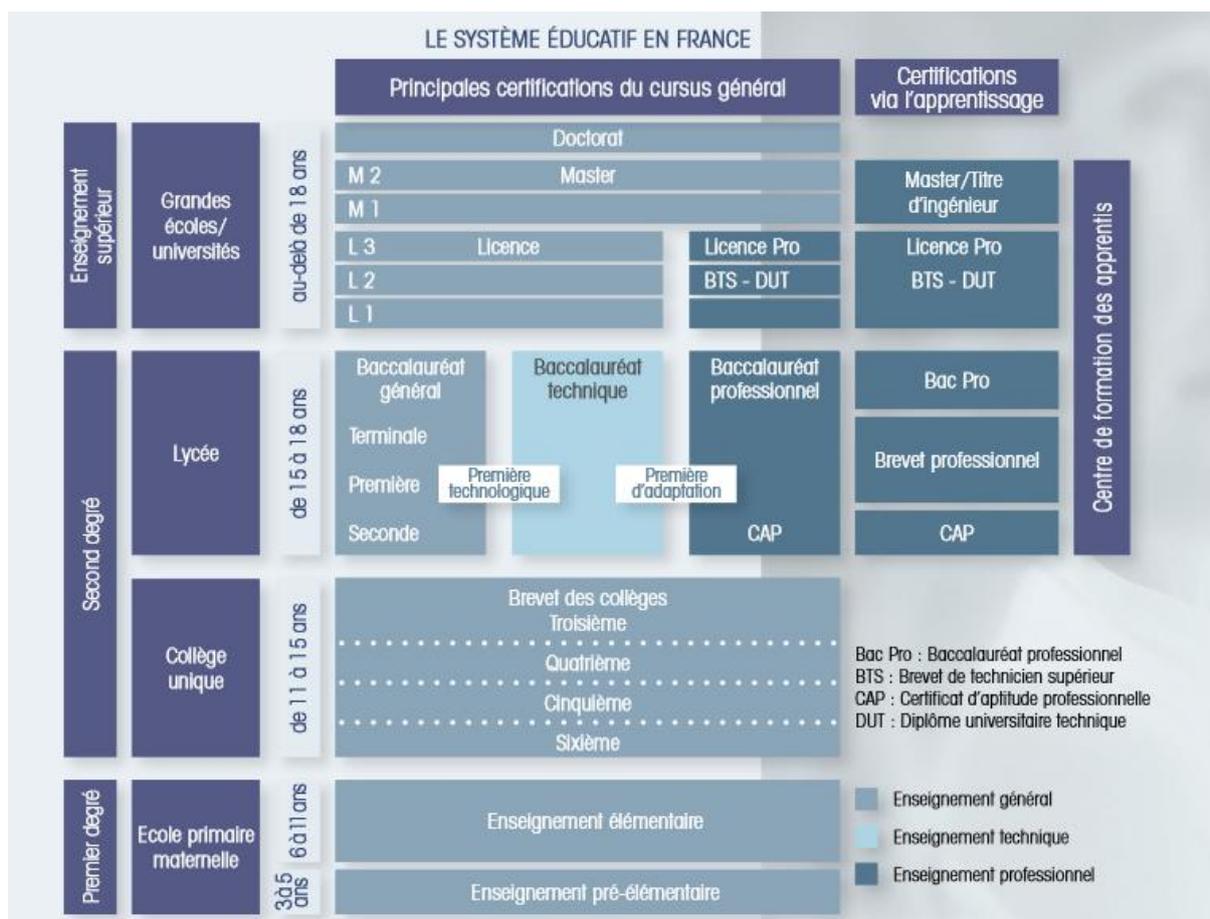


Abbildung 2: Das Bildungssystem in Frankreich<sup>23</sup>

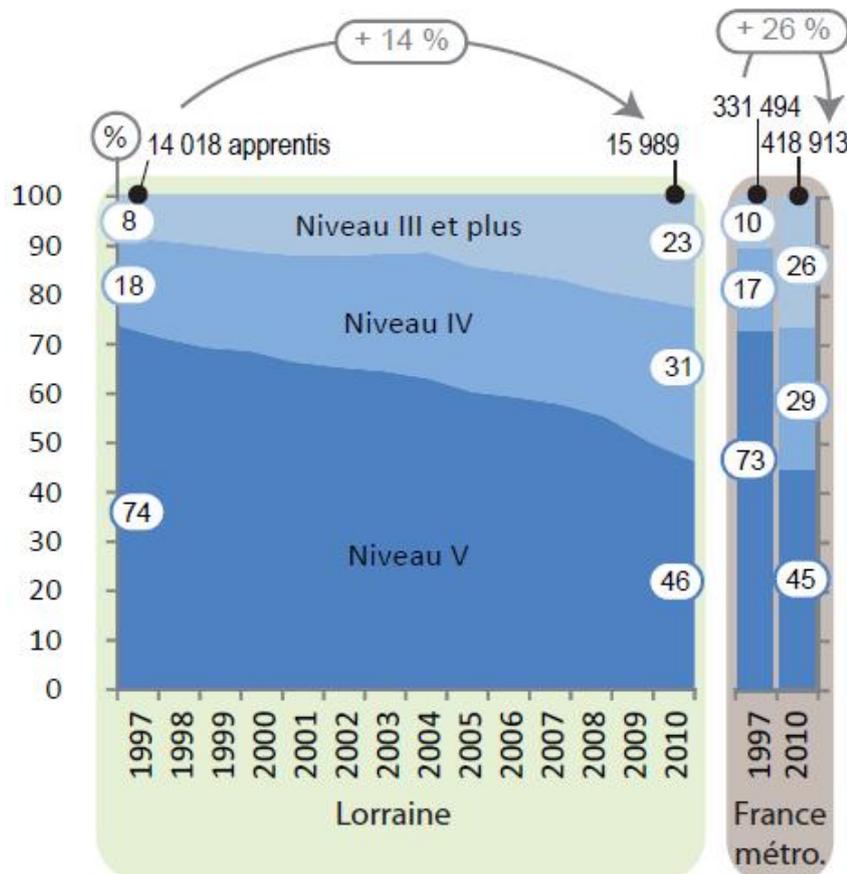
Das *Brevet professionnel* (BP), *Brevet de technicien* (BT) sowie das *Diplôme universitaire technique* (DUT) zählen zu den weiteren Ausbildungsabschlüssen, die im französischen Bildungssystem zu erreichen sind und unterschiedliche Anforderungsansprüche an den Inhalt der Ausbildung stellen. Die Ausbildungsformen werden in Frankreich in verschiedene Kategorien unterteilt. Während „Niveau VI“ und „Niveau V bis“ diejenigen beschreiben, die keinen schulischen Abschluss erhalten, bzw. ihre Ausbildung abgebrochen haben, bezieht sich die Kategorie „Niveau V“ auf ArbeitnehmerInnen, die ihre Ausbildung entweder mit einem BEP oder CAP abgeschlossen haben. Zu der Kategorie „Niveau V“ zählen die Abschlüsse *Brevet professionnel*, *Brevet de technicien* sowie das *Bac pro*.<sup>24</sup>

Der Trend zu höheren Bildungsabschlüssen lässt sich auch in Frankreich feststellen. In der Abbildung 3 zur Verteilung der Bildungskategorien in Lothringen ist deutlich zu

<sup>23</sup> Centre Inffo: „La formation professionnelle en France. Une réponse à vos questions“. In: <http://www.centre-info.fr/refernet/?la-formation-professionnelle-en> (Stand: 12.09.2017). S. 2.

<sup>24</sup> Onisep Auvergne: „Diplômes et niveaux de qualification“. In: [m.onisep.fr/.../file/diplome\\_niveau\\_qualification\\_auvergne.pdf](http://m.onisep.fr/.../file/diplome_niveau_qualification_auvergne.pdf) (Stand: 12.09.2017) S. 1-4. Hier: S. 1.

erkennen, dass Bildungsabschlüsse der Kategorien V und IV abnehmen, während Bildungsabschlüsse der Kategorien III und höher seit Mitte der 1990er Jahre stetig zunehmen.



Source : Ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative, SIFA (hors CPA/CLIPA/DIMA) ; réalisation : OREFQ, 2012.

Abbildung 3: Verteilung der Bildungskategorien in Lothringen<sup>25</sup>

Die Wahrnehmung der Ausbildung und der mit ihr verknüpften späteren beruflichen (Aufstiegs-)Chancen spielen eine nicht zu vernachlässigende Rolle in dieser Entwicklung. Auch in Deutschland sinken die Zahlen der Auszubildenden bzw. steigen die Studierendenzahlen deutlich (Wintersemester 2015/2016: 2.757.799 Studierende<sup>26</sup>; 2015: 1.337.004 Auszubildende<sup>27</sup>), doch im Vergleich zu Frankreich ist die duale

<sup>25</sup> ONISEP Lorraine: Le guide Apprentissage en Lorraine. Du CAP au Diplôme d'Ingénieur. Metz: 2014. S. 2.

<sup>26</sup> Statista: Studenten in Deutschland – Statista Dossier. S. 1-77. Hier: S. 7. In: <https://de.statista.com/statistik/studie/id/6378/dokument/studenten-in-deutschland-statista-dossier/> (Stand: 12.09.2017).

<sup>27</sup> Statista: „Anzahl der Auszubildenden in Deutschland von 1950 bis 2015“. In: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/156916/umfrage/anzahl-der-auszubildenden-in-deutschland-seit-1950/> (Stand: 03.11.2016).

Ausbildung in Deutschland weitaus etablierter und deutlich weiter verbreitet. 2014 befanden sich insgesamt 405.882 Personen in Frankreich in einer Ausbildung.<sup>28</sup> Zu diesem Zeitpunkt wurden in Deutschland mehr als dreimal so viele Auszubildende verzeichnet. Dies verdeutlicht, dass die Ausbildung in Deutschland eine viel wichtigere Stellung einnimmt. Das deutsche Sprichwort „Handwerk hat goldenen Boden“ illustriert die positive Grundeinstellung zu dieser Ausbildungsform.

In Frankreich hingegen erfährt die Lehre (die *apprentissage*) keine solche Anerkennung: Die Ausbildung wird im Vergleich zu einem universitären Abschluss als weniger prestigeträchtig betrachtet. In einer Umfrage aus dem Jahr 2013 gaben 56% der jungen Befragten an, dass eine solche Ausbildung von Anderen als deutlich weniger wertvoll betrachtet würde.<sup>29</sup> Aus diesem Grund wird sie als letzte Möglichkeit gesehen, um der Arbeitslosigkeit zu entgehen. In einer anderen Umfrage aus dem Jahr 2007 gaben immerhin 18% der Befragten an, dass ein Grund für die Entscheidung, eine Ausbildung zu absolvieren, insbesondere der Mangel an anderen beruflichen Alternativen wäre.<sup>30</sup> Dieser Unterschied liegt u.a. in der frühen umfangreichen Industrialisierung Deutschlands begründet. Die Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen und dem Staat im Bereich der beruflichen Bildung konnte sich so über einen langen Zeitraum hin entwickeln. Die umfängliche Industrialisierung Frankreichs erfolgte jedoch erst nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs. Das moderne Berufsbildungswesen entwickelte sich vergleichsweise spät. Die staatliche Ausgestaltung der Wirtschaft (*planification*) sowie der Berufsausbildung schloss den potentiellen Einfluss von Unternehmen auf diese Ausbildungsstrukturen weitestgehend aus.<sup>31</sup>

Auch die Finanzierung der beiden Berufsbildungssysteme unterscheidet sich in vielen Punkten. In Deutschland zahlen die Unternehmen, die Ausbildungen anbieten, Kammer- und Prüfungsgebühren. Pro Auszubildenden bezahlten so die saarländischen Betriebe im Jahr 2016 etwa 199€ für die Eintragung, Betreuung, Zwischen-

---

<sup>28</sup> Rabreau, Marine: „Le piteux état de l'apprentissage en France“. 15.03.2016. In:

<http://www.lefigaro.fr/economie/le-scan-eco/dessous-chiffres/2016/01/08/29006-20160108ARTFIG00002-le-piteux-etat-de-l-apprentissage-en-france.php> (Stand: 12.09.2017)

<sup>29</sup> CCI Paris Ile-de-France: „Image de l'apprentissage: en net progrès!“ 01.01.2014. In: <http://www.cci-paris-idf.fr/informations-territoriales/ile-de-france/actualites/image-apprentissage-net-progres-ile-de-france>. (Stand: 12.09.2017).

<sup>30</sup> Aldeghi, Isa; Cohen-Sacli, Valérie: „L'apprentissage: une image et des conditions à améliorer. In: Crédoc. Consommation et Modes de vie. N° 199, Januar 2007. S. 1-4. Hier: S. 2.

<sup>31</sup> Große, Ernst Ulrich; Lüger, Heinz-Helmut: Frankreich verstehen. Darmstadt: Primus, 5. Auflage, 2000, S. 223-226; Lasserre, René; Uterwedde, Henrik: „Gesellschaft“. In: René Lasserre, Joachim Schild, Henrik Uterwedde (Hrsg.): Frankreich. Politik, Wirtschaft, Gesellschaft. Opladen: Leske + Budrich, 1997, S. 225.

und Abschlussprüfung eines Berufsausbildungsverhältnisses.<sup>32</sup> Weitere Ausgaben für das Unternehmen sind die Betreuung der Auszubildenden im Betrieb sowie das Gehalt der Auszubildenden. Die Unternehmen können durch die Bundesagentur für Arbeit finanzielle Unterstützung erhalten, wenn sie beispielsweise schwerbehinderte Auszubildende einstellen.<sup>33</sup> Die französischen Unternehmen hingegen finanzieren das Ausbildungssystem durch eine Abgabe an den Staat. Die Höhe der Abgabe orientiert sich u.a. an der Größe des Unternehmens, den gezahlten Brutto-Gehältern und der Anzahl der Angestellten.<sup>34</sup> Diese Abgabe dient teilweise der Finanzierung der Centres de formation des apprentis (CFA). Zusätzlich erhalten sie noch Subventionen der Regionen.<sup>35</sup>

Im Saarland (994.287 EinwohnerInnen<sup>36</sup>) haben im Jahr 2014 7.317 Auszubildende eine duale Ausbildung begonnen.<sup>37</sup> Über die Hälfte (58,9%) der Ausbildungsstellen sind in den Bereichen von Industrie und Handel angesiedelt, 29,5% im Bereich Handel und 2,2% in der Landwirtschaft<sup>38</sup>. In Lothringen (2.356.585 EinwohnerInnen<sup>39</sup>) befanden sich im Jahr 2011 insgesamt 17.004<sup>40</sup> Jugendliche in einem Auszubildendenverhältnis. Im Jahr 2012 absolvierten 43% der lothringischen Auszubildenden (Kategorie V und IV) eine Ausbildung im Bereich „agro-alimentaire, alimentation, cuisine“; also im Bereich der Lebensmittelverarbeitung und Küche. 33% der Ausbildungen er-

---

<sup>32</sup> Industrie- und Handelskammer Saarland: „Gebührentarif“. 26.04.2016. In: [http://www.saarland.ihk.de/ihk-saar-](http://www.saarland.ihk.de/ihk-saar-land/Integrale?MODULE=Frontend.Media&ACTION=ViewMediaObject&Media.PK=1215&Media.Object.ObjectType=full)

land/Integrale?MODULE=Frontend.Media&ACTION=ViewMediaObject&Media.PK=1215&Media.Object.ObjectType=full (Stand: 12.09.2017).

<sup>33</sup> Bundesagentur für Arbeit: „Finanzielle Hilfen“. 14.08.2015. In:

<https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/FinanzielleHilfen/Ausbildung/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI486037>. (Stand: 12.09.2017).

<sup>34</sup> Impots.gouv.fr: „Les conditions de l'imposition“. In:

<http://www.impots.gouv.fr/portal/dgi/public/popup;jsessionid=VVNR2CZ1XPLHPQFIEIPSFEY?typePage=cpr02&sfid=501&espId=2&communaute=2&impot=app&temNvlPopUp=true> (Stand: 04.11.2016).

<sup>35</sup> L'apprenti.fr: „Le financement de l'apprentissage“. In:

<http://www.lapprenti.com/html/cfa/financement.asp> (Stand: 12.09.2017).

<sup>36</sup> Statistisches Amt Saarland: „Fortgeschriebener Bevölkerungsstand am Jahresende 1926 bis 2012“. In: <https://www.saarland.de/9348.htm> (Stand: 12.09.2017). S. 1.

<sup>37</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2015. Berlin, 2015. S. 23.

<sup>38</sup> Ebenda

<sup>39</sup> Insee: „La région et ses départements : population“. In: <http://www.insee.fr/fr/regions/lor/reg-dep.asp?theme=2> (Stand: 23.09.2016).

<sup>40</sup> ONISEP Lorraine : Le guide Apprentissage en Lorraine. DU CAP au Diplôme d'Ingénieur. Metz : 2014. S. 6.

folgten im Handel, bzw. im Baugewerbe. Weitere beliebte Berufsfelder finden sich im Bereich der Pflegeberufe und der weiteren Dienstleistungen (Friseure, Kosmetiker).<sup>41</sup>

### 3. Methodik der Untersuchung

Das Forschungsprojekt „Transnationale Mobilität von Auszubildenden in der Grenzregion Saarland-Lothringen“, das von der Arbeitskammer des Saarlandes gefördert, von der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt der Universität des Saarlandes koordiniert und vom Lehrstuhl für Romanische Kulturwissenschaft und Interkulturelle Kommunikation der Universität des Saarlandes durchgeführt wurde, basiert auf einer neunmonatigen Erhebungsphase im Jahr 2015. Während dieser Zeit wurden mehrere Methoden angewandt, um die bisherigen Erfolge und Herausforderungen des Abkommens zur grenzüberschreitenden Berufsausbildung Saarland-Lothringen herauszuarbeiten und die bestehenden Strukturen zu analysieren. Im Einzelnen wurden hierfür 20 leitfadengestützte Experteninterviews mit VertreterInnen aus Politik, Institutionen, Bildungswesen und Wirtschaft beiderseits der Grenze geführt und eine schriftliche Befragung der ersten Projektklasse einer grenzüberschreitenden Ausbildung sowie einer unilateral lernenden Kontrollklasse vom CFA *Henri Nominé* in Sarreguemines umgesetzt. Zudem wurde direkt zu Beginn eine Dokumenten-, Presse- und Hintergrundanalyse durchgeführt, um neben den Details des Abkommens auch die Hintergründe der Umsetzung wie Ausbildungszahlen und -strukturen mit in die Ergebnisse aufnehmen zu können sowie den medialen Impact des Abkommens zu untersuchen.

Die leitfadengestützten Interviews wurden jeweils für ca. 60 Minuten angesetzt, das Interview selbst wurde hinsichtlich der gestellten Fragen während der Durchführung im thematischen Rahmen des Leitfadens je nach Einsatzgebiet der InterviewpartnerInnen leicht angepasst. Für die Interviews in Lothringen wurde der Leitfaden auf Französisch übersetzt. Ein exemplarischer Leitfaden findet sich im Anhang. Bis auf eine stimmten alle interviewten Personen einer Audio-Aufzeichnung des Interviews zu, lediglich das Interview I-10 wurde auf Wunsch der entsprechenden Person nur mit Gesprächsnotizen dokumentiert.

---

<sup>41</sup> ONISEP Lorraine: Le guide Apprentissage en Lorraine. DU CAP au Diplôme d'Ingénieur. Metz : 2014. S. 4.

Das Interview wurde als Untersuchungsmethode gewählt, um neben Informationen zum Abkommen und zu dessen Umsetzung auch eine persönliche Einschätzung der Befragten aus der Perspektive ihrer jeweiligen Arbeitsgebiete zu bekommen. Die Interviews mit MitarbeiterInnen von Kammern, der Académie Metz-Nancy, des CIO und des CFA Sarreguemines, der Landesregierung Saarland, vom TÜV Nord, von VAUS e.V., der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, des Conseil Régional (Metz), von EURES-T sowie mit Personal- und Ausbildungsverantwortlichen saarländischer Unternehmen wurden daher mit einem offenen Leitfaden durchgeführt, um die GesprächspartnerInnen dazu anzuregen, nicht nur präzise Antworten auf Detailfragen zu geben, sondern auch in einer möglichst ruhigen Gesprächsatmosphäre von ihren eigenen Erfahrungen zu berichten. Diese narrativen Phasen stellen den eigentlichen Kern des Leitfadeninterviews dar und werden durch offene, zum Erzählen anregende Fragen eingeleitet.<sup>42</sup> Von den 20 Interviews wurden fünf auf Französisch geführt. Die geringere Anzahl im Vergleich zu den deutschsprachigen Interviews erklärt sich daraus, dass bis zum Untersuchungszeitpunkt noch keine französischen Unternehmen nach den Vorgaben des Abkommens ausbildeten, sodass auf lothringischer Seite nur mit Personen aus dem nicht-wirtschaftlichen Bereich gesprochen wurde.

