



Best-Practice-Beispiele für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt in der Großregion

Bestandsanalyse für das
Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie
zur Unterstützung des Landes Rheinland-Pfalz
im Zuge der Präsidentschaft des Gipfels der Großregion 2013-2014



Erstellt von:
Torben Anschau
Institut für sozialpädagogische Forschung e.V.
Augustinerstraße 64 - 66
55116 Mainz

INHALT

I	Untersuchungsschritte und Methodik-----	7
I.1	Auswahl der zu analysierenden Grenzregionen-----	7
I.2	Die untersuchten Grenzregionen im Vergleich zur Großregion -----	11
I.3	Erfassung und Erforschung relevanter INTERREG-Programme-----	13
I.4	Zahl und Abdeckung der analysierten Grenzregionen und Projekte-----	16
I.5	Erfassung der Maßnahmen und Projekte-----	16
II	Ausgangssituation und Anforderungen an arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für die Großregion -----	18
II.1	Wie ist die Großregion organisiert?-----	18
II.2	Einrichtungen und Projekte für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt in der Großregion -----	19
II.1.1	Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR)-----	19
II.1.2	Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle -----	19
II.1.3	Grenzgängerberatung durch EURES-T-----	20
II.1.4	CRD EURES Lorraine-----	21
II.1.5	Task Force Grenzgänger-----	22
II.1.6	Exkurs: Präsenz der Großregion im Internet -----	23
II.2	Beispiele für weitere INTERREG-Projekte in der Großregion mit Bezug zu grenzüberschreitender Beschäftigung-----	25
II.2.1	Abillitic2Perform -----	25
II.2.2	Initiative Precise-----	25
II.2.3	FCU – Netzwerk der universitären Weiterbildung in der Großregion-----	25
II.2.4	IWAP – Interregionale Weiterbildungsakademie Palliative Care-----	26
II.2.5	E2C - Grenzüberschreitende Schule der zweiten Chance-----	26
II.3	Arbeitspolitische Situation der Großregion -----	27
II.3.1	Grenzüberschreitende Beschäftigung in der Großregion-----	27
II.3.2	Arbeitslosenquote in den Teilregionen-----	28
II.3.3	Entwicklung der Arbeitslosigkeit-----	29
II.3.4	Jugendarbeitslosigkeit-----	30
II.3.5	Langzeitarbeitslosigkeit -----	31
II.3.6	Arbeitskräftebedarf -----	31
II.3.7	Sprachkenntnisse und Gebrauch-----	32
II.4	Zusammenfassung: Sinnvolle Maßnahmen für die Großregion -----	33

III	Bestpractice-Beispiele für die Großregion-----	34
III.1	Steuerungsziele der erfassten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekte -----	34
III.2	Grenzüberschreitende Ausbildung -----	35
III.2.1	Realisierte umfassende grenzüberschreitende Ausbildungen-----	35
III.2.2	Branchenbezogene realisierte grenzüberschreitende Ausbildungen -----	37
III.2.3	Grenzüberschreitende Praktika integriert in Ausbildungen-----	39
III.2.4	Aufbau von grenzregionsweiten Branchen mit integrierter grenzüberschreitender Ausbildung-----	41
III.2.5	Grenzüberschreitende Ausbildung für Hochqualifizierte -----	42
III.2.6	Grenzüberschreitende Ausbildungen für den Pflegesektor -----	43
III.2.7	Vorbereitungen für grenzübergreifende Ausbildung -----	46
III.3	Grenzüberschreitende Fachkräftesicherungskonzepte-----	48
III.4	Soziale Projekte -----	51
III.5	Grenzüberschreitende Berufsorientierung-----	57
III.6	Grenzgängerberatung und Jobbörsen -----	61
III.7	Grenzüberschreitende berufsbezogene Weiter- und Sprachbildung -----	67
III.8	Konzepte zu grenzüberschreitendem Arbeitsmarktmonitoring-----	68
IV	Fazit -----	70

EINLEITUNG

Gegenstand dieser Analyse ist die Sammlung und Darstellung von Best-Practice-Beispielen anderer grenzüberschreitender Regionen zu den Themen grenzüberschreitende Beschäftigung, Berufsbildung und Fachkräftesicherung, die potentiell zur Übertragung auf die Großregion geeignet sind. Mit diesem „Blick über den Tellerrand“ zielt die Analyse darauf ab, einen Beitrag zur Unterstützung der rheinland-pfälzischen Präsidentschaft des Gipfels der Großregion mit dem Schwerpunktthema „Der Arbeitsmarkt in der Großregion. Gemeinsame Herausforderungen und grenzüberschreitenden Antworten“ zu leisten und Impulse für eine stärkere Integration des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes insbesondere in den Bereichen Berufsbildung, Pflegearbeitsmarkt und Zusammenarbeit in der Jugendarbeitsmarktpolitik zu setzen. Das Kriterium der Geeignetheit stellt dabei besondere Herausforderungen an die Analyse.

Die Großregion besteht aus den deutschen Ländern Rheinland-Pfalz und Saarland, der französischen Region Lothringen, der belgischen Region Wallonien, der deutschsprachigen und französischsprachigen Gemeinschaft Belgiens sowie dem Großherzogtum Luxemburg. Somit gehören die sieben Teilregionen drei Nationalstaaten mit sehr heterogenen politischen, rechtlichen und sozioökonomischen Strukturen und Begebenheiten an, und besitzen somit selbst jeweils sehr unterschiedliche Kompetenzen und Steuerungsmöglichkeiten.

Dass diese Unterschiede gleichwohl für die nachhaltige Entwicklung eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes sowie der politischen Zusammenarbeit per se ein vergleichsweise geringes Hindernis darstellen, zeigt die aktuelle Situation des Grenzgängertums: Mittlerweile arbeiten in der Großregion 215.000 abhängig Beschäftigte in einem anderen Land der Großregion, was einem Viertel der Grenzgänger in Europa entspricht.¹ Hierbei reicht die Tradition grenzüberschreitenden Arbeitens bis in die 60er Jahre des vorigen Jahrhunderts und verzeichnete seitdem kontinuierliche Zunahmen, parallel zum Voranschreiten der Europäischen Integration. Des Weiteren gibt es eine Reihe grenzüberschreitend agierender Institutionen und Gremien, die an der Verbesserung der Kooperation und Integration mitwirken.

Der genauere Blick auf die Grenzgängerströme zeigt jedoch starke Asymmetrien, analog zu Disparitäten hinsichtlich wirtschaftlicher und beschäftigungspolitischer Parameter. Die Teilregionen profitieren im unterschiedlichen Maße und auf unterschiedlichen Ebenen vom Grenzgängertum, zu dem auch die atypischen Grenzgänger gezählt werden müssen.² Bereits mittelfristige Betrachtungen zeigen eine beachtliche Dynamik; Ströme ändern sich analog zu sich abweichend entwickelnden Daten im interregionalen Vergleich. So erfolgte in der Westpfalz und dem Saarland im Zuge der Etablierung der Automobilindustrie gegen Ende der siebziger Jahre ein Zulauf an Arbeitskräften aus Lothringen, was gleichzeitig für alle Regionen einen Beitrag zur Problemlösung gegen den Wegfall von Arbeitsplätzen aus Bergbau und Metallindustrie bedeutete. Heute weist demgegenüber Luxemburg die größte Anziehungskraft auf, wo 155.000 – also 72 % – der Grenzgänger beschäftigt werden. Während zwar insgesamt die Zahl der Grenzgänger zwischen 2004 und 2011 um ein Drittel gestiegen ist, gab es im selben Zeitabschnitt in beiden deutschen Teilregionen tatsächlich einen Rückgang der einpendelnden Grenzgänger um bis zu 9,5 %.

¹ vgl. Endbericht SWOT-Analyse, S. 60.

² abhängig und selbständig Beschäftigte, die in ihrer Ursprungsregion arbeiten, jedoch ihren Wohnsitz in eine andere Teilregion verlegt haben, vgl. ebd., S. 64

Mit einer solchen Flexibilität und Responsivität transnationalen Agierens birgt die Großregion damit besondere Potentiale für die Lösung arbeitspolitischer Probleme, etwa bei den Themen Jugendarbeitslosigkeit oder Fachkräftesicherung. Andere Regionen ohne angrenzende Nationalstaaten sind zunehmend darauf angewiesen, mit weit entfernten Regionen der Europäischen Union oder Drittstaaten zu kooperieren, wenn sie beispielsweise Pflegekräfte benötigen oder ihre Jugendarbeitslosigkeit reduzieren müssen. Dies erfordert in vielen Fällen hohen Implementations-Aufwand und Kosten bei fraglicher Erfolgschance und Nachhaltigkeit³. Demgegenüber gibt es innerhalb der Großregion eine traditionell bestehende Kultur transnationalen Arbeitens; die Entfernungen sind geringer und die gesellschaftlichen Gemeinsamkeiten größer. Die Ziele Rekrutierung von Fachkräften wie auch der Abbau von Jugendarbeitslosigkeit können daher bedeutend leichter miteinander in Übereinstimmung gebracht werden. Vor allem aber sind deren Lösungen viel einfacher reversibel: So wie bisher Grenzgängerströme flexibel und kaum gesteuert auf ökonomische Veränderungen reagierten, wird dies auch in Zukunft der Fall sein. Die Gefahr der Übersteuerung ist geringer und eine Analogie etwa zum bundesdeutschen Gastarbeiter-Anwerbeprogramm der 60er und 70er Jahre mit negativen Langfristfolgen aufgrund benötigter, aber lange fehlender Integrationspolitik ist weniger wahrscheinlich.

Mit diesem besonderen Potenzial hat die Großregion einen Standortvorteil gegenüber rein national orientierten Regionen, den es zu nutzen gilt. Andererseits können hierdurch aber auch bestimmte Probleme verstärkt werden. So, wenn aufgrund des starken Wettbewerbs und ungleichen Bedingungen Arbeitskräftemängel für wichtige Sektoren der entsendenden Regionen entstehen. Dem Potenzial steht also gleichsam ein Risiko gegenüber, dessen Nichtbeachtung zum Abwehrverhalten betroffener Institutionen führen muss. Dies könnte mittelfristig auf ein Auseinanderdriften und einer Rückwärtsentwicklung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes hinauslaufen, was es zu vermeiden gilt.

Daher müssen Maßnahmen grenzüberschreitender arbeitsmarktpolitischer Kooperation so weit wie möglich im Interesse aller beteiligten Regionen und deren Akteure liegen. Dies bedingt eine möglichst präzise Analyse der arbeitsmarktpolitischen Probleme und Bedürfnisse. Komplementaritäten müssen erkannt werden, um die Geeignetheit von grenzüberschreitenden Maßnahmen anderer Regionen beurteilen zu können und Best-Practice-Beispiele zu identifizieren, die als zentrales Kriterium Win-Win-Situationen für die Beteiligten darstellen.

Der erste Abschnitt stellt zunächst Methodik, Untersuchungsschritte und Beschaffenheit der analysierten Stichprobe dar, gleichzeitig aber auch erste Erkenntnisse darüber, wie sich die Großregion mit anderen grenzüberschreitenden Regionen – nachfolgend Grenzregionen bezeichnet – hinsichtlich wichtiger Parameter einordnen und vergleichen lässt. Dies ist wichtig, da gravierende Unterschiede anderer Grenzregionen die Übertragbarkeit ihrer an sich interessanten Aktivitäten deutlich schmälern können.

Im folgenden Abschnitt II, der die Ausgangssituation der Großregion darstellt, geht es einerseits darum darzulegen, welche Institutionen und Aktivitäten zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt in der Großregion bereits bestehen. Hierzu werden dann in der Regel keine Alternativbeispiele benötigt. Des Weiteren werden aufgrund ausgewählter Parameter der Arbeitsstatistik Bedürfnisse festgestellt, zu deren Lösung Maßnahmen-Konzepte anderer Grenzregionen als Ideengeber hilfreich sein können.

³ siehe etwa einen Fall in Hessen, http://www.hronline.de/website/rubriken/nachrichten/indexhessen34938.jsp?rubrik=36090&key=standard_document_48156893&tl=rs

Insgesamt wurden für diese Bestandsanalyse 102 verschiedene Best-Practice-Beispiele recherchiert und in einer Datenbank erfasst; doch nicht alle sind gleichermaßen interessant. Daher wird im Anhang eine Liste sämtlicher recherchierter Maßnahmen und Projekte abgedruckt, versehen mit Grundinformationen und weiterführenden Links.

Der Hauptabschnitt III stellt demgegenüber als eigentlicher Kern der Bestandsanalyse, die anhand der zuvor entwickelten Kriterien interessantesten Konzepte von Best-Practice-Beispielen anderer Grenzregionen ausführlich dar. Dabei werden sie entsprechend der bei der Analyse festgestellten Ausrichtungen in thematische Gruppen eingeordnet, so dass Konzepte etwa zu grenzüberschreitender Ausbildung leichter verglichen werden können. Jeweils werden für diese Kategorien ausgewählte besonders interessante oder typische Konzepte ausführlicher erläutert und weitere ähnliche oder leicht abweichende Projekte in Kurzfassungen dargestellt, die vor allem auf Besonderheiten gegenüber dem Grundtyp eingehen.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass sowohl bei der Datenrecherche als auch der Überprüfung der Best-Practice Beispielen ausschließlich auf öffentlich im Internet verfügbare Quellen zurückgegriffen wurde. Weitergehende Hintergrundanalysen wurden nicht durchgeführt. Daher stellen weder die Auswahl der Beispiele noch ihre Beschreibungen Beurteilungen hinsichtlich ihrer Umsetzung oder Güte dar. Dies ist auch nicht Ziel dieser Analyse, es geht um die geplanten Ideen, Verfahren und Umsetzungen in den Konzepten und die Frage, inwieweit sie für die Großregion als Best-Practice geeignet sind.

I Untersuchungsschritte und Methodik

Ziel der Untersuchung ist es, einen möglichst umfassenden Überblick über die Aktivitäten anderer grenzübergreifender Regionen (im folgenden „Grenzregionen“ bezeichnet) im Bereich grenzüberschreitender Arbeit zu erhalten. Hierfür mussten zunächst die für die Untersuchung infrage kommenden Grenzregionen ausgewählt werden.

I.1 Auswahl der zu analysierenden Grenzregionen

In Europa ist eine Vielzahl der Grenzregionen in der Arbeitsgemeinschaft Europäischer Grenzregionen (AGEG) organisiert, die eine informative Webseite hierüber betreibt, erreichbar unter www.aebr.eu. Über die ihr angehörenden 100 Mitglieder hinaus⁴ werden auf einer Übersicht insgesamt 208 grenzüberschreitende Zusammenschlüsse in Europa aufgelistet.⁵

Wie die nebenstehende Karte zeigt, haben diese organisierten Grenzregionen sehr unterschiedliche Größen, überschneiden sich teilweise oder bilden kaskadierende Einheiten, das heißt, mehrere kleinere Grenzregionen werden von einer oder mehreren größeren umschlossen. Sie alle zu untersuchen wäre angesichts ihrer Zahl und der an Verworrenheit grenzenden Systematik nicht sinnvoll gewesen. Daher wurden für die Bestandsanalyse vorzugsweise Grenzregionen ausgewählt, deren Mitgliedsstaaten vergleichbare Rahmenbedingungen zu denen der Großregion aufweisen.

Weiteres Auswahlkriterium war die Zugänglichkeit der Informationen auf Webseiten, da darüber hinausgehende Recherchemöglichkeiten aus Effizienzgründen ausschieden. Zusätzlich mussten die Informationen in für den Autoren verständlichen Sprachen enthalten sein, weshalb ausschließlich Webseiten von Grenzregionen, deren Inhalte auf Deutsch, Englisch, Französisch, Niederländisch und in Ausnahmefällen Spanisch oder Italienisch verfasst waren, analysiert wurden.

Insgesamt 60 Webseiten anderer Grenzregionen wurden infolgedessen gesichtet, von denen sich allerdings wiederum einige als für die Bestandsanalyse nicht zielführend erwiesen⁶. Bei der verbleibenden Zahl von 46 verschiedenen, untersuchten Grenzregionen zeigten sich so große Unterschiede, dass sie systematisch in einer Datenbank erfasst wurden. Auf den folgenden Seiten wird eine Übersichtstabelle zu den eingehend untersuchten Grenzregionen mit wesentlichen Kenndaten abgebildet.

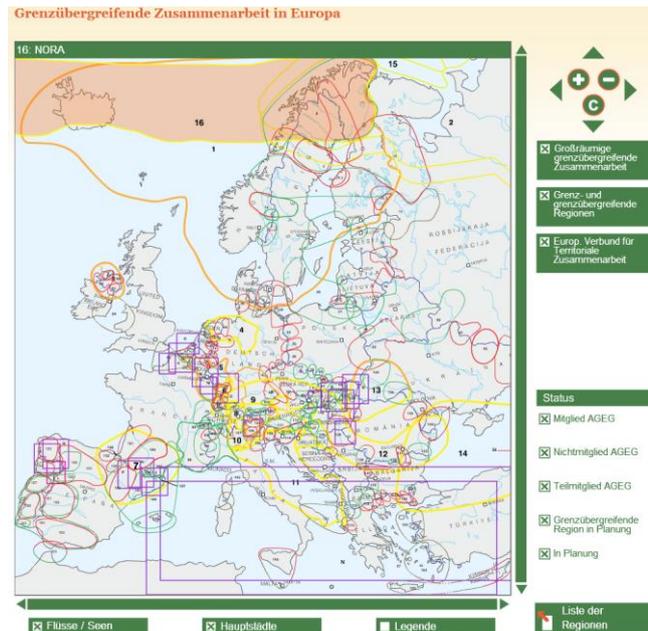


Abbildung 1: Karte der organisierten Grenzregionen in Europa

⁴ Vgl. <http://www.aebr.eu/de/mitglieder/mitglieder.php>, Abrufdatum 04.01.2014

⁵ Eigene Berechnung aufgrund der Liste, abrufbar unter http://www.aebr.eu/de/mitglieder/mitglieder_regionsliste.php; Abrufdatum 04.01.2014

⁶ So weil sie keinerlei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen verfolgten oder ihre Webpräsenz keine Untersuchung zuließ

Grenzregion	Nationalstaaten	Anzahl	Sprachen	Anzahl Spr.	Einwohner in Mio.	Fläche in 1000km ²	Arbeitsmarkt ⁷	FK-Sicherung	Ausbildung	Wirtschaft ⁸	Weiterbildung
Arbeitsgemeinschaft Alpenländer (Arge Alp)	AT CH DE IT, LI	4	Deutsch, Italienisch	2	16,0	118,5	Nein	Nein	Ja	Nein	Nein
Carpathian Euroregion	HU PL RO SK UA	5	Ungarisch, Polnisch, Rumänisch, Slowakisch, Ukrainisch, Russisch	6	15,0	160,0	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
Centrope	AT, SK, HU, CZ	4	Deutsch, Slowakisch, Ungarisch, Tschechisch	4	7,2	54,5	Ja	Nein	Ja	Ja	Ja
Comité régional franco-genevois CRFG	D F	2	Französisch	1	–	–	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
communauté de travail des pyrénées	F ES AD	3	Französisch, Katalanisch, Kastilisch	3	1,8	211,9	Ja	Nein	Nein	Nein	Nein
Conférence des Alpes Franco-Italiennes (CAFI)	F IT	2	Französisch, Italienisch	1	6,5	53,0	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
Conférence TransJurassienne (CTJ)	CH F	2	Französisch	1	–	22,0	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
Conseil du Léman	FR CH	2	Französisch	1	–	–	Ja	Nein	Nein	Ja	Nein
Ems Dollart Region (EDR)	D NL	2	Deutsch, Niederländisch	2	2,8	20,2	Ja	Ja	Nein	Ja	Nein
EUREGIO	D NL	2	Deutsch, Niederländisch	2	3,4	13,0	Ja	Nein	Ja	Ja	Nein
Euregio Bayerischer Wald – Böhmerwald - Unterer In	D AT CZ	3	Deutsch, Tschechisch	2	–	–	Ja	Nein	Ja	Ja	Ja
Euregio Bodensee	D CH AT LIECH	4	Deutsch	1	3,6	14,8	Ja	Nein	Ja	Nein	Nein
Euregio Egrensis	D CZ	2	Deutsch, Tschechisch	2	2,0	17,0	Nein	Nein	Ja	Ja	Nein
Euregio Helsinki Tallinn	FIN EST	2	Finnisch, Estnisch	2	–	–	Nein	Nein	Nein	Ja	Nein
Euregio Inntal	D AT	2	Deutsch	1	0,6	5,1	Nein	Nein	Nein	Ja	Nein
Euregio Karelia	FI RU	2	Finnisch, Russisch	2	1,3	263,5	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
Euregio Maas-Rhein	D NL BE	3	Deutsch, Niederländisch, Flämisch, Französisch	4	3,9	11,0	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Euregio Rhein-Maas-Nord	D NL	2	Deutsch, Niederländisch	2	1,8	3,4	Ja	Nein	Nein	Ja	Ja
Euregio Rhein-Waal	D NL	2	Deutsch, Niederländisch	2	3,7	8,5	Nein	Nein	Ja	Ja	Ja

⁷ Hierunter werden generell Projekte und Maßnahmen mit Bezug zu grenzüberschreitender Beschäftigung gezählt. Generell gilt für alle hier aufgelisteten Kategorien, dass grenzüberschreitende Komponenten enthalten sind.

⁸ Darunter zählen Projekte und Maßnahmen, die keinerlei Bezug zu Beschäftigung haben, etwa Clusterbildung oder Wirtschaftsförderung. Sie sind nicht Gegenstand dieser Bestandsanalyse, sondern werden hier lediglich zu Vergleichszwecken abgebildet.

Grenzregion	Nationalstaaten	Anzahl	Sprachen	Anzahl Spr.	Einwohner in Mio.	Fläche in 1000km ²	Arbeitsmarkt ⁷	FK-Sicherung	Ausbildung	Wirtschaft ⁸	Weiterbildung
Euregio Saar-Lor-Lux ⁹	D FR LUX BE	4	Deutsch, Franz., Luxemburgisch	3	4,7	36,7	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
Euregio Salzburg-Berchtesg. Land	D AT	2	Deutsch	1	0,8	9,5	Ja	Nein	Nein	Ja	Ja
Euregio Scheldemond	BE NL	2	Holländisch, Flämisch	2	3,0	12,1	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Euregio Silva Nortica	AT CZ	2	Deutsch, Tschechisch	2	1,7	10,6	Ja	Nein	Nein	Ja	Nein
Euregio Steiermark - Slowenien	AT SLO	2	Deutsch, Slowenisch	2	–	–	Ja	Nein	Nein	Nein	Nein
Euregio via salina	D AT	2	Deutsch	1	–	–	Ja	Nein	Nein	Ja	Nein
Eurodistrict Regio Pamina	D FR	2	Deutsch, Französisch	2	1,6	6,0	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Eurodistrict Region Freiburg/Centre et Sud Alsace	D F	2	Deutsch, Französisch	2	1,2	5,2	Ja	Nein	Ja	Ja	Nein
Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau	D F	2	Deutsch, Französisch	2	0,9	2,2	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Eurométropole Lille-Kortrijk-Tournai	F BE	2	Französisch Flämisch/Holländisch	2	0,0	3,6	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Europaregion Donau-Moldau	D CZ AT	3	Deutsch, Tschechisch	2	6,0	60,0	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
Euroregion Alpen-Mediterraneo/Alpes-Méditerranée	F IT	2	Französisch, Italienisch	2	1,7	110,0	Nein	Nein	Nein	Ja	Nein
Euroregion Elbe/Labe	D CZ	2	Deutsch, Tschechisch	2	1,3	4,8	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja
Euroregion Erzgebirge/Krušnohoří	D CZ	2	Deutsch, Tschechisch	2	–	–	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
Euroregion Neiße-Nisa-Nysa	D PL CZ	3	Deutsch, Sorbisch, Polnisch, Tschechisch	4	1,6	13,3	Ja	Nein	Nein	Nein	Ja
Euroregion Pomerania	D PL SW	3	Deutsch, Polnisch, Schweden	3	3,9	49,0	Ja	Nein	Ja	Ja	Nein
Euroregion Pro Europa Viadrina	D PL	2	Deutsch, Polnisch	2	0,8	10,3	Ja	Nein	Ja	Ja	Ja
Euroregion Spree-Neiße-Bober	D PL	2	Deutsch, Polnisch	2	0,9	9,4	Nein	Nein	Nein	Ja	Nein
Fehmarnbeltregion	D DK	2	Deutsch, Dänisch	2	1,4	10,0	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Internationale Bodensee Konferenz	D AT CH LIECH	4	Deutsch	1	3,8	14,8	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Oberrheinkonferenz	D F CH	3	Deutsch, Französisch	2	6,0	21,0	Ja	Nein	Ja	Ja	Ja
Regio TriRhena	D FR CH	3	Deutsch, Französisch	2	2,3	8,7	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
Region Sønderjylland-Schleswig	D DK	2	Deutsch, Dänisch	2	0,7	8,0	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Saar-Moselle-Est	D F	2	Deutsch, Franz.	2	0,6	10,0	Nein	Nein	Nein	Ja	Nein

⁹ Hierbei handelt es sich NICHT um die Großregion, sondern um einen kleineren Zusammenschluss auf kommunaler Basis.

Grenzregion	Nationalstaaten	Anzahl	Sprachen	Anzahl Spr.	Einwohner in Mio.	Fläche in 1000km ²	Arbeitsmarkt ⁷	FK-Sicherung	Ausbildung	Wirtschaft ⁸	Weiterbildung
Trinationale Metropolregion Oberrhein	D F CH	3	Deutsch, Französisch	2	5,9	21,5	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

Tabelle 1: Übersicht der analysierten Grenzregionen mit Informationen zu Größe, Sprache und Arbeitsschwerpunkten. Sämtliche Angaben basierend auf Darstellungen der jeweiligen Webseiten.

I.2 Die untersuchten Grenzregionen im Vergleich zur Großregion

Die vorstehende Tabelle zeigt, dass Grenzregionen sehr heterogen beschaffen sind. So reicht die Fläche von nur 1.990 Quadratkilometer im Falle des Trinationalen Eurodistrict Basel (TEB) bis zur 263.000 Quadratkilometer großen Euregio Karelia. Auch hinsichtlich der von den Grenzregionen erfassten Einwohnerzahlen gibt es große Unterschiede; während die Eurometropole Saar-Moselle-Est 600.000 Einwohner betrifft, umfasst die Arbeitsgemeinschaft Alpenländer – kurz ARGE ALP – 16 Millionen. Wie die rechts stehenden Rankings zeigen, zählt die Großregion zu den sehr großen Grenzregionen. Bezogen auf die Einwohnerzahl ist sie sogar die drittgrößte unter den hier Verglichenen.

Bis zu fünf Nationalstaaten sind in Grenzregionen involviert wie bei der Carpathian Euroregion, in der gleichzeitig auch sechs verschiedene Sprachen gesprochen werden. In einer Reihe anderer Grenzregionen wie der Euregio Bodensee, Euregio Inntal oder der Euregio via Salina gilt hingegen überall die gleiche Amtssprache. Bei der Mehrzahl der Grenzregionen sind zwei Nationalstaaten involviert und es werden zwei verschiedene Sprachen gesprochen. Auch insofern sticht die Großregion mit ihren fünf Teilregionen und drei verschiedenen Amtssprachen hervor.

Strukturell und institutionell gibt es ebenfalls große Unterschiede. Die Mitglieder der Großregion sind durchgängig Gebietskörperschaften großen Umfangs mit weitreichenden Kompetenzen bis hin zu teilsouveränen Gliedstaaten und mit dem Großherzogtum Luxemburg sogar einem vollsouveränen Staat. Eine derartige Konstruktion gibt es ansonsten nur bei der Internationalen Bodenseekonferenz, der ARGE ALP (denen jeweils neben Bundesländern sowie Kantonen aus Deutschland und Österreich auch das Fürstentum Liechtenstein angehört) und der Communauté de travail des Pyrénées (mit dem Fürstentum Andorra). Zu den weiteren Grenzregionen, deren Mitglieder zumindest teilsouveräne Gliedstaaten sind, zählen etwa die Oberrheinkonferenz oder die Centrope.

