



UNIVERSITÄT
DES
SAARLANDES



Lehrstuhl
**Romanische Kulturwissenschaft &
Interkulturelle Kommunikation**
Prof. Dr. Hans-Jürgen Lüsebrink



Arbeitskammer
des Saarlandes

Vorstellung Forschungsbericht



TRANSREGIONALE MOBILITÄT VON AUSZUBILDENDEN AM BEISPIEL LOTHRINGEN/SAARLAND

Sophia Dorka M.A.

Julia Frisch M.A.

Prof. Dr. Hans-Jürgen Lüsebrink

FR 4.2 Romanische Kulturwissenschaft und Interkulturelle
Kommunikation

Datum: 14.03.2016

Gliederung



- I. Konzeption des Projekts
- II. Rahmenbedingungen der Untersuchung
- III. Analyse: Das Abkommen über die grenzüberschreitende Berufsausbildung
- IV. Umsetzung des Abkommens Stand Herbst 2015
- V. Die Akteur_innen: Einschätzungen und Kritik
- VI. Analyse: Zielgruppen und Impact des Abkommens
- VII. Interkulturelle Herausforderungen bei der Umsetzung
- VIII. Fazit: „Papiertiger“ oder Zukunftsprojekt?

I. Konzeption des Projekts



- Förderung durch die Arbeitskammer des Saarlandes
- Projektleiter: Prof. Dr. Hans-Jürgen Lüsebrink und Dr. Luitpold Rampeltshammer
- Durchführung: Sophia Dorka M.A. und Julia Frisch M.A. – Lehrstuhl für Romanische Kulturwissenschaft und Interkulturelle Kommunikation
- Aktive Erhebungsphase: 6 Monate (April bis Oktober 2015)
- Dokumentenanalyse, Leitfadeninterviews, Fragebögen, Vergleich von Bildungssystemen etc.

II. Rahmenbedingungen



Grundlage: „Abkommen über die grenzüberschreitende Berufsausbildung Saarland-Lothringen“ aus 2014

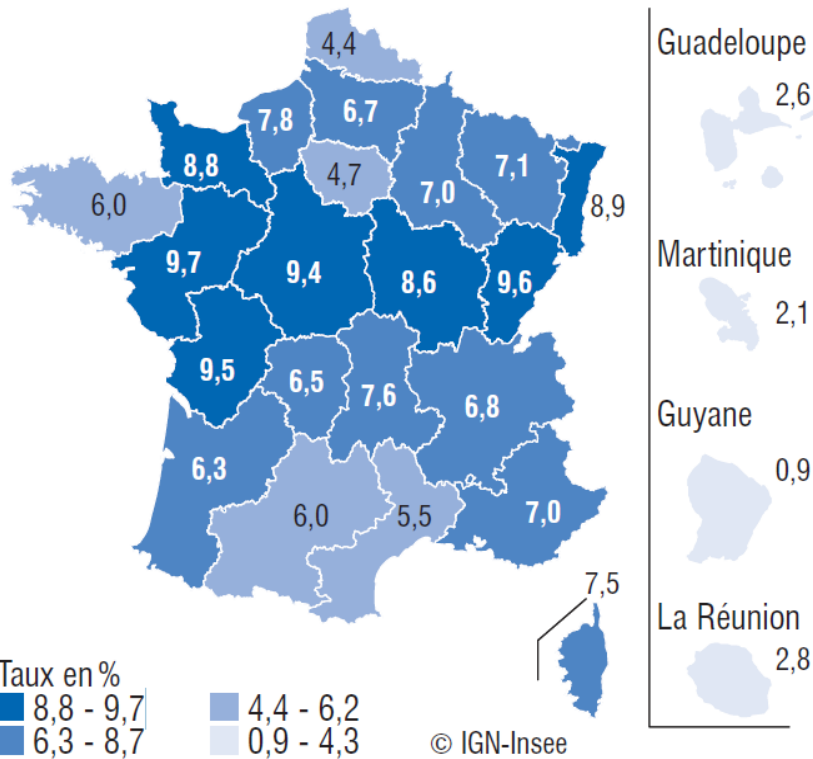
- a) Was ist mit „Ausbildung“ in Lothringen und dem Saarland gemeint, und wie läuft eine „Ausbildung“ regulär ab?
- b) Welchen Stellenwert hat eine „Ausbildung“ in der Gesellschaft, und als wie hoch ist dieser formale Bildungsabschluss einzuschätzen?
- c) Welche Zielgruppen gibt es für dieses Abkommen? Welche Unternehmen könnten interessiert sein, und was für Auszubildende werden angesprochen?