Der Fragebogen zur Befragung aktueller Auszubildender am CFA *Henri Nominé* wurde auf der Basis gängiger informationswissenschaftlicher Forschung als halbstandardisierter Fragebogen konzipiert. Besonders hervorzuhebende Kriterien sind hierbei der möglichst weitgehende Ausschluss von als sozial erwünscht vermuteten Antworten, dem durch eine neutrale Fragenformulierung entgegengewirkt werden kann, und von Antwortmöglichkeiten aus dem Bereich „neutral“ oder „teils/teils“, was vor allem bei einer erbetenen persönlichen Einschätzung nachteilig für ein auswertbares Untersuchungsergebnis sein könnte. Dementsprechend wurde bei der Konzeption von Fragen (mit Antwortvorgaben oder Freitextfeldern) und Antwortmöglichkeiten darauf geachtet, die TeilnehmerInnen zu möglichst ehrlichen und überlegten

---

<sup>42</sup> Detaillierte Beschreibungen dieses Interviewkonzepts finden sich u.a. bei Nohl, Arnd-Michael (2006): Interview und dokumentarische Methode. Anleitungen für die Forschungspraxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, und bei Pfadenhauer, Michaela (2005): Auf gleicher Augenhöhe reden. Das Experteninterview – ein Gespräch zwischen Experte und Quasi-Experte. In: Alexander Bogner, Beate Littig und Wolfgang Menz (Hg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 113–130.

Angaben zu motivieren.<sup>43</sup> Der Fragebogen wurde von den jeweiligen LehrerInnen zwei Klassen am CFA *Henri Nominé* vorgelegt, neben der ersten Projektklasse der grenzüberschreitenden Ausbildung im Bereich BTS NRC auch einer Klasse, die auf einen rein französischen Abschluss hinarbeitet. Auf diese Weise konnte erhoben werden, ob es Unterschiede zwischen den SchülerInnen beider Züge gibt, und warum sich die zweite Gruppe nicht für eine grenzüberschreitende Ausbildung entschieden hat. Beide Fragebögen enthielten Items zu Ausbildungsbetrieben, angestrebtem Abschluss, Gründen für die Wahl der jeweiligen Ausbildung, Sprachkenntnissen, Alter und Mobilität sowie zu ihrer Meinung von Deutschland. Der Fragebogen befindet sich im Anhang.

Zur Erweiterung der Vergleichsbasis war im Rahmen dieser Untersuchung ursprünglich vorgesehen, auch zwei deutsche Berufsschulklassen hinsichtlich ihrer Ausbildungsmotivation und ihrem Interesse oder Desinteresse an den Möglichkeiten einer grenzüberschreitenden Ausbildung zu befragen. Die entsprechenden Kontakte zu interessierten Lehrkräften waren ebenso vorhanden wie ein entsprechend angepasster Fragebogen, jedoch stimmte das saarländische Ministerium für Bildung und Kultur der Durchführung der Befragung nicht zu. Da der Fragebogen Items zu Wohnort und Entfernung zu Berufsschule und Ausbildungsbetrieb enthielt, wurde er als nicht ausreichend anonymisiert eingestuft. Diese Items stellten jedoch einen relevanten Teil des Fragebogens dar, da sie gemeinsam mit anderen Items zur Einschätzung der Infrastruktur und den damit einhergehenden Herausforderungen für die Auszubildenden beitragen sollten, sodass auf eine Herausnahme dieser Fragen und somit auf diesen gesamten Untersuchungsteil verzichtet wurde. Eine Befragung von Auszubildenden ohne Möglichkeit, Daten zu Ausbildungsbetrieb und Pendelstrecken zu erheben, erschien im Rahmen dieses Projekts als nicht sinnvoll.

Zusammengenommen ergeben diese beiden Erhebungsmethoden ausreichend Datenmaterial, um das Abkommen und seine Umsetzung zum heutigen Stand aus verschiedenen Perspektiven zu analysieren.

---

<sup>43</sup> Zur Fragebogenkonstruktion siehe bspw. Porst, Rolf (2014): *Fragebogen: Ein Arbeitsbuch*. Wiesbaden: Springer VS, 4. Auflage, oder Bühner, Markus (2011): *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion*. München [u.a.]: Pearson Studium, 3. Auflage.

## 4. Das Rahmenabkommen: Entstehung und Inhalt

Das „Abkommen zur grenzüberschreitenden Berufsausbildung Saarland-Lothringen“ wurde am 20. Juni 2014 in Metz von zwölf Partnern aus Politik und Verwaltung unterzeichnet und verabschiedet. Auf lothringischer Seite gehören der Präsident des Conseil régional, der Präfekt des Département Moselle, die Académie Metz-Nancy, die Chambre de Commerce et d'Industrie de région Lorraine, die Chambre de Métiers de Lorraine und die Regionaldirektion für Ernährung, Landwirtschaft und Forst zu den Unterzeichnern (la Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt). Sie werden auf saarländischer Seite durch die Ministerpräsidentin, die Industrie- und Handelskammer (IHK), die Handwerkskammer (HWK), die Landwirtschaftskammer, die Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit und die Agentur für Arbeit Saarland ergänzt. Es handelt sich somit um ein wirtschaftspolitisches Abkommen, das die Rahmenbedingungen für die Umsetzung der grenzüberschreitenden Ausbildung in der Praxis schaffen soll.<sup>44</sup> Die Vielzahl an Unterzeichnern ist aus zwei Gründen für das Vorhaben der grenzüberschreitenden Berufsausbildung notwendig: Zum einen bestehen in Deutschland und Frankreich unterschiedliche Zuständigkeiten für die Berufsausbildung. Während die praktischen Ausbildungsinhalte in Deutschland für jeden Beruf von den Kammern festgelegt werden, ist es in Frankreich das nationale Bildungsministerium, das sowohl für die theoretische als auch für die praktische Ausbildung zuständig ist. Dieses Ministerium ist hier durch die Académie Metz-Nancy als regionale Dépendance vertreten. Zum anderen muss insgesamt festgehalten werden, dass die Zuständigkeiten der im Abkommen vertretenen Institutionen nicht grenzüberschreitend deckungsgleich sind und daher mehrere Partner notwendig waren, um das Abkommen in dieser Form auf den Weg zu bringen. Ein Beispiel hierfür ist die Tatsache, dass der französische Staat namentlich zu den Partnern des Abkommens gehört, die Bundesrepublik jedoch nicht. Da die Zuständigkeiten für die Bildung in Deutschland in weiten Teilen föderal organisiert sind, ist die Einbeziehung des Bundes für dieses regionale Abkommen nicht nötig, weswegen die saarländische Landesregierung mit dem dort an-

---

<sup>44</sup> Abkommen über die grenzüberschreitende Berufsausbildung Saarland-Lothringen. Gemäß Artikel 5 der Rahmenvereinbarung für die Kooperation in der grenzüberschreitenden beruflichen Aus- und Weiterbildung Saarland-Lothringen, 2014.  
[http://www.saarland.de/dokumente/thema\\_europa/Rahmenvereinbarung\\_und\\_Abkommen.pdf](http://www.saarland.de/dokumente/thema_europa/Rahmenvereinbarung_und_Abkommen.pdf) (Stand: 12.09.2017).

geschlossenen Bildungsministerium die Rolle als politisch verantwortliche Ebene übernehmen kann.

### *Die Inhalte*

Konkret sieht das Abkommen inhaltlich vor, dass die Aufnahme und der Abschluss einer Berufsausbildung in der Partnerregion für Auszubildende vereinfacht werden soll. Hierfür ist es auf der Basis des Abkommens möglich, dass lothringische Auszubildende den theoretischen Teil der Ausbildung an einer lothringischen Schule auf Französisch absolvieren, den praktischen Teil aber in einem ausbildenden Betrieb im Saarland. Das gleiche Prinzip gilt auch für saarländische Auszubildende, die den praktischen Teil in Lothringen ableisten können, während sie eine saarländische Berufsschule besuchen. Dies geht über die bisherigen Regelungen zu Praktika im Ausland deutlich hinaus, da hier nun nicht nur einzelne Ausbildungsphasen, sondern die gesamte praktische Ausbildung auf der jeweils anderen Seite der Grenze stattfinden kann, sofern die Auszubildenden entsprechende interessierte Betriebe finden. Gleichzeitig haben die Auszubildenden so die Möglichkeit, dem theoretischen Unterricht in ihrer gewohnten Sprache zu folgen und nur die Praxisanteile in der Sprache des Nachbarlandes zu erleben. Dies soll die sprachlichen Hürden für die Aufnahme einer Ausbildung in einem Betrieb jenseits der Grenze senken und somit den potenziellen Bewerberpool für eine solche Ausbildung vergrößern.<sup>45</sup>

Am Ende der Ausbildung erhalten die erfolgreichen Auszubildenden ihren jeweiligen nationalen Abschluss aus dem Land, in dem sie den theoretischen Teil absolviert haben und wo sie auch die Abschlussprüfung ablegen müssen. Diese Regelung wird im Saarland dadurch ermöglicht, dass die IHK und die HWK angehalten sind, in Lothringen absolvierte Praxisteile formal für Berufsabschlüsse im Saarland anzuerkennen. Das Abkommen beruft sich dabei auf das deutsche Berufsbildungsgesetz, welches vorsieht, dass Praxisphasen im Ausland unter der Voraussetzung der Anerkennung inhaltlicher Entsprechungen als gleichwertig zu in Deutschland absolvierten Praxisphasen betrachtet werden können.<sup>46</sup> Eine Garantie für diese Anerkennung gibt das Abkommen jedoch nicht. Eine ähnliche Anerkennungsregelung für die lothringische Seite ist hierbei nicht notwendig, da die Berufsausbildung, wie bereits gezeigt, in Frankreich nur wenige kurze Praxisphasen in Form von Praktika außerhalb des

---

<sup>45</sup> Interview I-01, 00:10:50.

<sup>46</sup> BBiG, §45.

praktischen Unterrichts an den *Lycées professionnels* vorsieht und diese auch im Ausland absolviert werden können. Einzige Voraussetzung ist, wie im Abkommen formuliert, dass die deutschen Ausbildungsbetriebe die Auszubildenden angemessen auf die Abschlussprüfung nach französischem Recht vorbereiten müssen.<sup>47</sup> Einen entsprechenden Passus gibt es auch für die französischen Betriebe, die eine/n deutsche/n Auszubildenden aufnehmen.

Die Regelungen im Abkommen gehen für die einzelnen grenzüberschreitenden Ausbildungsfälle noch weiter ins Detail. So ist es laut Artikel 10 des Abkommens für die jeweiligen AusbildungsbetreuerInnen verpflichtend, dass für jeden grenzüberschreitenden Auszubildenden ein Ausbildungsbeirat gebildet wird. Dieser „[...] setzt sich zusammen aus jeweils einem Vertreter der Partner des Abkommens. [...] Auf Empfehlung der Partner steht die Mitwirkung in dem Begleitausschuss weiteren Beteiligten der Berufsausbildung offen.“<sup>48</sup> Das bedeutet konkret, dass für jedes Ausbildungsverhältnis ein eigener Beirat mit mehreren Personen aus beiden Regionen gebildet werden muss, was neben einem gewissen personellen Aufwand auch Reisen für Beiratstreffen, Übersetzungen und weitere Verwaltungskosten nach sich zieht.

Hervorzuheben ist, dass das Abkommen keine doppelten bzw. binationalen Abschlüsse vorsieht. Stattdessen sollen die Auszubildenden den Abschluss des Landes erhalten, in dem sie den theoretischen Unterricht besuchen. Im Regelfall dürften also Auszubildende aus Lothringen einen französischen Abschluss erhalten und saarländische Auszubildende einen deutschen. Anzumerken ist, dass es nach deutschem Recht die Möglichkeit gibt, nach einem zusätzlichen in Deutschland absolvierten Ausbildungsjahr die Anerkennung des nach dem Abkommen erlangten französischen Abschlusses in Deutschland zu beantragen. Auf diese Weise kann über den Weg der Ausbildungsverlängerung eine Art Doppeldiplomierung erlangt werden, die jedoch zusätzlichen Einsatz in Form einer verlängerten Ausbildungszeit des Kandidaten/der Kandidatin voraussetzt. Das Für und Wider dieser Regelung kann breit diskutiert werden, was sich in sehr unterschiedlichen Haltungen der InterviewpartnerInnen des Projekts zeigte. Auf diese wird im Rahmen der Detailbetrachtung des Abkommens und seiner Umsetzung später eingegangen werden.

---

<sup>47</sup> Abkommen, Artikel 4.2.

<sup>48</sup> Abkommen, Artikel 10.

Zum Thema Sprache und Sprachausbildung in der grenzüberschreitenden Berufsausbildung sieht das Abkommen lediglich folgenden Artikel vor:

*„Je nach Bedarf werden die Partner sich bemühen, den Auszubildenden einen verstärkten Sprachunterricht anzubieten.“<sup>49</sup>*

Dies erscheint bereits auf den ersten Blick auf zwei Ebenen als knapp formuliert: Zum einen ist davon auszugehen, dass die Auszubildenden mit Sicherheit einen erhöhten Bedarf an Sprachunterricht haben. Es ist unwahrscheinlich, dass den Auszubildenden bereits vor Ausbildungsantritt das notwendige Fachvokabular geläufig ist oder dass es sich bei den Auszubildenden ausschließlich um Jugendliche mit zwei Muttersprachen handelt. Zum anderen wirkt die Formulierung „werden die Partner sich bemühen“ nicht bestimmt genug. Konkrete Angebote für zusätzliche Sprachkurse scheinen nicht vorgesehen zu sein. Zudem ist nicht klar, wie der mögliche Bedarf ermittelt wird – über Sprachtests, Auswahlgespräche, bisherige Schulnoten oder Rückmeldungen von Arbeitgebern und Berufsschulen? So hinterlässt diese Formulierung, welche die einzige im Abkommen ist, die das Thema Sprache überhaupt anspricht, einen gespaltenen Eindruck. Zwar ist es positiv zu bewerten, dass die Sprachkenntnisse der Auszubildenden angesprochen werden. Allerdings scheint ein nicht genau zu ermittelnder Bedarf nach unklaren Kriterien auf nicht definierte Angebote zu treffen, sodass unklar bleibt, weswegen ein solch vage formulierter Absatz überhaupt Eingang in das Dokument gefunden hat. Ein Vorschlag dazu aus der Reihe der Kammern lautete, dass die ausbildenden Unternehmen den Auszubildenden Sprachpaten aus dem laufenden Betrieb an die Hand geben sollten, damit Fachvokabular ebenso wie Alltagssprache schnell und unbürokratisch gelernt werden könne. Allerdings würde dies natürlich einen Mehraufwand für die entsprechenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bedeuten, und es würde vorausgesetzt, dass in den Unternehmen jemand die Nachbarsprache mit ausreichender Kompetenz beherrscht.<sup>50</sup>

### **Finanzierung**

Ein weiterer interessanter Punkt im Abkommen ist die Finanzierung der Ausbildungen. Wie bereits in Kapitel 2 dargelegt, funktioniert das französische Ausbildungssystem finanziell grundlegend anders als das deutsche. Im Abkommen wird daher fest-

---

<sup>49</sup> Abkommen, Artikel 9.

<sup>50</sup> Interview I-01, 00:18:00.

gelegt, dass sich die Projektpartner gegenseitig über die üblicherweise zu entrichtenden Gebühren (Ausbildungsfonds in Frankreich, Kammer- und Prüfungsgebühren in Deutschland) informieren sollen und zusätzlich ein saarländisch-lothringischer Finanzbegleitausschuss mit Regierungs- und Kammervertretern eingesetzt wird, um die finanziellen Belastungen möglichst ausgeglichen zu gestalten. Nach jedem Ausbildungsjahr soll zudem eine Kostenaufstellung veröffentlicht werden, um Kostentransparenz beispielsweise für interessierte Betriebe herzustellen.<sup>51</sup> Auffallend ist jedoch, dass im Abkommen selbst kein Kostenrahmen definiert wird. Zwar werden potenzielle Posten wie die Beiträge zu den Ausbildungsfonds der CFA in Lothringen oder die Gebühren für Prüfungen und Lehrlingsunterweisungen der saarländischen Kammern benannt, aber diese werden nicht beziffert, auch nicht exemplarisch. So bleiben die tatsächlich für die ausbildenden Betriebe entstehenden Kosten unbekannt, was den Informationsaufwand für die Betriebe erhöht und zudem auch keine Sicherheit zu Kostenhöhen bietet. Wie die Auswertung der Experteninterviews zeigt, birgt die Frage der Finanzierung bis heute großes Konfliktpotenzial, vor allem für die Betriebe. Auf deutscher Seite sind die französischen Ausbildungsabgaben für die Berufsschulen unbekannt, die im Falle einer grenzüberschreitenden Ausbildung noch zu den ohnehin anfallenden Kosten wie Ausbildungsvergütung und Kammergebühren hinzukommen. Auf französischer Seite wiederum ist es schwer nachzuvollziehen, dass die deutschen Betriebe die grenzüberschreitenden Auszubildenden zwar in ein französisches CFA gehen lassen, aber die Ausbildungsabgabe dafür kritisch betrachten. Vor allem die offen gelassene Höhe der Kosten ist für diesen Konflikt verantwortlich.<sup>52</sup> Problematisch ist zudem die Tatsache, dass deutsche Firmen mit einem Standort in Frankreich vom Ausbildungsfonds profitieren und keine Ausbildungsabgabe mehr zahlen müssen, was für ihre MitbewerberInnen ohne französischen Standort nicht gilt. Einige Unternehmen, die sich für die grenzüberschreitende Ausbildung interessieren, empfinden dies nach eigenen Angaben als wettbewerbsverzerrend.<sup>53</sup> Hinzu kommt, dass die Kosten nicht für alle Ausbildungsverhältnisse identisch zu sein scheinen, wobei die Angaben der Interviewten an diesem Punkt stark voneinander abweichen. Während VertreterInnen der Politik klar aussagen, dass die individuellen Kosten fix festgelegt seien<sup>54</sup>, sprechen zwei UnternehmensvertreterInnen

---

<sup>51</sup> Abkommen, Artikel 5.

<sup>52</sup> Interview I-11, 00:37:54.

<sup>53</sup> Interview U-05, 00:36:45.

<sup>54</sup> Interview I-10.

davon, dass diese in teils schwierigen Gesprächen einzeln ausgehandelt werden mussten, wobei Summen bis zu 8.000€ pro Auszubildenden und Jahr als Schulgeld zur Debatte standen.<sup>55</sup> Letzten Endes habe man sich auf 2.000€ geeinigt.<sup>56</sup> Dazu passt die Aussage französischer politischer VertreterInnen, dass die genaue Finanzierung auch nach Beginn der ersten Ausbildungsjahrgänge noch zu klären sei, da bis dato keine Einigung erzielt werden konnte.<sup>57</sup> Diese Aussagen stehen der offiziellen Aussage saarländischer Verantwortlicher, dass die finanzielle Belastung für die Unternehmen a) für alle Fälle identisch und b) abschließend geklärt sei, diametral entgegen. Leider konnte dieser Widerspruch nicht abschließend geklärt werden, da dieser Themenkomplex als zu „heikel“ empfunden wurde, um im Rahmen eines Interviews detaillierter besprochen zu werden.

### *Die Entstehung des Abkommens*

Interessanterweise werden die Wege und Initiativen, die zur Ausgestaltung und zum Abschluss des Abkommens in seiner jetzigen Form geführt haben, von den AkteurInnen aus Politik, beteiligten Institutionen, Bildungswesen und Unternehmen in ihrer Rolle sehr unterschiedlich eingeschätzt. Das Abkommen selbst lässt inhaltlich keine Rückschlüsse auf den Entstehungskontext zu, sodass zu diesem Punkt mehrere Interviewte befragt wurden. Anhand deren Aussagen lassen sich mehrere mögliche Entstehungswege skizzieren:

1. Das Abkommen geht auf eine Initiative der saarländischen Landesregierung zurück, um die Frankreichstrategie und die Kooperation mit Lothringen zu stärken.<sup>58</sup>
2. Das Abkommen geht auf eine Initiative der saarländischen Landesregierung und der Kammern zurück, um dem drohenden Fachkräftemangel mit Auszubildenden aus Lothringen entgegenzuwirken.<sup>59</sup>
3. Das Abkommen entstand vor allem deswegen zu diesem Zeitpunkt, da im Saarland das Frankreichjahr und parallel dazu das fünfzigjährige Bestehen des deutsch-französischen Elysée-Vertrags gefeiert wurden.<sup>60</sup>

---

<sup>55</sup> Siehe exemplarisch: Interview U-05, 00:32:15.

<sup>56</sup> Ebenda.

<sup>57</sup> Interview I-09, 00:36:10.

<sup>58</sup> Interview I-10.

<sup>59</sup> Interviews I-02 und I-06.

<sup>60</sup> Interview I-06, 00:05:10.

