



DIE HEFTE DER GROßREGION

Aus- und Weiterbildung in der Großregion:
Realitäten und Herausforderungen

*Herausgeber: Isabelle Pigeron-Piroth (Universität Luxemburg) und Rachid Belkacem
(Universität Lothringen)*

#3

November 2020

Kontakt

Dr. Franz Clément
+352 58 58 55 900
franz.clement@liser.lu

www.liser.lu

e-ISSN: 2716-7429



LISER
11, Porte des Sciences
L-4366 Esch-sur-Alzette (Campus de Belval)

Urheberrechte

Die Hefte der Großregion stehen unter der Creative Commons Lizenz [CC BY-NC-ND 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/) (Namensnennung – nicht kommerziell – keine Bearbeitung 4.0 International).

Das Institut LISER ist der Herausgeber von “Die Hefte der Großregion”. Da die Beiträge nicht zwangsläufig die Meinung aller Beteiligten widerspiegeln, sei darauf hingewiesen, dass die Artikel die Meinungen der jeweiligen Autoren wiedergeben.

Copyright

— Foto —

Umschlag: Panorama von Montmédy, Département Meuse, Frankreich



EDITORIAL

Diese 3. Ausgabe der Reihe „Hefte der Großregion“ behandelt das Thema der beruflichen Bildung in unterschiedlichen Formen (Ausbildung, Weiterbildung usw.), ihren Realitäten und Herausforderungen. Es knüpft an Heft 2 an, in dem die Bedingungen und Perspektiven des Arbeitsmarktes untersucht werden. Die berufliche Bildung ist ein zentrales Thema des Arbeitsmarktes. Sie ist mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert, die sicherlich mit dem demografischen Wandel und der schwierigen Abstimmung zwischen Arbeitsplatzangebot und -nachfrage (die in früheren Heften erörtert wurden) zusammenhängen. Hinzu kommen aber auch die Besonderheit der grenzüberschreitenden Situation (sprachliche Fragen, Übertragung von Qualifikationen von einem Gebiet auf das andere usw.) sowie die Veränderungen der Arbeitsinhalte und Arbeitsplätze infolge der Digitalisierung. Die aktuelle Coronakrise hat darüber hinaus die Bedeutung und den Bedarf an Schulungen zu digitalen Tools für die Telearbeit erhöht.

Die Ausbildung vermittelt dem Einzelnen sowohl Wissen als auch Know-how, das er sich in der Erstausbildung oder Weiterbildung aneignen kann. Weiterbildungen können beruflicher oder privater Art sein. Die Ausbildung ermöglicht zwei komplementäre Handlungslogiken: Zum einen eine strukturelle Handlungslogik, welche die Arbeitskräfte nachhaltig mit Fähigkeiten ausstattet, die den Herausforderungen der Beschäftigung entsprechen. Zum anderen eine operative Logik, die auf die schnelle Anpassung der Beschäftigten an die Anforderungen des Unternehmens abzielt. In einem Kontext, in dem der Bedarf an gleichzeitig allgemeinen und spezifischen Qualifikationen allmählich spürbar wird, wirft der wachsende Austausch zwischen den Gebieten der Großregion auch Fragen zu den sprachlichen Aspekten der Ausbildung oder zu den Qualifikationen auf, die von einem Gebiet auf ein anderes übertragbar sind.