II. Auszubildende in Frankreich

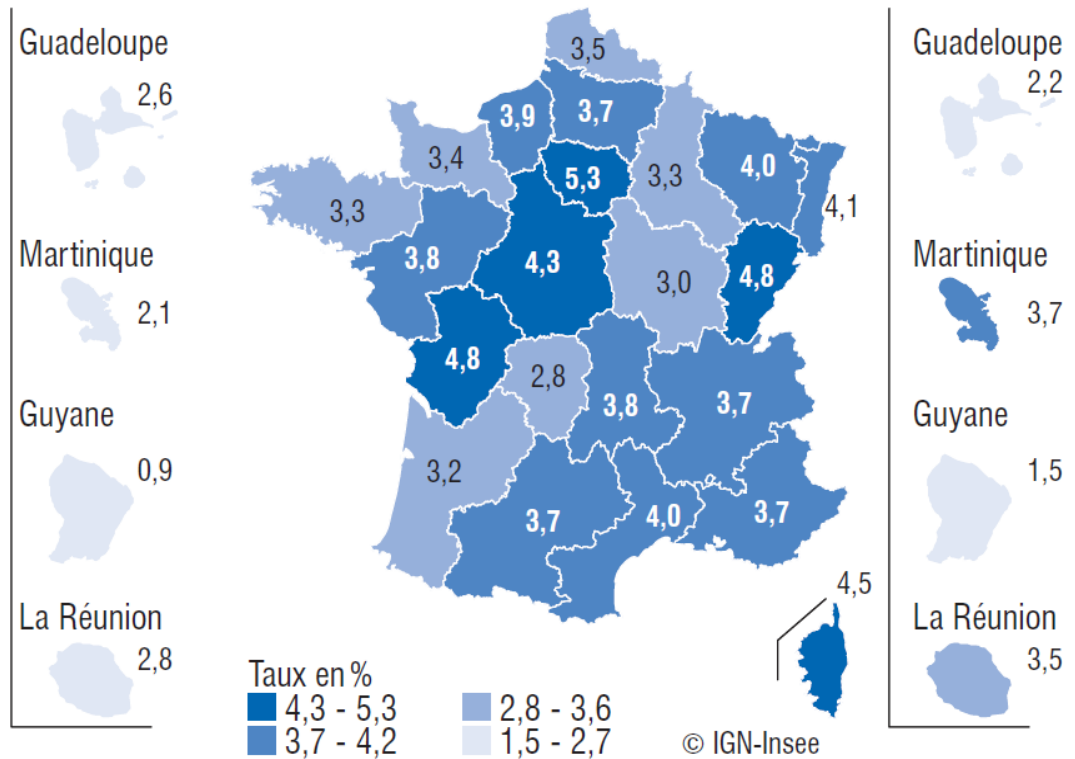


3. Part des apprentis dans la population des jeunes selon la tranche d'âge et la région

Part des apprentis parmi les 15-19 ans, fin 2011



Part des apprentis parmi les 20-24 ans, fin 2011



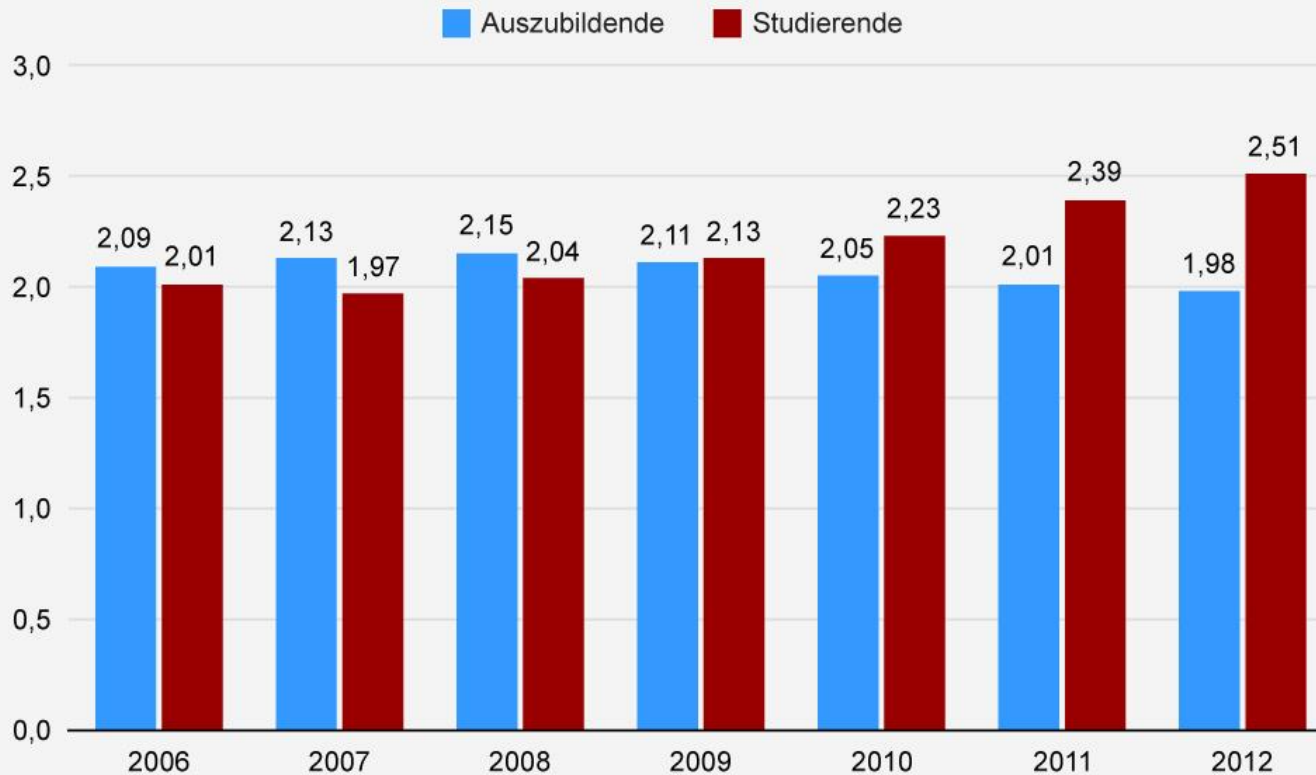
Sources : Insee, estimations de population ; Dnpp, enquête Sifa, calculs Dnpp

II. Auszubildende in Deutschland



Deutlich mehr Studierende als Auszubildende

Zahl der Studierenden und Auszubildenden in Deutschland (in Mio.)



Quelle: Statistisches Bundesamt

statista ZEITUNG ONLINE

Stand 2015:
ca. 50% der 16- bis
18-jährigen sind in
der dualen
Berufsausbildung

(statista.com)

II. Stellenwert der Ausbildung



- In Frankreich: Ausbildung eher etwas für Jugendliche, die es nicht an eine Universität oder eine Fachschule schaffen, betrifft ca. 5-7% der Jugend
 - Großteil des praktischen Unterrichts findet an den lycées professionnels statt, nur wenige Praktika in Unternehmen
 - Zumeist geringes soziales Prestige einer solchen Ausbildung
 - Fokus: Eher formaler Abschluss statt berufliche Qualifikation
- In Deutschland: Duale Ausbildung für alle Schulabschlüsse möglich, stark diversifizierte Berufe.
 - Höheres soziales Prestige einer abgeschlossenen Ausbildung
 - Erst in den letzten Jahren mehr Studierende als Auszubildende
 - Auszubildende von Anfang an im Unternehmen integriert