4. Das Abkommen bildet den politischen Rahmen einer Initiative der Unternehmen *Globus* und *Möbel Martin*, die bereits zwei Jahre früher begonnen hatten, nach einem Weg zur einfacheren Ausbildung französischer KandidatInnen zu suchen. Auf diese Weise kommt es auch den Interessen anderer Ausbildungsbetriebe zugute, die in Einzelfällen auch schon bei den Kammern nach Möglichkeiten einer grenzüberschreitenden Regelung gefragt hatten.<sup>61</sup>
5. Das Abkommen ist die Reaktion auf die Nachfrage französischer SchülerInnen und deren Eltern nach Möglichkeiten der grenzüberschreitenden Ausbildung bei den lothringischen Institutionen der Arbeitsvermittlung und Berufsberatung.<sup>62</sup>
6. Das Abkommen ist die logische Weiterentwicklung älterer Rahmenabkommen und des institutionen- und grenzübergreifenden Wunsches nach gemeinsamen Bildungs- und Arbeitsmarktstrukturen.<sup>63</sup>

An diesen Aussagen zeigt sich deutlich, dass die Entstehung des Abkommens prinzipiell als Erfolg gewertet wird, den viele der Beteiligten sich gerne als Resultat ihrer Vorarbeit anrechnen lassen möchten. Zudem offenbart sich an dieser Stelle die ganze Komplexität des Entstehungsprozesses eines grenzüberschreitenden Abkommens, an dem viele Partner beteiligt sind und bei dem auch viele Befindlichkeiten berücksichtigt werden müssen.

Die Untersuchung hat ergeben, dass das Abkommen zur grenzüberschreitenden Ausbildung am Oberrhein zwischen Baden-Württemberg und dem Elsass als Vorbild für das saarländisch-lothringische Abkommen fungiert hat. Zwar sind am Oberrhein die Zielgruppen anders zugeschnitten, indem beispielsweise auch Bachelor-Abschlüsse in die Statistik des Abkommens mit einfließen, und auch die Finanzierungsfrage ist dort eindeutiger geregelt: Der Conseil régional des Elsass übernimmt die Kosten der *taxe d'apprentissage*, also des Ausbildungsfonds, für die deutschen Unternehmen. Trotzdem bestätigen sowohl die befragten saarländischen UnternehmensvertreterInnen, die Kammern und auch die politischen Ebenen beider Regionen, dass sich bei der Ausgestaltung und beim Wunsch nach einem grenzüberschreitenden Abkommen zur Berufsausbildung am Beispiel Oberrhein orientiert wur-

---

<sup>61</sup> Interviews I-01 und U-03.

<sup>62</sup> Interview I-09.

<sup>63</sup> Interview I-08.

de.<sup>64</sup> Hierbei wird betont, dass die PartnerInnen für das neue Abkommen eine andere Herangehensweise verfolgten: Im Zentrum stünden die Anrechen- und Übertragbarkeit der Abschlüsse und nicht die Finanzierungsfrage, da ersteres am Oberrhein zu Problemen geführt habe und es für die Region Lothringen von Beginn an außer Frage stand, wie die Region Elsass die Kosten für die Ausbildungsverhältnisse zu übernehmen.<sup>65</sup>

Als weiterer begünstigender Faktor der Entstehung des Abkommens, neben den politisch günstigen Rahmenbedingungen wie der Position der saarländischen Ministerpräsidentin als Beauftragte der Bundesregierung für die Zusammenarbeit mit Frankreich im Jahr 2013, konnte das Engagement einzelner Unternehmen und Institutionen herausgearbeitet werden. So wurden bereits 2010/2011 erste Gespräche zwischen den saarländischen Unternehmen *Globus* und *Möbel Martin*, der IHK Saarland und einem lothringischen *Lycée professionnel* aufgenommen mit dem Ziel, eine grenzüberschreitende Ausbildungsklasse im Bereich BTS NRC auf den Weg zu bringen. Hintergrund war der Wunsch der Unternehmen, vermehrt französische Auszubildende in die Betriebe zu integrieren und ihnen über eine grenzüberschreitende Lösung den Zugang zu erleichtern. Beide Unternehmen haben einen stabilen Kundenstamm aus Frankreich, sodass sie großes Interesse an fachlich gut ausgebildetem Personal mit muttersprachlichen Französischkenntnissen und dem Wissen um angemessenen Umgang mit französischen Kunden hatten.<sup>66</sup> Zugleich stellten die Kammern einen Bedarf an politischer Regelung zur grenzüberschreitenden Ausbildung fest: Während früher Einzelfälle wie ein französischer Jugendlicher, der in Deutschland eine Ausbildung machen wollte, eher nach Ermessen geregelt wurden, sei dies heutzutage aufgrund steigenden Interesses und dem vermehrten Bedarf nach Vergleichbarkeit von Abschlüssen nicht mehr möglich. Daher sei eine klare Regelung wie im Rahmen dieses Abkommens unumgänglich gewesen, was die politische Ebene beider Regionen ebenso eingeschätzt habe.<sup>67</sup> Auf lothringischer Seite war zudem großes Interesse daran vorhanden, die sehr unterschiedlichen Ausbildungssysteme im Rahmen eines solchen Abkommens kompatibler zu gestalten und so zum einem mehr französischen Jugendlichen einen Platz zu vermitteln und zum

---

<sup>64</sup> Interviews I-02, 00:24:00; I-03, 00:38:35; I-04, 00:37:30; I-06, 00:14:38; I-09, 00:43:37; I-11, 00:32:38; U-03, 00:49:01.

<sup>65</sup> Interview I-06.

<sup>66</sup> Interview U-03, 00:09:00ff.

<sup>67</sup> Vgl. Interviews I-02 und I-06.

anderen den lothringischen Unternehmen Personal mit Deutschkenntnissen anbieten zu können.<sup>68</sup>

So verschieden die Motivationen zur Schaffung des Abkommens waren, so interessant ist die Wahrnehmung von dessen Umsetzung in die Praxis. Die nachfolgenden Kapitel werden sich daher mit der Auswertung von Interviews mit AkteurInnen der grenzüberschreitenden Ausbildung, der Presseberichterstattung zum Abkommen und dessen Umsetzung sowie mit den Ergebnissen der Befragung des ersten Jahrgangs der grenzüberschreitenden Ausbildung im Bereich BTS NRC befassen. Dabei werden die bereits angesprochenen Schwierigkeiten des Abkommens selbst ebenso aufgegriffen werden wie neue Aspekte, beispielsweise interkulturelle Herausforderungen in der Umsetzung, bestehende Defizite im organisatorischen Bereich und erste Erfolge. Zudem wird auf die erste Projektklasse aus Sarreguemines mit ihren zunächst zehn Auszubildenden näher eingegangen werden.

---

<sup>68</sup> Interview I-09, z.B. 00:38:10.

## 5. Außendarstellung<sup>69</sup>

Während der Recherchen gab es einige kritische Stimmen unter den Befragten, die die geringe Teilnehmerzahl der ersten Projektklasse der grenzüberschreitenden Ausbildung kritisierten und sich nicht sicher waren, wie erfolgreich das Ausbildungskonzept auf Dauer sein würde. Eine der Begründungen für dieses bisher mäßige Interesse kann in der Außendarstellung begründet liegen, da sich SchülerInnen nur für einen Bildungsweg entscheiden, von dessen Existenz sie wissen und über den sie sich ausreichend informiert fühlen. Auch Unternehmen dürften an der Information, dass es nun eine weitere Art der Ausbildung gibt, die sie potenziell Interessierten anbieten können, interessiert sein. Aus diesem Grund bestand einer der ersten Rechenschritte in der Sammlung und Auswertung der im Sommer 2014 veröffentlichten Informationen über die grenzüberschreitende Ausbildung Saarland-Lothringen, sowohl in Papierform als auch online. Während eine allgemeine Google-Suche mit Schlagworten wie „formation transfrontalière Sarre“ oder „grenzüberschreitende Ausbildung Saarland“/„grenzüberschreitende Ausbildung Lothringen“ zwar eine fünfstelligen Anzahl an Treffern hervorbrachte, gaben diese in der Detailauswertung nur sehr wenig konkrete und thematisch passende Informationen her. Die einzigen Treffer, die sich tatsächlich auf das gewünschte Themenfeld bezogen, führten zu Zeitungsartikeln über die Unterzeichnung des Abkommens sowie zur Studie der Taskforce Grenzgänger<sup>70</sup> und zu den Webseiten von AkteurInnen der grenzüberschreitenden Praktikums- und Arbeitsvermittlung wie VAUS e.V., der Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung oder der Agentur für Arbeit Saarland. Es fanden sich jedoch keine Informationsseiten, Flyer in PDF-Format oder ähnliche Werbematerialien für die konkreten Ausbildungsmöglichkeiten, weder auf Deutsch, noch auf Französisch. Da die Google-Suche bezüglich gesammelter Informationen erfolglos blieb, wurden die Internetauftritte der involvierten AkteurInnen der grenzüberschreitenden beruflichen Bildung im Saarland und in Lothringen nach Werbematerialien bzw. entsprechenden Aktivitäten auf anderen Kanälen (v.a. Kanäle, die von einem Teil der Zielgruppe genutzt werden: Facebook, YouTube, etc.) untersucht.

Zu den AkteurInnen auf deutscher Seite:

---

<sup>69</sup> Dieses Kapitel basiert auf der Arbeit der studentischen Projektmitarbeiterin Stephanie Häfele.

<sup>70</sup> Task Force Grenzgänger (2012): Grenzüberschreitende Berufsausbildung in der Großregion - Bestandsaufnahme. <http://www.tf-grenzgaenger.eu/nc/veroeffentlichungen.html?cid=385&did=272&sechash=2e273833> (Stand: 08.11.2016)

a.) Agentur für Arbeit Saarland:

Grundsätzlich lässt sich sagen: Material explizit zur grenzüberschreitenden beruflichen Ausbildung wurde Mitte und Ende des Jahres 2014 der Öffentlichkeit nicht zur Verfügung gestellt. Es gab Informationen zum deutsch-französischen Arbeitsmarkt und zum deutschen Ausbildungssystem, diese waren jedoch zum einen nur auf Deutsch verfügbar und zum anderen nicht unbedingt für die Zielgruppe von Jugendlichen ausgelegt. So fanden sich beispielsweise auf der Internetseite der Agentur für Arbeit unter dem Reiter "Bürgerinnen und Bürger" die Reiter "Arbeiten in der Grenzregion" und "Ausbildung". Unter ersterem waren viele weitere Verlinkungen aufgelistet, vor allem auf Jobmessen, den Europass, sowie ein Handbuch der Arbeitskammer für deutsch-französische Grenzgänger. Zudem war ein Flyer zum Thema "Ausbildung in Deutschland" verlinkt (Titel "Ausbildung in Deutschland. Praktikum, Ausbildung und Studium im Saarland und in Rheinland-Pfalz", Stand 11.06.2014, je elf Seiten auf Deutsch und Französisch). Außerdem wurden die regionalen EURES-Berater aufgelistet. Ganz am Ende der Seite gab es einen Link zu einem YouTube-Video, das auf Deutsch und auf Französisch das System der dualen Ausbildung in Deutschland erklärte. Leider fehlten in der Info-Box des YouTube-Videos weitere Informationen oder etwaige AnsprechpartnerInnen, an die sich Interessierte hätten wenden können.

b.) VAUS e.V.

Beim Verband Ausbildung Untere Saar e.V. (VAUS) war die Informationslage zur grenzüberschreitenden beruflichen Bildung besser. Unter dem Reiter "Projekte" fand sich das Projekt "Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung". Hier gab es einen zweisprachigen Flyer zum Download, der jedoch hauptsächlich Unternehmen und Auszubildende über die Möglichkeit, grenzüberschreitende Praktika während der Ausbildung zu absolvieren, informierte. Von grenzüberschreitender Ausbildung im Sinne von kompletter Praxis im Nachbarland ist nicht die Rede. VAUS e.V. ist allerdings auch, trotz des Namens, lediglich in der grenzüberschreitenden Praktikumsvermittlung und in der damit zusammenhängenden Beratung tätig, nicht im eigentlichen Ausbildungsbereich. Dementsprechend hat der Verein einen gepflegten Facebook-Auftritt mit einer moderierten Facebook-Gruppe "Stage en Sarre".<sup>71</sup>

c.) IHK, HWK

---

<sup>71</sup> <https://www.facebook.com/groups/stage.en.sarre/> (Stand: 15.06.2016).

Die beiden Kammern boten im Jahr 2014 auf ihren Internetseiten unter der Rubrik "Aus- und Weiterbildung" lediglich Informationen zu rein deutschen Ausbildungen. Es gab keinerlei Materialien oder Hinweise zur grenzüberschreitenden Berufsausbildung gemäß des Abkommens, das die Kammern mit unterzeichnet hatten.

d.) Die Unternehmen *Möbel Martin* und *Globus*

*Möbel Martin* und *Globus* sind die bisher einzigen identifizierten AkteurInnen auf deutscher Seite, die bereits im Sommer 2014 zielgruppenorientiertes Marketing für die grenzüberschreitende berufliche Bildung unter dem neuen Abkommen betrieben haben. Jugendliche wurden darüber informiert, dass sie den theoretischen Teil des "BTS négations-relations-clients – par alternance" am CFA Lycée *Henri Nominé* in Sarreguemines absolvieren können und dazu den praktischen Teil ihrer Ausbildung bei *Möbel Martin* in Ensdorf, Saarbrücken und Zweibrücken oder bei *Globus* in Güdingen, Homburg-Einöd und Saarlouis ableisten können. Der zweisprachige Flyer für diese Ausbildung ist informativ und ansprechend gestaltet, stellt aber entsprechend der Unternehmensinteressen selbstverständlich nur den speziellen Fall dieser einen Ausbildung dar.

Zu den AkteurInnen auf französischer Seite:

a.) Conseil Régional Lothringen

Auf der Webpräsenz des Conseil régional von Lothringen gab es 2014 eine Seite mit allgemeinen Informationen zur neuen grenzüberschreitenden Berufsausbildung.<sup>72</sup> Diese sind jedoch allgemein gehalten und verweisen nicht auf konkrete AnsprechpartnerInnen.

b.) Frontaliers Lorraine

Die durchgehend zweisprachige Webseite von *Frontaliers Lorraine* informierte im Jahr 2014 auf Deutsch und Französisch über die Gesetzgebung der GrenzarbeiterInnen in der Großregion.<sup>73</sup> Unter der Rubrik "Arbeitssuchende/ Studierende" konnte direkt zu einem EURES-Berater Kontakt aufgenommen werden. Außerdem wurden Tipps für die Praktikumssuche in den Ländern der Großregion vorgestellt. Unter der Rubrik "Publikationen" konnten Interessierte Dokumente zum Vergleich der Ausbildungen in Deutschland, Frankreich und Luxemburg sowie eine Studie über die Mobi-

---

<sup>72</sup> <http://www.lorraine.eu/conseil-regional/jeunesse/apprentissage> (Stand: 12.09.2017).

<sup>73</sup> <http://www.frontalierslorraine.eu/fr/> (Stand: 12.09.2017)

litätshemmnisse von Auszubildenden herunterladen.<sup>74</sup> Konkrete Hinweise auf die neue grenzüberschreitende Berufsausbildung nach dem Abkommen gab es jedoch nicht.

c.) CIO Lorraine

Die Webpräsenz des Centre d'Information et Orientation Lothringen ist generell wenig informativ oder übersichtlich gestaltet. Zur grenzüberschreitenden beruflichen Bildung fanden sich bis 2015 keine Informationen.

d.) CCI Lorraine – Chambre de Commerce et de l'Industrie

Unter der Rubrik "Formation" gab es viele Informationen zur Ausbildung im Allgemeinen, jedoch, ähnlich der deutschen Entsprechung IHK/HWK, keine speziellen Informationen zur grenzüberschreitenden beruflichen Bildung.

Die zu Beginn des Forschungsprojekts durchgeführten Recherchen haben somit ergeben, dass es zur damals neuen grenzüberschreitenden beruflichen Bildung in der Grenzregion Saarland-Lothringen noch keinen allgemeinen Flyer, keine Informationsbroschüre oder sonstige Kommunikationsplattformen gab. Zwar existierten von Seiten der unterschiedlichen AkteurlInnen auf dem deutsch-französischen Arbeitsmarkt verschiedene Informationsmaterialien, jedoch bezogen sich diese nicht auf die neue, durch die Unterzeichnung des Abkommens entstandene Sachlage. Diese Tatsache lässt sich sicherlich auch auf die relativ geringe Zeit, die seit der Unterzeichnung und dem Beginn des Forschungsprojekts verging, zurückführen. Zu dem Zeitpunkt schien es, als seien die Verhandlungen zwischen den einzelnen AkteurlInnen (vor allem von Institutionen wie der IHK Saarland und von Schulen auf französischer Seite) über die konkreten Details des Abkommens und der jeweiligen Ausgestaltung der grenzüberschreitenden Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen. Der einzige Fall von gelungener Werbung für die grenzüberschreitende berufliche Bildung ist die Ausbildung "BTS négociations-relations-clients – par alternance" am CFA in Sarreguemines und in den Betrieben von *Möbel Martin* und *Globus*. Dies überrascht wenig, da diese beiden Unternehmen bereits vor der Entstehung des Abkommens eigene Initiativen zur Schaffung einer solchen Ausbildungsmöglichkeit verfolgt haben.

---

<sup>74</sup> <http://www.frontalierslorraine.eu/de/publications-categories/praktische-info-ausbildung/> (Stand: 11.11.2015)

Während der Interviews und im Zuge der Recherchen bei KooperationspartnerInnen des Abkommens wurde der allgemeine Mangel an frei zugänglichen Informationen zu den konkreten Ausbildungsmöglichkeiten sowohl in Lothringen als auch im Saarland häufiger thematisiert, und zwar auf allen Ebenen. Als problematisch wurde hierbei insbesondere die Tatsache angesehen, dass sehr viele Institutionen sowohl an der Umsetzung des Abkommens im konkreten Ausbildungsfall beteiligt als auch generell mit der Information von Jugendlichen zur Berufsausbildung beauftragt seien und es deswegen nicht ganz einfach sei, eine stringente gemeinsame Informationspolitik umzusetzen. In der Zwischenzeit, also bis zum Herbst 2016, hat sich in diesem Bereich jedoch einiges getan: Neben EURES, dem TÜV Nord – Formation Sarre-Lorraine, *moovijob* und dem Pôle Emploi informiert nun beispielsweise auch die Agentur für Arbeit Saarland konkret über die Ausbildung: Sie besetzt derzeit zwei Vollzeitstellen zur Beratung über die grenzüberschreitende Ausbildung, um koordiniert Informationen bereitstellen zu können und um diese Ausbildungsmöglichkeit bekannter zu machen.<sup>75</sup> Dies könnte bereits eine direkte Reaktion auf die zuerst im März 2016 vorgestellten Ergebnisse dieses Forschungsprojekts sein, in denen das Fehlen von dezidiert für diese Ausbildungsform zuständigen und auch entsprechend bekannten AnsprechpartnerInnen als großes Hindernis für die Umsetzung des Abkommens benannt worden ist.<sup>76</sup> Insgesamt scheint in dem Bereich der grenzüberschreitenden Ausbildung und im Forschungsfeld des grenzüberschreitenden Bildungs- und Arbeitsmarkts der Großregion derzeit viel Bewegung zu sein, worauf neben diesen neuen Beratungsmöglichkeiten auch neue Forschungsprojekte hinweisen, wie beispielsweise das INTERREG-Projekt „Sesam’GR“, eines Projektverbunds unter Vorsitz des Departements Moselle unter Beteiligung der TU Kaiserslautern.<sup>77</sup>

---

<sup>75</sup> Siehe Ausschreibung Nr. RD RPS 275/2016 der Agentur für Arbeit Saarland (Stand: 08.11.2016)

<sup>76</sup> Siehe die Unterlagen zur Präsentation der Ergebnisse unter <http://www.uni-saarland.de/einrichtung/kowa/forschung/abgeschlossene-projekte/transregionale-mobilitaet-von-auszubildenden-am-beispiel-lothringensaarland.html> (Stand: 12.09.2017)

<sup>77</sup> „Sesam’GR – Schlüssel für die Zukunft der Jugendlichen in der Großregion: Sprachen, Interkulturalität, Berufswahlvorbereitung und Berufsorientierung“

## 6. Auswertung

### 6.1. Implementierung des Abkommens

Wie bereits in Kapitel 4 angedeutet, gehen die Auffassungen, wie das Rahmenabkommen zur grenzüberschreitenden Berufsausbildung entstanden ist, unter den Interviewten sehr stark auseinander. Von der politischen Seite im Saarland wurde in den Interviews verdeutlicht, dass der Impuls zur Entstehung sowie zur Implementierung auf die saarländische Landesregierung zurückging. Insbesondere die saarländische Ministerpräsidentin wird als Initiatorin des Rahmenabkommens herausgestellt. Annegret Kramp-Karrenbauer war bis 2014 Beauftragte der Bundesregierung für die deutsch-französische Zusammenarbeit. Aufgabe der Beauftragten ist es, die deutsch-französische Zusammenarbeit auf Regierungsebene zu koordinieren. Zudem wurde 2013, zum Anlass des 50. Jubiläums des Abschlusses des deutsch-französischen Elysee-Vertrags, das Frankreich-Jahr ausgerufen. Des Weiteren verkündete die saarländische Landesregierung im Januar 2014 die Frankreich-Strategie. Ziel dieser Strategie ist es, aus dem Saarland binnen 30 Jahren einen „leistungsfähigen multilingualen Raum deutsch-französischer Prägung“<sup>78</sup> zu entwickeln. All diese politischen Entscheidungen und Begebenheiten wurden im Gespräch angeführt, um die starke Motivation der Ministerpräsidentin zu verdeutlichen, sich mit der Landesregierung für eine stärkere Zusammenarbeit zwischen dem Saarland und Lothringen in der Berufsausbildung zu engagieren.<sup>79</sup> Es lässt sich jedoch im Nachhinein nicht klären, inwiefern das Rahmenabkommen wirklich ausschließlich auf die Initiative der saarländischen Landesregierung zurückging. Festzustellen bleibt jedoch, dass Annegret Kramp-Karrenbauer und die saarländische Landesregierung sich durchaus in einer äußerst günstigen Situation für die politische Wegbereitung des Abkommens befanden. Es stellt sich jedoch die Frage, wie sehr das Rahmenabkommen zur grenzüberschreitenden Berufsausbildung vom Oberrhein, welches 2013 unterzeichnet wurde<sup>80</sup>, als Vorbild und Anregung für die saarländische Landesregie-

---

<sup>78</sup> Saarländische Landesregierung: „Eckpunkte zur Frankreichstrategie“. In: [http://www.saarland.de/dokumente/res\\_stk/D\\_Eckpunkte\\_Frankreich-Strategie\\_210114.pdf](http://www.saarland.de/dokumente/res_stk/D_Eckpunkte_Frankreich-Strategie_210114.pdf) (Stand: 12.09.2017). S. 1-40. Hier: S. 11.