Der überwiegende Teil der Grenzregionen hingegen ist im Wesentlichen kommunal fundiert, die Mitglieder sind also nicht teilsouveräne Glied- oder gar Nationalstaaten sondern Gemeinden, Kreise oder andere regionale Körperschaften sowie auch nicht-gouvernementale Akteure wie Handelskammern oder Vereine. Ihre Organisationsform selbst ist häufig die eines Vereins nach dem Recht eines der beteiligten Nationalstaaten. Einige haben neuere Organisationsformen gewählt, etwa die eines

Grenzregion	Einwohner in Millionen
Arge Alp	16,0
Carpathian Euroregion	15,0
Großregion SaarLorLux - Rheinland-Pfalz - Wallonie	11,4
Centrope	7,2
Conférence des Alpes Franco-Italiennes (CAFI)	6,5
Europaregion Donau-Moldau	6,0
Oberrheinkonferenz	6,0
Trinationale Metropolregion Oberrhein	6,0
Euregio Saar-Lor-Lux	4,7
Euregio Maas-Rhein	3,9

Tabelle 2: Die größten Grenzregionen nach erfassten Einwohnern

Grenzregion	Fläche in 1000 km ²
Euregio Karelia	263,54
Communauté de travail des pyrénées	211,94
Carpathian Euroregion	160,0
Arbeitsgemeinschaft Alpenländer (Arge Alp)	118,5
Euroregion Alpi-Mediterraneo/Alpes-Méditerranée	110,0
Großregion SaarLorLux - Rheinland-Pfalz - Wallonie	65,4
Europaregion Donau-Moldau	60,0
Centrope	54,5
Conférence des Alpes Franco-Italiennes (CAFI)	53,0
Euroregion Pomerania	49,0

Tabelle 3: Die größten Grenzregionen nach der Fläche

Eurodistriktes, einer Metropolregion und/oder eines Europäischen Verbundes zur territorialen Zusammenarbeit (EVTZ) und erhalten so weitere Möglichkeiten, teilweise eine Rechtspersönlichkeit und Geschäftsfähigkeit auf Basis europäischen Rechts¹⁰.

Es liegt auf der Hand, dass die Grenzregionen schon aufgrund dieser Heterogenität sehr unterschiedliche Bedingungen, Herausforderungen und Steuerungsziele ihrer grenzübergreifenden Zusammenarbeit haben müssen. Allerdings stehen diese Faktoren in keinem Zusammenhang zu den Aktivitäten der Grenzregionen; schon gar nicht im Bereich von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Einige große Zusammenschlüsse wie die ARGE ALP sind erst gar nicht hierauf ausgerichtet, sondern sehen ihre Arbeitsschwerpunkte in Bereichen wie Tourismus, ökologischen Fragen oder grenzüberschreitender Wirtschaftsförderung. Andere sind erst vor kurzer Zeit gegründet worden und müssen für gemeinsame Aktivitäten überhaupt erst Grundlagen schaffen. Demgegenüber sind einige der kleinen kommunal basierten Euregios besonders aktiv und weisen gerade im Bereich grenzüberschreitender Arbeit eine erhebliche Anzahl beachtlicher Maßnahmen und Projekte auf – möglicherweise aufgrund einfacherer Strukturen und Entscheidungswege, aber auch aufgrund ihrer teilweise bis in die 1950er Jahre reichende Tradition sowie der Wirtschaftssituation ihrer Nationalstaaten.

Die Analyse der Grenzregionen ergab damit einerseits, dass man von den oben genannten Faktoren zwar nicht direkt auf die Ergiebigkeit der Grenzregionen für Best-Practice-Beispiele schließen kann. Andererseits muss man sie hinsichtlich der potenziellen Übertragbarkeit dieser Beispiele für die Großregion berücksichtigen. Beachtenswerte Maßnahmen bestimmter Grenzregionen könnten für die Großregion weniger attraktiv sein, wenn die Bedingungen der Kooperation völlig andere sind; etwa nur eine Sprache gesprochen wird oder die Bildungssysteme der beteiligten Staaten sehr ähnlich sind.

Insgesamt zeigten sich die untersuchten Grenzregionen für Best-Practice-Beispiele weniger ergiebig als erhofft, wie das nebenstehende Diagramm zeigt. So konnten in nur elf Grenzregionen Maßnahmen gesichtet werden, die sich dem Thema Fachkräftesicherung widmen. Auch im Bereich grenzüberschreitende Ausbildung sowie allgemein arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen waren viele der Grenzregionen zum Untersuchungszeitpunkt¹¹ nicht aktiv, deutlich weniger als etwa im Bereich Wirtschaftsförderung. Hierbei spielt natürlich auch die Eigendarstellung der Grenzregionen auf ihren Webseiten eine Rolle. Einige waren sehr informativ, während andere kaum weiterführende Informationen enthielten. Dennoch musste nach weiteren Quellen gesucht werden, um eine ausreichende Anzahl von arbeitsmarktpolitischen Best-Practice-Beispielen zu recherchieren.

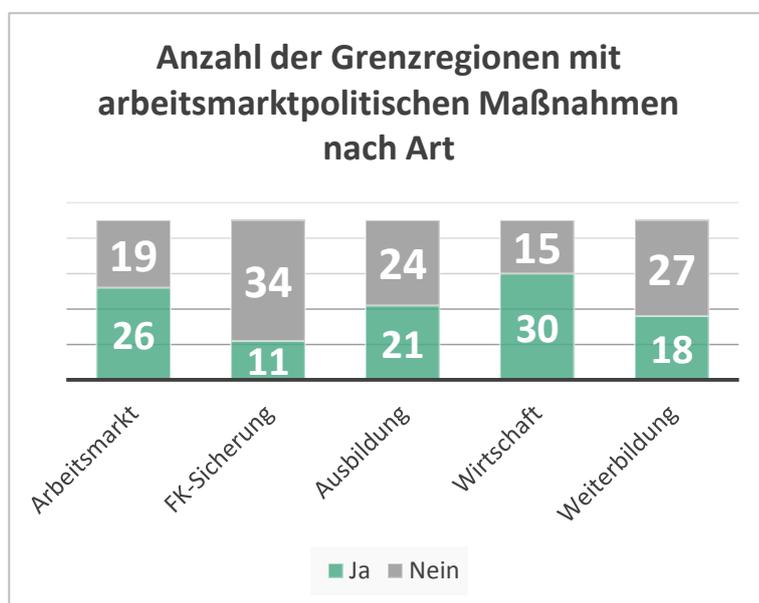


Diagramm 1: Anzahl der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in den untersuchten Grenzregionen

¹⁰ Vgl. etwa für den Falle des EVTZ Verordnung EG Nr. 1082/2006 d. Europäischen Parlaments und des Rates, abrufbar unter <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:210:0019:0024:DE:PDF>, i.d.F. v. 31.7.2006, S. 1 ff.

¹¹ Hauptsächlich zwischen März und Oktober 2013, mit zusätzlicher Überprüfung im Januar 2014.

I.3 Erfassung und Erforschung relevanter INTERREG-Programme

Die Untersuchung der Grenzregionen ergab, dass der überwiegende Teil arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen in Form von Projekten durchgeführt und hierbei in aller Regel durch Programme zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit des Ziels „Europäische territoriale Zusammenarbeit“ kofinanziert wurden; es sich also dem üblichen Sprachgebrauch entsprechend um INTERREG IV-A-Projekte handelt¹².

Die ihnen zugrunde liegenden INTERREG IV A Programme sind ihrerseits auf verschiedene dezentral verwaltete Programmzonen verteilt, die nur in Ausnahmefällen mit den Grenzregionen kongruent sind und sich auch im Internet eigenständig präsentieren. So umfasst z.B. das INTERREG IV A Deutschland-Niederlande das gesamte deutsch-holländische Grenzgebiet und dient daher als einheitliches Förderprogramm für gleich vier verschiedene deutsch-niederländische Grenzregionen: Ems Dollart Region, EUREGIO, Euregio Rhein-Waal, Euregio Rhein-Maas-Nord.¹³ Vor allem in diesem Grenzraum werden bestimmte Projekte für mehrere Grenzregionen übergreifend finanziert und durchgeführt.

Insofern stellten sich die Webseiten der INTERREG IV A Programme als weitere übersichtliche und hilfreiche Recherchequelle für Best-Practice-Beispiele heraus. Zudem sind fast alle Webpräsenzen der INTERREG-Programme mindestens in Englisch verfügbar und überwiegend mit Tabellen zu den finanzierten Projekten versehen. Deshalb wurden 30 der insgesamt 53 INTERREG-IV-A Programme in einer Datenbank vergleichbar zu derjenigen der Grenzregionen erfasst und analysiert und in der folgenden Tabelle aufgelistet.

Cross-border programmes
under the European Territorial Cooperation Objective

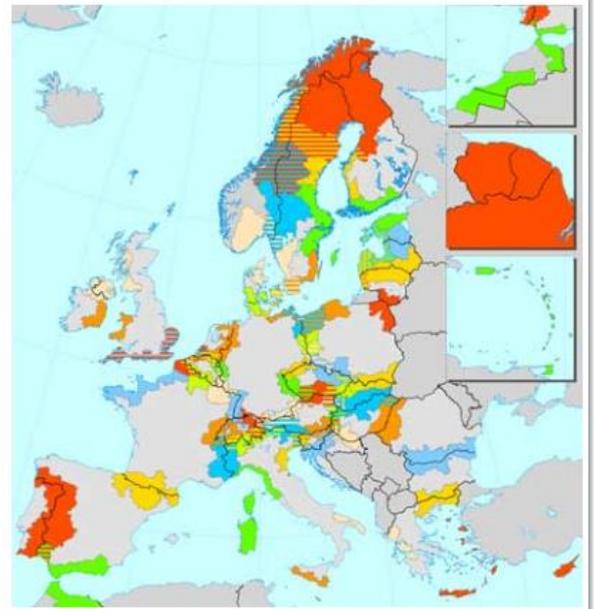


Abbildung 3: Übersicht über INTERREG-IV A Programme in Europa

¹² Hierbei steht „IV“ für das „vierte INTERREG-Programm“ für die Periode 2007 bis 2013 und A für den die Ausrichtung auf grenzüberschreitende Kooperation im Unterschied zu B und C, die der Förderung anderer europäischen Kooperationsformen dienen.

¹³ Wohingegen die Euregio Maas-Rhein über INTERREG IV A Deutschland-Belgien-Niederlande gefördert wird.

Grenzregion	Nationalstaaten	Anzahl	Arbeitsmarkt	FK-Sich.	Ausbildung	Sprachprojekte	Weiterbildung
Central Baltic Interreg IV A Programme 2007 - 2013	EST, FIN, LIT, LET, SW	5	Nein	Nein	Nein	Ja	Nein
Estonia Latvia Programme	EST LET	2	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
European Territorial Co-Operation Austria - Czech Republic 2007 - 2013	AT CZ	2	Ja	Nein	Ja	Ja	Nein
france manche channel england interreg	GB F	2	Nein	Nein	Nein	Ja	Nein
Grenzübergreifende Zusammenarbeit Polen (Wojewodschaft Lubuskie) - Brandenburg 2007-2013	D PL	2	Ja	Nein	Ja	Nein	Nein
Grenzübergreifende Zusammenarbeit Sachsen-Polen 2007-2013	D PL	2	Ja	Nein	Ja	Nein	Nein
Hungary Romania Cross-Border cooperation Programme 2007-2013	HU RO	2	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
Interreg 4a 2 Seas	F GB BE(FL), NL	4	Ja	Nein	Ja	Ja	Ja
INTERREG 4A Syddanmark-Schleswig-	D DK	2	Ja	Ja	Ja	Nein	Ja
INTERREG Bayern-Österreich	A AT	2	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja
INTERREG Deutschland Niederland	D NL	2	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
INTERREG France-Suisse	F CH	2	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja
INTERREG Freistaat Bayern-Tschechische Republik 2007-2013	D CZ	2	Ja	Nein	Ja	Nein	Nein
INTERREG IV A Euregio Maas-Rhein (EMR)	D BE NL	3	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
INTERREG IV A France Wallonie Vlaanderen	F BE	2	Ja	Nein	Ja	Nein	Nein
INTERREG IV A Mecklenburg-Vorpommern Brandenburg Rzeczpospolita Polska	D PL	2	Ja	Nein	Ja	Nein	Nein
INTERREG IV Alpenrein Bodensee Hochrhein	D AT LI CH	0	Ja	Ja	Ja	Nein	Nein
INTERREG IV Oberrhein	D F CH	3	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
INTERREG IVA Fehmarnbeltregion 2007-2013	D DK	2	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
INTERREG IVa Großregion - Grande Région	D F Lux B	4	Ja	Ja	Nein	Ja	Ja
INTERREG IVa Italien-Österreich	AT IT	2	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
Interreg IVA Programme for Northern Ireland, the border region of ireland and Western Scotland	GB IR	2	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
Interreg Vlaanderen Nederland	BE NL	2	Ja	Nein	Ja	Ja	Nein
La Coopèration au coeur de la Méditerranée	FR IT	2	Ja	Nein	Ja	Nein	Nein
Operational Programme Slovenia Austria	AT SLO	2	Ja	Nein	Nein	Nein	Nein
Programm zur grenzüberschreitenden Kooperation Österreich - Ungarn	HU AT	2	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Programm zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit Slowakei - Österreich 2007-2013	AT SK	2	Ja	Ja	Ja	Nein	Nein
Programma die cooperazione transfrontaliera Italia Svizzera	CH IT	2	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein

Grenzregion	Nationalstaaten	Anzahl	Arbeitsmarkt	FK-Sich.	Ausbildung	Sprachprojekte	Weiterbildung
South Baltic Programme	PL SW D DK LIT	5	Ja	Ja	Nein	Nein	Ja
Ziel 3 Freistaat Sachsen Tschechische Republik	D CZ	2	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein

Tabelle 4: Liste der analysierten INTERREG IV A Programmgebiete

I.4 Zahl und Abdeckung der analysierten Grenzregionen und Projekte

Mit den untersuchten 46 Grenzregionen und 30 INTERREG IV A –Programmen wurden geografisch gesehen Grenzregionen aller Mitgliedsstaaten der Großregion erfasst. Darüber hinaus wurden sämtliche Grenzregionen mit deutscher, österreichischer, schweizerischer und belgischer sowie die meisten mit französischer Beteiligung analysiert. Hinzu kommt eine Reihe von Grenzregionen im ost- und nordeuropäischen Raum sowie in Großbritannien und Italien, was eine ausreichende Abdeckung der europäischen Grenzregionen bedeuten dürfte.

Zu beachten ist, dass grenzüberschreitende arbeitsmarktpolitische Projekte denkbarerweise auch anderweitig gefördert werden können, etwa über den Europäischen Sozialfonds, ESF, oder über die anderen Programmarten von INTERREG¹⁴. Diese wurden für die Bestandsanalyse nicht erfasst, da der Aufwand der dafür notwendigen Recherchearbeiten in keinem Verhältnis zu den Ergebnissen stünde.

Des Weiteren gibt es Maßnahmen politischer, rechtlicher und medialer Art zur Förderung grenzüberschreitenden Arbeitens, die auf den Webseiten der Programme und Regionen nicht aufgelistet werden. Sie konnten im Kontext dieser Analyse nicht behandelt werden, da sie auf den Webseiten der Grenzregionen kaum dargestellt wurden. Insgesamt konnten aufgrund der Stichproben zu Grenzregionen und INTERREG IV A Programmen 98 Maßnahmen und Projekte¹⁵ gewonnen und in eine weitere Datenbank zu Maßnahmen und Projekten eingepflegt werden, welches als Grundlage zur Gewinnung interessanter und potentiell übertragbarer Best-Practice-Beispiele ausreichte.

I.5 Erfassung der Maßnahmen und Projekte

Die ermittelten grenzüberschreitenden Maßnahmen und Projekte wurden in einer Datenbank erfasst und strukturiert. Hinsichtlich der Parameter wurde hierbei besonderer Wert auf spätere Überprüfbarkeit gelegt, weshalb Links zu der Übersichtsliste/Fundstelle, zur Projekthomepage und weiteren zugehörigen Webseiten sowie auch zur Originalbeschreibung vorgesehen wurden. Selbige wurden möglichst komplett in das entsprechende Feld kopiert, um Nachbearbeitungen und Auswertungen zu erleichtern. Auf der folgenden Seite wird das vollständige Formular abgebildet, damit die erhobenen Daten besser nachvollzogen werden können.

¹⁴ Für transnationale (INTERREG B) oder interregionale (INTERREG C) Kooperation.

¹⁵ In der Datenbank befinden sich insgesamt 102, da zusätzlich auch die Projekte der Großregion selbst erfasst wurden.

Projektname			
X-change - Weiterführung			
INTERREG-Gebiet		Region1	
INTERREG IV Alpenrein Bodensee Hochrein		Euregio Bodensee	
Region2	Region3	Region4	Region5
Internationale Bodensee Konferenz		Arbeitsgemeinschaft Alpenländer (Arge Alp)	
Kurzbeschreibung			
Grenzüberschreitende Praktika für Auszubildende, gute Organisationsweise. Fernziel, grenzüberschreitenden Austausch zu einem integralen Bestand der Lehrlingsausbildung zu machen.			
Bewertung <input type="text" value="sehr"/>			
<input checked="" type="checkbox"/> Grenzüberschreitende Ausbildung	<input type="checkbox"/> Grenzgängerberatung	<input type="checkbox"/> Soziales Projekte	
<input type="checkbox"/> Grenzüberschreitende Weiterbildung	<input checked="" type="checkbox"/> Jobbörse	<input type="checkbox"/> Pflege-Medizinbereich	
<input checked="" type="checkbox"/> Grenzüberschreitende Praktika	<input checked="" type="checkbox"/> Statistiken Studien Monitore	<input type="checkbox"/> Sprachbildung	
<input checked="" type="checkbox"/> Fachkräftesicherung	<input type="checkbox"/> Messen		
Link zur Übersicht	Link zur Beschreibung	Projekthomepage	Link 3
http://www.interreg.org/View	http://www.interreg.org/View	http://www.xchange-info.net	
Link 4	Link 5		
Beginn	Ende	<input checked="" type="checkbox"/> abgeschlossen	Kosten
1.1.08	31.12.10		525.027 €
Bemerkungen		involvierte Sprachen	
Grenzüberschreitende Praktika eingebettet in Berufsausbildung		Deutsch	
		Anzahl Sprachen	
		1	
Interessante Aspekte		Beteiligte Länder	
Sehr ansprechendes, zielgruppenadäquates und leicht bedienbares Webportal		Deutschland, Österreich, Schweiz, Lichtenstein	
		Anzahl Länder	
		4	
Originalbeschreibung			
Das Projekt will Auszubildenden Möglichkeiten bieten, sich in einem Unternehmen eines Nachbarlandes zusätzlich zu qualifizieren. Dies soll den Auszubildenden neue berufliche Perspektiven eröffnen und damit die Ausbildungsqualität in den Partnerländern und -kantonen verbessern. Die Lehrlinge sollen dabei neue Arbeitsweisen, Techniken und Formen der Arbeitsorganisation kennenlernen. Für die Teilnehmer aus den Mitgliedstaaten der EU wird das Praktikum im Europapass Berufsbildung festgehalten. Fernziel des Projektes ist es, den grenzüberschreitenden Austausch zu einem integralen Bestand der Lehrlingsausbildung zu machen. Das bereits im Rahmen von Interreg IIIA geförderte Projekt erfährt eine deutliche Erweiterung des Kooperationsraums durch eine parallele Förderung im Interreg IV-Programm „Bayern-Deutschland/ Österreich“ sowie durch die Entwicklung und Einrichtung einer Bodensee-Ausbilderakademie			

Abbildung 4: Beispiel eines kompletten Access-Formulars zur Erhebung der Projekte und Maßnahmen

II Ausgangssituation und Anforderungen an arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für die Großregion

Um zu bewerten, ob Maßnahmen anderer Grenzregionen tatsächlich Best-Practice für die Großregion darstellen können, ist es sinnvoll zunächst festzuhalten, wie die Großregion in Fragen des Arbeitsmarktes organisiert ist, was in der Großregion bereits schon an Maßnahmen erfolgt und in welchen Bereichen es überhaupt Verbesserungspotenziale gibt.

II.1 Wie ist die Großregion organisiert?

Die Großregion ist ein Kooperationsraum zur institutionellen, grenzüberschreitenden und interregionalen Zusammenarbeit seiner Teilregionen mit dem offiziellen Namen „Europäische Großregion Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz-Wallonie-Französische und Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens“. Damit werden ihre Teilregionen benannt, deren Chefs der Exekutiven an dem „Gipfel der Großregion“ als oberste Impuls- und Entscheidungsebene direkt vertreten sind: Premierminister/in des Großherzogtum Luxemburg, Ministerpräsidenten/innen der bundesdeutschen Länder Rheinland-Pfalz und dem Saarland, der Wallonischen Region, der deutsch- und der französischsprachigen Gemeinschaften Belgiens, Präfekt/in der Region Lothringen, sowie Präsidenten/innen des Regionalrates der Region Lothringen und der Generalräte der Departements Meurthe-et-Moselle und Moselle.¹⁶ Durchgängig sind Vertreter aller Teilregionen auch an der Umsetzung von Entscheidungen und in thematischen Arbeitsgruppen beteiligt. Diese so seit 2005 bestehende Struktur¹⁷ baut auf einer Tradition auf, die in Form der „Regionalkommission Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz“ bis ins Jahr 1971 zurückreicht.

Unter rheinland-pfälzischer Präsidentschaft des Gipfels der Großregion wurde zur Umsetzung des Schwerpunktthemas „Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt in der Großregion. Gemeinsame Herausforderungen und grenzüberschreitende Antworten“ im Jahr 2013 erstmals eine Arbeitsgruppe Arbeitsmarkt eingerichtet. Diese erarbeitet eine Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung und befasst sich mit der Zusammenarbeit in der Jugendarbeitsmarktpolitik, der Zusammenarbeit der ESF-Verwaltungsbehörden in der Großregion, den Herausforderungen des Pflegearbeitsmarktes in der Großregion sowie mit prekärer Beschäftigung im grenzüberschreitenden Kontext. Neben Vertreterinnen und Vertretern der Exekutiven der Teilregionen sind auch der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion, die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle, EURES-Transfrontalier SLLR und die Task Force Grenzgänger in der AG vertreten, so dass eine bestmögliche Abstimmung zwischen den Akteuren des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes gewährleistet ist. Trotz der relativen kurzen Zeit seit ihrer Konstituierung zeigt sich schon in Ansätzen, dass die AG Arbeitsmarkt neue Impulse für die Zusammenarbeit im Bereich des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes setzen und eine Steuerungsfunktion im Hinblick auf die Zusammenarbeit in Arbeitsmarktfragen übernehmen kann.

Insgesamt nimmt die Großregion sowohl hinsichtlich ihrer langjährigen Existenz als auch ihrer Struktur im Vergleich zu anderen Grenzregionen eine Sonderstellung ein; nur wenige andere Grenz-

¹⁶ Vgl. Webportal der Großregion, „Architektur der institutionellen Zusammenarbeit in der Großregion“, online abrufbar unter http://www.granderegion.net/de/INTERREGIONALE_POLITISCHE_ZUSAMMENARBEIT/INSTITUTIONELLE_ARCHITEKTUR/index.html, Abrufdatum 21.01.2014.

¹⁷ auf Basis einer Vereinbarung zwischen Regierung des Königreiches Belgiens mit der Wallonischen Region, der Französischen Gemeinschaft und der Deutschsprachigen Gemeinschaft, mit der Regierung der Bundesrepublik Deutschland, der Regierung der Französischen Republik und der Regierung des Großherzogtums Luxemburg vom 23. Mai 2005; vgl. ebd.

zusammenschlüsse verfügen über Mitglieder mit den weitreichenden politischen Kompetenzen und Ressourcen von Teilstaaten oder gar Nationalstaaten. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl weiterer Einrichtungen, die vielfältige Bereiche und Akteure innerhalb der Großregion vernetzen, um sie und ihre Einwohner zu einer gelebten grenzüberschreitenden Gemeinschaft zu verbinden, von denen hier nur die für diese Bestandsanalyse relevanten beschrieben werden; vor allem auch im Hinblick auf eventuelles Verbesserungs- oder Ergänzungspotenzial. Auf die interregionalen Gremien auf parlamentarischer Ebene und auf Ebene der Gewerkschaften, Kammern und Kommunen sowie die grenzüberschreitende Zusammenarbeit der öffentlichen Arbeitsverwaltungen wird in diesem Kontext nicht näher eingegangen.

II.2 Einrichtungen und Projekte für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt in der Großregion

II.1.1 Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR)

Der seit 1997 bestehende WSAGR ist der einzige grenzüberschreitende Wirtschafts- und Sozialausschuss in der Europäischen Union und hat sich seit seiner Gründung zu einem Motor der Integration des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes in der Großregion entwickelt. Er setzt sich aus Mitgliedern der Arbeitnehmersvertretungen, der Arbeitgeberorganisationen und weiteren Delegierten zusammen, die von den jeweiligen Regionen bestimmt werden. Er ist das beratende Organ des Gipfels der Großregion mit der Aufgabe, sich mit Fragen der Wirtschaft, des Arbeitsmarktes, des Gesundheitssektors und des ÖPNV in der Großregion zu beschäftigen und zum sozialen Dialog beizutragen.¹⁸

II.1.2 Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle

Um wichtige Erkenntnisse zu sozialen und arbeitsmarktrelevanten Entwicklungen zu erhalten, agiert bereits seit 1998 die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA). Während für den Bereich Arbeitsmarktstatistik die statistischen Ämter der Großregion kooperieren, arbeitet ein Netzwerk aus Fachinstituten der Teilregionen für die „Arbeitsmarktanalyse“ unter der Leitung des INFO-Instituts zusammen. Aufgrund ihrer spezifischen Kenntnisse ihrer Teilregionen wird so eine Gesamtschau des Arbeitsmarktes ermöglicht; in regelmäßigen Sitzungen werden Informationen über die regionalen Arbeitsmärkte ausgetauscht, Fragen des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes diskutiert und Projekte umgesetzt. Die IBA veröffentlicht seit vielen Jahren regelmäßig detaillierte Berichte zur Arbeitsmarktsituation, dem Grenzgängertum, Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf den Arbeitsmarkt und der wirtschaftlichen und sozialen Lage und verfasst regelmäßig Beiträge zu aktuellen Fragestellungen, die unter www.iba-oie.eu einseh- oder abrufbar sind.

Die für eine zielführende politische Steuerung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes unverzichtbare Grundlage an verfügbaren Daten, Beobachtungen und Erkenntnissen auf Basis wissenschaftlicher Forschung ist damit bei der Großregion quantitativ und auch qualitativ auf sehr hohem Niveau gegeben, welche derzeit bei keiner der im Rahmen dieser Analyse verglichenen Grenzregionen erreicht wird.

¹⁸ Vgl. Webportal der Großregion, „Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion“, online abrufbar unter http://www.granderegion.net/de/INTERREGIONALE_POLITISCHE_ZUSAMMENARBEIT/WSAGR/index.html

Mit dem INTERREG IV A Projekt „Opti-Match“ hat die IBA ein mehrstufiges wissenschaftliches Forschungsprojekt umgesetzt, bei dem mittels grenzüberschreitender Analysen ein Beitrag zur Optimierung von „Matching-Prozessen“ auf dem Arbeitsmarkt der Großregion geleistet werden sollte. Damit widmete sich dieses Projekt der Effizienzsteigerung beim Prozess der Abstimmung von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage; auch durch die Entwicklung eines Kriterienkataloges. In mehreren Aktionschritten wurden Vergleiche zu anderen Grenz- und Metropolregionen erarbeitet, Indikatorenkataloge entwickelt, das IBA-Berichtssystem erweitert, Räumliche Pole dynamischer Entwicklung identifiziert, kleinräumige kartographische Darstellungen arbeitsmarktrelevanter Indikatoren entwickelt und Trendanalysen zu Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfen vorgenommen. Die Resultate sind in Form von Beiträgen und Berichten auf der Seite der IBA abrufbar sowie teilweise in deren reguläre Berichterstattung zur Situation des Arbeitsmarktes integriert.¹⁹

Auch aufgrund des sich in einigen Teilregionen abzeichnenden Fachkräftemangels wird es von zunehmendem Interesse sein, regelmäßig aktualisierte Erkenntnisse über Personal- und Qualifikationsbedarfe sowie konkreten Jobangeboten zu erhalten. Dies nicht nur für politische Administration sondern auch zur Information für die Bürger der Teilregionen in der jeweils vorherrschenden Landessprache. Derartige auf Monitoring-Systemen basierende Webportale gibt es für die Großregion derzeit noch nicht, weshalb bei der Bestandsanalyse ein besonderes Augenmerk auf derartige Einrichtungen in anderen Grenzregionen gerichtet wurde.