II. Rechtlicher Rahmen



Frankreich:

- Staatlich festgelegte Entlohnung von Auszubildenden
- Verantwortung für die Ausbildung liegt bei den Académies (und damit dem Bildungsministerium), Ausbildungsfonds
- Auszubildende häufig minderjährig (außer „2. Chance“)

Deutschland:

- Entlohnung tarifvertraglich oder durch Unternehmen festgelegt
- Ausbildungsordnungen (und damit die Kammern) regeln die Inhalte, kein Schulgeld oder Kosten für Unternehmen
- Alter der Auszubildenden je nach Berufsfeld und Schulabschluss unterschiedlich

III. Das Abkommen



Grundlage: „Abkommen über die grenzüberschreitende Berufsausbildung Saarland-Lothringen“ aus 2014

- Für Lothringer_innen: theoretischer Unterricht in Lothringen und Praxisteil bei saarländischem Arbeitgeber → französischer Abschluss
- Für Saarländer_innen: theoretischer Unterricht im Saarland und Praxisteil bei lothringischem Arbeitgeber → deutscher Abschluss

Praxisphasen in der Nachbarregion müssen formal anerkannt werden (z.B. durch IHK oder HWK); es werden Beiräte für die Ausbildungen gebildet

III. Herausforderungen des Abkommens



Kernproblem: Keine Doppeldiplomierung. Die Auszubildenden leisten mehr, bekommen aber nur den regulären nationalen Abschluss. Zweiter Abschluss erst über Anerkennungsjahre und Anträge möglich, wenn überhaupt (je nach Ordnungen)

Ursachen: stark divergierende Inhalte und Praxiszeiten in den beiden Ländern vorgesehen, keine genauen Entsprechungen von Berufen, Lerninhalten und Schwerpunkten (Beispiel Friseur, Interview I-02)

III: Herausforderungen des Abkommens



Finanzierung als Streitpunkt:

- In Deutschland zahlen Betriebe keine Ausbildungsgebühr an die Schulen, die Académie möchte aber eine Ausbildungsabgabe auch der deutschen Unternehmen. Diese profitieren aber nicht von entsprechenden frz. Fonds.
- Höhe der Abgabe entgegen offiziellen Informationen (I-10) nicht klar, sondern wird ständig neu ausgehandelt. Unternehmen berichten von Kosten/Forderungen zwischen 1.000 und 6.000 € pro Auszubildendem und Jahr (I-07, U-05, U-03).

III: Herausforderungen des Abkommens



Unklare Punkte:

- Ist Doppeldiplomierung überhaupt von allen Beteiligten als Ziel gewünscht? (I-08, I-09: eher nicht; I-02, I-06: eher ja mit zu klärenden Details)
- Wie können entstehende Mehrkosten durch Reisen, Betriebsbesichtigungen, Verwaltungsaufwand, Übersetzungen etc. gedeckt werden? (I-10: Sache der Unternehmen und Kammern; U-05: kaum machbar, da Nutzen erst auf lange Sicht deutlich wird, I-02, I-06: Politik muss unterstützen, da diese das Abkommen so verfasst hat, wie es ist)

IV. Konkrete Umsetzung des Abkommens



Aktuell beteiligte Ansprechpartner_innen pro Fall (alphabet. Reihenfolge):

- Académie Metz-Nancy
- das jeweils beteiligte CFA (Centre de formation d'apprentis)
- CIO (Centre d'information et d'orientation)
- Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung
- IHK / HWK
- Pôle Emploi / Agentur für Arbeit / EURES
- TÜV Nord / FSL
- das ausbildende Unternehmen