<sup>79</sup> Interview I-06, 00:05:10.

<sup>80</sup> Oberrheinkonferenz: „Rahmenabkommen zur grenzüberschreitenden Berufsausbildung“. 12.09.2013. In: <http://www.oberrheinkonferenz.org/de/wirtschaft/uebersicht-news/aktuelle-informationen/items/rahmenabkommen-zur-grenzueberschreitenden-berufsbildung.html> (Stand: 12.09.2017)

rung diene. Im Gespräch mit ihren VertreterInnen fand das Abkommen der Oberreinkonferenz keine Erwähnung, einzig die Stärkung der saarländisch-lothringischen Zusammenarbeit wurde als Begründung für das Angehen eines solchen Abkommens mehrfach genannt.

Andere Stimmen gingen jedoch davon aus, dass das Rahmenabkommen vom Oberrhein politischen Druck auf die saarländische Landesregierung ausgeübt habe, um ein ähnliches Abkommen zwischen dem Saarland und Lothringen zu schaffen.<sup>81</sup> Auch der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR) wies einer/s Befragten zufolge auf den in einigen Bereichen zu erwartenden Fachkräftemangel und die Notwendigkeit, diesem entgegenzuwirken, hin.<sup>82</sup> Ebenso wurde der Verbund Ausbildung Untere Saar e.V. (VAUS) häufig als treibende Kraft benannt, wobei die MitarbeiterInnen von VAUS selbst bestätigten, bei der Konzeption nicht eingebunden worden zu sein.

Die von den Befragten am häufigsten genannte Erklärung für die Entstehung des Rahmenabkommens bezieht sich auf die hohe Jugendarbeitslosigkeit in Lothringen und den – in gewissen Sparten bestehenden – Fachkräftemangel im Saarland. Dieser Überlegung zufolge sollen die französischen Jugendlichen, die in Lothringen nach ihrem Schulabschluss weder studieren noch einen Ausbildungsplatz finden, die freien Ausbildungsplätze in saarländischen Betrieben füllen.<sup>83</sup> Bereits vor dem Rahmenabkommen signalisierten vereinzelte Gewerbe Interesse daran, lothringische Jugendliche auszubilden. Insbesondere Dienstleistungsunternehmen mit einem französischen Kundenstamm wie Friseure und Unternehmen, die sich in direkter Nähe zur deutsch-französischen Grenze befinden, erhofften sich, auf diesem Weg mittel- und langfristig französischsprachige MitarbeiterInnen zu gewinnen.<sup>84</sup> Aufgrund dieser Nachfragen signalisierte auch die Industrie- und Handelskammer des Saarlandes der politischen Seite, dass für ein solches Rahmenabkommen eine signifikante Nachfrage bestünde.<sup>85</sup> Weitere Befragte erwarteten für die Zukunft sich verstärkende Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen in saarländischen Betrieben und hielten aus diesem Grund das Rahmenabkommen für eine sinnvolle Erwei-

---

<sup>81</sup> Interview I-02, 00:27:10.

<sup>82</sup> Interview I-02, 00:27:10.

<sup>83</sup> Interview I-09, 00:03:40.

<sup>84</sup> Interview I-02, 00:08:50.

<sup>85</sup> Interview I-10.

terung des Auszubildendenpools.<sup>86</sup> Andere Stimmen warnten jedoch davor, das Rahmenabkommen als Allheilmittel für die hohe Jugendarbeitslosigkeit in Lothringen und den Fachkräftemangel im Saarland zu verstehen. Insbesondere während des Entstehungszeitraums seien vielleicht zu hohe Erwartungen an das Rahmenabkommen und seine Auswirkungen geschürt wurden.<sup>87</sup>

Deutliche Widersprüche zu Aussagen anderer Akteure sind seitens der saarländischen Politik bei der Bewertung des Zusammenspiels zwischen der hohen Jugendarbeitslosigkeit in Lothringen und den unbesetzten Ausbildungsplätzen im Saarland erkennbar. Bei einer Mehrheit der Befragten wurde der Mangel an Arbeitsplätzen auf der einen Seite und der Mangel an Fachkräften auf der anderen Seite als eine der wichtigsten Begründungen für das Rahmenabkommen genannt. Die Argumentation, die von der politischen Seite verwendet wurde, sieht die grenzüberschreitende Ausbildung eher als Qualifikation für die französischen Auszubildenden. Diese sollen nach der Ausbildung nicht mittel- und langfristige in den saarländischen Arbeitsmarkt eintreten, sondern mit ihrem binationalen Abschluss leichter Zugang zum französischen Arbeitsmarkt finden. Es sei zu begrüßen, dass die gut ausgebildeten jungen Französischen und Franzosen in der Großregion verblieben, anstatt in anderen Regionen Frankreichs oder Europas nach Arbeitsplätzen zu suchen.<sup>88</sup> Die Jugendarbeitslosigkeit in Lothringen stelle ebenfalls keinen Anreiz dar, da die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sich innerhalb weniger Jahre ändern könnten. Wirtschaftliche Zahlen hätten für die Entstehung des Abkommens keine Rolle gespielt. Auch wiesen die VertreterInnen der saarländischen Politik darauf hin, dass eine Ausrichtung des Abkommens auf die lothringische Arbeitslosigkeit und den saarländischen Fachkräftemangel respektlos gegenüber den VerhandlungspartnerInnen wäre.<sup>89</sup>

Es ist jedoch fraglich, ob deutsche Ausbildungsbetriebe den Aufwand für die Ausbildung eines potentiellen Mitarbeiters/Mitarbeiterin in Kauf nehmen würden, wenn auch für die saarländischen Unternehmen lediglich die bessere Eingliederung der französischen Jugendlichen auf dem französischen Arbeitsmarkt im Vordergrund stünde. Es scheint, dass diese Argumentation bewusst eingebracht wurde, um den PartnerInnen in Lothringen nicht den Eindruck zu vermitteln, dass das Saarland jun-

---

<sup>86</sup> Interview I-06, 00:05:55.

<sup>87</sup> Interview I-08, 00:28:50.

<sup>88</sup> Interview I-10.

<sup>89</sup> Interview I-10.

ge Arbeitskräfte abwerben möchte. Von Seiten der französischen Institutionen wurden bezüglich dieser Frage viele unterschiedliche Urteile gefällt. Einige VertreterInnen entkräfteten diese Sorge jedoch; eine Angst vor der Abwanderung von Fachkräften gebe es nicht.<sup>90</sup> Andere erkannten die bestehenden wirtschaftlichen Probleme beiderseits der Grenze als ausreichende Voraussetzung an: „La première chose, c'était de dire ça, parce que nous, on a des demandeurs d'emploi, qu'en Sarre il y a des métiers qui sont en tension, notamment les métiers de l'industrie et les métiers de bouche, alors bien on va mettre en relation nos demandeurs d'emploi lorrains sur les postes en Sarre.“<sup>91</sup> Andere Interviewte meinten wiederum, dass Paris kein Interesse daran habe, den Fachkräftemangel im Saarland mit französischen Arbeitskräften zu beheben.<sup>92</sup> Für viele Befragte schien die Eingliederung von lothringischen jugendlichen Arbeitslosen auf dem saarländischen Ausbildungsmarkt ein offensichtlicher und für alle Parteien zufriedenstellender Lösungsansatz zu sein. Es wurde aus den Gesprächen jedoch schnell deutlich, dass es sich für die politische Ebene hierbei um eine Thematik handelt, mit der sie sehr sensibel und vorsichtig umgehen wollte. Es ist zu vermuten, dass die politischen VertreterInnen im Saarland bei ihren lothringischen PartnerInnen nicht den Eindruck aufkommen lassen wollten, dass die saarländische Wirtschaft von den Arbeitskräften des Nachbarn profitieren wollte.

In sehr vielen Gesprächen wurden zudem die beiden Unternehmen *Globus* und *Möbel Martin* regelmäßig als mögliche (Mit-)Initiatoren des Rahmenabkommens genannt. Dies wurde nicht nur in Gesprächen mit VertreterInnen dieser beiden Unternehmen selbst geäußert, sondern auch regelmäßig in Interviews mit Repräsentanten verschiedener Institutionen bestätigt.<sup>93</sup> Die Bemühungen von *Möbel Martin*, eine offizielle staatliche Regelung der grenzüberschreitenden Ausbildung anzustoßen, sollen auch bereits vor den ersten Maßnahmen der politischen Ebene stattgefunden haben.<sup>94</sup> Von Seiten der saarländischen Institutionen wurde jedoch der „Sogwirkung“ der Bemühungen *Möbel Martins* widersprochen. Es war zwar bekannt, dass dieses

---

<sup>90</sup> Interview I-09, 00:36:10.

<sup>91</sup> Interview I-03, 00:36:02. „Der erste Punkt war es, dies zu sagen, denn wir, wir haben Arbeitssuchende, während im Saarland einige Berufe Schwierigkeiten haben, vor allem Berufe in der Industrie und im Lebensmittelbereich, also bringt man natürlich unsere Arbeitssuchenden mit den Stellen im Saarland in Verbindung.“

<sup>92</sup> Interview I-02, 00:44:10.

<sup>93</sup> Interview I-11.

<sup>94</sup> Interview I-11, 00:29:30.

Unternehmen aktiv nach französischen Auszubildenden suchte. Diese Bemühungen sollen jedoch keine Auswirkungen auf die Entstehung gehabt haben.<sup>95</sup>

Wie auch bei der Einschätzung, inwiefern die Faktoren Jugendarbeitslosigkeit in Lothringen und Fachkräftemangel im Saarland eine Rolle bei der Entstehung gespielt haben, lässt sich auch rückblickend nicht eindeutig und verlässlich feststellen, inwiefern die initiierten Gespräche von *Möbel Martin* und der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit die Verhandlungen auf politischer Ebene vorangebracht und welche Erfolge diese bewirkt haben. Auffallend ist jedoch, dass die Bemühungen des Unternehmens, eine grenzüberschreitende Berufsausbildung mit rechtlich abgesicherten Rahmenbedingungen etablieren zu lassen, unter vielen Befragten zumindest bekannt waren und *Möbel Martin* ebenso wie *Globus* von einigen in der Tat als „Motoren“ wahrgenommen wurden.

Bei der Befragung zur Implementierung, also der konkreten Umsetzung des Abkommens, offenbarten sich viele Unklarheiten und erneute Widersprüche. Insbesondere die Finanzierung schien lange Zeit ungeklärt zu sein. Die *taxe d'apprentissage* stand hierbei im Zentrum der Diskussionen. Die deutschen Betriebe, die einen französischen Auszubildenden aufnehmen, sind verpflichtet diese Art Schulgeld, die der Finanzierung der CFA dient, zu bezahlen. In verschiedenen Gesprächen wurde deutlich, dass diesbezüglich viele widersprüchliche Informationen kursierten. Während manchen Unternehmen zügig die zu entrichtende Summe mitgeteilt wurde, waren andere Unternehmen in lange, teils absurd anmutende Verhandlungen verwickelt. Bis zu 8.000€ pro Auszubildender und Ausbildungsjahr wurden so von einem saarländischen Betrieb verlangt, während für andere Unternehmen wie die oben genannten 2.000€ pro Auszubildendem und Ausbildungsjahr veranschlagt wurden.<sup>96</sup> Dies ließ die betroffenen Personen ratlos zurück, da somit die hohen Beiträge gemeinsam mit der Ausbildungsvergütung die Kosten für einen deutschen Auszubildenden weit überstiegen. Die Verhandlungen zogen sich lange hin, so dass sich auch der Einstellungszeitplan des Betriebs nach hinten verschob und erste Auszubildende nicht pünktlich eingestellt werden konnten.<sup>97</sup> Ein/e VertreterIn einer deutschen Institution spekulierte, ob dieses Verhalten auf die schwierige Finanzlage der Region zurückzuführen sei, oder ob die Region Lothringen mit dem hohen Beitrag die Motivation des

---

<sup>95</sup> Interview I-06, 00:10:10.

<sup>96</sup> Interview I-11, 00:37:54; Interview U-05, 00:32:15.

<sup>97</sup> Interview U-05, 00:43:45.

Betriebs überprüfen wollte. Sie vermutete zusätzlich, dass dies bereits die Auswirkungen der Territorialreform seien, da es zu diesem Zeitpunkt für die Regionen und ihre AkteurInnen keine Planungssicherheit mehr gegeben habe.<sup>98</sup> Auch von Seiten der französischen Institutionen wurde die Unklarheit bezüglich der Finanzierung bemängelt: „Le gros blocage a été au niveau financier. L'accord, il n'est pas très clair par rapport à l'aspect financier. Il [ne] précise pas clairement.“<sup>99</sup> Diese unterschiedlichen Anforderungen an interessierte Unternehmen sprachen sich unter den Betroffenen schnell herum, so dass eine gewisse Frustration über diese Unklarheiten entstand. Zumal seitens der saarländischen Politik deutlich Sonderregelungen ausgeschlossen wurden, da diese Wettbewerbsverzerrungen darstellen würden und dort daher von Einheitskosten für jeden Ausbildungsfall ausgegangen wurde.<sup>100</sup>

Gleichzeitig unterstrich die politische Ebene im Saarland, dass es keine finanzielle Unterstützung für eventuellen administrativen Aufwand für die Unternehmen geben würde.<sup>101</sup> Und auch bei der Unterstützung der Klärung von praktischen Fragen sieht die politische Seite im Saarland ihre Aufgaben erfüllt und keinen weiteren Handlungsbedarf. Die Politik habe die notwendigen Voraussetzungen für das Rahmenabkommen geschaffen, für die konkrete Umsetzung seien nun die Unternehmen und die anderen Institutionen zuständig; der Staat könne sich nicht um alles kümmern.<sup>102</sup> Diese Einstellung bemängelten einige der befragten Personen. Viele äußerten den Eindruck, sich von der politischen Ebene „allein gelassen“ zu fühlen. Dieser Eindruck verstärkte sich für viele Befragte durch die verbesserungswürdige Kommunikation und Informationsverbreitung zum Rahmenabkommen. Die Bewerbung des Rahmenabkommens wurde als zu gering eingeschätzt.<sup>103</sup> Dies wurde u.a. auf die unterschiedlichen Zeitpläne der deutschen und französischen Ausbildungssysteme zurückgeführt. Job- und Ausbildungsmessen würden so beispielsweise in Bezug auf die Werbung für das Rahmenabkommen im deutschen Raum zu früh für französische SchülerInnen veranstaltet werden. Die Entscheidungen für eine Ausbildung oder einen anderen Bildungsabschluss würden in Frankreich später getroffen werden.<sup>104</sup>

---

98 Interview I-11, 00:37:54.

99 Interview I-03, 00:38:40. „Das größte Hindernis bestand im Bereich der Finanzierung. Das Abkommen ist hinsichtlich der Finanzierung nicht eindeutig. Es präzisiert nicht [wie dies geregelt werden soll].“

100 Interview I-10.

101 Interview I-10.

102 Interview I-10.

103 Interview I-03, 00:30:00.

104 Interview I-03, 00:49:54.

Doch nicht nur die fehlende Werbung für das Rahmenabkommen bereitete vielen Befragten Sorgen, auch die Kommunikation zur Implementierung der grenzüberschreitenden Berufsausbildung wurde als nicht ausreichend eingeschätzt. Den involvierten Unternehmen zufolge ist die grenzüberschreitende Berufsausbildung mit einem erhöhten Bürokratie-Aufwand verbunden.<sup>105</sup> Größere Unternehmen können sich diesen Aufwand eher finanziell und zeitlich leisten, für Kleinere und Mittlere Unternehmen (KMU) stellt dies jedoch eine zu hohe Belastung dar, bzw. diese befürchten, dass dieser erhöhte Betreuungsaufwand nicht zu schultern wäre.<sup>106</sup>

Eine mögliche Unterstützung für die Unternehmen wäre die Erstellung der Lehrpläne für die verschiedenen Berufe. Die Ausbildungsbetriebe wüssten, was auf sie zukäme und welche Erwartungen an sie gestellt würden bzw. welche Erwartungen sie an die theoretische Ausbildung ihrer Auszubildenden stellen könnten.<sup>107</sup> Die Unsicherheit über die konkreten Inhalte der grenzüberschreitenden Berufsausbildung, bzw. darüber welchen Abschlüssen welche Wertigkeit im Nachbarland zugeschrieben wird, lässt auch hier wieder auf mangelnde Information bzw. Unterstützung der involvierten AkteurInnen schließen.

Insbesondere die Wahrnehmung des Doppeldiploms illustriert gut die unterschiedlichen Meinungen, die zum Rahmenabkommen bei den AkteurInnen kursieren. Viele von ihnen wurden mit verschiedenen Aussagen konfrontiert, so dass zu eigentlich feststehenden Beschlüssen unterschiedliche Interpretationen und Aussagen kommuniziert wurden. So ist im Rahmenabkommen zur grenzüberschreitenden Berufsausbildung keine Doppeldiplomierung vorgesehen. Bei der Industrie- und Handelskammer FOSA (Foreign Skills Approval) in Nürnberg können französische Auszubildende nach einer zusätzlichen Praxisphase im deutschen Betrieb jedoch nach einer zusätzlichen Prüfung den deutschen Abschluss erhalten.<sup>108</sup> Während manche Unternehmen diese Möglichkeit als festen Bestandteil ihrer Ausbildung kommunizieren und ihre Auszubildenden auch motivieren möchten, das zusätzliche Ausbildungsjahr und die Prüfung zu absolvieren, formulieren VertreterInnen der saarländischen Institutionen dies vorsichtiger. Prüfungen wären prinzipiell nicht ausgeschlossen, es könnte jedoch nicht verallgemeinert werden, dass dies jedem Auszubildenden im

---

105 Interview U-5, 00:18:20

106 Interview I-11, 00:19:46, I-02, 00:07:40.

107 Interview I-11, 00:20:37.

108 Interview I-10,

Rahmen der grenzüberschreitenden Ausbildung ermöglicht wird.<sup>109</sup> Bei einigen Befragten manifestierte sich Frustration über die Entscheidung, keinen doppelten Abschluss im Rahmenabkommen zu verankern; manche sprachen gar von einer „Mogelpackung“.<sup>110</sup> Als Forderung kam auf, die Doppeldiplomierung nachträglich mit in das Abkommen aufzunehmen, da sich die grenzüberschreitende Ausbildung inhaltlich nicht weiter von der nationalen Ausbildung unterscheide. Die VertreterInnen der französischen Institutionen hatten sich gegen einen doppelten Abschluss ausgesprochen, vertraten jedoch die Meinung, dass sich eine solche Erweiterung des Abkommens langsam entwickeln müsse.<sup>111</sup> Auch andere saarländischen Stimmen plädierten für eine Experimentierphase, um später die Möglichkeit eines Doppelabschlusses zu diskutieren.<sup>112</sup> Zusätzlich forderten diese Befragten das Engagement der betroffenen Ministerien.<sup>113</sup> Auch die befragten Unternehmen signalisierten, abwarten zu wollen, wie mit der Doppeldiplomierung umzugehen sei,<sup>114</sup> wobei *Möbel Martin* von der IHK zugesichert bekommen habe, dass diese in einem solchen Fall auf die Prüfungs- und Eintragungsgebühren verzichten würde.<sup>115</sup>

Gefordert wurde neben der Klärung der Frage zum Doppelabschluss auch die Möglichkeit, die Ausbildungsordnungen auf beiden Seiten miteinander vergleichbar zu machen.<sup>116</sup> In konkreten Fällen wurde dies bereits von Unternehmen und Berufsschulen in Frankreich in Zusammenarbeit erledigt; es fehle jedoch an verlässlichen Vergleichsgrundlagen, die auch die Attraktivität des Rahmenabkommens steigern könnten. Dies würde jedoch einen hohen Personalaufwand erfordern, den die AkteurInnen in den Berufsschulen und Unternehmen nicht weiter leisten können und möchten. Aus diesem Grund wurde der Ruf nach zusätzlichen personellen Ressourcen laut, um beispielsweise eine Koordinationsstelle für die grenzüberschreitende Berufsausbildung zu etablieren.<sup>117</sup> Der Wunsch nach weiterer Unterstützung sei in den Verhandlungen geäußert worden; bis zum Befragungszeitpunkt wurde in der Tat keine zusätzliche Stelle geschaffen. Diese wurde jedoch Anfang 2017 eingerichtet.