II.1.3 Grenzgängerberatung durch EURES-T

Die Beratung von Grenzgängern erfolgt schwerpunktmäßig durch die EURES-T-Partnerschaften, von denen es für das Gebiet der Großregion gleich zwei gibt; Eures-T-SLLR (Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz) seit 1997, sowie EURES-T-PED (Lothringen, Großherzogtum Luxemburg und Provinz Luxemburg Belgien) seit 1985. Bei EURES – ausgeschrieben EUROpean Employment Services – handelt es sich um ein von der Europäischen Kommission koordiniertes Kooperationsnetzwerk zur Förderung der Mobilität von Arbeitnehmern im Europäischen Wirtschaftsraum; im Fall der europaweit derzeit 20 EURES-Transfrontalier-Partnerschaften mit spezieller Beratung und Hilfestellung für Arbeitskräfte und Arbeitgeber in grenzüberschreitenden Regionen.²⁰

Die Grenzgängerberatung erfolgt vor allem persönlich durch EURES-T-Berater in den Anlaufstellen der Partnerorganisationen. Hierzu gehören die Arbeitsverwaltungen sowie Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, womit zumindest im engeren Grenzgebiet eine flächendeckende Abdeckung gewährleistet ist. Sie verfügen über Zugriff auf Stellen-Informationen aus den benachbarten Teilregionen und sind in der Lage, Grenzgänger etwa auch bei schwierigen arbeits- und sozialrechtlichen Fragen zu beraten, wozu sie sich regionsweit regelmäßig auch gegenseitig konsultieren, um ihren Wissenstand zu aktualisieren. Weiterhin erstellen sie Informationsbroschüren, sowie Analysen zu wichtigen Themen des Arbeitsmarktes und betreiben eigene Webportale zur Information der Grenzgänger.

¹⁹ Siehe hierzu <http://www.iba-oie.eu/OPTI-MATCH-2008-2010.80.0.html>; Abrufdatum 21.01.2014.

²⁰ Vgl. EURES-Portal, online abrufbar unter <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=de&catId=1&parentId=0>; Abrufdatum 21.01.2014.

Die Grenzgängerberatung durch die beiden EURES-T-Partnerschaften ist insgesamt betrachtet eine sehr wichtige und hilfreiche Einrichtung zur Beratung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu grenzüberschreitender Arbeit. Bei ihren Beratungsangeboten im Internet als zunehmend wichtige Informationsquelle für Bürger und Bürgerinnen gibt es Optimierungspotenzial. Optisch und stilistisch stellen beide Webangebote keinen Bezug zur Großregion her.

II.1.4 CRD EURES Lorraine

EURES-T erhält durch das Quellen- und Dokumentationszentrum CRD EURES Lothringen Unterstützung bei der Grenzgängerberatung.²¹ CRD EURES Lothringen wurde als Vereinigung durch den Regionalrat Lothringen gegründet und trägt finanziell unterstützt durch die Europäischen Kommission und den Regionalrat Lothringen Maßnahmen zur Förderung der Berufsmobilität dies- und jenseits der Grenzen bei. Dazu zählen als zentrale Aufgabenfelder die Unterrichtung von Beschäftigten und Unternehmen über die Rechtsgrundlagen sowie über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in Europa – insbesondere in der Großregion –, Sozialleistungen, Besteuerung und Sozialversicherungen, die Beteiligung an der Entwicklung von Beschäftigungsperspektiven und der Einschätzung der Arbeitsmarktsituation sowie die Entwicklung und Förderung der grenzüberschreitenden Aus- und Weiterbildung. Diese Dienstleistungen werden zum einen persönlich durch Infoservice-Stellen in Metz und Longwy erbracht, sowie durch regelmäßige Publikationen zu relevanten Themen, die Organisation von Tagungen und der Bereitstellung des Webportals „Frontaliers Lorraine“, abrufbar unter <http://www.frontalierslorraine.eu/>.²²

Dieses ist durchgängig zweisprachig gehalten, sehr übersichtlich und attraktiv aufgemacht und bietet umfangreiche und aktuelle Informationen zu vielen Themen von Grenzgängern. So gibt es „FAQ des Grenzgängers“, auf denen zu häufig wiederkehrenden Fragen zu Arbeitsrecht, Sozialversicherung und Steuern kurze und leicht verständliche Antworten gegeben werden. Für Grenzgänger werden juristische Ressourcen bereitgestellt, jeweils für den Fall „Ich arbeite in Frankreich (und wohne in Deutschland)“ und umgekehrt. Für Arbeitssuchende und Studierende gibt es Informationen dazu, wie sie Arbeitsplätze in den Nachbarregionen finden können. Allerdings werden hier nicht direkt Stellenangebote veröffentlicht, sondern durchweg auf die Webseiten der entsprechenden Arbeitsvermittlungen verwiesen; diese sind in aller Regel nur einsprachig gehalten.

Das Webportal von CRD Eures Lothringen ist als Online-Beratungsplattform für Grenzgänger durch die Bearbeitung wichtiger Themen, der Bereitstellung aktueller Inhalte, die Zweisprachigkeit gut geeignet. Allerdings ist sie von der Webseite der Großregion aus kaum auffindbar, da sie nur in einem verschachtelten Unterpunkt als Link enthalten ist. Die Webseite selbst wiederum lässt weder durch die Gestaltung noch den Titel „Frontaliers Lorraine“ einen Bezug zur Großregion erkennen. Auch dieses Portal bietet keine direkte Möglichkeit zur groß-



Abbildung 5: «Transfrontaliers Lorraine»; Webseite von CRD Lorraine;

²¹ Zu CRD Luxemburg waren keine weiteren Informationen verfügbar, weshalb sich diese Darstellung auf CRD Lothringen beschränkt.

²² Zu den Darstellungen dieses Kapitels vgl. die Webseite der Institution, abrufbar unter: <http://www.frontalierslorraine.eu/>; Abrufdatum 21.01.2014.

regionsweiten bilingualen Jobsuche. Dennoch präsentiert dieser Dienst eine denkbare Ausgangsbasis für ein bürgerorientiertes Grenzgängerportal der Großregion.²³

II.1.5 Task Force Grenzgänger

Mit diesem Projekt wurde eine Institution eingerichtet, die sich mit der Erarbeitung von juristischen und politischen Lösungsvorschlägen grundsätzlicher Art für Problemstellungen von Grenzgängern und Unternehmen in der Großregion beschäftigt. Dies insbesondere in den Rechtsgebieten von Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht. Nach einer längeren und intensiven Vorbereitungszeit hat die operative Phase der Task Force Grenzgänger im September 2011 begonnen. Für die Taskforce kooperieren sieben Partner aus allen Teilregionen miteinander; räumlich und organisatorisch ist die Einrichtung im saarländischen Arbeitsministerium angesiedelt.

Bedeutsam ist, dass die Task Force Grenzgänger ausschließlich und bewusst als „Back Office“ arbeitet und insofern keine direkte Grenzgängerberatung darstellt. Vielmehr ist sie ein Bindeglied zwischen Arbeitsmarktakteuren der Großregion und politischen Entscheidungsträgern auf nationaler und europäischer Ebene, denen sie ihre Vorschläge zur grundsätzlichen Verbesserung der Arbeitsmarktmobilität in der Großregion unterbreitet. Zu ihren Arbeitsergebnissen gehört auch eine Bestandsanalyse grenzüberschreitender Berufsausbildung in der Großregion²⁴, deren Erkenntnisse den Akteuren der Großregion als Orientierung zur Verbesserung der Bedingungen der grenzüberschreitenden Berufsausbildung dienen.

²³ Es gibt oder gab offenbar noch ein weiteres Infoportal für Grenzgänger, das auf der Website der Großregion sogar verlinkt ist. Allerdings war diese Seite zum Untersuchungszeitraum nicht oder nur extrem eingeschränkt verfügbar und somit nicht als Informationsportal für Grenzgänger nutzbar.

²⁴ Abrufbar unter http://www.tf-grenzgaenger.eu/fileadmin/user_upload/Gutachten_neu/Bestandsaufnahme_TFG.pdf; Abrufdatum 21.01.2014.

II.1.6 Exkurs: Präsenz der Großregion im Internet

Grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitskräften erfordert ein Bewusstsein der Bevölkerung in Grenzregionen darüber, dass Gebiete auch jenseits ihres eigenen Nationalstaats als Option für Beschäftigung zur Verfügung stehen. Sofern eine Grenzregion eine auch über den Arbeitsmarkt hinausgehende Selbstidentifikation mit ihr als real gelebte Grenzregion erstrebt wird, kann eine Eigendarstellung von Grenzregionen im Sinne einer Coporate Identity hierbei unterstützend wirken.

Während der Recherchen zu dieser Bestandsanalyse wurden hier sehr unterschiedliche Konzepte der Grenzregionen vorgefunden, zu denen ein Vergleich lohnt; primär bezogen auf ihre Eigendarstellung im Internet

Die Großregion präsentiert sich schon lange mit einem eigenen Webportal, abrufbar über www.granderegion.net. Sie wird auch

über Suchmaschinen wie Google leicht aufgefunden, zusätzlich gibt es auf Informationsplattformen wie Wikipedia wichtige Informationen und Weiterleitungen zur Internetseite der Großregion. Deutlich erkennbar verfügt die Großregion über ein Corporate Design mit eigenem Logo und Hausfarben, das auf dem Webportal wie auch auf ihren herunterladbaren Publikationen eingehalten wird.²⁵ Positiv fällt auf, dass besonderer Wert auf Barrierefreiheit gelegt wurde und die Seite somit auch etwa für sehbehinderte Betrachter nutzbar ist.

Stilistisch präsentiert sich die Website modern zurückhaltend und braucht in dieser Hinsicht den Vergleich zu anderen Grenzregionen nicht zu scheuen. Die zahlreichen weiteren Institutionen der Großregion besitzen durchgängig ihre eigenständige Webpräsenz. Zu ihnen wird von der Seite der Großregion aus verwiesen; wengleich diese Links nicht immer leicht zu finden sind. Das Corporate Design der Großregion wird dort leider nicht fortgesetzt, wie die hier abgebildeten Screenshots zeigen. Nur in seltenen Fällen wird das Logo benutzt, auch die Farben, die Gestaltung sowie die Technik unterscheiden sich auf jeder Seite. Damit wird die Zugehörigkeit dieser Institutionen zur Großregion nicht oder kaum ersichtlich.

Dies wirkt sich auch deshalb nachteilig aus, weil die Großregion vergleichsweise viele Teilinstitutionen in zum Teil sogar ähnlichen Arbeitsgebieten aufweist, und so der Bezug zur Großregion, die Unterscheidbarkeit

²⁵ So etwa in der Broschüre zur Selbstvorstellung der Großregion, abrufbar unter http://www.granderegion.net/de/grande-region/Die_Grossregion_stellt_sich_vor.pdf.



Abbildung 7: Webportal der Großregion



Abbildung 8: Website des IPR der Großregion



Abbildung 9: Website des Geografischen Informationsservice (GIS) der Großregion



Abbildung 10: Website des Statistikportals der Großregion



Abbildung 11: Website der IBA

der Institutionen und die Werthaltigkeit ihrer Dienstleistung für die Bürger kaum nachvollziehbar werden. Zum anderen wird die Großregion so bereits im Internet als Marke unterhalb ihrer Möglichkeiten präsentiert; die Großregion erscheint für Ihre Bürger derzeit nicht als „aus einem Guss“ und verzichtet auf eine weiterreichende Präsenz.

Dieser Eindruck setzt sich in der „realen Welt“ fort; selbst in grenznahen Orten der Teilregion finden sich kaum optische Hinweise auf die Zugehörigkeit zur Großregion, geschweige denn in Form des Logos oder ähnlichem. Die optische Eigendarstellung der Großregion zur Unterstützung ihrer Corporate Identity ist somit durchaus gegeben; dennoch gibt es Verbesserungspotenzial, weshalb die Eigendarstellung ausgewählter anderer Grenzregionen in den Rahmen dieser Bestandsanalyse einbezogen wird.

Inhaltlich widmet sich das Webportal zur Großregion vornehmlich allgemeinen Darstellungen zu ihrer Verfasstheit, Struktur und ihren Angeboten. Wer allgemeine und politische Informationen zur Großregion sucht, findet diese weitgehend auf mehr oder weniger übersichtlichen Wegen und dies vergleichsweise ausführlich. Die Startseite präsentiert hauptsächlich Pressemeldungen zu besonderen Ereignissen, die für die Gesamtheit der Bürger und potenziellen Grenzgänger jedoch nicht immer gleichermaßen interessant scheinen. Zudem wird sie nicht immer regelmäßig gepflegt. So finden sich veraltete Links zu Einrichtungen oder Seiten, die es so nicht mehr gibt; dies teilweise unterschiedlich in der französischen oder deutschen Sprachversion.

Mängel dieser Art sind leicht behebbar und finden sich auf Seiten anderer Grenzregionen meist noch viel häufiger und gravierender; zumal seit 2014 bereits deutlich erkennbar verstärkte Korrekturarbeit betrieben wurde. Was dem Webportal der Großregion zum Analysezeitpunkt jedoch generell fehlt, sind direkte konkrete Informationen für die Bürger und hier insbesondere für die Grenzgänger zu wichtigen Aspekten des Lebens und Arbeitens in der Grenzregion. So gibt es keine Erläuterungen über Bedingungen für grenzüberschreitendes Arbeiten, keine gebündelten Informationen zu Möglichkeiten grenzüberschreitender Berufsbildung sowie entsprechenden Förderprogrammen, keine Stellenvermittlung oder Jobangebote und auch keine Informationen über das Alltagsleben in den Nachbarregionen, etwa hinsichtlich Familie, Sozialem oder Kulturellem. Das Webportal der Großregion spricht in diesem Sinne seine Bürger nicht aktiv an und dient daher nicht als erste Anlauf- oder gar Unterstützungsstelle. Eine Reihe andere Grenzregionen verfolgen in diesem Bereich interessante Ansätze, die weiter unten entsprechend als Best-Practice präsentiert werden können.

Es könnte in diesem Zusammenhang sinnvoll sein, die in der Großregion bereits mit dem Pilotprojekt „Bürgerportal 2.0“ und dem Webauftritt des CRD EURES Lorraine (siehe unten) gemachten Erfahrungen zu nutzen und das Webportal der Großregion im Zuge der Einrichtung des neu gegründeten Sekretariats des Gipfels der Großregion entsprechend zu erweitern. Dabei sollte auch die in der Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion enthaltenen Überlegungen zur gebündelten Information und Orientierung der an einer grenzüberschreitenden beruflichen Aus- und Weiterbildung Interessierten bezüglich der bereits existierenden Projekte, Anlaufstellen, Austauschprogramme und Fördermöglichkeiten im Bereich der grenzüberschreitenden Berufsbildung berücksichtigt werden.

II.2 Beispiele für weitere INTERREG-Projekte in der Großregion mit Bezug zu grenzüberschreitender Beschäftigung

Neben der Task Force Grenzgänger und Optimatch werden bzw. wurden in der Großregion weitere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Form von INTERREG-Projekten durchgeführt. Damit bei der Sammlung von Best-Practice-Beispielen keine „Eulen nach Athen“ getragen werden und keine Projekte erläutert werden, die in der Großregion in vergleichbarer Form bereits durchgeführt werden, werden sie hier in Grundzügen dargestellt.

II.2.1 Abillic2Perform

Ziel und Gegenstand dieses Projektes war es, Angebote und Potenzial von Bildungseinrichtungen in der Großregion durch frühzeitige Bedarfserkennung zu verbessern. Dazu sollten das Management von Ressourcen, Finanzen und Informationssystemen ausgebaut werden. Das Projekt wurde von 2008 bis April 2012 durchgeführt und betraf die Teilregionen Wallonien, Luxemburg und Lothringen. Für weitergehende Informationen zu diesem Projekt ist die Website <http://www.abillic2perform.eu> noch immer abrufbar.



Abbildung 6: Auflistung der arbeitspolitischen Projekte von INTERREG IV A Großregion

II.2.2 Initiative Precise

Dieses Projekt zielt primär auf die Entwicklung eines grenzüberschreitenden Kompetenznetzwerkes für einen speziellen Fertigungsprozess in der industriellen Serienfertigung. Mit der Vermittlung praktischer Fähigkeiten an Fachkräfte und Nachwuchswissenschaftler und dem Angebot von Seminaren, Konferenzen und Messen für Industriepartner und Wissenschaftler werden damit gleichzeitig auch Beziehungen zwischen Industriebetrieben sowie Institutionen aus Forschung, Entwicklung und Lehre verstärkt. Hiermit dient das Projekt auch der Aus- bzw. Weiterbildung von Fachkräften und Experten bei grenzüberschreitender Kooperation. Diese erstreckt sich auf das Saarland, Lothringen und Rheinland-Pfalz.²⁶

II.2.3 FCU – Netzwerk der universitären Weiterbildung in der Großregion

Im Bereich der universitären Weiterbildung wird mit diesem Projekt die Bildung eines Netzwerkes von Universitäten und akademischen Einrichtungen auf Ebene der Großregion verfolgt. Das Weiterbildungsangebot soll an die Bedarfslage in der Großregion angepasst werden und durch Förderung bei Unternehmen und Arbeitnehmern sowie gemeinsamer Konzeption gestärkt werden. Damit soll in

²⁶ Vgl. Webportal „Interreg-IV-A-Großregion“, „Die im Operationellen Programm angenommenen Projekte“; online abrufbar unter: <http://www.interreg-4agr.eu/de/projet-detail.php?projectId=56> Abrufdatum 21.01.2014.

der Großregion ein für die universitäre Weiterbildung in Europa anerkannter Standort geschaffen werden.

In Verbindung mit dem Konzept der in dieser Bestandsanalyse nicht weiter behandelten Universität der Großregion wird hiermit die auch für die Sicherung von Fachkräften wichtige berufliche Weiterbildung nachhaltig gestärkt. Vergleichbare Projekte anderer Grenzregionen finden daher nur in besonderen Ausnahmefällen verstärkte Beachtung in der Bestandsanalyse.²⁷

II.2.4 IWAP – Interregionale Weiterbildungsakademie Palliative Care

Bei Palliative Care handelt es sich aktive und umfassende Betreuung von Patienten, deren weit fortgeschrittene Erkrankungen nicht mehr auf Heilbehandlung ansprechen, weshalb die Behandlung prioritär der Beherrschung von Schmerzen, psychologischen, sozialen und spirituellen Problemen dient.²⁸

Um diesen Sektor der palliativmedizinischen und –pflegerischen Versorgung in der Großregion zu strukturieren, wurde eine grenzüberschreitende Weiterbildungsakademie geschaffen, die sowohl virtuell über das Internet als auch real durch die Schaffung einer Anlaufstelle mit Büro- und Versammlungsräumen erreichbar ist. Ziel ist die grenzüberschreitende Verbesserung der Aus- und Weiterbildung im Bereich einerseits und die Entwicklung gemeinsamer Qualifizierungsstandards, so dass die Fachkräfte künftig grenzüberschreitend eingesetzt werden können. Das Projekt wird durch den luxemburgischen Träger Omega 90 asbl, die Landesarbeitsgemeinschaft Hospiz Saarland e.V. sowie dem Caritasverband Westeifel aus Rheinland-Pfalz sowie weiteren strategischen Partnern aus Rheinland-Pfalz und der deutschsprachigen Gemeinschaft Belgien durchgeführt.²⁹

II.2.5 E2C - Grenzüberschreitende Schule der zweiten Chance

Die in Französisch „Les Écoles de la 2ème Chance“ bezeichneten Einrichtungen bieten unzureichend ausgebildeten und benachteiligten jungen Erwachsenen Aus- und Weiterbildungen für ihre soziale und berufliche Eingliederung an. Sie bieten ihnen eine individuelle Begleitung, die durch ein grenzüberschreitendes Partnernetz ausgebaut und koordiniert wird. Die École de la 2ème Chance wurde in einem INTERREG IV A Projekt für Jugendliche aus der Provinz Luxemburg in der Wallonie geöffnet. Außerdem wird ein ähnlich konzipiertes Projekt zurzeit grenzüberschreitend zwischen Lothringen und dem Saarland umgesetzt.

²⁷ Vgl. Webportal „Interreg-IV-A-Großregion“, „Die im Operationellen Programm angenommenen Projekte“; online abrufbar unter: <http://www.interreg-4agr.eu/de/projet-detail.php?projectId=115>; Abrufdatum 21.01.2014.

²⁸ Vgl. offizielle Definitionen, abrufbar u.a. unter: <http://www.iwap-care.com/cgi-bin/olefa?com=013410I2I>, Abrufdatum 02.05.2014

²⁹ Vgl. <http://www.interreg-4agr.eu/de/projet-detail.php?projectId=41>

II.3 Arbeitspolitische Situation der Großregion

Nachdem dargestellt wurde, wie die Großregion im Bereich grenzüberschreitender Arbeit agiert und daraus Konsequenzen für die Erhebung von Beispielen für sinnvolle Ergänzungen gezogen werden können, gilt es nun darzulegen, welche Notwendigkeiten sich aus der arbeitspolitischen Situation in der Großregion ergeben.

Hierbei kann es sich allerdings nur um eine grobe Zusammenfassung handeln; besonders da diese Thematik durch die IBA und die weiteren Institutionen bereits ausführlich bearbeitet werden, so dass auf deren Analysen und Ergebnisse verwiesen werden kann. Zudem hat sich während vielfacher Beratungen gezeigt, dass manche Bedürfnisse zur Weiterentwicklung nicht direkt aus Zahlen ablesbar sind, sondern grundlegend aus dem zunehmenden politischen Willen der Partner der Großregion zur verstärkten Kooperation auf dem Arbeitsmarkt ergeben.

II.3.1 Grenzüberschreitende Beschäftigung in der Großregion

Zum Erstellungszeitpunkt dieser Bestandsanalyse arbeiteten innerhalb der Großregion fast 215.000 abhängig Beschäftigte³⁰ jenseits ihrer Nationalgrenze, was bei ca. 11,4 Millionen Einwohnern einen Anteil von ca. 18,9 % bedeutete. Damit liegt die Großregion im Vergleich zu anderen Grenzregionen bereits an der Spitze, was auch dadurch belegt wird, dass dies einem Viertel der Grenzgänger in der Europäischen Union entspricht.³¹

Weiterhin ist festzustellen, dass dieser grenzübergreifende Arbeitsmarkt seit den 1980er Jahren zunehmend an Bedeutung gewann; allein zwischen 2004 und 2011 um ein Drittel.³² Auch durch die Finanz- und Wirtschaftskrise ist die Dynamik des Gesamtstroms kaum beeinträchtigt worden.

Doch die Pendlerbewegungen zwischen den einzelnen Teilregionen entwickeln sich nicht gleichmäßig. Vielmehr beschäftigt Luxemburg

155.000 Einpendler, während die Beschäftigten aus Lothringen 55 % der Auspendler der gesamten Großregion stellen. Für den Gesamtzuwachs stellen Lu-



Diagramm 2: Situation des Grenzgängerwesens 2012; aus: Endbericht SWOT-Analyse INTERREG Großregion VA, S. 60.

³⁰ Vgl. Endbericht SWOT-Analyse INTERREG Großregion VA-Großregion, S. 60.

³¹ Vgl. ebd.

³² Vgl. ebd., S. 61.

xemburg und Wallonien stark positive Werte, während die Zahl der einpendelnden Grenzgänger in die deutschen Teilregionen zwischen 2004 und 2011 sogar um bis zu 9,5 % zurückging.

Ein wichtiger Gesichtspunkt ist hierbei das Einpendlerprofil. Bei den in den deutschen Bundesländern beschäftigten Grenzgängern handelte es sich überwiegend um ältere Facharbeiter, die sich statistisch nicht verjüngen; die nachfolgenden Generationen ziehen demgegenüber Luxemburg als Arbeitsort vor.³³

Damit lässt sich hinsichtlich des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts zunächst festhalten, dass er funktioniert. Menschen nutzen die Gelegenheit zur Arbeit in einem europäischen Nachbarstaat intensiv und zahlreicher als in den anderen zu untersuchenden Grenzregionen. Darüber hinaus zeigt sich der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt dahingehend flexibel, dass er auf unterschiedliche wirtschaftliche Entwicklungen in den Teilregionen reagiert und der Bevölkerung daher reale Reaktionsmöglichkeiten auf etwaige Engpässe an Arbeitsplätzen bietet.

Allerdings besteht sowohl hinsichtlich der Ströme wie auch deren Entwicklung ein Ungleichgewicht zugunsten Luxemburgs. Aufgrund der unterschiedlichen demografischen Entwicklung in den Teilregionen ist in Zukunft mit weiteren Veränderungen bei Angebot und Nachfrage von Beschäftigung zu rechnen. Die Großregion hat mit ihrem stark ausgeprägten Grenzgängertum das Potenzial, einer Mismatch-Situation nachhaltig zu begegnen. Dazu müssen sich die Stromrichtungen in Zukunft ändern können, gegebenenfalls auch reversibel sein. Daraus resultiert das Erfordernis, die grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitskräften zu erhalten, zu steigern und ihre Richtung flexibel zu gestalten; etwa auch in die deutschen, belgischen oder französischen Teilregionen.

II.3.2 Arbeitslosenquote in den Teilregionen

Die Arbeitslosenquoten waren zum letzten gemeinsamen Erhebungsstand in Rheinland-Pfalz, Luxemburg und der deutschsprachigen Gemeinschaft in Belgien mit unter 5 % sehr niedrig. Im Saarland liegen sie mit 6 % etwas darüber. In Wallonien sind sie mit 9,5 % deutlich höher während sie in Lothringen mit 10,4 % am höchsten ist.

In Rheinland-Pfalz und DG Belgien liegen die Quoten unter denen des jeweiligen Nationalstaates; in Saarland, Wallonien und Lorraine darüber. Die Quoten von Lorraine und Wallonien liegen über dem Schnitt der Großregion (7,4 %) lediglich Lothringen liegt über dem Schnitt der EU.

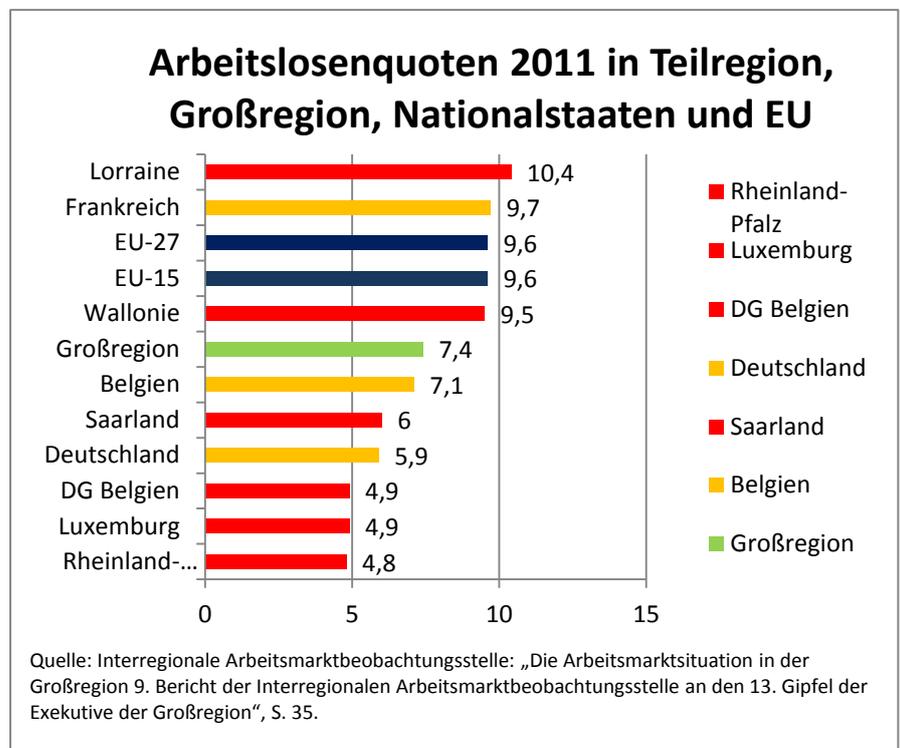


Diagramm 3: Arbeitslose in Teilregion, Großregion, Nationalstaaten und EU im Vergleich

³³ Vgl. 8. IBA-Bericht, S. 23.