IV. Konkrete Umsetzung des Abkommens



- Projektklasse im Bereich BTS NRC am CFA Henri Nominé in Sarreguemines: Möbel Martin / Globus
- Ein Auszubildender nach deutschem Recht bei Smart in Hambach (Vermittlung durch TÜV Nord / FSL)
- Zwei begonnene Ausbildungen bei Michelin Homburg, Partnerschule in Yutz
- Eine deutsche Auszubildende in Forbach

Einige große saarländische Unternehmen haben bisher kein Interesse, da sie die Nachfrage nach Auszubildenden mit deutschen Bewerber_innen decken können und/oder Sprachprobleme befürchten (U-01, U-02, U-04).

IV. Konkrete Umsetzung – Beispiel



Möbel Martin / Globus:

- Partnerschule in Sarreguemines
- BTS NRC (Brevet de technicien supérieur - Négotiation et Relation client; Bac + 2)
- Jahrgang 2015: zehn Auszubildende bei Beginn des Schuljahres, aktuell noch acht aktiv dabei
- Voraussetzungen: Deutschkenntnisse, Bac, kommunikatives Wesen, Mobilität
- Frz. Abschluss, kann mit einem zusätzlichen Jahr im TGBBZ ergänzt werden, um auch die deutsche Abschlussprüfung ablegen zu können (U-03, I-06, BS-02)

V. Die Akteur_innen: Einschätzungen und Kritik



- Befragung von Auszubildenden der Projektklasse + Vergleichsgruppe
- Keine Befragung deutscher Auszubildender möglich
- Gespräche mit Personal- und Ausbildungsverantwortlichen saarländischer Unternehmen
- Gespräche mit Vertreter_innen von Kammern, der Académie Metz-Nancy, des CIO und des CFA Sarreguemines, der Landesregierung, vom TÜV Nord, von VAUS, von der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, des Conseil Régional (Metz) und von EURES-T

V. Die Auszubildenden



Schriftliche Befragung der Schüler_innen im grenzüberschreitenden BTS NRC + einer rein französischen Gruppe als Vergleich am CFA Henri Nominé in Sarreguemines

Fragen zu:

Motivation, Sprachkenntnisse, Interesse an Deutschland, Zufriedenheit mit Unterricht und Arbeit im Unternehmen, Wohnort, Mobilität, Grund für Wahl ihrer Ausbildung, Reaktion des Umfelds u.a.

V. Die Auszubildenden



Gruppe BTS NRC (Möbel Martin / Globus):

Sprachkenntnisse gut bis sehr gut, z.T. zweisprachig aufgewachsen, Interesse an praxisorientierter Ausbildung, Spaß an Kundenkontakt, positiver Eindruck von der Betreuung in den deutschen Filialen, eigene berufliche Zukunft geographisch flexibler

Gruppe BTS TCOM/BRC (rein französisch):

Kein Interesse an deutsch-französischer Ausbildung: keine oder kaum Sprachkenntnisse, kein Interesse am Land, zu wenig Informationen über Ablauf und Chancen, eigene berufliche Zukunft wird in Frankreich gesehen

V. Die Auszubildenden



Gruppe BTS NRC (Möbel Martin / Globus):

- Wollen Sprachkenntnisse durch Ausbildung verbessern (oder sind zweisprachig), suchen Anschluss an deutschen Arbeitsmarkt
- Information durch CFA (wg. guter Noten), Pôle Emploi, CIO und durch Infobesuche der Unternehmen im Lycée
- Große Unterstützung durch Familie und Freundeskreis
- Wohnen im Umkreis von bis zu 45km zum Arbeitsplatz, bis zu 30km von der Schule entfernt

V. Die Auszubildenden



Gruppe BTS TCOM/NRC (rein französisch):