---

109 Interview I-06, 00:19:00.

110 Interview I-07, 00:46:00.

111 Interview I-09, 00:34:40.

112 Interview I-08, 00:36:20

113 Interview I-08, 00:38:20, Interview I-09, 00:30:19.

114 Interview U-05, 00:16:45.

115 Interview U-03, 00:21:15.

116 Interview I-05, 00:45:45.

117 Interview I-02, 00:31:30.

Die Tatsache, dass sehr viele VertreterInnen die Entstehung des Abkommens auf die eigenen Bemühungen zurückführen, spricht für den Erfolg des Rahmenabkommens sowie für eine allgemein positive Wahrnehmung des Potenzials der grenzüberschreitenden Berufsausbildung. Es ist jedoch festzuhalten, dass die Entstehung und Konzeption eines solchen Abkommens von einer Vielzahl an Faktoren und AkteurInnen beeinflusst wird. Auch wenn die Jugendarbeitslosigkeit in Lothringen von einigen Befragten als irrelevant für die Entstehung des Abkommens eingeschätzt wurde, scheint es unwahrscheinlich, dass dies wirklich der Fall war. Verschiedene Stellen – sei es auf Seiten der Institutionen oder auf Seiten der Unternehmen – wiesen und weisen stetig darauf hin, dass die Arbeitslosigkeit der jungen LothringerInnen innerhalb der Großregion lediglich in der Region Wallonien übertroffen wird und dass im Saarland ein Bedarf nach französischsprachigen MitarbeiterInnen bestünde und viele Ausbildungsplätze unbesetzt blieben. Die Verbindung dieser beiden Probleme und die Hoffnung auf wirkungsvolle Synergie-Effekte sind hier leicht nachzuvollziehen. Auch der Wunsch, die saarländisch-lothringische Zusammenarbeit zu vertiefen, scheint einer der Schlüsselfaktoren für die Entstehung des Abkommens gewesen zu sein. Es ergibt sich, trotz einiger sich widersprechender Aussagen, das Bild von parallellaufenden Verhandlungen für die Konzeption und das Inkrafttreten des Rahmenabkommens zur grenzüberschreitenden Berufsausbildung seitens unterschiedlicher AkteurInnen. Es stellt sich die Frage, inwiefern gewisse Institutionen von der politischen Seite hätten eingebunden können, um insbesondere Umsetzungsfragen im Voraus klären zu können und zukünftige Probleme zu verhindern.

Angesprochen auf die bisherige Umsetzung des Rahmenabkommens kritisierten viele Befragte den Mangel an Kommunikation. Viele Unternehmen mussten sich die passenden Informationen selbst beschaffen. Auf diesen Kommunikationswegen gingen so manche Informationen verloren bzw. erhielten eine neue Interpretation, was zusätzlich zu Verwirrung und Frustration bei den AkteurInnen beitrug. Die politische Ebene im Saarland sah sich nicht weiter in der Pflicht, ihr zufolge hatte sie die notwendigen Schritte mit der Konzeption und Veröffentlichung getan. Doch viele Institutionen auf beiden Seiten der Grenze erwarten von der politischen Seite mehr Engagement, etwa bei der Klärung, wie mit der Doppeldiplomierung verfahren werden sollte.

Zusätzlich lässt sich jedoch festhalten, dass den meisten AkteurInnen bewusst ist, dass das Rahmenabkommen zwar die grenzüberschreitende Berufsausbildung ermöglicht; viele praktische Fragen sich jedoch erst über die Zeit hinweg werden klären lassen.

## 6.2. Interkulturelle und Systemunterschiede

Im Gespräch mit den saarländischen und lothringischen VertreterInnen der Unternehmen und Institutionen wurden System- und interkulturelle Unterschiede häufig angesprochen. Sowohl bei der Konzeption und Implementierung des Abkommens fielen die Unterschiede zwischen den Berufsausbildungs- und Verwaltungssystemen in beiden Ländern allen involvierten AkteurInnen verstärkt auf. Einstimmig wurde festgestellt, dass die Ausbildungsstrukturen der beiden Länder nicht direkt aufeinander übertragen werden können. Dies stellte sich insbesondere bei der Konzeption des Rahmenabkommens als Herausforderung dar. So umfasse ein Beruf in Frankreich und in Deutschland nicht unbedingt die gleichen Arbeits- und Ausbildungsinhalte. Ein Bäcker erlerne im Saarland ein anderes Handwerk als in Lothringen.<sup>118</sup> Konkret stellte sich bei der grenzüberschreitenden Berufsausbildung beispielsweise die Frage, wie mit dem Lehrinhalt „Kaltaquise“, welcher zum Dialogmarketing zählt und in der Ausbildungsordnung für den *BTS Négotiation Relation Client* vorgeschrieben ist, umgegangen werden sollte. Dieser Lehrbestandteil konnte im deutschen Betrieb nicht gelehrt werden. Schlussendlich wurde dieses Problem mit dem betroffenen CFA geklärt.<sup>119</sup> Manche Inkompatibilitäten konnten durch solche direkten Absprachen aufgelöst werden, andere werden aufgrund von unterschiedlichen nationalen Ansprüchen bei der Zertifizierung weiterhin bestehen bleiben. Dies sei etwa bei InstallateurInnen und ElektrikerInnen aufgrund der DIN-VDE-Normen der Fall. Diese Qualifikation müsste zusätzlich erworben werden.<sup>120</sup>

Die befragten AkteurInnen betonten, dass ihnen das System des Nachbarlandes generell noch sehr unbekannt sei.<sup>121</sup> Die Verzahnung von Schule und Praxis im deutschen dualen System sei in französischen Betrieben nicht geläufig. So musste die saarländische Industrie- und Handelskammer einem Auszubildenden zusätzliche

---

118 Interview I-02, 00:12:38.

119 Interview U-03, 00:15:15.

120 Interview I-02, 00:11:35.

121 Interview I-03, 00:26:03; Interview I-04, 00:51:45.

Ausbildungskurse anbieten, da die jeweilige Praxisphase nicht zur gelernten Theorie passte.<sup>122</sup> Gleichzeitig sei die Ausübung eines Praktikums im Rahmen der französischen Ausbildung bei vielen deutschen Unternehmen unbekannt.<sup>123</sup> Des Weiteren sei vielen deutschen AkteurInnen nicht geläufig, wie sich die schulischen Strukturen in Frankreich zusammensetzen und dass die *lycées professionnels* tendenziell besser ausgestattet seien als die deutschen Berufsschulen.<sup>124</sup> Diese Unterschiede wurden teilweise durch die geschichtliche Entwicklung der Berufsbildungssysteme erklärt. Diese Systeme könnten nur schwer und langsam geändert werden: „Les changer nécessite une réflexion globale, on ne change pas du jour au lendemain, on a analysé nos besoins pour l'avenir.“<sup>125</sup> Weitere Systemunterschiede, die von AkteurInnen als zeitweise erschwerend genannt wurden, waren zum Einen die unterschiedlichen Kompetenzen und Strukturen der Kammern in beiden Ländern<sup>126</sup>, zum anderen das manchmal schwierige Zusammenspiel zwischen Zentralismus und Föderalismus in Frankreich und Deutschland bei Zuständigkeiten im Bildungsbereich.<sup>127</sup>

Auch werden die französischen Abschlüsse oft nicht richtig verstanden, bzw. nicht anerkannt.<sup>128</sup> Dies führt jedoch auch dazu, dass junge LothringerInnen sich nicht vorstellen können, im Saarland eine Ausbildung zu beginnen. Ein Unternehmen mit Sitz im Saarland würde gerne junge FranzöslInnen als Auszubildende beschäftigen. Sie schlagen ihnen dementsprechend vor, eine dreieinhalbjährige Ausbildung zu beginnen. Die jungen FranzöslInnen verfügen meist jedoch schon über ein Bac Pro, welches sie für den französischen Arbeitsmarkt qualifiziert und möchten sich daher nicht noch in ein weiteres Ausbildungsverhältnis begeben.<sup>129</sup>

Der Stellenwert der Berufsausbildung unterscheidet sich zudem sehr stark in beiden Ländern. Zwar leide auch das deutsche Handwerk unter einem schlechten Image (welches durch Plakatwerbung und Kinospots verbessert werden sollte), doch sei die duale Ausbildung in Deutschland deutlich besser angesehen als in Frankreich. Die zunehmende Akademisierung in beiden Ländern wirke sich negativ auf die Ausbil-

---

122 Interview I-07, 00:12:00.

123 Interview I-01, 00:19:40.

124 Interview I-05, 00:29:45.

125 Interview I-09, 00:41:15. (“Diese [Systeme] zu ändern, würde eine umfassende Diskussion benötigen. Man ändert dies nicht von heute auf morgen. Wir haben unsere zukünftigen Bedürfnisse analysiert.“)

126 Interview I-03, 00:30:00, Interview I-04, 00:26:20

127 Interview I-05, 00:48:45.

128 Interview U-1, 00:09:16.

129 Interview I-05, 00:24:20.

dungszahlen aus, doch auch im französischen Nachbarland sei diese Tendenz noch stärker festzustellen.<sup>130</sup> Ein/e Befragte/r sprach gar von einem „Diplomierungswahn“.<sup>131</sup> Ein/e andere/r befragte/r AkteurIn schloss aus dieser Beobachtung, dass FranzöslInnen im Vergleich zu Deutschen stolzer auf ihren Berufsabschluss seien, dieser könne zum eigenen Prestige zählen.<sup>132</sup> Hinter dieser hohen Akademisierungsrate stecke die Befürchtung, ohne einen universitären Ausbildungsabschluss keine wirklichen Karrierechancen entwickeln zu können. Die Eltern der Jugendlichen würden aus diesem Grund eher ein Studium empfehlen als eine Ausbildung.<sup>133</sup> Eine Ausbildung sei die letzte Chance, und lediglich 10% der Jugendlichen „müssten“ eine Ausbildung absolvieren, da ihnen alle anderen Ausbildungsmöglichkeiten aufgrund mangelnden Schulerfolgs verwehrt blieben.<sup>134</sup> Die französischen Jugendlichen von einer dualen Ausbildung in Deutschland zu überzeugen, sei dementsprechend schwierig: „Ich bin doch nicht so blöd, dass ich ins französische Handwerk gehen muss, und jetzt soll ich auch noch ins deutsche gehen?!“<sup>135</sup> Weitere saarländische AkteurInnen bestätigten diese Beobachtung. Die duale Ausbildung sei in Frankreich nicht gesellschaftlich anerkannt und dieser Umstand stelle eine Hürde für die grenzüberschreitende Berufsausbildung dar.<sup>136</sup>

Weitere Probleme, die sich für die grenzüberschreitende Berufsausbildung auftun, liegen ebenfalls in System- und interkulturellen Unterschieden begründet. So wurde beispielsweise geschildert, dass die Ausbildungsausschreibungen deutscher Unternehmen auf viele FranzöslInnen unseriös wirken, da das Gehalt selten angegeben würde.<sup>137</sup> Auch die verschiedenen Zeitpläne kollidieren in Bezug auf die Bewerbungsfristen: So beschrieb ein/e VertreterIn eines im Saarland ansässigen Unternehmens, dass viele junge FranzöslInnen sich erst kurz vor dem Schulabschluss bewerben würden. Für eine Facharbeiterausbildung müssten sich die potentiellen Auszubildenden jedoch schon ein Jahr im Voraus bewerben.<sup>138</sup> Diese Beobachtung wurde von verschiedenen Befragten geteilt.<sup>139</sup> Die verschiedenen Zeitachsen müssten

---

130 Interview I-02, 00:18:48.

131 Interview U-05, 00:07:30.

132 Interview U-05, 00:24:30.

133 Interview U-05, 00:07:30.

134 Interview I-02, 00:36:10.

135 Interview I-02, 00:20:25.

136 Interview I-08, 00:30:58.

137 Interview I-10.

138 Interview U-05, 00:19:15.

139 Interview I-01, 00:14:50.

bei der Werbung für die grenzüberschreitende Berufsausbildung dringend beachtet werden.<sup>140</sup> Auch der konkrete Bewerbungsprozess im Nachbarland stelle für viele Jugendliche ein Problem dar, da die Bewerbungsmodalitäten sich in beiden Ländern unterscheiden und die Unterlagen entsprechend angepasst werden müssten.<sup>141</sup>

Inwiefern das Bild Deutschlands/Frankreichs bei der Entscheidung der Jugendlichen eine Rolle spielt, blieb umstritten. Einige AkteurInnen attestierten dem Nachbarland Frankreichs ein eher tristes Image: „Quand on pense à l’Allemagne, on pense pluie et gris. Et ce n’est pas la même pluie qu’en Angleterre“<sup>142</sup> Andere betonten die für französische Jugendliche größere Attraktivität anderer europäischer Länder wie Großbritannien.<sup>143</sup>

Interkulturelle Unterschiede wurden auch in der Arbeitskultur beobachtet. Während in der deutschen Berufsschule die Atmosphäre im Vergleich zu Frankreich lockerer gestaltet würde, wäre das Klima in den *lycées professionnels* strenger. Im Betrieb würde von den Auszubildenden jedoch mehr Leistung und Verantwortung erwartet.<sup>144</sup> Die den Deutschen oft zugeschriebene direkte Kommunikationsweise wurde als weiteres Beispiel genannt. Eine junge Französin hätte ihre Ausbildung in einem deutschen Betrieb abgebrochen, da sie Schwierigkeiten hatte, mit dem direkten Kommunikationsstil und einem gewissen Konkurrenzverhalten zurechtzukommen. Dieser Fall wurde jedoch von der/dem Befragten als nicht-repräsentativer Fall gewertet.<sup>145</sup> Unternehmen, die bereits im Vorfeld junge FranzöslInnen als Auszubildende beschäftigten, schätzten ihre Arbeitsleistungen als sehr positiv ein. Da diese mit sprachlichen Schwierigkeiten zu kämpfen hätten, würden sie als Ausgleich präziser arbeiten und offener auf ihre AusbilderInnen zugehen.<sup>146</sup> Andere Unternehmen hielten die französischen Jugendlichen hingegen für etwas zurückhaltender als ihre deutschen Altersgenossen.<sup>147</sup>

Es ließ sich feststellen, dass die Mehrheit der befragten Personen sich der kulturellen Unterschiede zwischen Deutschen und FranzöslInnen bewusst war. Viele Befragte

---

140 Interview I-03, 00:54:00.

141 Interview I-01, 00:13:35.

142 Interview I-05, 00:15:30 – “Wenn man an Deutschland denkt, denkt man an Grau und Regen. Und es ist nicht derselbe Regen wie in England.“

143 Interview U-04, 00:30:28.

144 Interview I-11, 00:17:11.

145 Interview I-11, 00:15:50.

146 Interview U-04, 00:43:10.

147 Interview U-03, 00:36:44.

erläuterten, wie sie interkulturelle Differenzen im Verlauf von mehreren Gesprächen mit ihren VerhandlungspartnerInnen überwinden konnten.<sup>148</sup> Regelmäßig wurde für Verständnis und Geduld plädiert: „Ça va se faire, mais cela prendra du temps.“<sup>149</sup> Das Berufsbildungssystem des Nachbarn solle ohne Abwertung gesehen werden, es biete andere Reichtümer.<sup>150</sup> Die Mehrheit der Befragten hielt das Bewusstsein für die kulturellen Unterschiede zudem für eine notwendige Voraussetzung für eine gelungene interkulturelle Zusammenarbeit. Unternehmen sollten ihren Auszubildenden eine Willkommenskultur anbieten und vorleben.<sup>151</sup>

Die Unterschiede zwischen Deutschland und Frankreich hinsichtlich der Berufsausbildungssysteme und der Kultur haben sich bereits bei der Konzeption und Implementierung des Rahmenabkommens manifestiert. Die Angleichung der Berufsausbildung ist in manchen Punkten schwer zu erreichen, bzw. wird erst in einiger Zeit erreicht werden. Die unterschiedlichen Zuständigkeiten auf Länder-, Département- oder Regionenebene sowie ihre mangelnde Entsprechung im Partnerland wurden von vielen GesprächspartnerInnen als große Schwierigkeit empfunden. Erschwerend kam hinzu, dass einige AkteurInnen über zu wenige Informationen hinsichtlich des Bildungssystems verfügten bzw. sich falsche Vorstellungen über Ausbildungsinhalte machten. Mit fundierten Informationen, wie sie etwa von VAUS angeboten werden, kann diese Wissenslücke jedoch recht einfach geschlossen werden. Hinsichtlich der interkulturellen Unterschiede besteht unter den AkteurInnen der grenzüberschreitenden Berufsausbildung ein gewisses Bewusstsein, welches die Voraussetzung für eine gelungene Zusammenarbeit zwischen Partnern mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen darstellt. Empfehlenswert wäre jedoch ein breiteres Informationsangebot, um eine umfassende Aufklärung zur interkulturellen Kommunikation anzubieten.

### 6.3. Einschätzung der Jugendlichen

Zur Einschätzung der grenzüberschreitenden Berufsausbildung wurden die Jugendlichen befragt, die gemeinsam die Projektklasse für das „BTS Négotiation Relation

---

148 Interview U-01, 00:28:13, Interview I-09, 00:06:11, Interview I-09, 00:11:42.

149 Interview I-04, 00:59:45. „Das Ganze wird funktionieren, aber wir benötigen Zeit dafür.“

150 Interview I-09, 00:07:47.

151 Interview U-03, 00:17:11.

Client“ am CFA in Sarrguemines besuchen.<sup>152</sup> Insgesamt umfasst die Klasse acht SchülerInnen, wobei die Geschlechter gleich verteilt sind. Bei der Frage nach der Motivation, sich für die grenzüberschreitende Berufsausbildung zu entscheiden, gaben alle befragten SchülerInnen an, dass die Sprache eine große Rolle gespielt habe. Die Mehrheit wollte ihre deutschen Sprachkenntnisse verbessern, bzw. sprach bereits sehr gut Deutsch. Viele der SchülerInnen bezeichneten sowohl Deutsch als auch Französisch als ihre Muttersprachen, die anderen gaben an, über sehr gute Deutschkenntnisse zu verfügen.

Die angegebene Entfernung zwischen dem Wohnort und der Berufsschule der SchülerInnen liegt zwischen 500m und 45 km. Die Entfernung zwischen dem Wohnort und dem Ausbildungsbetrieb liegt zwischen 15 und 45 km. Alle SchülerInnen gaben an, zumindest teilweise auf das Auto als Verkehrsmittel angewiesen zu sein, um zur Berufsschule oder zum Betrieb zu gelangen.

Auch die Vorstellung, mit diesem Abschluss leichter einen Arbeitsplatz zu finden, wurde sehr häufig geäußert. Dementsprechend fielen die Antworten auf die Frage nach den Erwartungen an die grenzüberschreitende Berufsausbildung aus. Die grenzüberschreitenden Auszubildenden versprechen sich von dem Ausbildungsabschluss starke Chancen auf dem Arbeitsmarkt, gerne auch mit einer Doppeldiplomierung. Insgesamt nehmen die SchülerInnen die grenzüberschreitende Berufsausbildung an sich sowie die Betreuung im Betrieb als sehr positiv wahr. Positiv wird ebenso die Tatsache eingeschätzt, dass es sich um eine binationale Ausbildung handelt und dass das grenzüberschreitende Arbeiten bereits im Alltag integriert wird. Als weiterer ausschlaggebender Aspekt wurde der hohe Praxisbezug genannt. Die einzigen negativen Äußerungen beziehen sich auf den frühen Arbeitsbeginn am Morgen und noch einige kleinere Sprachschwierigkeiten.

Viele SchülerInnen gaben an, über Besuche der Betriebe in der Schule auf die Möglichkeit der grenzüberschreitenden Ausbildung aufmerksam gemacht worden zu sein. Andere berichteten, dass sie über Broschüren oder Messebesuche von dem Programm erfahren hätten.

---

<sup>152</sup> Dieses Kapitel bezieht sich auf die Auswertung der Fragebögen der Projektklasse Möbel Martin/Globus und einer regulären Klasse am CFA in Sarreguemines.