II.3.3 Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Am folgenden Diagramm lässt sich erkennen, dass sich die Zahl der Arbeitslosen in den Teilregionen seit 1996 sehr unterschiedlich und in keiner Teilregion in konstanten Bahnen entwickelt hat. Vielmehr weisen die Arbeitslosigkeitsentwicklung jeweils starke Schwankungen auf, die zueinander nicht parallel sind. Besonders auffällig ist der Anstieg in Wallonien und vor allem Luxemburg.

So ist die Arbeitslosenquote in Luxemburg im Vergleich noch immer die zweitniedrigste, doch der Anstieg der Arbeitslosigkeit

war stärker als in allen anderen Teilregionen. Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in der Großregion als Gesamtes verblieb jedoch nahezu konstant.

Disparitäten auf dem Arbeitsmarkt einzelner Teilregionen konnten so gesehen auf dem Gebiet der Großregion zumindest teilweise absorbiert werden, wofür grenzüberschreitende Arbeitsmöglichkeiten ein bedeutender Faktor sein müssen. Diese Beobachtung bestätigt das Erfordernis, den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt dauerhaft multidirektional offen zu gestalten, um auch bei zukünftigen Abweichungen reagieren und so vom strategischen Vorteil der Großregion gegenüber Nicht-Grenzregionen profitieren zu können

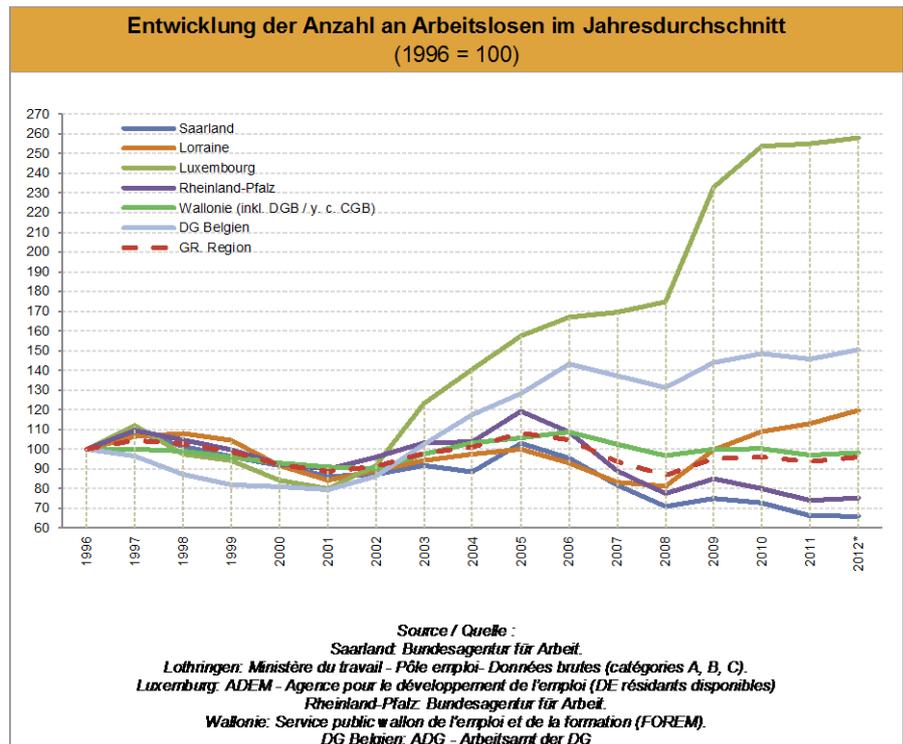


Diagramm 4: Entwicklung der Anzahl an Arbeitslosen indiziert seit 1996

II.3.4 Jugendarbeitslosigkeit

Als Indikator für künftige Entwicklungen und Reaktionsbedarfe auf dem Arbeitsmarkt kann die Betrachtung der Jugendarbeitslosigkeit dienen. Bei dieser unterscheiden sich Verhältnis und Rangfolge stark von der Gesamtarbeitslosigkeit. Die deutschen Teilregionen weisen eine vergleichsweise geringe Jugendarbeitslosenquote auf; wobei auch ihre Werte jeweils über dem der Bundesrepublik Deutschland liegt. Luxemburg weist mit 16,8 % eine

hohe Quote auf. Spitzenreiter ist hier die Wallonie mit

25,2 %, gefolgt von Lothringen mit 20,8 %. Auch im langfristigen Trend seit 2000 ist eine Verschlechterung der Jugendarbeitslosigkeit zu verzeichnen; besonders akut in Luxemburg.

Zu beachten ist, dass diese Daten zumindest bei Wallonien, der DG Belgien und Lothringen auch Schüler und Studenten umfassen können, da diese Ausbildungen bei Eurostat bzw. AKE nicht als Arbeit gezählt werden. Eine entsprechende Bereinigung dieser Zahlen kann Reihenfolgen ändern, wie insbesondere die IBA nachweisen konnten. Auch könnte man alternativ die NEET-Raten betrachten. Dennoch bleibt auch dann festzuhalten, dass Jugendarbeitslosigkeit in allen Teilregionen ein Problem darstellt, das bekämpft werden muss um negative Langzeitfolgen zu vermeiden. Konzepte zur Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit sind daher ein wichtiger Schwerpunkt bei der Recherche nach Best-Practice-Beispielen für die Großregion.

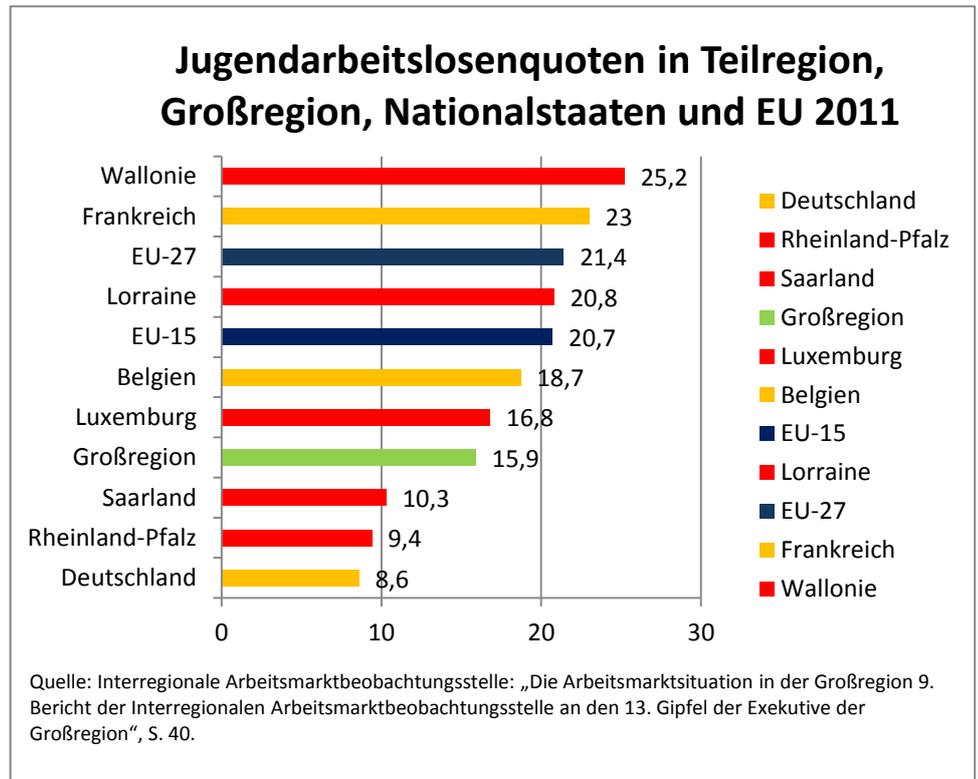


Diagramm 5: Jugendarbeitslosenquoten in der Großregion

II.3.5 Langzeitarbeitslosigkeit

Bei dem Anteil der Langzeitarbeitslosen (hier definiert als Prozentsatz der Menschen innerhalb der erwerbsfähigen Bevölkerung mit mehr als zwölfmonatiger Arbeitslosigkeit) ist die Situation differenzierter.

Hier ist die Wallonie der Spitzenreiter, gefolgt jedoch vom Saarland. In Lothringen ist sie sogar niedriger als in der Großregion. Am niedrigsten ist sie in Luxemburg gefolgt von Rheinland-Pfalz. Von 2008 bis 2011 ging dieser Anteil in allen Teilgebieten außer dem Saarland und der Wallonie zurück.

Dennoch sind die Werte in fast allen Teilgebieten sowie in der gesamten Großregion relativ hoch, auch im Vergleich zu den EU-Durchschnittswerten. Ein weiterer Schwerpunkt der Recherche gilt daher Konzepten anderer Grenzregionen zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit. Da sozial benachteiligte und schwer vermittelbare Personen besonders häufig von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind, sind Projekte mit sozialpolitischen, integrierenden und pädagogischen Komponenten von besonderem Interesse.

II.3.6 Arbeitskräftebedarf

Während des Recherchezeitraums konnten keine stichhaltigen Informationen hinsichtlich der Arbeitskräftebedarfe aller Teilregionen oder der Großregion insgesamt recherchiert werden. Zwar verfügen alle Teilregionen über Portale für die Suche nach Stellen, doch gibt es keine Funktionen etwa im Sinne von Ranglisten oder regionsübergreifenden Arbeitsbedarfsanalysen. Erkenntnisse hierüber allerdings wären sehr hilfreich zur Identifizierung von Optimierungspotenzialen. In diesem Zusammenhang ist auf den Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2013/2014 hinzuweisen, der zurzeit von der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle für den Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion erstellt wird und der sich dem Schwerpunktthema „Fachkräftebedarf“ widmet.

Für die BRD sowie die deutschen Bundesländer gibt die Bundesagentur für Arbeit das Periodikum „Fachkräfteengpassanalyse“ heraus. Der zur Berichtserstellung aktuellen Fassung vom Juni 2013 zufolge gibt es aktuell keinen flächendeckenden Fachkräftemangel in Deutschland, allerdings Engpässe



Diagramm 6: Langzeitarbeitslose in der Großregion und den Teilregionen

in einzelnen technischen Berufsfeldern sowie bundesweit in Gesundheits- und Pflegeberufen.³⁴ Für Rheinland-Pfalz hingegen liegt bereits jetzt ein Fachkräftemangel – gemessen anhand Vakanzzeiten und Verhältnis von gemeldeten Stellen zu Arbeitssuchenden im jeweiligen Berufsfeld – zu einer Reihe von Berufsfeldern, die vor allem Ingenieure verschiedener Fachrichtungen sowie Mediziner und Pflegekräfte betrifft. Prognosen über die demografische Entwicklung lassen für diese Teilregion eine Verschärfung des Problems in den nächsten Jahrzehnten erwarten, weshalb das Thema Fachkräftesicherung an Bedeutung gewinnt.

Es ist bekannt, dass weitere Teilregionen mit diesem Problem konfrontiert sind oder sein werden – so zum Beispiel in den Pflegeberufen. Dies zeigt das von der rheinland-pfälzischen Präsidentschaft des Gipfels der Großregion initiierte Forschungsprojekt „Der Pflegearbeitsmarkt in der Großregion. Berufe, Mobilität und Fachkräftesicherung“. Für die Bestandsanalyse sind daher auch Konzepte anderer Grenzregionen interessant, die sich speziell der Lösung von Fachkräftebedarfen oder grenzüberschreitender Kooperation bei Aus-/ und Weiterbildung bestimmter Mangelberufe widmen; gleichzeitig aber auch Risiken eines möglichen Brain Drains nachgehen oder begehen.

II.3.7 Sprachkenntnisse und Gebrauch

Natürlich ist für die grenzüberschreitenden Arbeitsmobilität in der Großregion die Beherrschung der Sprachen ein wichtiger Aspekt; und dies vor allem auch im berufsbezogenen (Fach-)Kontext.

In Luxemburg werden die drei Sprachen des Landes in der Schule gesprochen und gelernt: zuerst Luxemburgisch, dann Deutsch und Französisch.³⁵ Auch in Rheinland-Pfalz steigt das Interesse am Luxemburgischen.³⁶ Im Saarland ist die wichtigste sprachliche Herausforderung das Erlernen von Französisch.³⁷ Deutsch steht in der Region Lothringen an zweiter Stelle mit 35,4%, mit Ausnahme des Departements Moselle, wo Deutsch sogar die Führungsposition einnimmt mit einem Anteil, der mit dem Anteil für Englisch der Region Lothringen insgesamt vergleichbar ist.³⁸

Wenn damit zwar auch in allen Teilregionen Sprachen der Nachbarregionen gelehrt und gelernt werden, gilt es für eine Stärkung der grenzüberschreitenden Mobilität sicherzustellen, dass diese Fremdsprachen auch im Beruf situationsgerecht verwendet werden können und dies nicht nur von akademisch ausgebildeten Arbeitskräften.

Dies lässt Bedarf nach pädagogischen Methoden erkennen, die diesen, Auszubildenden, aber auch dem Lehrpersonal dabei helfen, berufsbezogene Sprachhürden zu überwinden.³⁹ Durch eine präzisere Festlegung der im Beruf erforderlichen Sprachkenntnisse und Kompetenzen wäre es ggf. möglich, die Lehrpläne in der Berufsaus- und Weiterbildung für Erwachsene entsprechend anzupassen.⁴⁰ Daher wurden auch Projekte in die Bestandsanalyse aufgenommen, die Konzepte zu berufsbezogenem Sprachunterricht entwickeln oder umsetzen.

³⁴ vgl. Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse Juni 2013, Nürnberg 2013, S. 3

³⁵ Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (17.01.2013), S. XXVI

³⁶ Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (17.01.2013), S. XXIV

³⁷ Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (17.01.2013), S. XXIV

³⁸ Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (17.01.2013), S. XXVI

³⁹ Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (17.01.2013), S. XXVII

⁴⁰ Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (17.01.2013), S. XXIX

II.4 Zusammenfassung: Sinnvolle Maßnahmen für die Großregion

Aus den vorangegangenen Darstellungen lässt sich ableiten, dass Maßnahmen und Projekte anderer Grenzregionen dann für die Großregion von Interesse sind, wenn sie:

- Sich der **grenzüberschreitenden Ausbildung** widmen bzw. auf **grenzüberschreitende Ausbildung** vorbereiten, etwa durch **Praktika, Sprachprojekte, Schüleraustausche** oder ähnliches.
- Maßnahmen **grenzüberschreitender Weiterbildung** darstellen, die die grenzüberschreitende Mobilität bereits Beschäftigter steigern.
- die fortlaufende Beobachtung des Arbeitsmarktes im Sinne eines **Monitorings für Angebot und Nachfrage** in der gesamten Grenzregion zum Gegenstand haben.
- über den Bestand der Großregion hinausgehende ergänzende Konzepte **zu Beratungs- und Serviceleistungen für Grenzgänger** darstellen.
- Potentielle Grenzgänger und Arbeitgeber hinsichtlich grenzüberschreitender **Jobsuche und Stellenangeboten** unterstützen
- Potenzial zur **Sicherung künftigen Fachkräftebedarfs** durch grenzüberschreitende Mobilität bieten
- Sie zur Bekämpfung speziell von **Jugendarbeitslosigkeit** dienen
- **Angebote für Benachteiligte** schaffen, etwa in Form von **sozialen Projekten** und dabei die Kompetenzen durch Bündelung der Stärken durch grenzüberschreitende Netzwerke steigern.
- **Sich in die jeweiligen sektoralen großregionalen Strategien bzw. in den großregionalen Rahmen einordnen lassen, wie z.B. in die Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion.**

III Bestpractice-Beispiele für die Großregion

III.1 Steuerungsziele der erfassten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekte

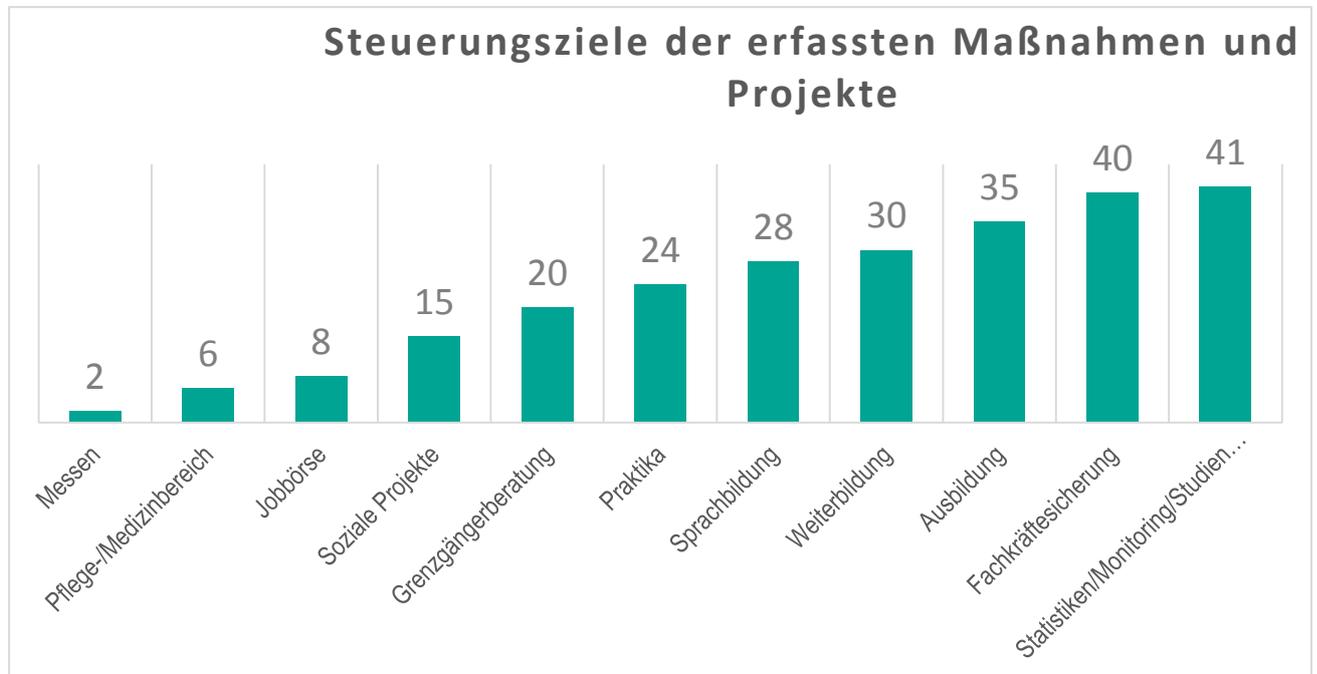


Diagramm 7: Steuerungsziele der erfassten Maßnahmen; Maßnahmen können mehrere Steuerungsziele gleichzeitig verfolgen.

Diagramm 8 zeigt, welchen Zielen sich die erfassten Projekte und Maßnahmen zuordnen ließen. Spitzenreiter ist der Bereich Statistiken/Monitoring/Netzwerke. Dies liegt natürlich zum einen an dem sehr weitgefassten Begriff, zum anderen aber auch daran, dass bei vielen Projekten entsprechende Elemente als integrierter Bestandteil enthalten waren. So gibt es vielfach Pilotprojekte, etwa zur grenzüberschreitenden Ausbildung, die von einem Forschungs- oder Netzworkebildungsprogramm begleitet werden. Auch zu Fachkräftesicherung und grenzüberschreitender Ausbildung selbst konnten viele Projekte identifiziert werden.

Elemente berufsbezogener Sprachbildung gab es demgegenüber in deutlich weniger Projekten, was auch daran liegt, dass eine Reihe grenzüberschreitender Projekte keine Mehrsprachigkeit erforderte. Besonders solche Projekte sind häufig nur mit starken konzeptionellen Änderungen für die gesamte Großregion geeignet.

Besondere Maßnahmen zur Grenzgängerberatung konnten vergleichsweise selten erfasst werden; dieser Bereich ist in den meisten Grenzregionen noch in der Entwicklung begriffen oder wird von den jeweiligen EURES-Grenzpartnerschaften erbracht. Maßnahmen, die die grenzübergreifende Suche nach Arbeitsstellen unterstützen, konnten gar nur acht gefunden werden, die dann jedoch sehr bemerkenswert waren. Dem für die Großregion wichtigen Thema der Sicherstellung von Fachkräften speziell im Pflege-/Medizinbereich widmeten sich nur sechs Projekte.

Dennoch konnten mit der Bestandsanalyse insgesamt betrachtet zu jedem der im vorigen Kapitel identifizierten Bedürfnisse entsprechende Maßnahmen recherchiert werden, von denen die interessantesten nachfolgend präsentiert werden.

Sie wurden aufgrund der Beobachtungen zu sinnvoll vergleichbaren Kategorien zusammengefasst, von denen bestimmte Phänotypen oder besonders interessante Konzepte ausführlich dargestellt werden, andere jedoch knapper, um hauptsächlich besondere Ideen hervorzustellen.

III.2 Grenzüberschreitende Ausbildung

Beispiele für grenzüberschreitende Ausbildung stehen im Zentrum des Erkenntnisinteresses für die Großregion. Hierzu gab es wie oben dargestellt zahlreiche Konzepte, die jedoch nicht alle ausführlich genug dargestellt wurden, um hinsichtlich der Geeignetheit geprüft zu werden. Weiterhin konnte festgestellt werden, dass es sehr unterschiedliche Prinzipien, Modi und Zielrichtungen gibt, die sich jedoch anhand bestimmter Typen zusammenfassen lassen. Daher werden nachfolgend besonders typische oder bemerkenswerte Beispiele strukturiert erläutert.

III.2.1 Realisierte umfassende grenzüberschreitende Ausbildungen

Rahmenvereinbarung über die grenzüberschreitende Berufsausbildung am Oberrhein

OBERRHEINKONFERENZ

Rechtlicher Rahmen für eine abgesicherte Grenzüberschreitende Ausbildung

Als erste der für diese Bestandsanalyse betrachteten Grenzregionen unterzeichneten in der Oberrheinkonferenz die verantwortlichen Akteure aus der Region Elsass sowie den deutschen Bundesländern Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz im September 2013 eine Rahmenvereinbarung für eine grenzüberschreitende Berufsausbildung. Deren Präambel zufolge existierte hierfür trotz vielfacher Aktivitäten zu grenzüberschreitender Berufsausbildung (siehe folgende Beispiele) kein allgemeiner Rahmen.

Dieser wurde nun hergestellt für den Fall, dass entweder die theoretische Ausbildung in Frankreich und die praktische Ausbildung in Deutschland absolviert wird oder umgekehrt. Die Prüfung am Ende der Ausbildung findet in dem Land statt, in dem der theoretische Ausbildungsteil stattfand. Optional kann durch die Prüfung im jeweiligen Partnerland eine deutsch-französische Doppelqualifikation erworben werden. Die Unterzeichner verpflichteten sich des Weiteren zur Förderung der grenzüberschreitenden Ausbildung mit Hinzuziehung all ihrer zuständigen Einrichtungen.

Obwohl die Oberrheinkonferenz auch schweizerisches Mandatsgebiet umfasst, wird die Geltung der Rahmenvereinbarung auf die deutschen und französischen Gebiete beschränkt. Alle in Deutschland und Frankreich durch Berufsausbildung erreichbaren Abschlüsse sind möglich. Es wird je nach Version der alternierenden Ausbildung explizit geregelt, auf welcher Rechtsbasis Ausbildungsverträge geschlossen werden und welche Akteure bei der Stellensuche sowie der Information von Jugendlichen und Arbeitgebern Unterstützung leisten. Auch Finanzierung, soziale Absicherung, Überwachung, Regelung von Streitfällen sowie verstärkter Sprachunterricht während der Ausbildung sind Gegenstand der Vereinbarung.⁴¹

Die Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsausbildung am Oberrhein ist Impulsgeber für vergleichbare, auf die jeweiligen Verhältnisse angepasste Vorhaben, die sich zurzeit in der

⁴¹ Vgl. Arbeitsgruppe Wirtschaftspolitik der Deutsch-Französisch-Schweizerische Oberrheinkonferenz: „Broschüre Grenzüberschreitende Bildungswege zu Arbeit und Beschäftigung am Oberrhein“, Dezember 2013; Online-Version abrufbar unter <http://www.conference-rhin-sup.org>; Abrufdatum 05.03.2013

Großregion in Erarbeitung befinden, wie z.B. die Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion.

EU-ZUBI

EUREGIO RHEIN-WAAL / INTERREG DEUTSCHLAND NEDERLAND

Realisierte allgemeine grenzüberschreitende Ausbildung mit erfolgreicher Vermittlung

Das Ziel des 2012 abgeschlossenen Projektes bei EU-Zubi war die Vermittlung von 400 jungen Leuten für eine Ausbildung im jeweiligen Nachbarland. Dies wurde laut Presseberichten erreicht, womit EU-Zubi eine für Projekte beachtliche Breitenwirkung erzielt.

Leider ist die Website des Projektes zum Erhebungszeitraum nicht mehr zugänglich gewesen, so dass detaillierte Informationen nicht mehr recherchiert werden konnten. Aus Projektbeschreibungen geht hervor, dass es sich hierbei um ein Nachfolgeprojekt zur „Euregionalen Ausbildungsplatzbörse – EAB“ handelte. Auch Eu-Zubi beinhaltete offenbar eine euregionale Ausbildungsplatzbörse für betriebliche und vollzeitschulische Ausbildung. Im Vergleich zu EAB ist die Zielgruppe auf Real- und Hauptschüler erweitert worden und Berufskollegs wurden einbezogen.

Mit der hierdurch verfügbaren breiteren Auswahl an Zielgruppen und geeigneten Ausbildungsplätzen stand eine breitere Basis für erfolgreiche Vermittlung zur Verfügung. Diese wurde durch den parallel erfolgten Ausbau der Netzwerke und Kooperationen von Bildungsträgern unterstützt.

Trotz nicht vollständig verfügbarer Informationen ist das Projekt zumindest zur weiteren Hintergrundrecherche für die Großregion von Interesse, weil:

- Auch in der Euregio Rhein-Waal die mit der Großregion vergleichbare Situation sehr unterschiedlicher Ausbildungssysteme adressiert und zumindest hinsichtlich der Vermittlung gelöst worden ist.
- Die Vermittlung von Ausbildungsplätzen einen Schwerpunkt darstellt, unterstützt von einer Ausbildungsplatzbörse.
- Grenzüberschreitende Ausbildung mit einer Abfolge von aufeinander basierenden Projekten schrittweise eingeführt wird.
- Das Projekt mit 400 vermittelten Ausbildungsplätzen eine beachtliche Wirkung erzielt hat.

Weitere Informationen unter:

<https://www.deutschland-nederland.eu/projekt-datenbank/>

<http://www.euregio.org/seiten/news.cfm?artikelblockNr=480>



„Euzubi“ ermöglicht Grenzüberschreitende Berufsausbildung 01.03.2012



Am Dienstag, den 28. Februar fand die Abschlussveranstaltung des INTERREG IV A Projektes Euzubi bei der Firma Kremer im niederländischen 's Heerenberg statt. Eröffnet wurde die Veranstaltung vom Gastgeber Richard Kremer. Des Weiteren waren u.a. Herman Slag vom Graafschap College, Bernd Pastoors, Geschäftsführer des Theodor-Bräuer-Hauses und Sjaak Kamps, Geschäftsführer der Euregio Rhein-Waal anwesend.

Ziel von Euzubi war die Vermittlung von grenzüberschreitenden Ausbildungsplätzen für deutsche und niederländische Jugendliche. Das Ziel, 400 jungen Leuten eine Ausbildung im Nachbarland zu ermöglichen, wurde erfolgreich erfüllt.