- Wollen Kundenkontakt und Möglichkeit, in verschiedenen Filialen zu arbeiten
- Hatten keine oder zu wenig Informationen zur grenzüb. Ausbildung und zur Anerkennung in F.
- 3 von 14 hätten bei besserer Informationslage Interesse gehabt
- 4 von 14 wollen auf gar keinen Fall in Deutschland arbeiten (Löhne, Renten, Lebenshaltungskosten, Sprache, Kultur)
- Konkrete Erfahrung mit Deutschland beschränkt sich häufig auf Ausgehen, Shopping, billige Genussmittel und Themen des Schulunterrichts

V. Die Unternehmen



Negative Kritik – am Abkommen allgemein

- Viele größere Unternehmen sehen keinen Bedarf, da genügend deutsche Bewerbungen eingehen
- Sprachbarrieren hoch, Ausbildungssysteme und Inhalte werden als nicht kompatibel angesehen
- Forderung, dass Frankreich sich bei der Ausbildung am deutschen dualen System orientieren sollte, da es Jugendarbeitslosigkeit senken würde (U-2)
- In Berufsschulen sollte eher Englisch gelehrt werden statt Französisch, außer im Handel (U-2)
- Zu großer bürokratischer Aufwand (U-05)

V. Die Unternehmen



Negative Kritik – aktuelle Umsetzung

- Finanzierung unklar
- Informationen nicht in einer Hand verfügbar, sondern viele Akteur_innen müssen kontaktiert werden (U-05) oder Bedauern, dass Abkommen nicht klarer an Unternehmen kommuniziert wurde (U-01, U-04)
- Unklarheit über Doppeldiplomierung
- Frage, ob die Ausgebildeten anschließend auch im Betrieb bleiben, oder ob der Mehraufwand „umsonst“ war

V. Die Institutionen



- **Negative Kritik – Entstehung und Umsetzung**
- Mangel an zusätzlichen personalen Ressourcen (I-03)
- Finanzierung unklar (I-09)
- Schleppender Entstehungsprozess (I-10)
- Mangel an Kommunikation über Abkommen (I-03, I-04)
- Einfluss der Jugendarbeitslosigkeit in Lothringen als Streitfaktor (I-10)
- Unterschiedliche Kompetenzen und Strukturen behindern Fortschritt (z.B. Kammern in D. und F.) (I-03)
- Eindruck: Politik fürchtete „Konkurrenz“ durch Initiative von Unternehmen

V. Die Institutionen



- **Negative Kritik – Entstehung und Umsetzung**
- Mangel an Wissen über das Ausbildungssystem des Nachbarn (I-04)
- Mangelnde Anerkennung von Abschlüssen seitens der Unternehmen: 3,5-jährige Ausbildung für Inhaber eines bacpro, das in F bereits für den Arbeitsmarkt qualifiziert (I-05)
- Bedauern, dass das Abkommen mit dem Saarland nicht niveau universitaire miteinschließt (z.B. Abschluss DUT) (I-03)
- Einzelne Institutionen wurden nicht konsultiert, sondern vor vollendete Tatsachen gestellt (I-05)

V. Die Institutionen



- **Negative Kritik – Entstehung und Umsetzung**
- Eindruck, dass Politik sich nach Unterzeichnung zurückzieht
- Im Vergleich zum Abkommen Oberrhein: Finanzielle Schwierigkeit bestand im Elsass nicht, da Conseil Régional dort Kosten übernimmt (I-03)
- Weniger Treffen der Ministerien in Großregion als am Oberrhein (I-10)
- Einige Unternehmen wollen oft schnell frz. MA, scheuen Geduld und Aufwand (I-10)

V. Die Institutionen



- Zielsetzung nicht klar: Franzosen möchten nicht „ihre Jugend nach Deutschland exportieren“, während das Saarland nicht versteht, warum in Lothringen Deutschunterricht reduziert wird und national gedacht wird
- Saarländische Politik nennt Abkommen etwas „von dem wechselseitig beide Seiten profitieren“, lothringische Politik misstraut der Zielsetzung, will nicht den „Fachkräftemangel im Saarland lösen“.