Insgesamt ergibt sich das Bild, dass diese Auszubildenden die Möglichkeit der grenzüberschreitenden Ausbildung sehr schätzen und sehr motiviert sind, diese wahrzunehmen. Auf die Frage, wo sie später gerne arbeiten und wohnen wollen würden, gaben fast ausnahmslos alle SchülerInnen die Großregion an. Viele von ihnen würden weiter gerne ihren Lebensschwerpunkt an der deutsch-französischen Grenze belassen, andere gaben an, sehr gerne in Deutschland arbeiten und leben zu wollen. Viele berichten davon, dass das Umfeld sehr stolz auf sie sei und ihren mutigen Schritt über die Grenze loben würde. Zusätzlich gaben sie an, auf große Unterstützung und Ermutigung zählen zu können.

Aufgrund des Datenschutzgesetzes bestand leider nicht die Möglichkeit, die deutschen BerufsschülerInnen zu befragen. Den Fragebogen zur nicht grenzüberschreitenden Ausbildung füllten 14 französische BerufsschülerInnen des CFA Sarreguemines aus. Die BerufsschülerInnen waren zwischen 18 und 23 Jahre alt. Vier von Ihnen waren weiblichen Geschlechts, zehn waren Männer. Insbesondere im Kontrast zu den Antworten der Kontrollgruppe wird schnell deutlich, wie positiv die BerufsschülerInnen der Projektklasse dem Arbeiten im grenzüberschreitenden Kontext und Deutschland gegenüberstehen. Die Kontrollgruppe gab mehrheitlich an, über keine bzw. sehr geringe Deutschkenntnisse zu verfügen. Auch die Wahrnehmung Deutschlands als potentieller Wohn- oder Arbeitsort fiel deutlich negativer aus. Viele der SchülerInnen gaben zwar an, in Deutschland einzukaufen bzw. die Freizeit- und Unterhaltungsangebote zu nutzen. Gleichzeitig wurde häufig bekundet, kein weiteres Interesse an Sprache und Kultur des Nachbarlands zu haben. Dementsprechend konnten sich nur wenige von ihnen vorstellen, später selbst in Deutschland oder der deutsch-französischen Grenzregion zu arbeiten oder zu wohnen.

Hinsichtlich der Möglichkeit der grenzüberschreitenden Berufsausbildung gab etwa die Hälfte der Befragten an, bereits davon gehört zu haben. Insgesamt berichteten jedoch drei SchülerInnen, zumindest zeitweise in Betracht gezogen zu haben, selbst diese Form der Ausbildung zu beginnen. Auf die Frage, warum sie sich gegen eine grenzüberschreitende Ausbildung entschieden haben, wurden von den SchülerInnen unterschiedliche Gründe genannt. Neun von vierzehn Befragten meinten, dass ihre Sprachkenntnisse nicht ausreichen würden. Auch das mangelnde Informationsangebot, die nicht ausreichenden öffentlichen Verkehrsverbindungen, das mangelnde Interesse in Deutschland zu arbeiten sowie die Tatsache, die Ausbildung in Lothringen

absolvieren zu wollen, wurden als Begründungen genannt. Dennoch gab etwa die Hälfte der SchülerInnen an, eine grenzüberschreitende Berufsausbildung für prinzipiell sinnvoll zu halten, wenn die persönlichen Sprachkenntnisse dafür ausreichen würden.

Aus der Gegenüberstellung der beiden Auswertungen wird die überproportional hohe Motivation der Projektklasse sehr deutlich. Die SchülerInnen dort verfügen über sehr gute deutsche Sprachkenntnisse und möchten ihren Lebensschwerpunkt in der Großregion verankern bzw. gerne in den deutschen Arbeitsmarkt eintreten. Sie verknüpfen mit dem Nachbarland positive Assoziationen und sind mit dem Angebot der grenzüberschreitenden Ausbildung zufrieden. Es ist davon auszugehen, dass die grenzüberschreitende Ausbildung momentan insbesondere junge Menschen mit hoher Motivation, guten Noten und sehr guten Sprachkenntnissen anzieht. Inwieweit auch Jugendliche sich in den nächsten Jahren für diese Form der Ausbildung interessieren werden, die weniger Motivation und/oder Sprachkenntnisse aufweisen, bleibt abzuwarten.

#### 6.4. Vorteile des Abkommens und Hindernisse

In der Umsetzung des Abkommens während der ersten beiden Jahre offenbarten sich verschiedene positive Effekte, wie die Entstehung der ersten Projektklasse und eine damit einhergehende wachsende Bekanntheit der grenzüberschreitenden Ausbildungsmöglichkeiten ebenso wie ein erstes Bewusstsein für die Unterschiede in den Ausbildungssystemen beiderseits der Grenze. Allerdings deckte die praktische Umsetzung des Abkommens in diesen beiden Jahren auch mehrere Hemmnisse auf, die einer breiter angelegten Anwendung des Abkommens bisher noch im Wege stehen. Diese sind zum Teil in der Gestaltung des Abkommens selbst begründet, wie im Fall der bereits angesprochenen unklaren Finanzierungsregelung, sie liegen zum Teil aber auch an externen Faktoren wie dem unzureichend ausgebauten grenzüberschreitenden öffentlichen Nahverkehr. Dieser wurde vor allem von Seiten mehrerer Unternehmen sowie von Jugendlichen selbst kritisiert: Aufgrund der schlechten ÖPNV-Anbindung vor allem kleinerer Städte und Gemeinden sowohl im Saarland als auch in Lothringen haben Auszubildende nur dann eine Chance, eine grenzüberschreitende Ausbildung zu beginnen, wenn sie volljährig sind und die entsprechenden finanziellen Mittel für einen Führerschein und die Anschaffung sowie den Unterhalt eines eigenen Fahrzeugs haben.<sup>153</sup> Da Auszubildende jedoch bei Beginn der Ausbildung häufig unter 18 Jahren alt sind, wären sie eigentlich auf einen funktionierenden öffentlichen Nahverkehr angewiesen. In manchen Regionen ist dieses Problem weniger dringlich, so ist beispielsweise das CFA in Sarreguemines über die Saarbahn an Saarbrücken angeschlossen, von wo aus Regionalverbindungen nach Homburg, Saarlouis oder Neunkirchen bestehen. Jedoch können sich die ausbildenden Unternehmen nicht aussuchen, in welches CFA ihre grenzüberschreitenden Auszubildenden gehen müssen, da in Lothringen die Académie Metz-Nancy diese Zuordnungen festlegt. Die Entscheidungen darüber werden nicht auf der Basis von Infrastruktur oder Vorlieben der Unternehmen getroffen, sondern aufgrund von personellen Ressourcen, Zuständigkeiten für bestimmte Ausbildungsberufe und anhand verfügbarer Plätze. Dies führte 2015 in einem konkreten Fall dazu, dass die beiden französischen Auszubildenden des Michelin-Werks in Homburg für den theoretischen Unterricht in ein CFA nach Yutz fahren mussten.<sup>154</sup> Yutz liegt im Norden von Lothringen nahe der Grenze zu Luxemburg und ist mit dem Auto über 100km und knapp 1,5

---

<sup>153</sup> Interview U-05: 00:29:30.

<sup>154</sup> Interview U-05, 00:26:08 und 00:28:30.

Stunden Fahrzeit von der Ausbildungsstätte in Homburg entfernt. Eine der wenigen existierenden ÖPNV-Verbindungen erfordert über zweieinhalb Stunden Reisezeit pro Strecke und dreimaliges Umsteigen, hinzu kommen die Kosten für Fahrkarten aus zwei verschiedenen regionalen Netzen. Bezieht man zudem den Umstand, dass die Wohnorte der Auszubildenden nicht den Ausbildungsorten entsprechen, in diese Überlegungen mit ein, überrascht es nicht, dass einer der Jugendlichen die grenzüberschreitende Ausbildung bei Michelin aus diesen logistischen Gründen heraus nach einem halben Jahr abgebrochen hat. An dieser Stelle besteht Regelungsbedarf: So könnte möglicherweise den Unternehmen ein Vorschlagsrecht für bestimmte Wunschschulen eingeräumt werden, mit denen diese sich vorab auf die Durchführung des Programms geeinigt haben müssen, oder die Auszubildenden könnten das Recht auf Beantragung einer Mobilitätsbeihilfe zur Deckung von durch das Grenzpendeln erhöhten Kosten bekommen. Eine solche finanzielle Beihilfe existiert bereits im Rahmen von binationalen Studiengängen der Deutsch-Französischen-Hochschule. Studierende können dort einen fixen monatlichen Betrag bekommen, sobald sie den Studienteil an der für sie ausländischen Partneruniversität absolvieren, um damit erhöhte Fahrtkosten, Umzugskosten oder zusätzliche Mietzahlungen zumindest teilweise auszugleichen.

Ein weiteres Hemmnis in der Umsetzung stellt aus Sicht der Unternehmen und einiger Institutionen die bereits thematisierte fehlende Doppeldiplomierung der Auszubildenden dar. Der Mehraufwand, den eine grenzüberschreitende und damit bilinguale Ausbildung den Auszubildenden abfordert, müsse nach ihrer Ansicht mit mehr als einem rein nationalen Abschluss belohnt werden, da man diesen auch ohne diese zusätzlichen Herausforderungen erwerben könne. Die Möglichkeit, über Anerkennungsjahre und damit eine verlängerte Ausbildungszeit noch den entsprechenden Abschluss des zweiten Landes zu erwerben, sei vor allem auch bürokratisch nicht immer einfach und zudem, aus Gründen nicht identischer Ausbildungsordnungen, auch gar nicht in jedem Fall möglich.<sup>155</sup> Hinzu komme, dass bis zum Zeitpunkt des Erstellen des Forschungsberichts keine Übersetzungen der Ausbildungsordnungen für die verschiedenen Abschlüsse vorlagen, da der Aufwand dafür bisher gescheut wurde mit der Begründung, dass zunächst ohnehin nur mit wenigen Einzelfällen zu

---

<sup>155</sup> Interviews I-06, 00:20:10; I-07, 00:46:00.

rechnen sei – die Thematik sei also nicht als dringlich zu betrachten.<sup>156</sup> Andere InterviewpartnerInnen gaben zu bedenken, dass für die Einführung von Doppeldiplomierungen die Ministerien auf nationaler und Länder- bzw. Regionalebene einbezogen werden müssten, was bisher nicht in diesem Ausmaß notwendig gewesen sei.<sup>157</sup> Ein/e Vertreter/in aus der saarländischen Politik hält es aus diesen Gründen für gänzlich ausgeschlossen, dass es im Ausbildungsbereich überhaupt zu einer formal gleichwertigen Doppeldiplomierung kommen könnte, dies würde auch nicht angestrebt.<sup>158</sup> Die fehlende Doppeldiplomierung schreckt nach Meinung der ExpertInnen vor allem französische Jugendliche ab, da diese mit einem Bac Pro in Frankreich bereits für den Arbeitsmarkt qualifiziert seien. Sie müssten nun aber, wenn sie einen Doppelabschluss erreichen wollten, mit einer 3,5-jährigen Ausbildungszeit rechnen (BTS NRC grenzüberschreitend + zusätzliches Anerkennungsjahr in Deutschland). Innerhalb dieses Zeitraums könnten sie, je nach vorherigem Schulabschluss, alternativ jedoch auch einen Bachelor-Abschluss erlangen, der auf dem französischen Arbeitsmarkt gefragter sei als ein BTS NRC, da er formal höher liege.<sup>159</sup> Dass das Wissen über die Bildungsabschlüsse im Nachbarland und deren Entsprechungen und Anerkennungsmöglichkeiten unter Jugendlichen – und durchaus auch unter Verantwortlichen in Politik, Bildung und Wirtschaft – allgemein eher gering ist, fördere eine Entscheidung für diese Ausbildungsmöglichkeit ebenfalls nicht.<sup>160</sup>

Als weiteres Hindernis hat sich während der Auswertung der Interviews herauskristallisiert, dass die an der Umsetzung beteiligten AkteurInnen mit hohen Zusatzkosten je Ausbildungsvertrag rechnen, die zusätzlich zu der bereits angesprochenen Grundfinanzierung anfallen. Hierzu werden neben Übersetzungskosten und erhöhtem Verwaltungsaufwand auch Reisekosten gezählt, die durch die Bildung der im Abkommen festgelegten Ausbildungsräte ebenso anfallen wie durch Betriebsbesichtigungen und Zwischengespräche mit AusbilderInnen an Schulen und in den Betrieben. Auch mit personellem Mehraufwand wird gerechnet, da die grenzüberschreitende Ausbildung aufgrund der Zweisprachigkeit und der Verwaltungsanliegen zweier Länder personelle Ressourcen bindet. Bisher ist unklar, wie diese Mehrkosten gedeckt werden könnten. Stimmen aus der Politik sehen hierzu die Kammern und die Unternehmen in der

---

<sup>156</sup> Interview I-09, 00:13:27.

<sup>157</sup> Interview I-08, 00:38:20.

<sup>158</sup> Interview I-10.

<sup>159</sup> Interview I-05, 00:24:20.

<sup>160</sup> Interview I-07, 00:12:07.

Verantwortung, die Unternehmen sehen hierbei vor allem in kleinen und mittelständischen Betrieben keine Möglichkeit und die Kammern wiederum sehen die Politik in der Verantwortung, da diese das Abkommen in der vorliegenden Form konzipiert habe mit den entsprechenden, den Mehraufwand verursachenden Regelungen.<sup>161</sup> Es entsteht der Eindruck, dass auch dieser Teil der Finanzierungsfrage bei Abschluss des Abkommens nicht ausreichend diskutiert und in seiner Tragweite verkannt wurde und sich daher die Kammern und auch die interessierten Unternehmen in dieser Frage nicht ernst genommen fühlen.

Während die Regelung des Abkommens, dass die Auszubildenden den theoretischen Unterricht in ihrer Muttersprache bekommen können, als übergreifend positiv eingeschätzt wird, bereitet an anderer Stelle die Entwicklung der Sprachkenntnisse durchaus Sorgen. Gerade VertreterInnen aus dem Bildungsbereich bemerkten, dass die Sprachkenntnisse der Jugendlichen auf beiden Seiten der Grenze abnehmen würden. Sie betrachteten zum einen mit Sorge, dass sich viele Jugendliche nicht mehr für die Nachbarn zu interessieren scheinen, zum anderen wurde auch die in Frankreich diskutierte Bildungsreform, die den Deutschunterricht an französischen Schulen reduzieren sollte, als potenzielles Hemmnis für eine breitere Nutzung des Abkommens angesehen.<sup>162</sup> Irritierend ist im gleichen Kontext die Feststellung, dass die Zahl der GrenzgängerInnen, die aus Frankreich kommend in saarländischen Betrieben arbeiten, abzunehmen scheint. Ein interviewter Unternehmensvertreter merkte an, dass der Altersdurchschnitt der in seinem Unternehmen arbeitenden GrenzgängerInnen stetig steige und zudem bereits um 5% der Gesamtbelegschaft zurückgegangen sei, da keine jungen ArbeitnehmerInnen aus Frankreich nachkämen. Scheinbar sei die Elterngeneration nicht daran interessiert, dass ihre Kinder den gleichen Berufsweg einschlagen wie sie – dies werde dadurch bestätigt, dass auf Werbemaßnahmen zu Ausbildungsmöglichkeiten im Betrieb keine Reaktion der älteren Grenzgänger käme.<sup>163</sup> Vermutlich wünschten sich die französischen Eltern doch lieber einen Studienabschluss für ihre Kinder, da dieser in Frankreich gesellschaftlich anerkannter und erfolgsversprechender sei als eine Ausbildung.<sup>164</sup>

Tatsächlich liegen bis dato keine Untersuchungen darüber vor, inwieweit das Grenzgängertum sich sozusagen innerhalb der Familie „vererbt“, und wenn nicht, welche

---

<sup>161</sup> Siehe hierzu die Interviews I-02, I-06, I-10 und U-05.

<sup>162</sup> Interview I-08, 00:50:11.

<sup>163</sup> Interview U-05, 00:03:45.

<sup>164</sup> Interview U-05, 00:07:30.

Faktoren dafür verantwortlich sind. Möglicherweise verlagert sich das Grenzgängertum in Lothringen auch eher in Richtung Luxemburg, wo sich die ArbeitnehmerInnen eine einfachere sprachliche Integration und höhere Löhne als im Saarland erhoffen.<sup>165</sup>

## 6.5. Bewertung des Abkommens

Eine Bewertung des Abkommens in all seiner Wirkung und Umsetzbarkeit ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abschließend durchführbar. Wie im Abkommen selbst vermerkt ist, gibt es zunächst eine Pilotphase von vier Jahren, nach deren Ablauf die grenzüberschreitende Berufsausbildung neu bewertet und gegebenenfalls aufgekündigt werden kann. Die genauen Parameter, nach denen die Pilotphase beurteilt werden soll, sind bisher unbekannt. Aus Sicht des Forschungsprojekts wäre es sinnvoll, die folgenden Aspekte in eine Bewertung und Überprüfung einzubeziehen:

- Die Zielgruppen des Abkommens: Welche Jugendlichen kommen potenziell überhaupt für eine grenzüberschreitende Ausbildung in der bestehenden Form in Frage, müsste diese Gruppe verkleinert oder vergrößert werden und welche Steuerungsinstrumente gibt es dafür?
- Wie ist die Auslastung in absoluten Zahlen, und gibt es Vergleichswerte aus anderen Regionen?
- Wie ist der Bekanntheitsgrad des Abkommens und dessen Umsetzung, wie könnte er gegebenenfalls erhöht werden?
- Wie interessiert sind ausbildende Unternehmen an dem Konzept? Falls das Interesse gering ist, was sind die Ursachen dafür und was könnte am Abkommen oder an der Umsetzung entsprechend geändert werden?
- Von welchen positiven Entwicklungen und negativen Erfahrungen mit dem Abkommen berichten die AkteurInnen in den Beratungsinstitutionen, in der Schulbildung, in den verwaltenden Gremien und in den Unternehmen?

Die Auswertungen, die im Laufe des Forschungsprojekts gemacht wurden, geben erste Impulse zur Beantwortung dieser Fragen, auch wenn diese aufgrund der bisher geringen Laufzeit der grenzüberschreitenden Berufsausbildung von gerade erst der Hälfte der Pilotphase noch nicht als abschließend betrachtet werden können.

---

<sup>165</sup> Interview I-07, 00:38:55.

Die absoluten Zahlen von zwölf grenzüberschreitenden Auszubildenden im Jahrgang 2015, von denen allerdings drei die Ausbildung aus verschiedenen Gründen wie Mobilität und mangelnder Ausbildungsreife bereits innerhalb des ersten Jahres abgebrochen haben, sind auf den ersten Blick wenig überzeugend. Allerdings ist im Jahr 2016 eine zweite Ausbildungsklasse am CFA Sarreguemines gestartet, wieder für eine Ausbildung zum BTS NRC in Kooperation mit den Unternehmen *Möbel Martin* und *Globus*. Diese Unternehmen scheinen somit bisher eine stabile Nachfrage nach diesen Plätzen zu haben und zudem über eine gute Informationspolitik zu verfügen, das Abkommen scheint für sie in der bestehenden Form also sehr nützlich und hilfreich zu sein. Dies wurde auch durch entsprechende Interviewaussagen bestätigt.

Trotzdem sind die Ausbildungszahlen an sich relativ gering, was sich nicht alleine mit der bisherigen Laufzeit des Abkommens erklären lässt. Auch die Informationslage, die, wie bereits dargelegt wurde, nicht sehr gut und für InteressentInnen aufgrund der diversen unterschiedlichen AnsprechpartnerInnen eher verwirrend ist, stellt nur einen Teilaspekt des Problems dar. Ein nicht zu unterschätzender Aspekt ist die Frage nach der eigentlichen Zielgruppe des Abkommens: „Ce sont plutôt les enfants des familles franco-allemandes qui sont intéressées par l'apprentissage transfrontalier.“<sup>166</sup> Diese Aussage beschreibt einen wichtigen Faktor. Zwar haben sich bisher nicht nur Kinder bikultureller Familien für diese Ausbildung entschieden, wie das Zitat suggeriert, aber die Sprachkenntnisse spielen ebenso wie der kulturelle Horizont eine entscheidende Rolle bei der Definition der Zielgruppe des Abkommens auf der Seite der SchülerInnen. Eine interviewte Person stellt die dazu passende Frage, wie viele der französischen Jugendlichen, die kein Studium machen wollen oder können, ausreichende Deutschkenntnisse für eine grenzüberschreitende Berufsausbildung hätten, zusammen mit einem generellen Interesse am Saarland und einem Talent für Sprachen.<sup>167</sup> Zudem sei die Frage, ob diese wenigen potenziellen InteressentInnen sich dann auch noch ausgerechnet für die Branchen begeistern könnten, in denen das Saarland Fachkräftemangel habe.<sup>168</sup> Dies eröffnet die Perspektive auf die ausbildenden Unternehmen. In den ersten beiden Jahren des Abkommens waren es ausschließlich der Einzelhandel und ein

---

<sup>166</sup> Interview I-03, 00:27:27 („Es sind vor allem Kinder aus deutsch-französischen Familien, die an der grenzüberschreitenden Ausbildung interessiert sind“).