Drei Euzubis, Ariane Kollbeth, Johanna Krijt und Rene Nitsch waren vor Ort und erzählten während der Veranstaltung von ihren Erfahrungen aus dem Ausbildungstag als deutsche Schüler in den Niederlanden. Alle drei sind froh, dass sie die Entscheidung getroffen haben, eine grenzüberschreitende Berufsausbildung zu absolvieren. Vor allem mit der Betreuung waren sie sehr zufrieden, denn der kulturelle Unterschied zum Nachbarland ist in der Schule bzw. bei der Arbeit deutlich spürbar. So erzählt Rene, dass das Verhältnis zwischen den Auszubildenden und ihren Betreuern in den Niederlanden anders als in Deutschland ausfällt: „Man geht lockerer miteinander um, ohne dass dabei Respekt verloren geht.“

Sjaak Kamps, Geschäftsführer der Euregio Rhein-Waal, stellt fest, dass es natürlich auch für niederländische Jugendliche eine gute Erfahrung ist, für eine Ausbildung nach Deutschland zu kommen. Es ist wichtig, aus beiden Kulturen das Beste aufzugreifen. Daran knüpfte Bernd Pastoors an und betonte, dass es zwar eine deutsche und eine niederländische Seite gibt, aber auch immer eine gemeinsame.

Unter dem Titel „Euzubi – Ausbildung im Nachbarland“ wurde des Weiteren ein kurzer Informationsfilm vorgeführt/gezeigt, der im Rahmen des Projekts und vor allem in Hinblick auf die Projektnachhaltigkeit, entstanden ist. Dargestellt wurden Impressionen aus den Colleges/Schulen und den Arbeitsstätten, sowie persönliche Eindrücke der Mitwirkenden.

Das Projekt wurde durch das INTERREG IV A ermöglicht und vom Programmmanagement der Euregio Rhein-Waal begleitet.

III.2.2 Branchenbezogene realisierte grenzüberschreitende Ausbildungen

DBPA / Deutsch-Polnische Berufsausbildung im Hotel- und Gastgewerbe in der Euregion Pomerania

EUREGION POMERANIA /

INTERREG IV A MECKLENBURG-VORPOMMERN BRANDENBURG RZECZPOSPOLITA POLSKA

Grenzüberschreitende Weiterbildung für Schüler und Lehrkräfte

Realisierte grenzüberschreitende Berufsausbildung mit doppeltem Abschluss

In der Euregion Pomerania wird bereits seit 2003 eine grenzüberschreitende Berufsausbildung im Hotel- und Gastgewerbe durchgeführt. Beim zuletzt laufenden Projekt von 2009 bis 2010 handelt es sich bereits um dessen dritte Neuauflage.

Hierfür wurden durch die Ausbildungspartner aus Eberswalde und Kolberg Lehrbausteine entwickelt, von denen deutsche und polnische Teilnehmer

jährlich drei bei jedem Partner absolvieren. Zusätzlich führen sie Praktika in Ausbildungsbetrieben der Grenzregion durch, die das gesamte Spektrum des Ausbildungsberufs umfassen.

Zum Abschluss der Ausbildung werden Prüfungen in Deutschland und Polen abgelegt. Mit den so erzielten Abschlüssen können die Absolventen in beiden Ländern arbeiten. Ein weiterführendes Studium wird als Option ebenfalls angeboten.

Für die Großregion von Interesse weil:

- Bereits zehnjährige Erfahrung in grenzüberschreitender Ausbildung
- Konzept grenzübergreifend wachsender Lehrbausteine
- Mehrere Praktika in Ausbildungsbetrieben der Grenzregion für nachhaltige grenzüberschreitende Erfahrungen
- Reguläre Prüfungen in zwei Staaten mit jeweiliger Anerkennung.

Weitere Informationen unter:

<http://www.interreg4a.info/index.php?id=46&L=0&ProNr=INT-09-0001>

<http://www.bbv-eberswalde.de/dpba/index.html>

GeBz / Grenzüberschreitende euregionale Berufsbildungszusammenarbeit

EUREGIO RHEIN-MAAS-NORD / INTERREG DEUTSCHLAND NEDERLAND

Grenzübergreifende Schul- und Berufsausbildung im Agrarsektor

Aufgrund vielfältiger beruflicher Möglichkeiten im Agrarsektor sollte die grenzüberschreitende Schul- und Berufsausbildung in diesem Sektor weiterentwickelt werden. Die Projektpartner erweiterten daher die bestehenden Informations- und Beratungsstrukturen für Berufsanfänger und richteten ein besonderes Augenmerk auf die Perspektiven der Berufe im Agrarsektor; dies auch im Hinblick auf die „Floriade“ in Venlo, 2012. Während der Projektlaufzeit von drei Jahren wurden 5.000 Jugendliche und 500 Multiplikatoren durch Schulkooperationen, Berufspraktika im Nachbarland und fachliche Zusammenarbeit von Verbänden und Netzwerken beiderseits der Grenze informiert.

Weite Informationen unter:
<https://www.deutschland-nederland.eu/projekt-datenbank/re>
<http://www.formation-campus-automobile.be/>

EOS

EMR

Ausbildung und Qualifizierung von technischem Personal auf (teil-)akademischem Niveau für die Luftfahrtindustrie.

Ausgehend vom steigenden Bedarf an qualifiziertem Personal auf dem Gebiet der Flugzeugwartung in der Euregio Maas-Rhein wird mit dem Projekt eine euregionale Zusammenarbeit in den Bereichen Bildung, Ausbildung und Qualifizierung von technischem Personal für die Luftfahrtindustrie erstrebt. Die teilnehmenden Partner bieten eine 3-jährige Ausbildung zum Wartungstechniker an mit Möglichkeiten zum Diplom-Abschluss.

Weitere Informationen unter:
http://interregemr.info/site_de1/projekte/download.php?id=45&lang=de

ASTE / AUTOMOTIVE SUSTAINABLE TRAINING EUREGIO

EMR

Branchenspezifische grenzüberschreitende Ausbildung im Automobilssektor

Errichtung eines neuen Ausbildungsangebotes, das an die Erfordernisse des Automobilssektors in Bezug auf saubere Motorisierungen angepasst wird. Hierbei wurden für die Ausbildungseinrichtungen neue innovative Ausrüstungen einschließlich didaktischen Materials geschaffen, das Ausbildungsangebot auf den Qualitätssystemen und Lieferketten-Systeme der Automobilindustrie angepasst und Betroffene aus dem Unterricht, Ausbildung und Zulieferunternehmen durch Seminare sensibilisiert.

Weitere Informationen unter:
<http://www.formation-campus-automobile.be/>

Metalika

EUROMÉTROPOLE LILLE-KORTRIJK-TOURNAI

Grenzüberschreitende Ausbildung

Schaffung eines komplett neu entwickelten fachspezifischen und aktuell von Unternehmen benötigten Ausbildungsgangs für Rohrschlosser/-Schweißer und Kesselschweißer durch Unternehmen und Partner, die auch die Anerkennung der neuen Ausbildung und die Integration in Ausbildungskurse umfasst. Das Training führt zu einem Zertifikat oder Diplom für die Teilnehmer.

Weitere Informationen unter:
<http://www.cpee.be/>



III.2.3 Grenzüberschreitende Praktika integriert in Ausbildungen

X-change

INTERREG IV ALPENREIN BODENSEE HOCHREIN / EUREGIO BODENSEE /
INTERNATIONALE BODENSEE KONFERENZ / ARGE ALP

Grenzüberschreitende Praktika eingebettet in dualer Berufsausbildung mit Zertifikat.

Bei „X-Change“ können Lehrlinge vier Wochen ihrer betrieblichen Ausbildung in einer Firma eines anderen Landes absolvieren. Im Gegenzug bekommt das entsendende Unternehmen einen Lehrling der Austauschfirma in das eigene Unternehmen. Xchange hilft bei der Findung der geeigneten Firma, der Organisation des Austausches und der Finanzierung.

Teilnehmen können alle Lehrlinge und Auszubildenden aller anerkannten Ausbildungsberufe nach Abschluss des ersten Lehrjahrs. Der Lehrlingsaustausch auf Gegenseitigkeit wird bevorzugt, es ist aber auch möglich, einen Lehrling nur zu entsenden oder aufzunehmen unter der Bedingung, dass die aufnehmenden Organisationen eine qualifizierte Aus- und Fortbildung gewährleisten können. Die Unternehmen und die Auszubildenden werden bei der Kontaktaufnahme und Suche nach Austauschplätzen von den Projektverantwortlichen sowie in Tauschbörsen auf der Projekt-Website unterstützt. Die Ausbildungsschwerpunkte und der Austauschzeitraum werden zwischen den Firmen vereinbart, ebenso wie die Integration regionaler und fachlicher Besonderheiten in das Ausbildungsprogramm.

Die für den Austausch notwendige Freistellung von der Tagesberufsschule ist mit den beteiligten Ländern vereinbart; außerdem kann während des Aufenthaltes auch die Tagesberufsschule im Gastland besucht werden. Für die Beschaffung einer kostengünstigen Unterkunft sowie Betreuung in der



Freizeit ist der aufnehmende Betrieb behilflich. Die Finanzierung ist so geregelt, dass der jeweils entsendende Betrieb die Ausbildungsvergütung weiterzahlt, wodurch die Kosten für Betriebe in engen Grenzen gehalten werden können. Des Weiteren gelten alle Versicherungen aus dem Heimatland weiter, zusätzlich schließt die Projektleitung für alle Teilnehmerinnen eine Risikoversicherung ab. Die Auszubildenden erhalten ein Zertifikat der Internationalen Bodenseekonferenz oder der Arge ALP; Lehrlinge aus EU-Ländern zudem den Europass Mobilitätsnachweis.

Für die Großregion ist dieses Konzept interessant weil:

- Ein grenzüberschreitendes Element in bestehende Ausbildungen integriert wird, an dem Auszubildende aus allen Teilregionen gleichermaßen partizipieren können
- Einige häufig schwierige Fragen bei grenzüberschreitender Ausbildung pragmatisch gelöst wurden, so die Versicherungs- und Finanzierungsfragen
- Das Projekt über eine zielgruppenadäquate Website mit Tauschbörse verfügt

Zu beachten ist allerdings:

- Die teilnehmenden Regionen sind überwiegend deutschsprachig, so dass Bilingualität die Ausnahme darstellen wird und begleitende Sprachschulung nicht notwendig ist.
- Die Ausbildungssysteme der meisten beteiligten Regionen überwiegend dual aufgebaut sind, anders als in der Großregion.

Weitere Informationen unter:

<http://www.xchange-info.net/index.php?lang=de>

Euregio Zertifikat

OBK

Grenzüberschreitende Praktika integriert in Berufsausbildung

Grenzüberschreitende Praktika eingebunden in die Berufsausbildung, die mit der feierlichen und medial begleiteten Verleihung von Euregio-Zertifikaten dokumentiert werden. Das Konzept ist sehr ähnlich dem Projekt Xchange von der Bodenseeregion, zu dem es auch eine Schnittstelle gibt.

Weitere Informationen unter:

<http://www.europa-macht-mobil.de/deutschland/home.html>



III.2.4 Aufbau von grenzregionsweiten Branchen mit integrierter grenzüberschreitender Ausbildung

REGFOOD Increasing Competitiveness of South Baltic Regional Food

SOUTH BALTIC PROGRAMME

Entwicklung eines grenzüberschreitenden Produkt- und Produktionskonzepts bei gleichzeitigem systematischem Aufbau einer grenzüberschreitenden Ausbildung.

Die Grundidee des Projektes ist die Verbesserung von Fähigkeiten und Kompetenzen von Auszubildenden im Bereich regionaler Nahrungsmittel und deren Vermarktung, sowie das Knowhow über regionales und traditionelles Essen an Fachleute aus der Nahrungsmittelbranche zu vermitteln.

Die Projektaktivitäten bestanden aus drei Komponenten. Nach einer Bestandsanalyse und der Erstellung eines neuen Konzeptes über regionale Nahrungsmittel wurde eine internationale Gruppe von Ausbildungsexperten und Fachleuten implementiert. Auf Basis des neuen Konzeptes wurde ein Ausbildungsplan erstellt und in einer grenzüberschreitenden Testgruppe erprobt. Nach erfolgreicher Testphase wurden die Lehrkonzepte in Gruppen von mindestens 20 Schülern jedes beteiligten Landes durchgeführt und evaluiert. Die dritte Komponente fokussierte auf die Vermittlung des South Baltic Regional Food Konzepts an Fachleute aus der Nahrungsmittelproduktion und -verarbeitung. Dies beinhaltete grenzüberschreitende Seminare für zwanzig Unternehmer.

Hauptzielgruppe des Projektes waren der Ausbildungssektor, Unternehmen sowie Beschäftigte im Nahrungsmittel- und Tourismussektor der beteiligten Länder.

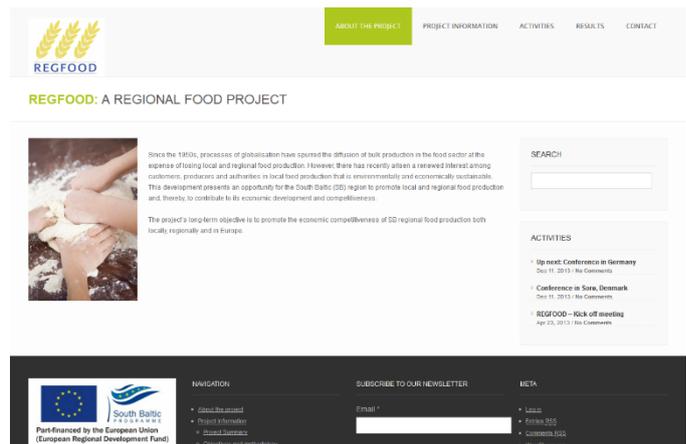
Für die Großregion ist das Projekt interessant, weil:

- Aufbau und Erweiterung eines Wirtschaftssektors, der von vorneherein grenzüberschreitend konzipiert wurde.
- In dieser zunächst eher der Wirtschaftsförderung zuzuordnende Maßnahme die Entwicklung einer spezifischen grenzüberschreitenden Expertenausbildung integriert worden ist.

Weitere Informationen unter:

http://en.southbaltic.eu/db/index.php?p=6&id_db=4&id_record_=523

<http://regfood.eu/>



III.2.5 Grenzüberschreitende Ausbildung für Hochqualifizierte

DeutschINSA

OBK / EURODISTRIKT STRASBOURG-ORTENAU / INTERREG IV OBERRHEIN

Grenzüberschreitende akademische Berufsausbildung

DeutschINSA zielt darauf ab, ein neues deutsch-französisches Grundstudium am INSA de Strasbourg einzurichten, das den deutschsprachigen (insb. aus Baden-Württemberg und dem Kanton Basel) und den französischen (insb. aus dem Elsass) Studenten die Möglichkeit bieten wird, einen bilingualen und bikulturellen Zug zu absolvieren, der mit einem Ingenieur- oder Architektenabschluss endet. Ein weiteres Ziel ist, neue Doppeldiplome, bzw.- abschlüsse zwischen den Partnerhochschulen aufzubauen und dazu beizutragen, die Mobilität der Studenten der Partnerhochschulen zu fördern.

Weitere Informationen unter:

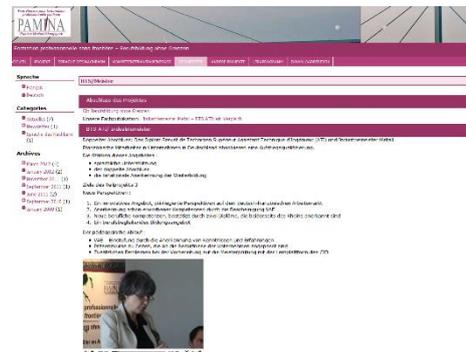
<http://www.interreg-oberrhein.eu/index.php?cmpref=22406&lang=de&module=media&action=Display>

BTS/Meister

OBK / EURODISTRICT REGIO PAMINA / INTERREG IV OBERRHEIN

Doppel-Aus-/Weiterbildung zu Meister und Diplom BTS
(Brevet de Technicien Supérieur Assistant Technique d'Ingénieur)

Mit diesem – in die Strategie Berufsbildung ohne Grenzen der Oberrheinkonferenz eingebetteten – Projekt wurde es französischen Mitarbeitern in Deutschland ermöglicht, eine doppelte Aufstiegsqualifizierung zu absolvieren, der auf beiden Grenzseiten ein hoher Status zuerkannt wird: den französischen BTS und den deutschen Meister. Mit diesem von begleitender Sprachbildung unterstützten Doppeldiplom erfahren die Absolventen damit eine grenzüberschreitende Wertsteigerung, die sie zumindest für Deutschland auch zur eigenständigen Ausbildung befähigt. Dies könnte ein wichtiges Element für Konzepte grenzüberschreitender Ausbildung sein, da man hiermit auch grenzüberschreitend kompetente Ausbilder gewinnen kann.



Weitere Informationen unter:

http://www.formation-pamina.fr/pamina/?page_id=34&lang=de

Deutsch-französischer Master in Management

OBK / EURODISTRIKT STRASBOURG-ORTENAU / INTERREG IV OBERRHEIN

Doppeldiplomprogramm, Begegnung Unternehmen, Absolventen.

Doppeldiplomprogramm zwischen der ESB Reutlingen und der École de Management Strasbourg für Studenten und Unternehmen des Oberrheins. 20 Studierende wurden jährlich ausgewählt, die in der Lage waren, an deutschen, englischen und französischen Vorlesungen mit Erfolg teilzunehmen. Zur Rekrutierung wurde der Schwerpunkt auf die in der Region Oberrhein angebotenen nicht-wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge sowie auf die Universitäten und Hochschulen mit technischen/ naturwissenschaftlichen Studiengängen gelegt. Unternehmen im Oberrheinraum erhielten ebenfalls Informationen bezüglich der Kompetenzen und Fähigkeiten der Studierenden des Master-

studienganges erhalten um ihr Interesse zu wecken und Ausbildungsstellen anzubieten. Begleitend gab es Absolventenmessen und Informationsveranstaltungen der Hochschulen.

Weitere Informationen unter:

<http://www.interreg-oberrhein.eu/index.php?cmpref=26199&lang=de&module=media&action=Display>

III.2.6 Grenzüberschreitende Ausbildungen für den Pflegesektor

Competence to Go - grenzüberschreitende Mobilität - ein Ausbildungsgang mit 2 Abschlüssen

REGION SØNDERJYLLAND-SCHLESWIG / INTERREG 4A SYDDANMARK-SCHLESWIG-K.E.R.N

Realisierter grenzüberschreitender Ausbildungsgang mit 2 Abschlüssen im Bereich Altenpflege; Entwicklung eines Meritmodells

Mit diesem Pilotprojekt sollen schwierige bürokratische Anerkennungsprozeduren zwischen Dänemark und Deutschland im Bereich Altenpflege beseitigt werden.

Motivation für dieses Projekt war unter anderem, dass eine Anfrage, ob deutsche Staatsangehörige, die ihre Ausbildung in Dänemark machten, später auch in Deutschland als Altenpfleger arbeiten könnten, verneint werden musste. Dies, weil von der fast dreijährigen dänischen Ausbildung zum Sozial- und Gesundheitsassistenten in Deutschland nur ein Jahr als Leistungsnachweis angerechnet werden konnte. Im weiteren Verlauf kam es in Dänemark zu einer Arbeitslosigkeit in der Seniorenbetreuung und in Deutschland offene Stellen; doch deutschsprachige Personen mit dänischer Ausbildung erhielten aus diesen Gründen Absagen.

Die Strategie des Projektes war daher, zunächst die schulische Zusammenarbeit und Pendlerströme über die Grenze zu untersuchen und ein Maßnahmenpaket zu entwickeln, das derartige bürokratische Hindernisse konstruktiv abbauen sollte und ein klares Modell zur Anrechnung von Leistungen implementiert.

Die Strategie des Projektes war daher, zunächst die schulische Zusammenarbeit und Pendlerströme über die Grenze zu untersuchen und ein Maßnahmenpaket zu entwickeln, das derartige bürokratische Hindernisse konstruktiv abbauen sollte und ein klares Modell zur Anrechnung von Leistungen implementiert.

Konkret wird durch ein sogenanntes „Meritmodell“ das Erreichen des dänischen Abschlusses als Sozial- und Gesundheitshelfer und des deutschen Abschlusses als Altenpflegehelfer in einem einzigen Ausbildungsgang ermöglicht. Jugendliche durchlaufen etwa die dänische Ausbildung und bekommen für die deutsche Ausbildung Teile gutgeschrieben oder anerkannt. Parallel dazu wird ein Handbuch für ein Merit-/Qualifizierungsmodell im Bereich der gesetzlich regulierten Berufe entwickelt, welches auch in anderen Fachbereichen und in anderen Grenzregionen anwendbar sein soll.

Das Projekt ist für die Großregion interessant weil:

- Der Bereich Altenpflege in einigen Teilregionen der Großregion einen Mangelberuf darstellt
- Eine nach erfolgter Ausbildung bestehende Hürde der grenzüberschreitenden Arbeitsmobilität erkannt und konstruktiv angegangen wurde
- Über die pragmatische Lösung des konkreten Problems hinaus ein Verfahren zur Anerkennung von Ausbildungen im Bereich gesetzlich reglementierter Berufe erarbeitet wird.

Weitere Informationen unter:

<http://www.competencetogo.dk/DE/forside>



Future Proof for Cure and Care

EUREGIO MAAS-RHEIN / INTERREG IV A EUREGIO MAAS-RHEIN (EMR)

Grenzüberschreitende Weiterbildung zur Sicherung des Fachkräftebedarfs im Pflegesektor

In der Euregio Maas-Rhein nutzen Patienten zunehmend Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen jenseits der Grenze, was jedoch durch eine mangelhafte Kenntnis der Gesundheitsversorgung und des Gesundheitssystems jenseits der Landesgrenzen behindert wird. Zudem wird auch die berufliche Mobilität der Pflegekräfte zwischen den Grenzregionen behindert.

Um eine bessere Kommunikation zwischen Patienten und Pflegedienstleister und eine bessere Zusammenarbeit zwischen Pflegedienstleistern der Grenzregion zu erreichen, wurden mit diesem Projekt erste Schritte für einen euregionalen Arbeitsmarkt für Pflegeberufe unternommen. Dies beinhaltet insbesondere Maßnahmen zur Weiterbildung von Pflegekräften in Form von Masterclasses für grenzüberschreitende Mobilität, Sprachschulung und begleitende Netzwerkarbeit; darüber hinaus auch Berufsfeldmarketing.

Die hierzu entwickelten Qualifizierungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten verfolgen einerseits das Ziel, die Durchlässigkeit zur Höherqualifizierung zu verbessern und setzen daher sowohl bei Laien- und Helferqualifizierung bis zu Ausbildung und Studium an. Hinzu kommen andererseits Pilotqualifizierungen in Spezialbereichen wie Demenz oder Onkologie, die entwickelt werden für die horizontale Ausdifferenzierung von Qualifizierung.

Auch der euregionale Austausch von Studenten, Auszubildenden und Beschäftigten wird gefördert, damit die Grenzen für das Personal durchlässiger werden. Flankierend werden Veranstaltungen wie Gesundheitsberufsmessen oder Aktionen an allgemein bildenden Schulen eingesetzt.

Für die Großregion könnte dieses Projekt von Interesse sein, da:

- Es in einigen Teilregionen der Großregion einen bestehenden und erwartbar steigenden Mangel an Fachkräften im Pflegesektor gibt
- Das Projekt sich zunächst auf die Weiterbildung des Personalbestandes konzentriert und so:
 - o Für Patienten relativ schnell qualifizierte grenzüberschreitende Behandlungen erleichtert
 - o Für das bestehende Personal Chancen auf bessere Qualifizierung und gleichzeitig erhöhte grenzüberschreitende Mobilität eröffnet
 - o Sich prioritär dem innerregionalen Angebot an Arbeitskräften widmet
 - o Grundlagen für spätere Konzeptionen grenzüberschreitender Ausbildung im Pflegesektor schafft
- Das Projekt auch die Zusammenarbeit der Stakeholder in der Grenzregion intensiviert.
- Ebenfalls begleitender Sprachunterricht geleistet wird.



ProjectTV: Futureproof for Cure and Care

Das Projekt Futureproof for Cure and Care zielt – neben der Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Partnern im Gesundheitsbereich – auch auf eine höhere Berufsmobilität dieser Leistungserbringer. Das Projekt ermöglicht es, Ausbildungsoptionen für Pflegeberufe über ein speziell zu diesem Zweck eingerichtetes Kommunikationsnetzwerk für Partner in allen grenzübergreifenden Regionen effizienter zu nutzen. Studenten der Hogeschool Zuyd führen eine Untersuchung zur Arbeitsmobilität bei Pflegekräften in der Euregio durch, um zusätzliche Daten für dieses Projekt zu sammeln.



Wählen Sie Ihre Sprache

Newsletterinhalt

Newsletter Interreg Euregio Maas-Rhein 15 | Winter 2013

- Interreg IV A in Zahlen
- Project TV, EMR2020
- Project TV, Middelbach
- Mit der Stakeholder-Konferenz rückt Interreg IV A näher
- Regionale Aktionen bieten Unterstützung für Interreg IV A

Interreg Euregio Maas-Rhein 14 | Herbst 2013

- Neue GCS-Subventionen zugestimmt
- ProjectTV: Ernährungsberatung
- ProjectTV: Informationsportals für Industriegebiete
- Wissensaustausch und Aufklärung verhelfen Einreisenden zum Erfolg
- Investitionspotenzial der Grenzregion intensiv zu
- Eine wirklich gesunde Stimmung beim Familienfest der EMR!
- Die Bewerbung als Kulturhauptstadt bietet besondere Chancen
- Für Frazerin an... Frazei Homesch vom Projekt

Weitere Informationen unter:

http://www.aachen.de/DE/wirtschaft_technologie/fb_wifoe/projekte/projekt_cure_and_care/projekt/index.html
<http://www.interregemrnews.eu/de/newsletter/newsletter-interreg-euregio-maas-rhein-13-sommer-2013/projecttv-futureproof-for-cure-and-care/119/>

Ausbau des Sozialnetzes entlang der Grenze

CENTROPE /

PROGRAMM ZUR GRENZÜBERSCHREITENDEN KOOPERATION ÖSTERREICH - UNGARN

Berufsbezogene und problembasierte Grundausbildung zu Hospiz- und Sozialbetreuer/-innen.

Besonders in den ländlichen Gebieten der Grenzregion gibt es einen großen Bedarf an Fachkräften für häusliche Pflege von älteren und kranken Menschen. Sozialbetreuer/-innen und Assistenzpfleger/-innen gelten jedoch in beiden Teilregionen als Mangelberufe und Hospizdienste gibt es in Ungarn nicht.

Daher wurde im Rahmen des Projektes zunächst eine Bestandsaufnahme zu bestehenden Strukturen und Möglichkeiten durchgeführt sowie Netzwerke ausgebaut. In weiterer Folge wurden Grundausbildungen für Hospiz- und Sozialbetreuer/-innen für jeweils 40 österreichische und ungarische Arbeitnehmer/-innen, weitere Ausbildungen zu Assistenzpfleger/-innen, Gebärdensprachkurse, Motivationstraining und eine Vergleichsstudie durchgeführt. Begleitend wurden Lehrbücher und Lernpläne entwickelt.

Für die Großregion ist das Projektkonzept interessant, weil:

- Grenzüberschreitende Berufsausbildungen realisiert worden sind.
- Besonders in grenznahen Gebieten grenzüberschreitend agierende Fachkräfte für häusliche Pflege sinnvoll sein können.
- Gebärdensprachkurse in die grenzüberschreitende Ausbildung integriert wurden.

Weitere Informationen:

http://www.at-hu.net/at-hu/de/projekte.php?we_objectID=413

The screenshot shows a website with a navigation menu on the left and a main content area. The menu includes: HOME, NEWS, PROGRAMM, PROJEKTE, DOWNLOAD, WEITERE INFOS, KONTAKT, BACKOFFICE, IMPRESSUM. The main content area has the title 'Ausbau des Sozialnetzes entlang der Grenze' and contains text about the challenges of home care in rural border regions. To the right of the text, there is a sidebar with contact information: 'Acronym TAMASZ', 'Laufzeit 11.2011 - 11.2013', 'ERFE 201.988,33 €', 'Gesamtkosten 237.633,33 €', and 'Kontakt: Vágar Marianna, +36 92 318 608, vassar.marianna@zegeterseg.hu'. A red vertical banner on the right side of the screenshot reads 'creating the future'.