VI. Analyse: Zielgruppen und Impact des Abkommens



- Formal richtet sich das Abkommen an alle potentiellen Auszubildenden und Unternehmen
- In der Praxis: Vor allem Unternehmen mit großem Dienstleistungsschwerpunkt profitieren (Verkauf, Vertrieb...)
- Unternehmen, die ihren Bewerberpool für Ausbildungsplätze vergrößern möchten/müssen
- Kleine Unternehmen haben keine/geringe Möglichkeit, bürokratischen Mehraufwand zu leisten (I-8)

VI. Analyse: Zielgruppen und Impact des Abkommens



- Auszubildende, die mobil sind und über ausreichende Sprachkenntnisse verfügen (wenig)
- Oft ein deutscher familiärer Hintergrund
- Potentielle Auszubildende, die gut qualifiziert sind
- Fachkräftemangel in wenigen spezifischen Bereichen, viele große Unternehmen haben große Bewerberzahlen
- Eindeutige Richtung: deutlich mehr französische Azubis in deutschen Unternehmen → deckt sich mit Erfahrungen von VAUS bei der Betreuung von Praktika
- Geringer Impact: nur gut qualifizierte, mobile Schüler_innen profitieren

VII. Interkulturelle Herausforderungen



- abnehmenden Sprachkenntnisse auf beiden Seiten
- Unkenntnis über Abläufe in der anderen Kultur (Bewerbungsfristen, Bewerbungsunterlagen, Schulabschlüsse vergleichbar?)
- Verkehrsanbindung in ländlichen Regionen grenzüberschreitend nicht vorhanden, Auszubildende sind aber häufig U18 oder haben kein Auto
- Stellenwert der dualen Ausbildung gegenüber der schulischen Ausbildung in Frankreich

VII. Interkulturelle Herausforderungen



- Mitarbeiter der dt. Berufsberatung sprechen selten Französisch, beim franz. Pendant CIO kaum Deutsch
→ geeignete Ansprechpartner_innen fehlen
- Stellenanzeigen interkulturell sehr verschieden:
Vergütung für Auszubildende in D. ist in F. unbekannt, in F. staatlich geregelt
- Begleitung sowohl der Arbeitgeber als auch der Jugendlichen geht weit über Vermittlung hinaus
(Erklärung des Arbeitsvertrages, Übersetzung, Ansprechpartner bei Problemen auch während und nach der Ausbildung, Weiterbildung, Korrektur der Bewerbungsunterlagen, Auskunft für alles)

VII. Interkulturelle Herausforderungen



- Unterschiede in Leistungsbewertung/Arbeitsklima: In D ist insbesondere Leistung in Unternehmen ausschlaggebend, in F insbesondere die Leistung in der Schule. Azubis in D von Anfang an im Unternehmen mit einbezogen, Versuch ihnen Verantwortung zu übertragen, frz. Azubis sind damit zu Beginn eher überfordert (I-11)

VIII. Fazit - Herausforderungen



- Kommunikation der Akteur_innen
- Zuständigkeiten und Personaldecke
- Anwerbung interessierter Auszubildender trotz größerer Herausforderungen
- Sprachkenntnisse – Sprachpolitik und Familien
- Überwinden der Differenz zwischen Grenzgängerzahlen und fehlendem Nachwuchs
- Umgang mit fehlender ÖPNV-Infrastruktur im Grenzraum
- Klarere Kommunikation der politischen Zielsetzung

VIII. Fazit - Empfehlungen



- Äquivalenzlisten (Ausbildungsinhalte)
- Finanzielle Mobilitätshilfe
- Vorbereitende Sprachkurse, Interkulturelle Trainings
- Kommunikation (Sprechstunden, Betriebsbesuche, Jobdatings...)
- Seminar für Ausbilder_innen u. Betreuer_innen der Berufsschulen
- Klärung der Finanzierungsfrage

VIII. Fazit: „Papiertiger“ oder Zukunftsprojekt?



Diskussion

(die Ergebnisse fließen in die Endbewertung im
Projektbericht ein)