<sup>167</sup> Interview I-02, 00:36:10.

<sup>168</sup> Ebenda.

Unternehmen im produzierenden Gewerbe, in denen grenzüberschreitende Auszubildende eingestellt wurden. In den Interviews mit anderen saarländischen Unternehmen im produzierenden Gewerbe wurde sehr deutlich, dass diese über keinerlei Informationen zum Programm verfügten, allerdings in der Menge auch kein Interesse daran hatten, beziehungsweise keinen Bedarf sahen. Ein Unternehmen zeigte sich verärgert über die schlechte Informationslage, da es sich selbst als eines der bedeutendsten Ausbildungsbetriebe des Bundeslandes sieht und daher gerne informiert gewesen wäre. Jedoch sieht es sich eigentlich ohnehin nicht als Zielgruppe, da es als Industrie-Unternehmen seine Stärken in der Produktion sehe, wofür Fremdsprachenkenntnisse irrelevant seien.<sup>169</sup> Wenn sich französische Jugendliche um eine Ausbildung bewerben würden, wiese man diese nicht ab und biete ihnen eine Ausbildung nach deutschem Recht an. Über die französischen Abschlüsse wisse man nicht genug, um diese für ihre potenzielle Nützlichkeit im Betrieb einschätzen zu können.<sup>170</sup> Andere Stimmen aus anderen Unternehmen gingen sogar so weit zu sagen, dass sie es für nicht sinnvoll hielten, sich in der Ausbildung französischen Bedürfnissen anzupassen – stattdessen sollte in Frankreich lieber das deutsche duale System übernommen werden, dies wäre „ein großer Gefallen des Saarlandes an Lothringen“, da die Anforderungen in technisch-gewerblichen Berufen nicht mit den Ausbildungsinhalten in Frankreich übereinstimmen.<sup>171</sup> Ein weiterer Unternehmensvertreter äußerte sich dahingehend, dass das Abkommen als solches irrelevant sei, da global betrachtet weder die Grenzregion noch das Französische eine wichtige Rolle spielten. Stattdessen sollten alle Berufsschulen dazu übergehen, sich auf Englisch als Unterrichtssprache zu konzentrieren, dies würde der Wettbewerbsfähigkeit der Jugendlichen mehr helfen als französisch-deutsche Projekte. Im gleichen Interview stellte die Person jedoch auch fest, dass in diesem Unternehmen sehr gerne lothringische GrenzgängerInnen beschäftigt würden und man äußerst zufrieden mit französischen Auszubildenden sei.<sup>172</sup> Hier entsteht der Eindruck, dass die Möglichkeiten des Abkommens eventuell noch nicht ganz verstanden wurden.

Es kann somit festgehalten werden, dass die Zielgruppe auf der Seite der Jugendlichen aufgrund der vielen Voraussetzungen – impliziter wie expliziter Natur – eher

---

<sup>169</sup> Interview U-01, 00:23:53.

<sup>170</sup> Ebenda, 00:09:16.

<sup>171</sup> Interview U-02, 00:13:33.

<sup>172</sup> Interview U-04, 00:43:10.

eng gefasst ist, während es bisher hauptsächlich Unternehmen des Handelssektors sind, die vom Abkommen profitieren möchten. Ins produzierende Gewerbe sind die potenziellen Vorteile noch nicht vorgedrungen, auch aufgrund der schlechten Informationswege. Es ist zudem schwierig, von anderen grenzüberschreitenden Abkommen Vergleichswerte zu Abschlüssen und Ausbildungsverhältnissen heranzuziehen: Das Abkommen am Oberrhein wirbt zwar mit einer dreistelligen Anzahl von Ausbildungsverhältnissen seit Beginn der Implementierung, allerdings umfasst dieses auch Bachelor-Abschlüsse von Fachhochschulen und Universitäten sowie höhere französische Bildungsabschlüsse und ist daher de facto nicht vergleichbar mit der saarländisch-lothringischen Lage.

Die beratenden und an der Umsetzung mitbeteiligten Institutionen wie die Kammern, der TÜV Nord-FSL, die Agentur für Arbeit und die Centres d'information et d'orientation bewerten das Abkommen größtenteils positiv und legen den Fokus dabei auf die Möglichkeiten der Jugendlichen, ihre Sprachkenntnisse durch den Praxisteil der Ausbildung im Nachbarland stark zu verbessern.<sup>173</sup> Dies gelte auch für kleine Handwerksbetriebe, die sich einen Kundenstamm jenseits der Grenze aufbauen möchten. Allerdings müsse gewährleistet sein, dass es bereits MitarbeiterInnen mit entsprechenden Sprachkenntnissen gebe, da die Verständigung sonst zu schwierig sei.<sup>174</sup> Dies verhindere wahrscheinlich einen breiteren Einsatz, da dieser Aufwand für die meisten Kleinbetriebe zu groß sei, vor allem auch in Verbindung mit dem ohnehin sehr hohen Verwaltungsaufwand für diese Form der Ausbildung.<sup>175</sup> Eine andere Stimme lobt das Abkommen als nützlich und als eine gute Ausgangslage, gibt jedoch zu bedenken, dass es kein Mittel sei, um einen Fachkräftemangel auszugleichen: Schließlich seien es in Lothringen eher gering qualifizierte Jugendliche, die eine Stelle suchten, und diese seien im Saarland ebenfalls nicht gesucht. An dieser Ausgangslage könne aber kein Abkommen etwas ändern.<sup>176</sup> In die gleiche Richtung denkt auch die Person aus Interview I-08, die die Lage wie folgt zusammenfasst: „Die Rahmenvereinbarung hat [ihre] Berechtigung, da ein Bereich abgedeckt wird, den es vorher nicht gab. [...] Es herrscht ein großer Optimismus, dass das Projekt nach der Pilotphase weitergeht; man muss aber die

---

<sup>173</sup> Z.B. Interviews I-01, 00:10:50; I-02, 00:04:50.

<sup>174</sup> Interview I-01, 00:18:00.

<sup>175</sup> Interview I-02, 00:07:40.

<sup>176</sup> Interview I-07, 00:26:15.

eigene Erwartungshaltung überdenken und nicht zu hohe Erwartungen haben wegen der Komplexität der Chose und der Hemmnisse.“<sup>177</sup>

Als letzten Punkt wird der Erfolg des Abkommens auch daran zu messen sein, ob es wie bisher nur französische Jugendliche sind, die diese Möglichkeit wahrnehmen, oder ob sich auch saarländische Auszubildende von den Vorteilen einer solchen Ausbildung überzeugen werden lassen. Wenig optimistisch stimmen dabei die Zahlen, der VAUS e.V. aus der grenzüberschreitenden Praktikumsvermittlung der letzten Jahre zu dieser Diskussion beisteuern kann: Seit Bestehen der grenzüberschreitenden Praktikumsvermittlung hat VAUS eine dreistellige Anzahl junger Menschen aus Lothringen mit einem saarländischen Unternehmen zusammengebracht, aber nur einen einzigen Saarländer für ein Praktikum nach Lothringen vermittelt. Die Nachfrage ist in dieser Richtung bisher schlicht nicht vorhanden. Dies trifft allerdings auch auf lothringische Unternehmen zu, die bisher nicht versucht haben, saarländische Jugendliche gezielt für eine Ausbildung nach dem neuen System anzuwerben.

---

<sup>177</sup> Interview I-08, 00:27:01 und 00:48:01.

## 7. Fazit und Empfehlungen

Im Rahmen der Forschungsarbeit zur grenzüberschreitenden Berufsausbildung wurde deutlich, dass die meisten AkteurInnen sowohl im Saarland als auch in Lothringen die durch das Rahmenabkommen geschaffenen Möglichkeiten sehr schätzen. Alle GesprächspartnerInnen sahen in dem Abkommen eine bedeutende Stärkung der saarländisch-lothringischen Zusammenarbeit im Bildungssektor.

Jedoch wurde auch eine gewisse Unzufriedenheit bezüglich verschiedener Aspekte deutlich formuliert. Insbesondere das geringe Informationsangebot wurde von Seiten der Auszubildenden, der Unternehmen und verschiedener Institutionen kritisiert. Da momentan keine zentrale Anlaufstelle für Informationen und Vermittlungen besteht, mussten Interessierte verschiedene Stellen kontaktieren, um Beratung und notwendige Unterlagen zu bekommen. So wurden den Forscherinnen folgende Kontaktpersonen und -stellen von den Befragten genannt, die von ihnen kontaktiert wurden: die Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung, TÜV Nord/FSL, CIO, IHK/HWK, Académie Metz-Nancy, CFA, Agentur für Arbeit, Pôle Emploi, EURES-BeraterInnen, verschiedene Unternehmen. Diese unvollständige Aufzählung verdeutlicht, dass das Rahmenabkommen und seine Umsetzung noch viele Unklarheiten aufweist und potentielle NutzerInnen nicht wissen, an wen sie sich bei Fragen wenden können. Auch hinsichtlich der Kommunikation zum Rahmenabkommen könnte nachgebessert werden. Im Gespräch mit Institutionen und Unternehmen offenbarte sich, dass Kernbestandteile des Abkommens unterschiedlich wahrgenommen bzw. interpretiert wurden. Teilweise falsche Informationen wurden weitergegeben und sorgten für Missverständnisse und Unzufriedenheit. Auch hinsichtlich der politischen Zielsetzung herrschte Unklarheit. Während die politische Ebene im Saarland die Rolle der lothringischen Jugendarbeitslosigkeit klar verneinte, sah die Mehrheit der anderen AkteurInnen dies jedoch als einen ausschlaggebenden Faktor zur Abkommensentstehung an und kommunizierte dies auch nach außen. Diese Diskrepanz hätte durch eine bessere Kommunikation der politischen Verantwortlichen gegenüber den AkteurInnen vermieden werden können.

Der Bedarf an Informationen zur grenzüberschreitenden Berufsausbildung ist groß, denn die Begleitung sowohl der ArbeitgeberInnen als auch der Jugendlichen geht weit über die bloße Vermittlung hinaus. Die Arbeitsverträge müssen erklärt und ggf.

übersetzt werden; eventuell treten Probleme während der Ausbildung auf und müssen mit Kammern oder anderen Institutionen geklärt werden. Auch bei der anfänglichen Bewerbung benötigen die Jugendlichen Unterstützung, da sich die Bewerbungsprozesse in beiden Ländern teilweise stark unterscheiden. Insbesondere bei der anfänglichen Orientierung und Bewerbung erhalten junge Französlinnen und Deutsche bereits Unterstützung, diese könnte jedoch noch ausgebaut und vor allem institutionell konzentriert werden.

Der finanzielle und personale Mehraufwand, den die Unternehmen im Rahmen der grenzüberschreitenden Ausbildung auf sich nehmen, stellt ein weiteres Hindernis dar. Im Gespräch mit VertreterInnen verschiedener Unternehmen wurde ein prinzipielles Interesse an dieser Ausbildungsform signalisiert. Gleichzeitig äußerten sie jedoch auch, dass der erwartete Mehraufwand sowie mangelnde Informations- und Unterstützungsmöglichkeiten sie abschreckten. Vor allem, da der Mehraufwand keinen Mehrwert im Sinne einer Doppeldiplomierung nach sich zieht – eine Kritik, die so gut wie alle Befragten äußerten. Größere Unternehmen können sich diesen Aufwand eher finanziell und zeitlich leisten. Kleinere und Mittlere Unternehmen könnten aus Sorge vor dieser Belastung vor den Möglichkeiten des Rahmenabkommens zurückschrecken.

Die Beherrschung der Sprache des Nachbarlandes stellt eine wichtige Anforderung dar, um die grenzüberschreitende Berufsausbildung erfolgreich zu absolvieren. Die SchülerInnen der Projektklasse zeichnen sich nicht nur durch eine hohe Motivation aus, sondern verfügen zudem über ausgezeichnete Sprachkenntnisse. Leider handelt es sich hierbei um eine Ausnahme. Die Deutsch- und Französischkenntnisse bei jungen Menschen nehmen ab. Die Frankreich-Strategie des Saarlandes sieht vor, aus dem Bundesland einen multilingualen Raum zu machen, in der der Großteil der Bevölkerung über mindestens gute Französischkenntnisse verfügt. Jedoch stieß der im Befragungszeitraum diskutierte Vorschlag zur Bildungsreform in Frankreich auf Kritik. Dieser sah u.a. vor, den Deutsch-Unterricht einzuschränken, was von vielen als ein politisches Signal verstanden wurde. Doch diese Defizite finden sich auch auf Seiten der Institutionen. So beherrschen BerufsberaterInnen auf deutscher und französischer nicht genügend die Sprache des Nachbarlandes. Für die deutsch-französische Kooperation im Allgemeinen und die grenzüberschreitenden Berufsausbildung im Besonderen ist die Förderung der Sprachkenntnisse von großer Be-

deutung und sollte von beiden Seiten Unterstützung erfahren. Auch die unterschiedlichen Stellenwerte der Ausbildung in beiden Ländern stellt ein Problem dar. Während in Frankreich die Ausbildung oft als letzter Ausweg angesehen wird, zählt sie in Deutschland zu den respektierten Ausbildungswegen.

Es wurde deutlich, dass die duale Ausbildung in Deutschland generell über höheres gesellschaftliches Ansehen verfügt. Das schlechte Image in Frankreich stellt eine Hürde für die Ausweitung der grenzüberschreitenden Ausbildung dar. Es ist zu diskutieren, ob bessere Informationsangebote zu einer größeren Nachfrage seitens der französischen Jugendlichen führen würden. Denn auch bei Kindern von GrenzgängerInnen lässt sich dieses Phänomen feststellen. Selbst ihre Eltern sind nicht immer in der Lage oder willens, sie von den Vorteilen einer Ausbildung bzw. dem Arbeiten im Nachbarland zu überzeugen. Warum genau diese Diskrepanz zwischen den hohen GrenzgängerInnen-Zahlen und dem ausbleibenden Nachwuchs besteht, konnte im Rahmen dieses Forschungsprojekts nicht geklärt werden. Es ist jedoch zu empfehlen, diese Zusammenhänge in einem anderen unabhängigen Projekt zu untersuchen.

Ein weiterer Punkt, der sehr oft angesprochen wurde, ist die fehlende Infrastruktur der öffentlichen Verkehrsmittel. Alle befragten Auszubildenden nutzen das Auto, um zur Berufsschule oder zum Ausbildungsbetrieb zu gelangen. Eine grenzüberschreitende Ausbildung wurde sogar abgebrochen, nachdem der Auszubildende sich nicht mehr in der Lage sah, die langen Strecken per ÖPNV zurückzulegen.

Basierend auf diesen Forschungsergebnissen können nun folgende Empfehlungen abgegeben werden: Die Schaffung einer zentralen Anlaufstelle, die sowohl Informationen für involvierte AkteurInnen und Interessierte bereitstellt, als auch die Möglichkeiten des Rahmenabkommens konkret bewirbt, scheint für ein Gelingen der grenzüberschreitenden Berufsausbildung unausweichlich zu sein. Idealerweise würden die MitarbeiterInnen zudem über ausreichende Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen verfügen. Diese Anlaufstelle könnte zudem die Kommunikation der AkteurInnen untereinander stark vereinfachen. Zum Zeitpunkt des Erstellens des Forschungsberichts (Oktober-November 2016) scheint diese Empfehlung in die Tat umgesetzt zu werden: Die Agentur für Arbeit Saarland sucht zum aktuellen Zeitpunkt zwei BeraterInnen für die grenzüberschreitende Ausbildung. [Ergänzung: Beide BeraterInnen traten ihren Posten Anfang 2017 an.]

Des Weiteren wird angeregt, die Mobilitätsprobleme der Auszubildenden zu verbessern. Ob dies über die Organisation von Fahrgemeinschaften oder Sammelbussen geschieht, bzw. die Unternehmen finanzielle Unterstützung erhalten, müsste zwischen den AkteurInnen geklärt werden.

Auch die Kommunikation der AkteurInnen untereinander bedarf einer grundlegenden Verbesserung. Die Bestandteile des Rahmenabkommens sollten klar und eindeutig formuliert und an alle betreffenden Unternehmen und Institutionen weitergegeben werden. Hierbei wäre es besonders interessant, explizit auch ArbeitgeberInnen aus Lothringen anzusprechen und aufzuklären, da diese bisher kein Interesse an der grenzüberschreitenden Berufsausbildung signalisiert haben.

Zu empfehlen ist ebenso die Vertiefung der Kenntnisse über das Bildungssystem und die Ausbildungsformalitäten im Nachbarland bei allen AkteurInnen. Auch Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenz sollten nicht vernachlässigt werden, damit in zukünftigen Gesprächen zum Abkommen und bei der Auswertung der Pilotphase weniger Unklarheiten auftreten als bisher.

Zu guter Letzt sollte seitens der Verantwortlichen darüber diskutiert werden, ob es im Rahmen einzelner Ausbildungen nicht doch die Möglichkeit gäbe, eine Doppeldiplomierung einzuführen oder zumindest eine gesicherte Anrechenbarkeit der Abschlüsse ohne zusätzliche Ausbildungs- oder Anerkennungszeiten. Dies wäre ein deutliches Signal an die Auszubildenden, dass ihr Einsatz gewürdigt wird und würde zudem zu besseren Bewerbungschancen im Nachbarland führen, da keine Zweifel mehr an der Übertragbarkeit des Abschlusses entstehen würden. Außerdem könnte ein Doppelabschluss auch Unternehmen davon überzeugen, dass sich die Ausbildung nach dem neuen System lohnt: So könnten den AbsolventInnen leichter Stellen in Filialen des Nachbarlandes oder bei Kunden, Zulieferfirmen oder ähnlichem vermittelt werden, ohne, dass es Schwierigkeiten bei der Anerkennung der Abschlüsse und somit beispielsweise auch bei der tariflichen Eingruppierung gäbe.

Insgesamt belegt diese Studie somit zwar einen deutlichen Verbesserungsbedarf an mehreren Stellen des Abkommens und im Kontext der praktischen Umsetzung, das Potenzial und die Sinnhaftigkeit dieser Ausbildungsform und die Sinnhaftigkeit einer grenzüberschreitenden Berufsausbildung an sich soll damit jedoch keinesfalls angezweifelt werden.

## Bibliographie

### a) Deutsches und Französisches Ausbildungssystem

BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (Hg.) (2005): Berufliche Bildung in Deutschland und Frankreich. Dossier für die Jahrestagung des Club d'Affaires Franco-Allemand. Stuttgart, 5. – 7. Mai 2005. Online verfügbar unter: [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd\\_74\\_berufl-bildung\\_deu\\_frankr.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_74_berufl-bildung_deu_frankr.pdf) (September 2017)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2015): Berufsbildungsbericht 2015. Berlin.

Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung) (Hg.) (2008) : Berufsbildung in Frankreich. Kurzbeschreibung. Luxemburg. Online verfügbar unter: [www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5190\\_de.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5190_de.pdf) (September 2017)

Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung) (Hg.) (2008): Formation et enseignement professionnel. Luxembourg. Online verfügbar unter: [www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5190\\_fr.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5190_fr.pdf) (September 2017).

Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung) (Hg.) (2007): Berufsbildung in Deutschland. Luxemburg. Online verfügbar unter: [www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5173\\_de.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5173_de.pdf) (September 2017).

Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung) (Hg.) (2014): Spotlight on VET France. 2013/2014. Thessaloniki.

Cedefop ReferNet France (2014): VET in Europe: country report France. Thessaloniki.

INSEE (2014): Bilan Formation - Emploi. Online unter: [http://insee.fr/fr/themes/detail.asp?reg\\_id=0&ref\\_id=form-emploi](http://insee.fr/fr/themes/detail.asp?reg_id=0&ref_id=form-emploi) . [Aktualisierung Dezember 2014 - Statistisches Material zu: Schulabgängern, berufliche Bildung, Lehre, Weiterbildung]. (September 2017)

INSEE (2013): Formations et Emploi. Édition 2013. Paris.

Kästner, Harald (1999): Die deutsch-französische Zusammenarbeit im Bildungswesen. Sammlung der Beschlüsse der deutsch-französischen Zusammenarbeit in den Bereichen Schule, Berufliche Bildung und Hochschule auf der Grundlage des deutsch-französischen Vertrages. Bonn.

Koch, Richard (1998): Duale und schulische Berufsausbildung zwischen Bildungsnachfrage und Qualifikationsbedarf. Ein deutsch-französischer Vergleich. (Hg.: Bundesinstitut für Berufsbildung. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 217). Bielefeld.

Méhaut, Philippe (2008): French Research on Vocational Training. A Mirror of the Position and Structure of the Training System? In: Rauner, Felix; Maclean, Rupert (Hg.): Handbook of Technical and Vocational Education and Training Research. Springer. S. 43-48.

MEN (Ministère de l'éducation nationale) (2013): L'éducation nationale et la formation professionnelle en France. (Les dossiers de l'enseignement scolaire). Paris.