Tatsächlich verändern sich die nachgefragten Qualifikationen, Fähigkeiten und Berufe aufgrund verschiedener Faktoren immer schneller: ein sich entwickelndes und vor allem durch den Wettbewerb gekennzeichnetes Umfeld sowie technologische Innovationen (mit einer zunehmenden Digitalisierung von Arbeit und Arbeitsorganisation in den Unternehmen). Führungspositionen und nicht-technische Berufe haben in den letzten Jahren bei den Grenzpendlern am meisten zugelegt, während die gewerblichen Berufe seit Ende der 1990er Jahre stark rückläufig sind. Ebenso wurde ein Anstieg bei der Qualifikation der Beschäftigten festgestellt. Die zukünftigen Bedürfnisse des Arbeitsmarktes orientieren sich somit eher an hochspezifische Profilen, z. B. in den Bereichen Audit, Compliance, Recht oder Vermögensverwaltung. In den kommenden Jahren ist sogar zu befürchten, dass wir nicht mehr in der Lage sein werden, die spezifischen Bedürfnisse an Arbeitskräften nur aus dem Gebiet der Großregion heraus zu befriedigen (z. B. im Gesundheitswesen). Darüber hinaus zeigt sich, dass sich das Einzugsgebiet des luxemburgischen Arbeitsmarktes bei der Rekrutierung hoch qualifizierter Arbeitskräfte bereits jetzt immer weiter von den Grenzen der Großregion entfernt. Ist dies ein Zeichen für eine gewisse unzureichende Anpassung der Ausbildung innerhalb der Großregion, darauf, dass man hier nur mangelhaft auf die besonderen Bedürfnisse des Arbeitsmarktes eingeht? Der Anteil vakanter Stellen¹ zeigt die zunehmenden Schwierigkeiten der Arbeitgeber auf, die von ihnen benötigten Arbeitskräfte zu finden. Dieser Anteil nimmt ständig zu und hat im Saarland und in Rheinland-Pfalz in mehreren Wirtschaftsbereichen (Gesundheit, Sanitär, Industrie, Bauwesen, etc.) ein hohes Niveau erreicht, wie aus den verschiedenen Jahresberichten der Arbeitsagenturen (ADEM, FOREM, Bundesagentur für Arbeit und Pôle emploi) hervorgeht. In Luxemburg sind laut ADEM (April 2019) Rechtsanwälte, Buchhalter, Auditoren und Controller, medizinische Fachkräfte, Vertriebsleiter, Personalmanager, IT-Entwickler die am meisten gefragten Berufsfelder.

Gleichzeitig steigt die Arbeitslosigkeit weiter an, vor allem bei jungen Menschen, vor allem in Lothringen und in der Wallonie. Diese Situation rückt die Hinterfragung der Ausbildung (insbesondere ihre Organisation und Inhalte) und ihrer Ziele (Integration oder beruflicher Übergang) in den Vordergrund.

Ausbildung ist ein schwieriger Balanceakt zwischen den Bedürfnissen der Unternehmen einerseits und den Erwartungen und Interessen des Einzelnen andererseits. Die Suche nach einer Übereinstimmung zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage geht einher mit einer notwendigen Anpassungsfähigkeit, denn die Ausbildung muss auch Antworten auf die sich ändernden Qualifikationsanforderungen in den Unternehmen und Regionen geben. Die mangelnde Sichtbarkeit der auf beiden Seiten der Grenzen gebotenen Möglichkeiten sowie die weiterhin vorhandenen Hindernisse (sprachlicher Art, Anerkennung von Diplomen usw.) veranlassen uns zu einer umfassenderen Reflexion über den Wert einer stärker integrierten und besser koordinierten Ausbildung auf der Ebene der Großregion.

Diese Ausgabe der „Hefte der Großregion“ wird die Fragen der Aus- und Weiterbildung veranschaulichen, die in den kommenden Jahren beantwortet werden müssen. Es basiert auf der Arbeit verschiedener Institute in der Großregion. Zunächst wird die Nützlichkeit einer integrierten Ausbildungspolitik als Unterstützung für die gemeinsame Entwicklung in der Großregion hervorgehoben. Daran anschließend folgt eine Analyse der kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung im Kontext des digitalen Wandels auf der Ebene der gesamten Großregion. Anschließend wird die Praxis der beruflichen Bildung in den Unternehmen in Luxemburg gezielter analysiert. Die letzten beiden Texte befassen sich schließlich spezifischer mit der grenzüberschreitenden beruflichen Bildung in Saar-Lothringen und Luxemburg.

*Isabelle Pigeron-Piroth, Universität Luxemburg, UniGR-Center for Border Studies
Rachid Belkacem, Universität Lothringen, UniGR-Center for Border Studies*

¹ Der Anteil vakanter Stellen entspricht prozentual den offenen Stellen (unbesetzte Stellen) in der Gesamtheit der Stellen innerhalb der Branche (offene und besetzte Stellen).