III.2.7 Vorbereitungen für grenzübergreifende Ausbildung

Ler(n)ende Euregio

EUREGIO RHEIN-WAAL / INTERREG DEUTSCHLAND NEDERLAND

Mehrdimensionaler Ansatz zur Wegbereitung für allgemeine grenzüberschreitende Ausbildungen

Die Ler(n)ende Euregio ist institutionell gesehen ein deutsch-niederländischer Kooperationsverbund aus Schulen der beruflichen Bildung, Ausbildungsbetrieben und staatlichen Stellen in der Euregio Rhein-Waal, das mit einer Reihe von Instrumenten grenzüberschreitendes Lernen fördert.

Hauptzielgruppe sind Auszubildende, die mit der Berufskultur, Sprache und dem Bildungssystem des Nachbarlandes Bekanntschaft machen sollen. Dabei kümmern sich die Akteure um die Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf dem Gebiet der grenzüberschreitenden Kompetenzen, Kundenkommunikation, Kenntnis der geltenden gesetzlichen Vorschriften und die Beherrschung der Fachsprache.

Auszubildende werden durch Austausch, Begegnungen und Zusammenarbeit gefördert, grenzüberschreitende Praktika durchgeführt und ein gemeinsames deutsch-niederländisches Qualifizierungsangebot geschaffen. Aufbauend auf zehnjähriger Erfahrung, einem großen Netzwerk und der Zusammenarbeit von staatlichen Stellen, Unternehmerverbänden und Betrieben im Grenzgebiet wurden inzwischen sogenannte „Plattformen“ zu sechs verschiedenen Themen und Berufsgruppen geschaffen, denen sich Bildungsgänge anschließen können. In diesen werden durch die Partner jeweils relevante Themen bearbeitet; so in der Plattform „Logistik“ etwa dem Erwerb von Kenntnissen der Sprache und Kultur eines Landes. Mit autorisierten Beschreibungen werden von den zuständigen Stellen anerkannte vergleichende Beschreibungen der Ausbildungsprofile zweier eng miteinander korrespondierender Berufe in Deutschland und den Niederlanden entwickelt. Die Plattformen können auch selbstständig eigene Projekte verfolgen und Euregionale Zertifikate vergeben.

Für das Projekt wurde das ehrgeizige Ziel definiert, 6.000 Austausche durchzuführen und 25 neue Kooperationspartnerschaften in der Berufsbildung und der beruflichen Weiterbildung zu initiieren, 250 grenzüberschreitenden Praktika bei Ausbildungsbetrieben zu vermitteln, mindestens 25 binationale Ausbildungszertifikate sowie mindestens ein grenzüberschreitendes Ausbildungsarrangement (Bi-Diplomierung) zu realisieren.

Ob diese erreicht wurden, konnte nicht recherchiert werden; unbeachtet dessen ist an dem Konzept für die Großregion von Interesse:

- Die bereits erfolgende Integration grenzüberschreitender Elemente in bestehende Ausbildungsverhältnisse, mit der Möglichkeit aus den Erkenntnissen zu lernen.
- Die bereits erfolgende konkrete Lösung von branchenspezifischen Herausforderungen durch Plattformen



-
- Autorisierte Beschreibungen als Übersetzungsinstrument für die Anerkennung von Ausbildungen durch Unternehmen.

Weitere Informationen unter:

<http://www.lerende-euregio.com/de>

R-M-N Academy

EUREGIO RHEIN-MAAS-NORD / INTERREG DEUTSCHLAND NEDERLAND

Vorbereitung und Unterstützung für grenzübergreifende Ausbildungen von Jugendlichen

Ausgehend von der Beobachtung, dass sich Jugendliche aus Deutschland und den Niederlanden selten um eine Berufsausbildung in Unternehmen des Nachbarlandes zu bewerben, ermöglichte das Projekt einen Blick über die Grenze auf die jeweiligen Ausbildungs- und Berufschancen in den Niederlanden und Deutschland. In Lehrgängen außerhalb der Schulzeit wurden niederländische und deutsche Schülerinnen und Schüler von Vertretern aus der Wirtschaft für unterschiedliche Ausbildungsmöglichkeiten in international tätigen Unternehmen jenseits der Grenze begeistert.

Nach der Vorbereitung auf die Ausbildung in den beteiligten Unternehmen und trilingualem Unterricht in der Rhein-Maas-Nord Academy, bestand für die Jugendlichen die Möglichkeit, in ein Ausbildungsverhältnis überführt zu werden.

Weitere Informationen unter:

<http://www.euregio-rmn.de/euregio-foerderungen/interreg-iv-a/projekte/massnahmenbereich-3.html#c605>

III.3 Grenzüberschreitende Fachkräftesicherungskonzepte

KESS - Knowledge Center to Enterprise Services through Students

EUROMÉTROPOLE LILLE-KORTRIJK-TOURNAI

Grenzüberschreitende Vermittlung von Praktika von Studenten zu Unternehmen zur Expertisenbildung und Fachkräftesicherung.

Nachhaltige Zusammenarbeit zwischen Hochschulen, Handelskammer und Unternehmen in beiden Regionen durch Initiation und Monitoring von Kooperationen in mehreren Stufen. Grenzüberschreitende Vermittlung von Studenten in Unternehmen zu deren Unterstützung und Expertisenbildung.

1. Feststellung von Stärken und Schwächen der Partner hinsichtlich Wissen, Fähigkeiten und Diensten für Studenten
2. Gleiches für Stakeholder, Unternehmen, Geschäftstrainer, Kriterienbildung und Bedürfnisse für Studenten.
3. Entwicklung von grenzüberschreitenden Dienstleistungs-Maßnahmen
4. Entwicklung von Geschäftsmodellen
5. Kommunikation
6. Unterstützung von Studenten bei ihren Einsätzen für Unternehmen
- 7 Koordination und Evaluation

Weitere Informationen unter:

<http://www.kessproject.eu/fr/home>



CBLog – Cross Border Logistics Region

REGION SØNDERJYLLAND-SCHLESWIG / INTERREG 4A SYDDANMARK-SCHLESWIG-K.E.R.N

Mehrdimensionales Projekt für Aufbau und Unterstützung eines grenzüberschreitenden Clusters im Logistikbereich mit Weiterbildungen und Jobbörse

Mit dem Projekt wird der Aufbau einer grenzüberschreitend arbeitenden Logistikbranche unterstützt. Es beinhaltete die Erstellung von IST und SWOT-Analysen, Wissenstransfer-Events, Marktanalysen, die Erstellung von Vermarktungs-Medien und die Bildung einer gemeinsamen Denkfabrik.

Über infrastrukturelle Maßnahmen hinausgehend wurden auch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen integriert. Hierzu gehörten grenzüberschreitende Veranstaltungen für junge Menschen in der beruflichen Findungsphase und die Errichtung eines gemein-



samen Studiengang „Supply Chain-Management“. Über das Webportal sind zahlreiche Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Rekrutierung geeigneter Fachkräfte, dualen Ausbildungs- und Studiengängen, Fördergeldern für die Fachkräfteentwicklung sowie eine Jobbörse erreichbar.

Für die Großregion ist das Projekt deshalb interessant weil:

- Die Großregion sich ihrerseits im Bereich Logistik stärker entwickeln möchte, dies insbesondere im Bereich des Großherzogtums Luxemburg.
- Von vorneherein der Aufbau des Clusters grenzüberschreitend angelegt war und Unterstützung zur Fachkräftegewinnung durch grenzüberschreitende Aus- und Weiterbildung sowie einer Jobbörse integriert worden ist.

Weitere Informationen unter:

<http://www.cb-log.de/>

Knowledge to Employment (K2E) - Qualifizierte Arbeitskraft und Beschäftigungsmöglichkeiten in der deutsch-dänischen Region

REGION SØNDERJYLLAND-SCHLESWIG /
INTERREG 4A SYDDANMARK-SCHLESWIG-
K.E.R.N

Fachkräftesicherungskonzept mit 5 Arbeitspaketen

Bei K2E handelt es sich um eine grenzübergreifende Fachkräftestrategie, die sich auf die Entwicklung und Umsetzung von Aktivitäten und Werkzeugen konzentriert, um einerseits Unternehmen der Grenzregion bei der Rekrutierung gut ausgebildeter Fachkräfte zu stärken und andererseits das Wissen von Hochqualifizierten im Hinblick auf Arbeitsplätze und Karriere-Chancen in der Grenzregion zu erhöhen. Hierzu wurde es in fünf Arbeitspakete eingeteilt:

1. Analyse des Bedarfs und des Mangels an Fachkräften sowie Untersuchung der Kenntnisse von Studenten und Akademikern über Unternehmen und Karrieremöglichkeiten auf beiden Seiten der Grenze
2. Qualifizierung von Personalverantwortlichen, sowie Gründung grenzüberschreitender Netzwerkgruppen
3. Anwerbung/Bindung von qualifizierten Fachkräften auf beiden Seiten der Grenze
4. Cross-Border Employer Branding sowie Branding der Region als familienfreundlich mit hoher Lebensqualität
5. Bindung von Absolventen in der Region

Leider sind die Ergebnisse des Projektes, welche 2014 fortgesetzt wird, nicht öffentlich abrufbar.

Für die Großregion ist jedoch das Konzept interessant weil:

- In einigen Teilregionen der Großregion Fachkräfteengpässe oder –Mängel bestehen oder sich entwickeln werden.

The screenshot shows the website for the 'Knowledge to Employment (K2E) - Qualifizierte Arbeitskraft und Beschäftigungsmöglichkeiten in der deutsch-dänischen Region' project. The page features a navigation menu with items like 'INTERREG', 'ANTRAGSVERFAHREN', 'PROJEKTE', 'NEWS', 'DOKUMENTE', 'INTERREG SA', 'KONTAKT', and 'LOGIN'. The main content area is titled 'PROJEKTE' and lists 'Bewilligte Projekte'. The selected project is 'Knowledge to Employment (K2E) - Qualifizierte Arbeitskraft und Beschäftigungsmöglichkeiten in der deutsch-dänischen Region'. The project details include:

- Handlungsfeld:** 3.2. Arbeitsmarkt, Grenzpendeln und schulische Zusammenarbeit
- Leadpartner:** WIREG mbH
- Projektpartner:**
 - Wirtschaftsförderungsgesellschaft des Kreises Rendsburg-Eckernförde mbH (WFG-RD)
 - Wirtschaftsförderungsgesellschaft Nordfriesland mbH (WFG-NF)
 - Tender Kommune (TK)
 - Esbjerg Erhvervsudvikling (EEU)
 - Erhvervenes Hus Aabenraa
- Partner:** Schulen der Region, Arbeitsagenturen / Gewerkschaften, HWK's und HWKs, Unternehmens- und Arbeitgeberverbände, Hochschulen der Region (SDU, FH FL, FH Kiel und Uni Flensburg), Stadt Flensburg, Kreis Schleswig-Flensburg

 The website also features a search bar at the top and a logo for INTERREG 4A SYDDANMARK-SCHLESWIG-K.E.R.N.

-
- Dieses Projekt sich als eines der ganz wenigen dezidiert der branchenunabhängigen Fachkräftesicherung widmet.
 - Aufbauend auf Bedarfs- und Angebotsanalysen konkrete handlungsorientierte Schritte zu Qualifizierung und Anwerbung/Bindung durchgeführt wurden.
 - Das Branding der Region und der grenzüberschreitenden Beschäftigung einen wesentlichen Teilaspekt darstellt

Weitere Informationen unter:

<http://www.interreg4a.de/wm405868>

Skills³

EMR

Fachkräftesicherung für die Bio-Wissenschafts-Branche

Bei der Anwerbung von Arbeitskräften und der grenzüberschreitenden Mobilität stoßen Unternehmen und Forschungszentren der Biowissenschaften auf große Schwierigkeiten. Das Projekt soll dem durch Austausch zwischen Wirtschaftsakteuren und zukünftigen Arbeitnehmern begegnen und sich dabei auf drei Schwerpunkte stützen: Organisation von Seminaren für Human Resources-Manager, Durchführung von Begegnungstagen für Arbeitgeber und potenziellen Mitarbeiter (Master classes), sowie die Einrichtung des „Karriere-Portals“ Vividlinks.eu. Die angegebenen Webportale sind aktuell nicht mehr verfügbar.

Weitere Informationen unter:

http://interregemr.info/site_de1/projekte/download.php?id=18&lang=de

Brain Flows

EUREGIO RHEIN-WAAL / INTERREG DEUTSCHLAND NEDERLAND

Studie zum Zusammenhang von Brain-Drain und Fachkräftemangel

Arbeitsmarktexperten zufolge wird trotz theoretisch uneingeschränkter Arbeitnehmerfreizügigkeit zwischen Deutschland und den Niederlanden das Nachbarland kaum als wirkliche Option für den Berufsstart wahrgenommen. BrainDrain sei die Folge der künstlichen Aufteilung des Arbeitsmarktes in zwei separate kleinere Märkte. Die diesen Zusammenhang erforschende Studie beinhaltet Befragungen von Hochschulabsolventen beider Grenzseiten, die Ergründung von Determinanten und Hemmnissen bei der Wahl des ersten Arbeitsorts sowie die Rolle und Bedeutung der Staatsgrenze.

Weitere Informationen unter:

<https://www.deutschland-niederland.eu/projekt-datenbank/>

III.4 Soziale Projekte

Re:design:(net)WORK - Grenzüberschreitende Initiative zum Aufbau von ReUse-Design-Beschäftigungsbereichen für auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Menschen bei sozialen Einrichtungen

CENTROPE / PROGRAMM ZUR GRENZÜBERSCHREITENDEN ZUSAMMENARBEIT SLOWAKEI - ÖSTERREICH 2007-2013

Soziales Projekt; Entwicklung eines Geschäftsmodells für einen sozialwirtschaftlichen Betrieb zur Produktion von ReUse-Design-Produkten durch Benachteiligte und Langzeitarbeitslose. Auch RE:design:[not]WORK widmet sich Langzeitarbeitslosen und Benachteiligten Personen im grenzüberschreitenden Kontext, allerdings auf eine sehr spezielle Weise, die das Thema Beschäftigung gleichzeitig mit dem Thema Umwelt und Abfallwirtschaft verbindet.

Bei ReUse-Design werden ausrangierte Gegenstände zu Kultprodukten des täglichen Lebens verarbeitet, wodurch sich Beschäftigungspotenziale auf den Ebenen Materialbeschaffung, Design sowie Herstellung und Vertrieb in einem sozialwirtschaftlichen Betriebsmodell ergeben. Daher wurde in dem Projekt zunächst ein Katalog von ReUse-Design-Produkten zusammengestellt, die mit vorhandenen Abfallmaterialien produziert werden konnten. Des Weiteren wurde ein Geschäftsmodell für einen sozialwirtschaftlichen Betrieb entwickelt, das alle Geschäftsprozesse inklusive Schulung, Produktion und Vertrieb umfasste. Dieses Modell wurde in einem realen slowakisch-österreichischen Pilotbetrieb umgesetzt und evaluiert. Die Projekthomepage wird leider nicht mehr betrieben.

Interessant für die Großregion:

- Verknüpfung von Projekten für Benachteiligte und Langzeitarbeitslose mit dem Themenbereich Umwelt und Abfallwirtschaft
- Verknüpfung eines Projektes zur Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen und Benachteiligten mit der Errichtung und Umsetzung eines Geschäftsfeldes inklusive Produktionsstätte.
- Nutzung des derzeitigen Trend-Themas „ReUse-Design“ zur Attraktivitätssteigerung des Projektes für die Zielgruppe.

Weitere Informationen:

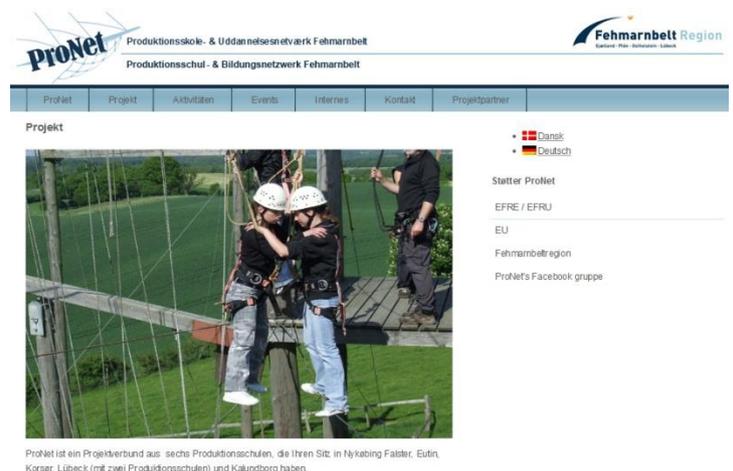
http://www.sk-at.eu/sk-at/projekte/detail/beschreibung.php?we_objectID=42

Pro-Net

FEHMARNBELTREGION / INTERREG IVA
FEHMARNBELTREGION 2007-2013

Soziales Projekt zur Weiterentwicklung des beruflichen Bildungsangebots für junge Menschen mit geringen Integrationschancen

Ziel des 2013 beendeten Projektes war der Aufbau eines dänisch-deutschen Produktionsschul- und Bildungsnetzwerks in Zusammenarbeit mit der



The screenshot shows the Pro-Net website interface. At the top, there is a logo for 'ProNet' and text: 'Produktionsskole- & Uddannelsesnetværk Fehmarnbelt' and 'Produktionsschul- & Bildungsnetzwerk Fehmarnbelt'. On the right, there is a logo for 'Fehmarnbelt Region'. Below the header is a navigation menu with tabs: 'Profil', 'Projekt', 'Aktivitäten', 'Events', 'Internes', 'Kontakt', and 'Projektpartner'. The 'Projekt' tab is selected. Below the menu is a photo of several people wearing hard hats and safety harnesses, working on a wooden structure outdoors. To the right of the photo, there is a sidebar with the following text: 'Statter Profil', 'EFRE / EFRU', 'EU', 'Fehmarnbeltregion', and 'ProNet's Facebook gruppe'. At the bottom of the photo, there is a small caption: 'ProNet ist ein Projektverbund aus sechs Produktionsschulen, die ihren Sitz in Nykøbing Falster, Eutin, Korsør, Lübeck (mit zwei Produktionsschulen) und Kalundborg haben.'

öffentlichen Verwaltung, Betrieben der freien Wirtschaft, Schulen und beruflichen Interessensverbänden.

Damit sollte ein Beitrag zur Weiterentwicklung des bestehenden beruflichen Bildungsangebots für junge Menschen mit geringen Integrationschancen in den Arbeitsmarkt geleistet werden. ProNET wurde dazu in fünf Arbeitspakete untergliedert:

1. Erfahrungsaustausch
Deutsche Schulen konnten von der langjährigen Erfahrung dänischer Produktionsschulen profitieren. Beide entwickelten auf dieser Basis ihre Produktionsschul-Konzepte weiter.
2. Verankerung der Produktionsschulen im Ausbildungssystem
3. Entwicklung von dänisch-deutschen Ausbildungsmodulen im maritimen Arbeitsbereich
4. Austausch von Teilnehmern und Lehrern der sechs Produktionsschulen mit grenzüberschreitenden Berufspraktika und Austauschaufenthalten
5. Öffentlichkeitsarbeit

Die Projektidee könnte für die Großregion interessant sein weil:

- Es ein berufliches Bildungsangebot für junge Menschen mit geringen Integrationschancen darstellt.
- Es den grenzübergreifenden Austausch etablierter Bildungskonzepte organisiert.
- Ein grenzüberschreitender branchenbezogener Berufstrainingsbereich aufgebaut wird, der von der jeweiligen Expertise und den unterschiedlichen Perspektiven der Teilregionen profitieren kann
- Letztlich ein neuartiges grenzübergreifendes Ausbildungskonzept für Benachteiligte kreiert wird.

Weitere Informationen unter:

<http://kompetencetavle.dk/ProNet/www.pro-net-projekt.eu/index3322.html?lang=de>

CERTI-RHIN – Grenzüberschreitendes Netzwerk der beruflichen Ausbildung benachteiligter Personenkreise

OBK / EURODISTRICT REGION FREIBURG/CENTRE ET SUD ALSACE / INTERREG IV OBERRHEIN

Soziales Projekt; realisierte berufsfeldspezifische grenzüberschreitende Ausbildung für Benachteiligte mit Zertifizierung

Dieses Projekt ist eine Weiterentwicklung der beruflichen Ausbildungsmaßnahmen für benachteiligte Personen, die im Elsass und in Baden-Württemberg im Bereich der Landwirtschaft und des Gartenbaus durchgeführt wurden. Das Ziel des Projekts ist die Entwicklung eines strukturierten grenzüberschreitenden Netzwerks bestehend aus Behörden, die für die Ausbildung und Zertifizierung verantwortlich sind und Einrichtungen für die Berufsausbildung.

Weitere Informationen unter:

<http://www.interreg-oberrhein.eu/index.php?cmpref=24891&lang=de&module=media&action=Display>

GAPS - Filling the GAPS (Graduate and Apprenticeship Placement Scheme)

INTERREG 4A 2 SEAS

Soziales Projekt: Grenzüberschreitende Bekämpfung von Langzeit-Jugendarbeitslosigkeit

Im Projekt GAPS arbeiten Behörden aus den drei Teilregionen Brighton and Hove, Medway und Rotterdam zusammen, die jeweils steigende Jugendarbeitslosigkeitsraten feststellen. Besonders unter den langzeitarbeitslosen Jugendlichen, die häufig von sozialer Ausgrenzung betroffen sind, stellten Arbeitgeber häufig Mängel bei „soft/life skills“ fest.

Über GAPS soll daher ein engerer Dialog mit Arbeitgebern hergestellt werden, um neue innovative Strategien zu entwickeln, die auf die Fachkräftebedürfnisse der Arbeitgeber zielen und neues Vertrauen von Arbeitgebern in junge Menschen schaffen.

Als zentraler Bestandteil soll dies über dreimonatige grenzüberschreitende Arbeitseinsätze der langzeitarbeitslosen Jugendlichen mit begleitendem Sprachtraining erfolgen. Von der Fremdheitserfahrung sollen sowohl die Jugendlichen als auch die Arbeitgeber profitieren. Im Anschluss soll ein Webportal erstellt werden, welches die Projektaktivitäten dokumentiert und Arbeitgebern als Quelle zur Online-Rekrutierung dienen soll, indem darauf Arbeits- und Jobgelegenheiten platziert werden können. Zum Recherchezeitpunkt war die Website jedoch noch nicht verfügbar, weshalb auch keine Informationen zum Projektverlauf recherchiert werden konnten.

Unabhängig davon ist das Projekt für die Großregion interessant, weil:

- In einigen Teilregionen ebenfalls eine hohe oder steigende Jugendarbeitslosigkeit zu beobachten ist.
- Pädagogische Konzepte zur Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit in jeder Teilregion durch kompetente Projektträger ohnehin bereits durchgeführt werden; dies teilweise bereits transnational
- In diesem Konzept das Moment der Fremdheitserfahrung interregional eingesetzt wird.

Weitere Informationen unter:

<http://www.interreg4a-2mers.eu/projects/approved-projects-database/en?id=16123>

Approved Projects database

GAPS
Filling the GAPS (Graduate and Apprenticeship Placement Scheme)



Overview Activities Results Distinctiveness Deliverables

Summary:	GAPS aims to enhance and improve employment within the 2 Seas area by developing new skills and strategies for young people. The project gathers together 3 local authorities - Brighton and Hove, Medway and Rotterdam, each facing rising youth unemployment rates. Young people in these areas risk suffering from long-term unemployment and social exclusion. Of particular note for employers across the 2 Seas area is the absence of soft/life skills in many of the young people they recruit.
	The GAPS project activities will achieve the following aims through: <ul style="list-style-type: none"> - Closer dialogue with employers to develop innovative new strategies that address employers' skills needs and inspire confidence for employers to engage with young people. - Cross-border work placements of up to three months, which include language training, promoting the value of such an exercise to both young people and employers. - Creation of a web portal that will host and facilitate GAPS project activities, during and after its lifetime, acting as an on-line recruitment resource to advertise work placements and job opportunities.
Timeframe:	01.06.2011 - 30.09.2014
Total project budget:	€ 3 700 320
Total amount of ERDF requested:	€ 1 850 160
Grant rate:	50 %
Status:	Ongoing
Web address:	No link available at the moment
Priority and Operational objective addressed:	Priority 1 e. Promote entrepreneurship and facilitate the development of employment and human capital

Cluster Corner

View:
Cluster ideas
Expressions of interest

Submit:
Cluster Idea
Expression of interest

Events Calendar

<< < January 2014 > >>

H	T	W	T	F	S	S
30	31	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31	1	2

Login / Register

E-Mail

Password

Login

Not a member? Sign up here!

Forgot password!

LUCULUS

OBERRHEINKONFERENZ / INTERREG IV OBERRHEIN

Soziales Projekt: Grenzüberschreitende Ausbildung für benachteiligte Personen mit Zertifizierung

Luculus setzte sich zum Ziel, Arbeiter mit Behinderung bei der Ausbildung, Weiterbildung und auch Anstellung für den Hotel- und Gaststättenbereich zu unterstützen. Dies erfolgte mit vier Maßnahmenbereichen.

Zunächst wurde ein grenzübergreifendes Berufsprofil des „Restaurations-Mitarbeiter“ definiert, um die erforderlichen Kompetenzen und Fähigkeiten im relevanten Bereich zu identifizieren. Daran schloss sich die Erarbeitung eines Ausbildungsprogramms sowie der Methode und der pädagogischen Hilfsmittel zur zielgruppengerechten Qualifizierung an, die auch für Mitarbeiter mit Behinderung erreichbar sein sollte.

Mit dem dritten Schritt wurden grenzübergreifende Schulung mit dualer Ausbildung und die Zertifizierung „Grenzübergreifende Qualifizierung im Hotel- und Gaststättenbereich“ entwickelt. Abschließend wurde ein Mobilitäts- und Beschäftigungskonzept für die Zielgruppe im Sinne eines pädagogischen und wirtschaftlichen Modells erarbeitet, um identische Strukturen zu verbreiten und die Nachhaltigkeit der Ausbildung zu sichern.

Das Projekt vergibt als Zertifikat den „LUCULUS-Pass“, der Praktika in verschiedenen dokumentierten und anerkannten Kooperationsbetrieben beinhaltet und die erworbenen Fähigkeiten der Teilnehmer darstellt. Als Besonderheit haben sich die am Projekt beteiligten Organisationen bereit erklärt, Menschen mit Behinderung in ihren Restaurants einzustellen.

Für die Großregion von Interesse weil:

- Spezielle Berufsausbildung für Menschen mit Behinderung.
- Installation in einem von Fachkräfteengpässen betroffenen Wirtschaftsbereich.
- Definition eines grenzübergreifenden Berufsprofils.
- Durch fortlaufende Beteiligung der Unternehmen und Vereinbarungen zur Übernahme der Menschen mit Behinderung werden Mitnahmeeffekte vermieden.

Weitere Informationen unter:

<http://www.interreg-oberrhein.eu/index.php?cmpref=26201&lang=de&module=media&action=Display>

[http://www.interreg-oberrhein.eu/details,10289,de.html?newsParam\[dateYear\]=2011](http://www.interreg-oberrhein.eu/details,10289,de.html?newsParam[dateYear]=2011)

[http://www.interreg-oberrhein.eu/details,10289,de.html?newsParam\[dateMonth\]=05&newsParam\[dateDay\]=24&newsParam\[newsLabel\]=luculus-formation-transfrontaliere-en-hotellerie-et-restauration-pour-des-agents-francais-et-allemands-avec-handicap&newsParam\[cmpref\]=26769&newsParam\[lang\]=fr](http://www.interreg-oberrhein.eu/details,10289,de.html?newsParam[dateMonth]=05&newsParam[dateDay]=24&newsParam[newsLabel]=luculus-formation-transfrontaliere-en-hotellerie-et-restauration-pour-des-agents-francais-et-allemands-avec-handicap&newsParam[cmpref]=26769&newsParam[lang]=fr)

LUCULUS : Grenzübergreifende Qualifizierung im Hotel- und Gaststättenbereich für deutsche und französische Mitarbeiter mit Behinderung
[25/05/2011]



Am 14. April ab 19.00 Uhr wurde das Projekt während der Veranstaltung „Spargelfest“ in Dachteln vorgestellt. Gäste und Partner hatten Informationen über das Projekt bekommen und hatten die Möglichkeit, die kulinarischen Spezialitäten zu probieren, die von den Teilnehmern an der Qualifizierung hergestellt wurden.