Rauner, Felix; Maclean, Rupert (Hg.) (2008): Handbook of Technical and Vocational Education and Training Research. Springer.

Robert Bosch Stiftung (Hg.) (2010): Mobilität. ein Schlüssel zum beruflichen Erfolg. Handbuch für den deutsch-französischen Austausch in der beruflichen Bildung, Stuttgart.

Rothe, Georg (1995): Die Systeme beruflicher Qualifizierung Frankreichs und Deutschlands im Vergleich : Übereinstimmungen und Besonderheiten in den Beziehungen zwischen den Bildungs- und Beschäftigungssystemen zweier Kernländer der EU. Nürnberg.

## **b) Statistiken und Zahlen Saarland/ Großregion**

Arbeitskammer des Saarlandes (Hg.) (2015): Bericht an die Regierung des Saarlandes 2015. Zur ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Saarbrücken.

Arbeitskammer des Saarlandes (Hg.) (2014): Berufliche Bildung im Saarland – Schlüssel für die Zukunft! Bericht an die Regierung des Saarlandes 2014. Zur ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Saarbrücken. Saarbrücken.

Bundesagentur für Arbeit. Regionaldirektion Rheinland-Pfalz und Saarland: Der Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz und dem Saarland – Fachkräfteengpassanalyse. Saarbrücken: 2014.

INSEE (2014): Bilan Formation - Emploi. Online unter: [http://insee.fr/fr/themes/detail.asp?reg\\_id=0&ref\\_id=form-emploi](http://insee.fr/fr/themes/detail.asp?reg_id=0&ref_id=form-emploi) . [Aktualisierung Dezember 2014 - Statistisches Material zu: Schulabgängern, berufliche Bildung, Lehre, Weiterbildung]. (September 2017)

INSEE (2013): Formations et Emploi. Édition 2013. Paris. Interregionale Arbeitsmarkbeobachtungsstelle (Hg.) (2014): Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion. Situation junger Menschen. Saarbrücken.

Interregionale Arbeitsmarkbeobachtungsstelle (Hg.) (2014): Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion. Grenzgängermobilität. Saarbrücken.

Landtag des Saarlandes (2014): Antwort zu der Anfrage der Abgeordneten Jasmin Maurer (PIRATEN) betr.: Jugendliche im Saarland ohne Ausbildungsplatz. Drucksache 15/1035 (15/959)/ 11.09.2014.

Landtag des Saarlandes (2014): Antwort zu der Anfrage des Abgeordneten Prof. Dr. Heinz Bierbaum (DIE LINKE.) betr.: Arbeitsmarktsituation junger Beschäftigter im Saarland. Drucksache 15/1032 (15/892).

Ministerium für Bildung und Kultur des Saarlandes (Hg.) (2012): Berufliche Bildung. Chancen für die Zukunft beruflicher Schulen im Saarland. Saarbrücken.

Statistische Ämter der Großregion (2014): Statistiques en bref. Statistische Kurzinformationen.

Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR) (Hg.) (2014): Abschlussbericht 2014. Trier.

### **c) Grenzüberschreitende Mobilität in der Ausbildung Allgemein**

Deutsch-französisches Institut (dfi) (Hg.) (2014): Grenzüberschreitende Berufsbildung und Beschäftigung junger Menschen am Oberrhein. Eine Pilotstudie im Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau. Ludwigsburg.

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (Hg.) (2014): Handlungsempfehlungen für grenzüberschreitende Aktivitäten in der Berufsbildung. Frankfurt (Oder).

Hübers, Berthold (2013): Learning abroad: Current status and prospects of cross-border mobility. In: BiBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (Hg.) Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Special Edition April 2013: Vocational education and training – new challenges. S. 41-45.

Leibniz-Institut für Länderkunde (Hg.) (2014): Grenzüberschreitende Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung. Beispiele guter Praxis an deutschen Außengrenzen. Leipzig.

Robert Bosch Stiftung (Hg.) (2010): Mobilität. ein Schlüssel zum beruflichen Erfolg. Handbuch für den deutsch-französischen Austausch in der beruflichen Bildung, Stuttgart.

Thurnherr, Gregor (2014): Transnationale Mobilität in der beruflichen Erstausbildung – Beeinflussende Faktoren in der Phase der Berufsorientierung für eine grenzüberschreitende Mobilität. In: bwp@ (Berufs- und Wirtschaftspädagogik online), Ausgabe Nr. 27, Dezember. Online: [http://www.bwpat.de/ausgabe27/thurnherr\\_bwpat27.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe27/thurnherr_bwpat27.pdf) (21-12-2014).

#### **d) Grenzüberschreitende Mobilität im Saarland, in Lothringen und in der Großregion**

Abkommen über die grenzüberschreitende Berufsausbildung Saarland-Lothringen. Metz 2014. Online abrufbar unter [http://www.saarland.de/dokumente/thema\\_europa/Rahmenvereinbarung\\_und\\_Abkommen.pdf](http://www.saarland.de/dokumente/thema_europa/Rahmenvereinbarung_und_Abkommen.pdf) (September 2017).

Barmeyer, Christoph I.: „Mentalitätsunterschiede und Marktchancen im Frankreichgeschäft. Zur interkulturellen Kommunikation im Handwerk (mit Schwerpunkt Saarland/Lothringen). Studie und Handbuch. Saarbrücker Studien zur Interkulturellen Kommunikation mit Schwerpunkt Frankreich / Deutschland, Band 4. St. Ingbert, Röhrig Universitätsverlag, 2000.

Britscher, Fabrice: „Das EUROPLUS-Zertifikat Partnerschaft Lycée Professionnel Simon Lazard, Sarreguemines / Berufsbildungszentrum, St. Ingbert“. In: Christoph Vatter unter Mitarbeit von Hans-Jürgen Lüsebrink und Joachim Mohr (Hg.): Praktikum / stage. Interkulturelle Herausforderungen, praktische Umsetzung und didaktische Begleitung von schulischen Praktika im Partnerland. Ergebnisse und didaktische Materialien des COMENIUS-Regio-Projekts NEWAP. St. Ingbert, Röhrig Universitätsverlag, 2013. S. 145-151.

Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung) (Hg.) (1988): Möglichkeiten und Voraussetzungen zur Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung und Weiterbildung in der Region Saarland/Lothringen/Luxemburg. Berlin.

CRD EURES Lorraine (Hg.) (2012): Obstacles à la Mobilité des Apprentis dans la Grande Région. Metz.

Erklärung von Saarbrücken zur deutsch-französischen Zusammenarbeit in den Grenzregionen. Saarbrücken, 2013.

EURES-Transfrontalier Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz (Hg.) (2003): Grenzüberschreitende Berufsbildung Saar-Lor am Beispiel Metall-Elektro. Eine grenzüberschreitende Momentaufnahme 2003/4.

Landtag des Saarlandes (2014): Antwort zu der Anfrage des Abgeordneten Hubert Ulrich (B90/Grüne) betr.: Umsetzung europaweit einheitlicher Standards bei der An-

erkennung von Schul-, Berufs- und Studienabschlüssen. Drucksache 15/846 (15/704)/28.03.2014.

Landtag des Saarlandes (2013): Antwort zu der Anfrage des Abgeordneten Michael Hilberer (PIRATEN) betr.: Berufliche Mobilität in der EU. Drucksache 15/604 (15/517)/ 28.08.2013.

Landtag des Saarlandes (2014): Antrag der CDU-Landtagsfraktion der SPD-Landtagsfraktion betr.: Grenzüberschreitende Aktivitäten zur Fachkräftesicherung/Sicherung des Fachkräftenachwuchses. Drucksache 15/768-NEU/06.02.2014.

Netzwerk der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2014): Übersicht bestehender grenzüberschreitender Initiativen. In: Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2013/2014. Schriftenreihe der Regionalkonferenz. Saarbrücken. S. 174-183.

Rebstock, Simone: „Das Deutsch-französische Sekretariat für den Austausch in der beruflichen Bildung DFS-SFA Saarbrücken“. In: Christoph Vatter unter Mitarbeit von Hans-Jürgen Lüsebrink und Joachim Mohr (Hg.): Praktikum / stage. Interkulturelle Herausforderungen, praktische Umsetzung und didaktische Begleitung von schulischen Praktika im Partnerland. Ergebnisse und didaktische Materialien des COMENIUS-Regio-Projekts NEWAP. St. Ingbert, Röhrig Universitätsverlag, 2013. S. 129-136.

Robichon, Julien; Schwarz, Alexandra: „Die Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung“. In: Christoph Vatter unter Mitarbeit von Hans-Jürgen Lüsebrink und Joachim Mohr (Hg.): Praktikum / stage. Interkulturelle Herausforderungen, praktische Umsetzung und didaktische Begleitung von schulischen Praktika im Partnerland. Ergebnisse und didaktische Materialien des COMENIUS-Regio-Projekts NEWAP. St. Ingbert, Röhrig Universitätsverlag, 2013. S. 73-89.

Saarländische Landesregierung: „Eckpunkte zur Frankreichstrategie“. In: [http://www.saarland.de/dokumente/res\\_stk/D\\_Eckpunkte\\_Frankreich-Strategie\\_210114.pdf](http://www.saarland.de/dokumente/res_stk/D_Eckpunkte_Frankreich-Strategie_210114.pdf) (September 2017).

Statistische Ämter der Großregion (Hg.) (2011): Wer sind die Grenzgänger der Großregion? Charakteristiken und Determinanten der beruflichen Mobilität. Luxemburg.

Taskforce Grenzgänger (Hg.) (2012): Grenzüberschreitende Berufsausbildung in der Großregion. Bestandsaufnahme. Saarbrücken.

## e) Weitere Literatur

Nohl, Arnd-Michael (2006): Interview und dokumentarische Methode. Anleitungen für die Forschungspraxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Pfadenhauer, Michaela (2005): Auf gleicher Augenhöhe reden. Das Experteninterview - ein Gespräch zwischen Experte und Quasi-Experte. In: Alexander Bogner, Beate Littig und Wolfgang Menz (Hg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 113–130.

Porst, Rolf (2014): Fragebogen: Ein Arbeitsbuch. Wiesbaden: Springer VS, 4. Auflage, oder Bühner, Markus (2011): Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion. München [u.a.]: Pearson Studium, 3. Auflage.

## Abbildungsverzeichnis

**Abbildung 1, S. 9:** Das Bildungssystem in Deutschland. Aus: Bundeszentrale für politische Bildung: „Das Bildungssystem in Deutschland“.  
<http://www.bpb.de/politik/grundfragen/deutsche-verhaeltnisse-eine-sozialkunde/139270/materialien-zum-kapitel-bildung?show=image&k=2> (Stand: 12.09.2017)

**Abbildung 2, S. 11:** Das Bildungssystem in Frankreich. Aus: Centre Inffo: „La formation professionnelle en France. Une réponse à vos questions“. In :  
[http://www.europe-et-formation.eu/IMG/pdf/fpc\\_france\\_bd\\_a4français.pdf](http://www.europe-et-formation.eu/IMG/pdf/fpc_france_bd_a4français.pdf)  
(Stand:12.09.2017). S. 2.

**Abbildung 3, S. 12:** Verteilung der Bildungskategorien in Lothringen. Aus: ONISEP Lorraine : Le guide Apprentissage en Lorraine. Du CAP au Diplôme d'Ingénieur. Metz: 2014. S. 2.

## Anhang

### a) Leitfaden für Experteninterviews, Beispiel Institutionen

Anleitung:

Die Fragen sind als Anregung gedacht. Sie sollen nicht alle wortwörtlich so gestellt werden, sondern dienen dazu, das Gespräch zu strukturieren und ggf. zu lenken, falls der/die Gesprächspartner/in abschweift oder unsicher ist. Die interviewte Person sollte so frei wie möglich ihre Sicht der Dinge erzählen!

#### **Generelle Fragestellungen:**

- Wer sind die treibenden AkteurInnen und Kräfte für die Kooperationen in der grenzüberschreitenden Berufsausbildung? Am Beispiel Saarland-Lothringen: Was ist die Motivation der Partner zur Unterzeichnung und Implementierung des neuen Abkommens?
- Welchen Einfluss haben die Unterzeichnung und Implementierung des Abkommens auf den Ausbau der grenzüberschreitenden Berufsausbildung (Lösung von Schwierigkeiten, Chancen)?
- Wie ist die Haltung/Erfahrung der ausbildenden Unternehmen zum Abkommen und zur Ausbildungspraxis?

#### **Überblick Fragenkatalog:**

- I. Fragen zur Person
- II. Relevanz der grenzüberschreitenden Ausbildung für den Befragten
  1. Einstellung des Befragten zur Grenzregion
  2. Der Befragte und die (grenzüberschreitende) Ausbildung
- III. Netzwerke und Partner in der grenzüberschreitenden Berufsausbildung

#### **I. Fragen zur Person**

1. Beschreiben Sie bitte kurz Ihre aktuelle Tätigkeit und seit wann Sie diese ausführen.
2. Was ist Ihr fachlicher Hintergrund (Ausbildung, Studium...)?
3. Woher kommen Sie (Hintergrund: aus der Grenzregion oder zugezogen)?  
Falls zugezogen: Warum und wie lange schon?

#### **II. Relevanz der Grenzregion und der grenzüberschreitenden Ausbildung für den Befragten**

1. Welche Rolle spielt die Nähe zur Grenze für Ihre Institution?
2. Beraten Sie Grenzpendler?
3. Werben Sie aktiv um Fachkräfte/ Arbeitskräfte aus der Grenzregion? Warum/warum nicht?

4. Inwiefern ist die grenzüberschreitende Ausbildung von Fachkräften aus der Grenzregion für Sie wichtig? Ist sie Thema in Ihrer Institution? Warum/warum nicht?
5. Gab es in den letzten Jahren eine Veränderung Ihrer Haltung zur Ausbildung von Grenzgängern? Wenn ja, wodurch wurde sie ausgelöst?
6. Wenn Sie Erfahrungen haben: Welche besonderen Herausforderungen stellt die Ausbildung von Grenzgängern dar im Vergleich zur Arbeit mit „einheimischen“ Auszubildenden?

### **III. Netzwerke und Partner**

1. Haben Sie Hilfe/ Beratung/ Unterstützung zur Koordinierung von Projekten im Rahmen einer grenzüberschreitenden Ausbildung gesucht (und erhalten)?
2. Wenn ja, mit welchen anderen Institutionen sind Sie in Kontakt gekommen?
3. Mit welchen Institutionen gab es in der Vergangenheit eine erfolgreiche Zusammenarbeit/ Kooperation?
4. (Wo) vermissen Sie Unterstützung oder Vernetzung?

### **IV. Spezifische Fragen für Institutionen**

1. Kennen Sie das Rahmenabkommen zur grenzüberschreitenden Ausbildung in der Grenzregion?
2. Inwiefern war Ihre Institution bei der (Initiative zur) Entstehung des Abkommens beteiligt?
3. Haben Sie sich aktiv für die Ausgestaltung und Unterzeichnung eingesetzt? Wie?
4. Wenn ja: Was war Ihre Motivation, sich für dieses Abkommen einzusetzen und es zu fördern?
5. Welche Faktoren begünstigten den Entstehungsprozess des Abkommens?
6. Galt das Abkommen am Oberrhein eventuell als Vorbild?
7. Sind Sie zufrieden mit dem Umfang des Abkommens? Warum? Warum nicht?
8. Entspricht das Abkommen den Bedürfnissen/ dem "Markt"?
9. Bei welchen Problemfeldern der grenzüberschreitenden Ausbildung erwarten Sie durch das Abkommen positive Veränderungen?
10. Welche Fragen und Problemfelder bleiben möglicherweise offen und werden vom Abkommen nicht abgedeckt?
11. Inwiefern ist Ihre Institution an der Umsetzung/ Implementierung des Abkommens beteiligt, und was sind für Sie die nächsten Schritte?
12. Was tun Sie für die Bekanntmachung (Werbung unter Azubis, Unternehmen usw.) des Abkommens?
13. Auf welche Schwierigkeiten stoßen Sie bei der Umsetzung des Abkommens?
14. Welche Ziele setzen Sie sich... für die nächsten 3-6 Monate, 1-2 Jahre, etc.?

## b) Fragebogen für SchülerInnen der Projektklasse (Druckversion)

### Questionnaire pour apprentis

Ce questionnaire sert à la collecte de données pour un projet de recherche sur la mobilité transfrontalière des apprentis en Lorraine et en Sarre. Vos données seront évaluées de manière anonyme et ne seront utilisées que dans le cadre de ce projet. Merci beaucoup pour votre participation précieuse !

1. Je suis  féminin /  masculin et j'ai \_\_\_\_\_ ans.
  
2. Je suis une  
 formation professionnelle avant le bac (bac pro, CAP, BEP,...)  
 formation professionnelle après le bac (BTS, DUT...)
  
3. Quelle formation suivez-vous (pour quel métier ?) ? Dans quelle entreprise passez-vous votre formation pratique ?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
  
4. Pourquoi avez-vous choisi cette formation ?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
  
5. Comment avez-vous trouvé votre entreprise ?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
  
6. Combien d'employés travaillent dans votre entreprise?  
 1-4     5-9     10-49     50-249     250-499  
 500-999     1000 ou plus     Je ne sais pas
  
7. Combien d'apprentis travaillent dans votre entreprise ?  
 1-4     5-9     10-24     25-50     Je ne sais pas
  
8. Êtes-vous satisfait(e) de votre formation en entreprise ?  
 Très satisfait(e)     Plutôt satisfait(e)     Moyennement satisfait(e)  
 Plutôt non satisfait(e)     Pas du tout satisfait(e)
  
9. Quelles parties de votre formation en entreprise vous plaisent ?  
\_\_\_\_\_

---

---

10. Quelles parties de votre formation en entreprise vous déplaisent ?

---

---

---

11. Êtes-vous satisfait(e) de de votre formation au CFA ?

- Très satisfait(e)    Plutôt satisfait(e)    Moyennement satisfait(e)  
 Plutôt non satisfait(e)    Pas du tout satisfait(e)

12. Quelles parties de votre formation au CFA vous plaisent ?

---

---

---

13. Quelles parties de votre formation au CFA vous déplaisent ?

---

---

---

14. Où habitez-vous actuellement (Ville, pays) ?

---

15. Dans quelle région aimeriez-vous travailler plus tard ?

---

16. Dans quelle(s) langue(s) avez-vous des connaissances ? Veuillez cocher :

	Langue mater- nelle	Très bonne connais- sances	Connaissances de base	Pas de connaissances
<b>Français</b>				
<b>Allemand</b>				

Autres langues :

---

17. Quelle est la distance entre le CFA et votre domicile (nombre environ de kilomètres)?

---

18. Quelle est la distance entre votre entreprise et votre domicile (nombre environ de kilo-  
mètres) ?

---

19. Quel moyen de transport utilisez-vous pour vous rendre au CFA et à votre entreprise (p.ex. voiture, à pied, train/bus, ...)?

---

20. Avez-vous entendu parler de la possibilité pour des jeunes Lorrains de passer la partie pratique de leur apprentissage dans des entreprises sarroises ?

Oui       Non

21. Suivez-vous une telle formation transfrontalière en apprentissage ? (Si **oui**, veuillez continuer avec la **question n° 26**, si **non**, avec la question **n° 22** s.v.p.)

Oui       Non

22. Avez-vous déjà considéré de suivre une telle formation en apprentissage transfrontalier?

Oui       Non

23. Veuillez cocher s.v.p. pour quelles raisons vous ne souhaiteriez pas suivre un apprentissage transfrontalier :

- Trop d'efforts
- Difficile de trouver une entreprise
- Difficulté de la langue
- Trajet et accessibilité (pas de voiture, transport public trop peu évolué)
- Crainte que la formation ne soit pas reconnue en Lorraine
- Trop peu d'information sur le déroulement d'une telle formation
- J'ai trouvé facilement une entreprise en Lorraine
- Manque de soutien dans l'orientation, recherche et préparation
- Trop peu d'avantages pour trop d'efforts
- Généralement non intéressé
- Autres raisons :

24. Dans quelles circonstances seriez-vous intéressé(e) à suivre un apprentissage transfrontalier?

---

---

25. Êtes-vous, de manière générale, intéressé(e) par l'Allemagne ? Veuillez préciser s.v.p.

---

---

**Veillez répondre aux questions n° 26 à 30 seulement si vous suivez une formation en apprentissage transfrontalier:**

26. Pourquoi avez-vous choisi de suivre une formation en apprentissage transfrontalier ?

---

---

---

27. Comment avez-vous eu connaissance de cette possibilité ?

---

---

---

28. Qu'attendez-vous de cette formation en apprentissage transfrontalier ?

---

---

---

29. Si vous pourriez choisir à nouveau de suivre cet apprentissage transfrontalier, le feriez-vous ?

Ja       Nein

Pourquoi ?

---

---

30. Quelles sont les réactions de votre famille et vos amis concernant le fait que vous suivre une formation en apprentissage transfrontalier ?

---

---

---

*Merci beaucoup pour votre participation!*