Die Partnerschaftstruktur besteht aus Unternehmen und Bildungs-Einrichtungen zur beruflichen Qualifizierung, spezialisierten Integrationsunternehmen für die Qualifizierung der Mitarbeiter mit Behinderung am Arbeitsplatz, Partnern im deutsch-französischen Hotel- und Gaststättennetzwerk, sowie Arbeitsgeheiminstitutionen.

Das Projekt LUCULUS zielt darauf ab, Arbeitern mit Behinderung den Zugang zu einer Qualifikation und einem Arbeitsplatz im Hotel- und Gaststättenbereich zu ermöglichen. Ziel ist die Bildung eines überregionalen Netzwerkes innerhalb des Gastronomie Gewerbes, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Kontext von grenzübergreifender Mobilität und Arbeitswerk im Sinne des Inklusionsanspruchs zu fördern.

Unter anderem hat das Projekt eine Partnerschaft mit dem nicht-kofinanzierenden Projektpartner « les Etalés d'Alsace » (Restaurantvereinigung) entwickelt. Im Rahmen des Erfahrungsaustauschs, der zwischen dem Relais AVS, der « Bistrotis gourmands du Rhin » und der Restaurantvereinigung « les Etalés d'Alsace » stattgefunden hat, haben diese sich bereit erklärt, Menschen mit Behinderung in ihren Restaurants einzustellen. Das Projekt LUCULUS ermöglicht einen LUCULUS Pass. Dies beinhaltet Praktika in verschiedenen Kooperationsbetrieben, die dokumentiert und anerkannt sind und die die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten der Teilnehmer darstellt. Mit einer Gesamtsumme von 1.006.605,- Euro wird das Projekt LUCULUS zu 50% von dem europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) kofinanziert. Es steht in Zusammenhang mit dem Schwerpunkt B des Programms INTERREG IV Oberrhein. Es besteht darin, den Oberrheinraum zu einer integrierten Bildungs-, Arbeits- und Wohnregion umzugestalten.

AIMER - Achieving the Integration of Migrant communities and Ethnic Residents

INTERREG 4A 2 SEAS

Grenzüberschreitende Kooperation zur Integration von Migranten und Menschen mit Migrationshintergrund

AIMER war ein Pilotprojekt, zur Integration von Migranten und Migrantinnen, das von der grenzüberschreitenden Kooperation lokaler Verwaltungen und Organisationen profitierte.

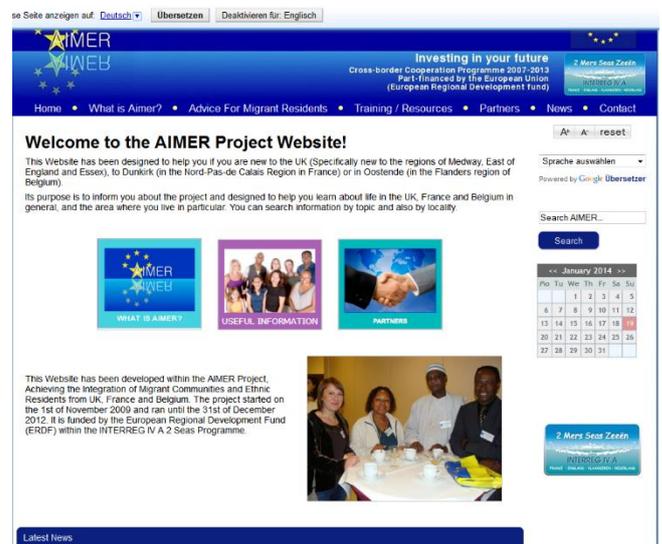
Ausgehend von der Feststellung, dass es in jeder der Teilregionen Zuwanderung sowie Schwierigkeiten bei der Integration gibt, wurden zunächst existierende Herangehensweisen zu Willkommenskultur und Integration gesammelt und ausgetauscht, um auf dieser Basis eigene grenzregionsweite Ansätze zu schaffen. Bei der Beratung der Zuwanderer wurde Schwerpunkt auf die Vermittlung kultureller wie auch rechtlicher und alltagsrelevanter Besonderheiten gelegt und darüber hinaus die Entwicklung neuer ethnischer Minderheitsgemeinschaften unterstützt. Die auch nach Projektende noch geschaltete Website bietet vielfältige nützliche Informationen für Migranten, um sich in der Grenzregion zurechtzufinden.

Für die Großregion ist das Projekt interessant weil:

- In der Großregion ebenfalls eine Vielzahl von Menschen mit Migrationshintergrund leben, Zuwanderung erfolgt und weiterhin erfolgen wird und sämtliche Teilregionen für sich bereits umfangreiche Maßnahmen zur Integration betreiben.
- Die Expertise der entsprechenden Institutionen und Verbände durch eine grenzregionsweite Kooperation gestärkt werden könnte und erweiterte Möglichkeiten für Problemlösungen geschaffen werden könnten.
- Die Großregion sich auf diese Weise gegenüber neuen Migranten gut präsentieren könnte.
- AIMER das einzige recherchierte Projekt ist, das sich dem Thema Zuwanderung und Integration grenzregionsweit widmet.

Weitere Informationen unter:

<http://www.aimerproject.eu/>



Heroes 2C - Heroes of the Two Sea & Heroes to See"

INTERREG 4A 2 SEAS

Soziales Projekt; Grenzübergreifende Schiffsrestauration unter sozialpädagogischer Begleitung für sozial ausgegrenzte Jugendliche.

Bei Heroes 2C wurden drei Schiffe unterschiedlicher Art und Erhaltungsstadien an Standorten der drei Teilregionen durch benachteiligte Jugendliche restauriert. Dies erfolgte unter Anleitung von pro-

fessionellen Schiffsbauern und bereits trainierten sozial ausgegrenzten Jugendlichen. In Projektkursen entwickelten die Partner Ausbildungs- und Trainings-Aktivitäten, um ihr technisches Wissen und ihre Faszination für den maritimen Sektor an die Auszubildenden weiterzugeben. Des Weiteren waren die Baustellen aus touristischen Zwecken für die Öffentlichkeit zugänglich, sodass die Bevölkerung die Arbeiten verfolgen konnten.

Weitere Informationen unter:

<http://www.heroes2c.eu/>

iLAEBOR - investing in Labor and Education in BOrder Regions

INTERREG 4A 2 SEAS

Soziales Projekt; Verknüpfung von Arbeits- und Sprachausbildung für Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen

Versuch, den fragmentierten Policies für die Zielgruppe durch einen übergreifenden Anspruch zu begegnen, indem grenzübergreifende Kooperationsstrukturen in der Grenzregion Maßnahmen für den nachhaltigen Übergang Schule-Beruf entwickeln. Dies beinhaltet Konzepte zur Vermeidung von Bildungsabbrüchen und die Motivation von Unternehmen, sich Social Entrepreneurships und Diversity Management zu widmen.

Weitere Informationen unter:

<http://www.interreg4a-2mers.eu/projects/approved-projects-database/en?id=16114>

III.5 Grenzüberschreitende Berufsorientierung

TRI-PRO-COM / TRInationale-PROfessionnelle-COMmunikation

OBERRHEINKONFERENZ / INTERREG IV OBERRHEIN

Grenzüberschreitende Berufsorientierung verknüpft mit Fremdsprachenunterricht und Praktika für Schüler, Auszubildende und Lehrkräfte

Bei TriProCom handelte es sich um ein sehr beachtenswertes Projekt zur grenzüberschreitenden Berufsorientierung. Es verfolgte gleichzeitig mehrere Aufgaben und sprach verschiedene Zielgruppen an, um Jugendliche langfristig zu grenzüberschreitender Ausbildung oder Arbeit als Normalität zu motivieren.

Kern des Projektes ist die Verknüpfung von Fremdsprachenerwerb und Berufsorientierung durch fächerübergreifendem Fremdsprachenunterricht, der um Inhalte der Berufsorientierung sowie Einführungen zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt ergänzt wurde. Auf diese Weise wurden Schüler der Sekundarstufe 1 und Berufsschüler in Erstausbildung unterrichtet. Als weitere Zielgruppe wurden das Lehrpersonal und Berufsausbilder geschult.

Darüber hinaus wurden grenzüberschreitende Schülerbegegnungen, Firmenbesichtigungen und Kurzzeitpraktika finanziert, organisiert und durchgeführt. Begleitend hierzu wurden im Rahmen des Projektes eine Vielzahl hilfreicher Informationen erhoben und bereitgestellt, um den beteiligten Partnern und Personen die Teilnahme zu erleichtern. Hierzu gehören Übersichten zu Firmen der Grenzregion, die für grenzüberschreitende Firmenbesichtigungen oder Praktika zu Verfügung stehen, Informationen über Berufsbilder, Bewerbungsadressen, Fachvokabular in Deutsch und Französisch für bestimmte Berufe, Unterrichtsbegleitmaterial und vieles mehr.

Das Archiv der Website www.triprocom.org dokumentiert, dass es eine Vielzahl auch medial beachteter Aktivitäten und Events im Rahmen des Projektes gab. Aktuell wird die Website des Projektes auch dazu genutzt, Praktikanten für eine grenzüberschreitende Ausbildung zu überzeugen und dokumentiert hierzu die Vorteile beruflichen Lernens im Ausland.

Für die Großregion ist dieses Konzept aus mehreren Gründen interessant:

- Es erstrebt auf mehreren Ebenen gleichzeitig, grenzüberschreitende Arbeit auf Basis eines pädagogischen Ansatzes zu einer normalen Erfahrung zu machen
- Es setzt hierfür bereits bei Schülern und Auszubildenden an
- Es verbindet konkrete Maßnahmen (etwa Praktika) mit Sprachunterricht und Berufsorientierung
- Es unterstützt wichtige Akteure wie Unternehmen, Lehrpersonal und Ausbilder
- Eine Reihe hilfreicher Begleitdokumente wurden geschaffen, die Nutzen über den Projektzeitraum hinaus haben.
- Es existiert in der Großregion nichts in vergleichbarer Form; könnte aber im Zuge einer grenzüberschreitenden Ausbildung als Wegbereiter hilfreich sein.



Weitere Informationen unter: <http://www.triprocom.org/index.html>

School-IT-Rhein-Waal

EUREGIO RHEIN-WAAL / INTERREG DEUTSCHLAND NEDERLAND

Das Projekt School-IT-Rhein-Waal setzt an dem zunehmenden Erfordernis medialer Kompetenzen von Jugendliche für den Arbeitsmarkt an. Es geht dabei von der Feststellung aus, dass Jugendliche zwar „sms-en, chatten, twittern...“, jedoch häufig nicht über das IT-Wissen verfügen, das die Unternehmen erwarten. Gleichzeitig gäbe es kritische Erwägungen, Smartphones oder Tablet-PCs für die Schularbeit zu nutzen; dem Lehrpersonal fehle jedoch das benötigte Wissen um zu erproben, wie diese Technik im Unterricht eingesetzt werden kann, um etwa interaktives Unterrichtsmaterial zu nutzen.

Deshalb wird mit diesem Projekt die entsprechende Schulung von Lehrpersonal und Schülern durch IT-Unternehmen in der Region durchgeführt und untersucht, wie sich moderne IT in Schulen nutzen lässt. Sie unterstützen die Schulen bei der Entwicklung von IT-Lösungen und bieten gleichzeitig motivierten Schülern die Chance auf ein Praktikum oder die Ausführung von Lehraufträgen.

Da einerseits in den Niederlanden der Einsatz digitaler Medien im Unterricht selbstverständlicher als in Deutschland ist, die deutschen Schulen hingegen mehr Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Unternehmen aufweisen, ergänzen sich die beiden Partnerregionen der Beschreibung zufolge sehr gut in dem Projekt. Durch die Zusammenarbeit profitieren Schulen, Betriebe und Schüler vom Wissen und den Erfahrungen in der Euregio.

Interessante Aspekte für die Großregion:

- Demonstration wie bei der Weiterbildung durch ergänzende Kompetenzen von Teilregionen ein Gewinn für Weiterbildung entstehen kann
- Die Möglichkeit, mit der Weiterbildung von Schülern gleichzeitig Wege für grenzüberschreitende Praktika oder Ausbildungsverhältnisse vorzubereiten.

Weitere Informationen unter:

<http://school-it-rhein-waal.eu/>

SCHOOL IT RIJN WAAL
Ontwikkeling van Mediascholen in samenwerking met regionale IT-bedrijven
Entwicklung von Medienschulen in Zusammenarbeit mit regionalen IT-Unternehmen

Samenvatting van het project

Uitgebreide kennis van de media is voor een succesvolle uitvoering van een beroep tegenwoordig onmisbaar. Ondernemers hebben in de toekomst werknemers nodig die over een grondige ICT-kennis beschikken. Bedrijven in de Euregio hebben scholen nodig als partner om tijdig nieuwe werknemers op te sporen en te kunnen aanwerven. De kloof tussen de dagelijkse realiteit van de media in het leven van jongeren en instellingen die werken met digitale media wordt steeds groter. Bedrijven en scholen staan hier in Duitsland en Nederland voor dezelfde uitdagingen. Het project School-IT Rijn-Waal legt de fundamenten voor duurzame en uitgebreide ICT-opleidingen in scholen voor een efficiënte samenwerking tussen bedrijven en scholen.

Het project streeft daartoe naar de volgende doelen:

- Uitgebreid gebruik van de eigen hardware van de jongeren bij de lessen
- Opleiding van leerlingen tot ICT-experts in onderwijsinstellingen ter ondersteuning van leerkrachten en mede-lerlingen
- ICT-sessies in samenwerking met ICT-bedrijven en scholen ten einde werkzamen en beroepsprofielgerichte te combineren
- Overdracht van projectresultaten naar andere scholen in de Euregio
- Grensoverschrijdende uitwisseling van leraren en leerlingen om de Euregio te zien als een uniforme werkplek

Het project School IT Rhein Waal wordt in het kader van het INTERREG IV A programma Duitsland- Nederland medegefinancierd door het Europese Fonds voor Regionale Ontwikkeling (ERDF) en door de Provincie Gelderland en het Ministerium für Wirtschaft, Energie, Bauen, Wohnen und Verkehr des Landes Nordrhein - Westfalen. Het wordt begeleidt door het programmanagement bij de Euregio Rhein Waal.

Zusammenfassung des Projektes

Umfassende Medienkompetenz ist für ein erfolgreiches Berufsleben heute unabdingbar. Unternehmen benötigen zukünftig Mitarbeiter, die über fundierte IT-Kenntnisse verfügen. Unternehmen aus der Euregio brauchen Schulen als Partner um frühzeitig neue Mitarbeiter zu identifizieren und fördern zu können. Die tägliche Medienwirklichkeit von Jugendlichen und die schulische Arbeit mit digitalen Medien klaffen immer weiter auseinander. Unternehmen und Schulen stehen hier in Deutschland und den Niederlanden vor den gleichen Herausforderungen.

Das Projekt School-IT Rhein-Waal schafft die Grundlagen für eine nachhaltige und umfassende IT-Ausbildung an Schulen und für die effiziente Zusammenarbeit von Unternehmen und Schulen bei dieser Aufgabe.

Das Projekt verfolgt daher folgende Ziele:

- Umfassende Nutzung privater Hardware von Jugendlichen im Unterricht
- Ausbildung von Schülern zu schulischen IT-Experten zur Unterstützung von Lehrkräften und Mitschülern
- IT-Seminare in Zusammenarbeit von IT-Unternehmen und Schulen, um Arbeitsweisen und Berufsmöglichkeiten anwendungsorientiert zu vermitteln
- Transfer der Projektergebnisse auf weitere Schulen der Euregio
- Grenzüberschreitender Austausch von Lehrern und Schülern, um die Euregio als einheitlichen Arbeitsraum wahrzunehmen

Das Projekt School IT Rhein Waal wird im Rahmen des INTERREG IV A - Programms Deutschland- Niederland mit Mitteln des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (ERDF), der Provinz Gelderland und dem Ministerium für Wirtschaft, Energie, Bauen, Wohnen und Verkehr des Landes Nordrhein - Westfalen kofinanziert. Es wird begleitet durch das Programmanagement bei der Euregio Rhein Waal.

Keine aktuellen Einträge
NEUE NACHRICHTEN
(Keine Nachrichten im Forum)

NAVIGATION

Startseite
• Blogs der Website
• Nachrichten der Website
• Partner
• Kontakt
• Impressum
• Kurse

EdTWIN / Education Twinning for European Citizenship Heading for Excellence in the CENTROPE REGION

CENTROPE / EUROPEAN TERRITORIAL CO-OPERATION AUSTRIA - CZECH REPUBLIC
2007 – 2013

Mehrdimensionales Projekt zur Steigerung der grenzüberschreitenden Mobilität

Im Kern handelt es sich bei EdTWIN um eine Bildungsinitiative in der Centrope Region, wobei sich das Projekt in Kooperationen von jeweils Österreichs Hauptstadt Wien mit Bratislava in der Slowakei, Brünn in Tschechien und Győr in Ungarn untergliedert und so mehrere Teilregionen erfasst, aber zugleich auch situationsgerecht bedienen kann.

Den Schwerpunkt der Initiativen bilden Angebote zum Erlernen der Nachbarsprachen durch Schüler/innen und Lehrer/innen, die durch Begegnungen und Kooperationen ergänzt werden. Zweck ist die Vorbereitung auf grenzüberschreitendes Leben und Arbeiten in der Region.

Über das Projekt werden Aktivitäten im Bildungsbereich gefördert wie Schulpartnerschaften, Bildungs Kooperationen, Praktika in der Nachbarregion, Workshops und Projekttag für Begegnungen mit den Nachbarsprachen, Sprachkurse, Kooperationen im berufsbildenden Bereich, Lehrerfortbildungen, Unterrichtsmaterialien sowie Fachtagungen und Foren für Lehrer/innen.

Damit ähnelt das Konzept von EdTWIN demjenigen von TriProCom womit zunächst hinsichtlich der für die Großregion interessanten Aspekte ähnliches gilt. Darüber hinausgehend bemerkenswert:

- Durch die Untergliederung des Gesamtprojekts in mehrere Teilprojekte wird der Heterogenität der Teilregionen besser Rechnung getragen
- Alle Teilregionen gehen jeweils von Wien als Zentrum aus, womit sich die Projekt- und Kooperationsstruktur von den meisten anderen Projektkonzeptionen in Grenzregionen stark unterscheidet.

Weitere Informationen unter:

<http://www.edtwin.eu/Home/tabid/36/language/de-AT/Default.aspx>



Awarded with ESIS
European Language Label



The screenshot shows the EdTWIN website interface. At the top, there is a search bar and navigation links. The main content area features a banner with images of the region and a central diagram showing connections between Wien, Bratislava, Győr, and Brünn. Below this, there is a section titled 'Grenzenlos kompetent' with text describing the project's goals and partners. Logos for partner organizations like 'BRATISLAVSKÝ SAMOSPRÁVNY KRAJ' and 'Stredisko služieb školám' are visible at the bottom. A sidebar on the right lists project websites and resources like 'Europa im Klassenzimmer'.

Regio-Net

FEHMARNBELTREGION / INTERREG IVA FEHMARNBELTREGION 2007-2013

Zentrales Bauprojekt als Motivator für grenzüberschreitende Begegnungen und Zusammenarbeit von Schülern und Auszubildenden

In dem von 2009 bis 2012 währenden Projekt wurde die Errichtung der neuen Fehmarnbeltquerung als „mentale Brücke“ genutzt, um Begegnungen und Kooperationen in Bezug auf das Bauvorhaben zu organisieren.

Getragen wurde es von einem Netzwerk aus Ausbildern und Lehrern der beruflichen Bildung. Jungen Menschen sollte dabei die Gelegenheit gegeben werden, voneinander zu lernen. Typisch dänische und deutsche Methoden sollten in Bildungsabschnitten kombiniert werden und zu internationalem Lernen beitragen.

Für die Großregion ist das Projekt von Interesse, weil:

- Es einen niedrigschwelligen Ansatz zur grenzüberschreitenden Kooperation von Trägern beruflicher und allgemeiner Bildung sowie zur Begegnung von Jugendlichen mit Bezug zur Berufswelt darstellt.
- Durch den Bezug auf ein für die Grenzregion zentrales und symbolisch verbindendes Bauprojekt die Grenzregion stärker im Bewusstsein von Jugendlichen verankert.
- Wege und Motive für grenzüberschreitende Arbeit aufzeigt und dabei gleichzeitig die Herausforderungen und Schwierigkeiten einer realisierten grenzüberschreitenden Ausbildung umgeht.

Weitere Informationen unter:

http://www.kbs-ploen.de/wDeutsch/download/Projekte/2011_08_Regionet_Presse.pdf

http://www.fehmarnbeltregion.net/de/projects/interreg_iv/prio_2/

Economy at School

EUREGIO RHEIN-WAAL / INTERREG DEUTSCHLAND NEDERLAND

Schülermotivation für grenzüberschreitende Berufsorientierung

Durch die Gründung von Mini-Unternehmen werden die teilnehmenden Schüler Teil der Wirtschaftsregion: Die Schüler entwickeln Produkte, zu denen sie Businesspläne erstellen, die sie letztlich auch umsetzen. Dabei arbeiten die Jugendlichen in den jeweiligen Abteilungen des Unternehmens - Einkauf, Marketing und Verkauf, Personal, Produktion und Finanzen - und übernehmen sie Verantwortung. Praxisnah und grenzüberschreitend werden so auch sprachlich-kulturelle Kenntnisse vertieft.

Regio-Net



Priorität 2
Fokusthema 7
Bildung, Qualifizierung & Integration

Leadpartner:
Berufliche Schule des Kreises Ostholstein in Eutin

Partner:
CELF – Center for Erhvervsuddannelser Lolland-Falster
Middelaldercentret
Berufsschule der Handwerkskammer Lübeck
Fachverband Bau Ostholstein e. V.
Regionales Bildungszentrum Plön
Berufliche Schule des Kreises Ostholstein in Oldenburg

Projektperiode:
Mai 2009 – Mai 2012

Zuschuss:
1.049.973,78 €



Das Projekt REGIO-NET möchte im Rahmen der Berufsausbildung hierzu einen Beitrag leisten: Es soll von Lehrern und Ausbildern möglichst vieler Einrichtungen aus der beruflichen Bildung ein Netzwerk errichtet werden, das möglichst vielen jungen Menschen dieser Region Gelegenheit gibt, voneinander und miteinander zu lernen.

Typisch dänische und typisch deutsche Vorgehensweisen und Methoden sollen ausgetauscht und miteinander kombiniert werden. Solche Bildungsabschnitte mit Komponenten des gemeinsamen internationalen Lernens tragen dazu bei, Berührungspunkte abzubauen, das Fremde zu akzeptieren und gegenseitiges Vertrauen zu schaffen. Mit vielen gemeinsamen Lernerlebnissen werden Bausteine für ein Stück mehr europäische Identität in der Fehmarnbeltregion geschaffen.



www.regio-net.dk

Weitere Informationen unter:

<https://www.deutschland-nederland.eu/projekt-datenbank/>

Come on girls – get technical

FEHMARNBELTREGION / INTERREG IVA FEHMARNBELTREGION 2007-2013

Grenzüberschreitende Berufsorientierung mit Motivation für MINT-Berufe:

Berufsorientierung für Schülerinnen mit Schwerpunkt auf technische und handwerkliche Berufe mit individuellem Coaching und Aufbau eines Netzwerkes. Unterstützung für Betriebe bei der Einstellung von weiblichen Auszubildenden und Mitarbeiterinnen, auch für familienfreundliche Konzepte.

Weitere Informationen unter:

<http://www.girls-get-technical.de>

III.6 Grenzgängerberatung und Jobbörsen

Eurojob Viadrina

EUROREGION PRO EUROPA VIADRINA / GRENZÜBERGREIFENDE ZUSAMMENARBEIT
POLEN (WOJEWODSCHAFT LUBUSKIE) - BRANDENBURG 2007-2013

Mehrdimensionales Projekt: Vorbereitung und Unterstützung für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt, Erstellung eines Berufsbildungsatlases und Info-Portal für Grenzgänger, Jobbörse

Dieses Projekt hat während des Recherchezeitraums zur Bestandsanalyse sehr starke Fortschritte gemacht, so dass es inzwischen um eine Reihe interessanter Bestandteile ergänzt worden ist.

Zunächst wurde durch eine Projektsteuerungsgruppe die Nachfrage auf dem jeweiligen regionalen Arbeitsmarkt der Nachbarregion nach regionalen Schwerpunktbranchen analysiert und Wege für wechselseitige Anerkennungsverfahren für Berufs- und Tätigkeitsfelder erarbeitet. Auf Basis dieser Informationen wurde für die Bereiche Gesundheit/Soziales, IT/Neue Medien, Tourismus, Metall und Elektro, Spedition und Logistik ein „Berufsbildungsatlas“ erstellt. Mit dessen Hilfe konnten und können Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Auszubildende und Arbeitsvermittler einen ständig aktualisierten Überblick über Aus- und Weiterbildung, Anerkennungsbedingungen und Berufs- und Tätigkeitsinhalte beiderseits der Grenze erhalten.

Dieser Teil des Projektes wurde 2013 vollendet und auf dessen Basis ein Informationsportal als Website bereitgestellt. Es bietet Schulabgängern und Ausbildungssuchenden eine Fülle von Informationen über Voraussetzungen, Dauer, Kosten und Entlohnung einer Ausbildung, sowie Kontakte zu Ausbildungsstätten, Arbeitgebern und Verbänden in Brandenburg und Polen. Mobile Arbeitssuchende erhalten konkrete Informationen über die Voraussetzungen einer Beschäftigung im Nachbarland, welche auch Gehalts- und Weiterbildungsperspektiven beinhalten, sowie zur Anerkennung bereits

vorhandener Qualifikationen und Abschlüsse. Arbeitgeber, Personalverantwortliche und Bildungsexperten können Ausbildungsparameter und ganze Berufe in Brandenburg und Polen vergleichen.

Die durchgehend auf Deutsch, Polnisch und Englisch verfügbare und übersichtlich gestaltete Website dient gleichzeitig auch als Portal zur Suche nach Ausbildungsplätzen und Arbeitsangeboten. Besonders die Bedienung des Bereiches für die Arbeitssuche vermag zu überzeugen, da sie nach der Beantwortung von sechs zentralen Fragen ohne weitere komplizierte Verfahren passende Stellen auf beiden Seiten der Grenze zuverlässig auflistet. Auch die Vergleichsmöglichkeiten zu Anerkennung und Berufsbildern sind sehr überzeugend gelöst und auch für Experten aus Regionen jenseits der Grenzregion hilfreich.

Für die Großregion ist das Projekt von Interesse weil:

- Mit dem Forschungsteil und der Erstellung des Berufsbildungsatlases eine umfangreiche nutzbare Datenquelle für Berufsbilder und Anerkennungssituationen geschaffen worden ist.
- Das darauf aufbauende Informationsportal zur Berufswahl hinsichtlich Nutzbarkeit und Informationsgehalt beispielhaft ist.
- Jobbörse und Ausbildungsplatzbörse in das Webportal integriert worden sind und damit ein Portal für fast alle relevanten Informationen für grenzüberschreitendes Arbeiten verfügbar ist.
- Durchgängig Trilingualität eingehalten wird.

Weitere Infomationen unter: <http://www.euro-job.net/#>

Go Euregio Bürgerberatung

EUREGIO / INTERREG DEUTSCHLAND NEDERLAND

Ganzheitliches bilinguales Beratungskonzept für Grenzgänger mit persönlicher Beratung, Webportal und Behandlung juristischer und sozialer Probleme von Grenzgängern

Als Nachfolgeservice zu rheinwaddensee.info präsentiert sich die Bürgerberatung „Go Euregio“ als überzeugendes Beratungskonzept für die Grenzgänger in der EUREGIO.

Zum einen erfolgt dies in individualisierter persönlicher Beratung im Rahmen von Bürgersprechstunden. Diese finden in der Geschäftsstelle in Gronau sowie weiteren insgesamt neun Orten in der Grenzregion statt. Damit ist bei der mit 3,4 Millionen Einwohnern und 13.000 km² relativ kleinen EUREGIO eine im Vergleich sehr hohe Abdeckung persönlicher Beratung gewährleistet, die durch telefonische Beratung noch ergänzt wird.

Ergänzt wird die persönliche Beratung durch ein ansprechendes Infoportal im Internet, das

Informationen zu den zentralen Themen Arbeiten, Wohnen und Studieren in abgestufter Detailtiefe übersichtlich und leicht auffindbar präsentiert. Sämtliche Texte und Bestandteile der Website sind durchgehend bilingual gehalten, ohne Abweichungen bei Layout und Inhalt.

Als besonderer Service werden Themen des Grenzrechts bei Workshops identifiziert, inventarisiert und analysiert. Die Ergebnisse werden den verantwortlichen Instanzen und politischen Gremien präsentiert. In einem regelmäßigen Turnus werden aktuelle Mobilitätshindernisse anhand von Praxisbeispielen in einer TOP-10 –Liste publiziert.

Die Berater von EURES-T sind in dieser Beratungsstelle integriert und sorgen so einerseits für die entsprechende Expertise, andererseits wird die Beratung für die Öffentlichkeit unter einer Marke geführt und mit dieser Einheitlichkeit leicht nachvollziehbar präsentiert.

Für die Großregion ist die Maßnahme empfehlenswert weil:

- Persönliche Beratung, Online-Beratung und die Behandlung von Rechtsfragen (vgl. Task-Force Grenzgänger) miteinander kombiniert wird.
- Ein flächendeckendes, dezentrales Konzept zur persönlichen Grenzgängerberatung realisiert ist.
- Ein technisch, visuell und inhaltlich überzeugendes Informationsportal im Internet durchgängig bilingual umgesetzt wird.
- Eures-T für die Öffentlichkeit kaum sichtbar integriert wird und Parallelstrukturen vermieden werden.

Ausführliche Informationen unter:

<http://www.go-euregio.eu/de>

INFOBEST

OBK / EURODISTRICT REGIO PAMINA / EURODISTRIKT STRASBOURG-ORTENAU /
EURODISTRICT REGION FREIBURG/CENTRE ET SUD ALSACE / INTERREG IV OBERRHEIN

Grenzgängerportal und -Beratung

Einerseits ein sehr informatives, übersichtliches und effektives Portal zur Beratung der Grenzgänger, das auch über rein arbeitsbezogene Aspekte hinausgeht und etwa Familienleistungen, Fahrzeuge und Verkehr, Gesundheit, Ehe und Familie einbezieht. Es ist durchgängig bilingual gehalten. Andererseits ein Beratungsnetzwerk von vier verschiedenen Eurodistrikten in der Oberrheinregion, an dessen Standorten jeweils auch Stellen zur individuellen persönlichen Beratung von Grenzgängern eingerichtet wurden.

Weitere Informationen unter:

<http://www.infobest.eu/>



IGR / Zukunft im Grenzraum

CENTROPE

Grenzgängerberatung zur Begegnung arbeitspolitischer und sozialer Probleme

Bei Zukunft im Grenzraum handelt es sich weniger um eine allgemeine Grenzgängerberatung. Vielmehr wird mit dieser speziellen Beratungsform das Ziel verfolgt, sozialen Risiken des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes zu begegnen.

Vor dem Hintergrund immer noch bestehender starker wirtschaftlicher und sozialer Disparitäten in der Grenzregion zwischen Österreich und Ungarn und steigender Arbeitslosigkeit in beiden Teilregionen wurde festgestellt, dass insbesondere ungarische Einpendler benachteiligt werden. So erhalten sie oft keinen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz und um bis zu 40 % geringere Löhne als inländisch Beschäftigte. Um dem in Folge entstandenen erhöhten Druck auf dem burgenländischen Arbeitsmarkt durch Lohndumping und Verdrängungswettbewerb zu begegnen, wurde ein 18-köpfiges Projektteam aufgestellt, das an 11 Standorten in Burgenland und Westungarn persönlich berät und betreut.

Die Projektbeteiligten unterstützen die Arbeitnehmer/-innen konkret durch Sprach- und Fachkurse, Information über die jeweiligen Systeme und Hintergründe im Nachbarland; besonders zu den Themen Gesundheit, Pflege, Arbeitnehmerschutz, Jugend und atypische Beschäftigung. Die im Rahmen der Betreuung entstehenden Themen und Fragen werden genutzt, um durch die grenzüberschreitende Kooperation mit arbeitsmarktrelevanten Institutionen und Sozialpartnern geeignete Instrumente zu entwickeln, um diese Diskrepanzen zu beseitigen.

Die Teilregionen der Großregionen weisen gegenüber denen der Centrope viel geringere Diskrepanzen hinsichtlich Löhnen, Arbeitsrecht und Sozialleistungen auf. Zudem kooperieren die Sozialpartner und Arbeitnehmer/-innen-Vertreter der Großregion bereits auf vielen Ebenen miteinander, nicht zuletzt im WSAGR. Dennoch könnte die Zielrichtung des Projektes interessant sein weil:

- Es auch in der Großregion nicht ausgeschlossen werden kann, dass soziale und arbeitsrechtliche Mindeststandards bestimmter Teilregionen mit der stärkeren grenzüberschreitende Arbeitsmobilität unterlaufen werden und damit unter Druck geraten.
- Die existierenden Beratungseinrichtungen in der Großregion von den für eine entsprechende Beratung bereits bereitstehenden Institutionen vergleichsweise einfach ergänzt werden können.
- Über die Schnittstellen zu den arbeitsmarktrelevanten Gremien der Großregion Initiativen zur nachhaltigen Bearbeitung entsprechender Themen an die politischen Entscheidungsträger gestartet werden könnten.

Weitere Informationen unter:

<http://www.igr.at/1001,,,2.html>



edr-JobRoboter.eu / euregio-JobRoboter.eu

EMS-DOLLART REGION UND EUREGIO RHEIN-WAAL, EUREGIO

Jobbörse

Beim JobRoboter handelt es sich um einen eigenständig entwickelten Suchroboter für mehrere Grenzregionen an der deutsch-niederländischen Grenze. Die Besonderheit ist, dass die Suchmaschine als Quellen ausschließlich Verweise auf originale Stellenanzeigen von Arbeitgebern der Grenzregionen verwendet. Damit werden Dubletten, Spams und Angebote von kommerziellen Jobbörsen vermieden. Alle Stellenangebote sind nicht älter als 24 Stunden, nicht mehr gezeigte Angebote werden automatisch gelöscht. Für die Arbeitgeber entstehen keine Anzeigenkosten. Als weitere Besonderheit wird gleichzeitig in beiden Sprachen gesucht, inklusive Übersetzung des Suchbegriffs. Zusätzlich werden auf der Seite wichtige Informationen zur Arbeitsmarktberatung bereitgehalten.



Für die Großregion ist dieses Projekt interessant, weil:

- Es derzeit für die Großregion keine grenzregionsweite Jobbörse oder Suchmaschine für Arbeit gibt
- Bereits bei der Suche Mehrsprachigkeit und simultane Übersetzung möglich ist.
- Die Technik der Suchmaschine durch Vermeidung von Dubletten, Spams und durch tägliche Aktualisierung für Benutzer sehr effizient ist

Weitere Informationen unter:

<http://www.edr-jobroboter.eu/index.php3?page=53&menu=53>

Mode d'emploi / www.crfginfo.org

COMITE REGIONAL FRANCO-GENEOIS CRFG

Grenzgängerportal

Sehr leicht bedienbares und verständliches Informationsportal für Grenzgänger mit "1-Klick-Prinzip". Leicht verständliche unkomplizierte Darstellung leicht benutzbar. Auch für Computer- und Rechts Laien verständlich, aber nur in Französisch verfügbar.

Weitere Informationen unter:

<http://www.crfginfo.org/modemploi/>



Euregio open house

EUREGIO RHEIN-MAAS-NORD / INTERREG DEUTSCHLAND NEDERLAND

Grenzgängerberatung

Bei Euregio open house handelt es sich um Begegnungsstätte für grenzübergreifende Kontakte, die Kunst, Schülersprechstunden, Beratung für Ausbildungssuchende, Workshops für Wirtschaft und Unternehmensförderung sowie Sprachkurse in Verwaltungsdeutsch- und niederländisch einbezieht.

Weitere Informationen unter:

<https://www.deutschland-niederland.eu/projekt-datenbank/>

Fehmarnbeltbüro

FEHMARNBELTREGION /
INTERREG IVA FEHMARNBELTREGION 2007-2013

Grenzgängerberatung

Aufbau eines Regionsbüros auf deutscher und dänischer Seite für Unternehmen, Grenzpendler, Bürger und andere Interessierte. Mit gemeinsamer Homepage. Sehr ansprechendes, durchgängig bilinguales Informationsportal im Web.

Weitere Informationen unter:

<http://www.fehmarnbelt-portal.de/>



III.7 Grenzüberschreitende berufsbezogene Weiter- und Sprachbildung

Virtuelle Akademie für Innovatives und Lebenslanges Lernen (VAILLL)

REGION SØNDERJYLLAND-SCHLESWIG / INTERREG 4A SYDDANMARK-SCHLESWIG-K.E.R.N

Nebenberufliche Weiterbildung mit Sprachbildung als Schwerpunkt.

Gegenstand von VAILLL ist die Verbesserung der beruflichen Bildung mit dem Schwerpunkt auf berufsorientiertem Sprachunterricht.

Dabei wurde ein Konzept entwickelt und realisiert, mit dem durch ein Ineinandergreifen von E-Learning und Präsenzseminaren – sogenanntes Blended Learning – auch nebenberufliche Weiterbildung besser gelingen kann. Unternehmen werden an dieser Weiterbildung beteiligt und können dabei entweder die vorhandenen Kurse auf der VAILLL-Plattform nutzen oder auch auf deren Basis eigene Kurse entwickeln und auf ihren eigenen Webseiten hosten. Hiermit sind zielgenauere sprachliche Weiterbildungen der jeweiligen Betriebe möglich. Für einzelne Kurse werden Zertifizierungen nach ECTS bzw. ECVET angestrebt.

The screenshot shows the VAILLL website interface. At the top, there are language flags (DE, DK, EN) and navigation links: Startseite, Kontakt, Impressum, Login, and a search bar. Below this is a main navigation menu with links: Über das Projekt, Partner, Kurse, eLearning, Erfahrungsberichte, and Aktuelles. The central content area features a search box titled 'Finden Sie Ihren Kurs' with dropdown menus for 'Kategorie' (set to 'Alle Kategorien') and 'Stichwort', and a 'Freilester Start' field set to '19.01.2014'. A green 'Kurse anzeigen' button is below the search fields. To the right, there is a 'Aktuelles' section with a date '01.07.2013' and a headline 'VAILLL baut Brücken!' followed by a short text snippet and a 'Newsletter abonnieren' link. Below the search area, there are three columns of text: 'Für wen ist dieses Projekt?', 'Wie funktioniert VAILLL?', and 'Schnelleinstieg'. At the bottom, there is a 'Projektpartner:' section with logos for alucluster, Fh, UDV KLINGENVEIEN, and IHK.

Weitere Informationen unter:

<http://www.vailll.net/de/>

LINGU@CLUSTER

EMR

Arbeitsmarktbezogenes Sprachbildungsprojekt vom Kindergartenalter bis Sekundarstufe Sprachlerncluster für Niederländisch Französisch und Deutsch. Integriert wurden Tandemprojekte, Kindergarten, Betriebspraktika, außerschulische Aktivitäten und E-Learning sowie Erfahrungsaustausche zwischen Lehrkräften. Entwicklung von arbeitsmarktgerichteten Sprachmodulen.

Weitere Informationen unter:

<http://www.linguacluster.org/>

Interccom

EMR

Berufsbezogene Sprachbildung für Studenten

Das Projekt IntercCom hat als Ziel, die Integration von Studenten des Hochschulwesens zu vereinfachen, wenn diese in einer der anderen Regionen arbeiten oder studieren. Über generell gute Sprachkenntnisse hinaus soll dabei der Sprachgebrauch dem Kontext angepasst werden. Besonderes Gewicht haben daher die Vermeidung von „Falschen Freunden“ und die korrekte Verwendung umgangssprachlicher Ausdrücken um Verwechslun-

The screenshot shows the INTERCOM website. At the top, there is a logo for INTERCOM and a navigation menu with links: HOME, INTERCOM, CONTACT, and a search bar. Below the navigation, there is a large map of the region with various locations marked. To the right of the map, there is a section titled 'L' and 'E' with text in German. Below the map, there is a section titled 'Studieren und arbeiten in der Großregion' with text in German. At the bottom, there is a section titled 'Partners' with logos for various institutions.

gen und unglückliche Fehler zu reduzieren. Zusätzlich zu den Studenten der Euregio spricht das Projekt IntercCom auch türkische und polnische Staatsangehörige an. Die Module bestehen aus Übungen, Szenarien und Dialogen, die in den ersten fünf Jahren völlig kostenlos über Internet heruntergeladen werden können.

Weitere Informationen unter:
<http://www.interccom.eu/>

III.8 Konzepte zu grenzüberschreitendem Arbeitsmarktmonitoring

Statistik für die Bodenseeregion / Statistisches Arbeitsmarktmonitoring

IBK/EUREGIO BODENSEE/ INTERREG IV ALPENREIN BODENSEE HOCHREIN

Monitoring des Arbeitsmarktes der gesamten Grenzregion

Ziel dieses Teilprojektes von EURES Bodensee ist der Abbau von Informationsdefiziten über den Arbeitsmarkt und die Steigerung der Wahrnehmung der internationalen Bodenseeregion als gemeinsamer Arbeitsmarkt

Hierzu gehören die Harmonisierung der verschiedenen Indikatoren zur Beschreibung des Arbeitsmarktes, das Aufdecken von regionalen Mismatches, und Publikationen über offene Stellen. Die so erhobenen Daten werden in „Berichten zum Arbeitsmarkt in der REGIO Bodensee“ regelmäßig zusammengefasst; im Falle der offenen Stellen quartalsweise. Andere Daten etwa zu Arbeitslosigkeit werden monatlich aktualisiert. Aus den Daten der offenen Stellen werden darüber hinaus Top10-Listen erstellt und präsentiert, mit denen Trends in der Grenzregion identifiziert werden können.

Das begleitende Informationsportal im Internet ist ansprechend und übersichtlich aufgebaut, orientiert sich stilistisch an den Prinzipien der Bodenseeregion und liefert eine Fülle interessanter Informationen in unterschiedlicher Informationsdichte. Zudem ist es durchgängig dreisprachig in Deutsch, Französisch und Englisch verfügbar.



Für die Großregion ist das Projekt interessant, weil:

- In der Großregion bislang kein grenzüberschreitendes Monitoring des Arbeitsmarktes existiert.
- Dieses Portal im Vergleich das überzeugendste Konzept von Arbeitsmarkt-Monitoring darstellt.
- Dieses Projekt zu einem großen Teil durch EURES Bodensee bearbeitet und offenbar auch finanziert wird.

Weitere Informationen unter:

<http://www.statistik-bodensee.org/index.php/>

<http://www.statistik-bodensee.org/index.php/arbeitsmarktmonitoring.html>

FAMO Fachkräftemonitoring –

CENTROPE/EUREGIO STEIERMARK-SLOWENIEN/
OPERATIONAL PROGRAMME SLOVENIA AUSTRIA

Fachkräfte-Monitoring

Fachkräftemonitoring in der Grenzregion Österreich, Tschechien, Slowakei und Ungarn mit raumstruktureller Hintergrundanalyse, Befragungen mit umfangreichen Stichproben und qualitativen Komponenten.

Ziel: Erhebung der Mobilitätsbereitschaft und der Qualifikationen von Arbeitskräften

Aktivitäten:

- Raumstrukturelle Hintergrundanalyse, Untersuchung der regionalen Branchenentwicklung
- In zwei umfangreichen Befragungswellen 2009 und 2011 werden ausgewählte Expert/innen interviewt, sowie 3000 Unternehmer/innen und 3000 Facharbeiter/innen mittels Fragebögen befragt.
- Die Erkenntnisse aus der Befragung werden jeweils mittels qualitativen Personaldialogen bei Unternehmen mit besonderem Fachkräftebedarf vertieft.
- Alle Berichte werden online auf der Projektwebseite verfügbar sein.

Für die Großregion ist das Projekt interessant, weil:

- Die Großregion bislang kein Fachkräftemonitoring betreibt.
- Dieses Modell des Monitorings auf eigenen methodisch aufwändigen Erhebungen statt auf amtlichen Zahlen basieren.
- Die regionale Branchenentwicklung verfolgt wird.
- Auch qualitative Erhebungen und Ergebnisse präsentiert werden.

Weitere Informationen:

<http://www.famo.at>



FAMO Fachkräftemonitoring
regelmäßige Erhebung des Angebots und des Bedarfs an Fachkräften in den Grenzregionen Ostösterreichs mit der Slowakei

PROJEKTbeschreibung
"FAMO-Fachkräftemonitoring - regelmäßige Erhebung des Angebots und des Bedarfs an Fachkräften in den Grenzregionen Ostösterreichs mit der Slowakei"

Partner
Die österreichisch-slowakische CENTROPE-Region stellt eine der interessantesten Regionen Europas dar. An der Nahtstelle zwischen Ost- und Westeuropa gelegen, umfasst sie Regionen mit unterschiedlichem wirtschaftlichen Entwicklungsniveau, aber auch unterschiedlicher Wachstumsdynamik und bietet somit Chancen für grenzüberschreitende Mobilität von Unternehmen und Arbeitskräften.

MONITORINGRAUM
Diese Mobilität wird gegenwärtig noch durch Übergabestimmungen im Bereich der Dienstleistungs- und Arbeitsmärkte beschränkt, die 2011 endgültig auslaufen.

VERANSTALTUNGEN
Ziel des Projektes "Fachkräftemonitoring (FAMO)" ist es daher - neben einer umfassenden Darstellung der wirtschaftlichen Entwicklung in der österreichisch-slowakischen CENTROPE-Region - im Herbst/Winter 2008/09 sowie 2010/11 auf Basis einer Unternehmensbefragung Informationen über den Bedarf an Personal (insbesondere an Fachkräften) in der Untersuchungsregion Wien und der Westslowakei (Bratislava, Trnava) einzuholen sowie die vorherrschenden Arbeitsbedingungen auszuwerten. Die FAMO-Unternehmensbefragung erhebt auch realisierte bzw. beabsichtigte Internationalisierungsschritte und Kooperationen von österreichischen Unternehmen und von Unternehmen in der Westslowakei. Gegenstand einer Erhebung unter der erwerbsfähigen Bevölkerung in Wien sowie in den slowakischen Grenzregionen mit Österreich ist die Bereitschaft der Personen, im Ausland zu arbeiten sowie deren Qualifikationen. Expertenmeinungen werden im Vorfeld der quantitativen Datenerhebungen ebenfalls eingeholt.

ARBEITSENTLAGEN
Informationen aus der quantitativen Unternehmensbefragung und aus darauf aufbauenden qualitativen Interviews in ausgewählten Betrieben ("Personaldialoge") werden in Beziehung zum bestehenden Arbeitskräfteangebot gesetzt und um die Recherche bestehender Bildungsangebote ergänzt. Aus den Ergebnissen werden (Höher-)Qualifizierungsoptionen erarbeitet und mit regionalen Entscheidungsträgern diskutiert, um daraus konkrete Planungsschritte abzuleiten.

KONTAKT
Denn es gilt, die Notwendigkeit wirtschaftspolitischer Maßnahmen für die Arbeitsmärkte in den Grenzregionen zu eruieren. Eine Voraussetzung dafür ist, die wirtschaftliche Entwicklung in den Grenzregionen zu kennen und vor diesem Hintergrund bereits vorhandene Informationen über Angebot und Bedarf an Facharbeitkräften jenseits der Grenzen einzuholen, um darauf aufbauend gezielte Maßnahmen, insbesondere im Bereich "Qualifizierung", planen zu können. Speziell der Wiener Arbeitsmarkt nimmt aufgrund seiner geografischen Nähe zu den Grenzregionen hier eine besondere Position ein.

HAUSHALTSBEFRAGUNG
Das Projekt stellt damit eine Weiterentwicklung der Projekte LAMO I und LAMO II (www.arbeitsmarktmonitoring.at) dar, im Rahmen derer eine Datengrundlage betreffend des Bedarfs österreichischer und ausländischer Unternehmen an Arbeitskräften sowie der Bereitschaft von Arbeitnehmerinnen aus den Grenzregionen Tschechiens, der Slowakei und Ungarns in Österreich oder anderen EU-Staaten zu arbeiten, aufgeteilt wurde.

UNTERNEHMENSBEFRAGUNG
Das Projekt "Fachkräftemonitoring (FAMO) - regelmäßige Erhebung des Angebots und des Bedarfs an Fachkräften in der Grenzregion Ostösterreichs mit der Slowakei" wird aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung im Programm „Grenzüberschreitende Territoriale Zusammenarbeit Österreich - Slowakei“ gefördert und vom österreichischen Bundesministerium für Soziales, Arbeit und Konsumerschutz sowie vom Ministerium für Bauwesen und Regionalentwicklung der Slowakischen Republik kofinanziert.

LAMO I & LAMO II

PLG

bmask
BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES UND KONSUMSCHUTZ

M V R R S R
MINISTERSTVO VYKONÁVÁJÚCEHO VEREJNÉHO SPRÁVY
REGIONÁLNEHO ROZVOJA SLOVENSKEJ REPUBLIKY

EUROPEAN UNION
European Regional Development Fund

creating the future
Programm zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit SLOWAKEI - ÖSTERREICH 2007-2013
Program ochrannej spolupráce SLOVENSKA REPUBLIKA - RAKÚSKO 2007-2013

IV Fazit

Gegenstand der vorliegenden Analyse ist die Sammlung und Darstellung von Best-Practice-Beispielen anderer grenzüberschreitender Regionen zu arbeitsmarktrelevanten Themen, die potentiell geeignet sind, auf die Großregion übertragen zu werden. Dazu wurde zunächst dargestellt, wie die Großregion konstituiert ist und welche Einrichtungen und Projekte des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes bereits existieren. Die Bestandsanalyse kommt zu den folgenden Ergebnissen:

- Die Großregion ist aufgrund ihrer Größe, der Anzahl der Partnerregionen und ihrer kulturellen und sprachlichen Vielfalt ein vergleichsweise komplexer Kooperationsraum. Trotz dieser vermeintlich komplizierten Rahmenbedingungen ist der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt gekennzeichnet zum einen durch die größte grenzüberschreitende berufliche Mobilität in der EU und zum anderen durch viele erfolgreich arbeitende und teilweise auch über die Großregion hinaus anerkannte Einrichtungen und Projekte, die im Rahmen ihrer jeweiligen Aufgabenstellungen zur Förderung der beruflichen Mobilität und damit zur Integration des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes beitragen.
- Gleichwohl kann festgehalten werden, dass eine zwischen allen relevanten Akteuren des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes abgestimmte Steuerung der Integration und Koordination arbeitsmarktpolitischer Aktivitäten noch ausbaufähig ist erfolgt. So gibt es auch innerhalb der Großregion bilaterale und kleinräumige Projekte und Initiativen, die wenig bekannt sind, unterschiedliche Ziele verfolgen und für unterschiedliche Zielgruppen offen stehen. Vor diesem Hintergrund ist zu begrüßen, dass die rheinland-pfälzische Präsidentschaft des Gipfels der Großregion den Fokus auf den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt in der Großregion gelegt und der Gipfel der Großregion die Einrichtung einer AG Arbeitsmarkt beschlossen hat. Trotz der relativ kurzen Zeit seit der Konstituierung der AG Arbeitsmarkt zeigt sich bereits in Ansätzen, dass diese neue Impulse für die Zusammenarbeit auf dem Gebiet des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes setzen und eine Steuerungsfunktion im Hinblick auf die Zusammenarbeit in Arbeitsmarktfragen übernehmen kann.

Was die Recherche von arbeitsmarktpolitischen Best-Practice-Beispielen aus anderen Grenzregionen betrifft, so wurden im Rahmen der Bestandsanalyse 46 grenzregionale Kooperationsräume sowie 30 INTERREG IV A Programme näher untersucht und 98 Maßnahmen und Projekte mit unterschiedlichen arbeitsmarktrelevanten Steuerungszielen erfasst und in eine Datenbank eingepflegt werden. Aus den in Kapitel II angestellten Überlegungen zu den Anforderungen an arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für die Großregion lässt sich ableiten, dass diese insbesondere dann für eine Übertragung geeignet sind, wenn sie:

- sich der **grenzüberschreitenden Ausbildung** widmen bzw. auf **grenzüberschreitende Ausbildung** vorbereiten, etwa durch **Praktika, Sprachprojekte oder Schüleraustausche**.
- Maßnahmen **grenzüberschreitender Weiterbildung** darstellen, die die grenzüberschreitende Mobilität bereits Beschäftigter steigern.
- die fortlaufende Beobachtung des Arbeitsmarktes im Sinne eines **Monitorings für Angebot und Nachfrage** in der gesamten Grenzregion zum Gegenstand haben.
- über den Bestand der Großregion hinausgehende ergänzende Konzepte **zu Beratungs- und Serviceleistungen für Grenzgänger** darstellen.

- potentielle Grenzgänger und Arbeitgeber hinsichtlich grenzüberschreitender **Jobsuche und Stellenangeboten** unterstützen.
- Potenzial zur **Sicherung künftigen Fachkräftebedarfs** durch grenzüberschreitende Mobilität bieten.
- zur Bekämpfung speziell von **Jugendarbeitslosigkeit** dienen.
- **Angebote für Benachteiligte** schaffen, etwa in Form von **sozialen Projekten** und dabei die Kompetenzen durch Bündelung der Stärken durch grenzüberschreitende Netzwerke steigern.

Für alle in Frage kommenden Maßnahmen gilt, dass sie

- sich in die jeweiligen sektoralen großregionalen Strategien bzw. in den großregionalen Rahmen einordnen lassen sollten, wie z.B. in die Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion.
- Die Erkenntnisse und Ergebnisse vorgeleisteter Pilot- oder Forschungsprojekte berücksichtigen und darauf aufbauen sollten, wie z.B. das Forschungsprojekt „Der Pflegearbeitsmarkt in der Großregion – Berufe, Mobilität und Fachkräftesicherung“ oder das Pilotprojekt zum „Bürgerportal der Großregion 2.0“.
- Mit bestehenden Einrichtungen und Projekten abgestimmt sein sollten, sofern es inhaltliche Berührungspunkte gibt.

Von den in der vorliegenden Arbeit dargestellten Maßnahmen könnten insbesondere die folgenden Projektbeispiele für eine potentielle Übertragung auf die Großregion interessant sein:

- **EU-Zubi** (realisierte grenzüberschreitende Ausbildung mit erfolgreicher Vermittlung in der EUREGIO Rhein-Waal)
- **X-Change** (grenzüberschreitende Praktika eingebettet in duale Berufsausbildung mit Zertifikat im Mandatsgebiet der Bodenseekonferenz)
- **Euregio-Zertifikat** (Grenzüberschreitende Praktika integriert in Berufsausbildung am Oberrhein)
- **Competence to Go** (realisierter grenzüberschreitender Ausbildungsgang mit zwei Abschlüssen im Bereich Altenpflege und Entwicklung eines Merit-Modells in der Region Sønderjylland-Schleswig)
- **Future Proof for Cure and Care** (grenzüberschreitende Weiterbildung zur Sicherung des Fachkräftebedarfs im Pflegesektor in der Euregio Maas-Rhein)
- **Lernende Euregio** (Mehrdimensionaler Ansatz zur Wegbereitung für allgemeine grenzüberschreitende Ausbildungen in der EUREGIO Rhein-Waal)
- **Knowledge to Employment – K2E** (grenzüberschreitendes Fachkräftesicherungskonzept mit 5 Arbeitspaketen in der Region Sønderjylland-Schleswig)
- **Certi-Rhin** (realisierte berufsfeldspezifische grenzüberschreitende Ausbildung für Benachteiligte mit Zertifizierung am Oberrhein)
- **TRI-PRO-COM** (grenzüberschreitende Berufsorientierung verknüpft mit Fremdsprachenunterricht und Praktika für Schüler, Auszubildende und Lehrkräfte am Oberrhein)
- **edr-JobRoboter.eu / euregio-JobRoboter.eu** (Jobbörse bzw. eigenständig entwickelter Suchroboter für mehrere Grenzregionen an der deutsch-niederländischen Grenze)