INHALT

Die Entwicklungszusammenarbeit im
grenzüberschreitenden Ballungsraum Luxemburg: Wege für
eine stärker integrierte Aus- und Weiterbildungspolitik

— Vincent Hein (Fondation IDEA asbl) —

Berufliche Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung der
Arbeitswelt - Perspektiven und Handlungsfelder in der
Großregion

— Alexa Holz-Himbert (IBA) —

Ausbildung in Unternehmen der Privatwirtschaft in
Luxemburg

— Yasmine Ben Salem und Alex Durand (Nationales Institut für die
Förderung der beruflichen Weiterbildung (INFPC)) —

Regionale Lernprozesse im Grenzraum Saarland-
Lothringen. Das Beispiel der grenzüberschreitenden
dualen Berufsausbildung

— Birte Nienaber (Universität Luxemburg, UniGR-CBS),
H. Peter Dörrenbächer und Ines Funk (Universität des Saarlandes,
UniGR-CBS) —

Einblicke in die grenzüberschreitende Ausbildung in
Luxemburg

— Line Jacoby (Handelskammer des Großherzogtums Luxemburg) —



Die Entwicklungszusammenarbeit im grenzüberschreitenden Ballungsraum Luxemburg: Wege für eine stärker integrierte Aus- und Weiterbildungspolitik

Vincent Hein (Fondation IDEA asbl)



Die Überlegungen in diesem Artikel stammen aus einem IDEA-Arbeitspapier und sollen vor allem einen Beitrag zur Debatte über die grenzüberschreitende Politik der Zusammenarbeit Luxemburgs leisten, indem sie ein Konzept zur Politik der Entwicklungszusammenarbeit innerhalb des grenzüberschreitenden Ballungsraums des Großherzogtums entwickeln. IDEA ist ein Ideenlabor, das 2014 von der luxemburgischen Handelskammer gegründet wurde. Seine Aufgabe ist es, eine qualitative öffentliche Debatte durch konstruktive Vorschläge zur Bewältigung großer sozioökonomischer Herausforderungen anzuregen und zu fördern.



¹ Hein V. (2019) *Die Entwicklungszusammenarbeit im grenzüberschreitenden Ballungsraum Luxemburg. Auf dem Weg zu einem nachhaltigeren Modell?* IDEA Foundation asbl, Arbeitspapier Nr. 13.

Die Entwicklungszusammenarbeit im grenzüberschreitenden Ballungsraum Luxemburg: Wege für eine stärker integrierte Aus- und Weiterbildungspolitik

Vor der Rezession im Zusammenhang mit der globalen Corona-Pandemie haben der zukünftige demografische Wandel in der Großregion, die ständige Weiterentwicklung des Bedarfs an Qualifikationen und das anhaltende Wachstum der luxemburgischen Wirtschaft das Problem des Ungleichgewichts zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage allmählich zu den wichtigsten Herausforderungen dieses grenzüberschreitenden Raums gemacht. In der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit sind Mobilitätspolitik und Bemühungen um Attraktivität zwar notwendig, aber möglicherweise nicht ausreichend, um dieser Herausforderung mittelfristig gerecht zu werden. Sie sollten in der Tat durch eine stärker integrierte Aus- und Weiterbildungsstrategie ergänzt werden, insbesondere in der grenzüberschreitenden Region um Luxemburg, wo die Schwierigkeiten der Personalbeschaffung vor der Krise besonders ausgeprägt zu sein schienen.

Dieser Artikel ist in drei Hauptpunkte gegliedert. Zunächst wird darin auf bestimmte Dimensionen des Entstehens eines „Groß-Luxemburg“ hingewiesen. Anschließend werden die komplexen Aufgaben aufgezeigt, die für diesen grenzüberschreitenden Ballungsraum zu lösen sind. Zum Schluss werden Denkanstöße zugunsten einer stärker integrierten grenzüberschreitenden Aus- und Weiterbildungspolitik gegeben.

Das Entstehen eines „Groß-Luxemburg“, das eine neue Größenordnung in der Politik der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit erfordert

Seit 1995, dem Geburtsjahr der „Großregion“ als institutionalisiertem Kooperationsraum, hat sich das Großherzogtum unbestreitbar als wirtschaftlicher und demografischer Mittelpunkt dieses „kleinen Europas“ positioniert. In knapp 25 Jahren ist die Bevölkerung um 50% gestiegen, das reale BIP hat sich mehr als verdoppelt (+120%), 230.000 Arbeitsplätze wurden geschaffen (+108%) und die Zahl der Grenzgänger ist von 55.000 auf mehr als 200.000 gestiegen (+264%)². Diese ebenso spektakuläre wie einzigartige Dynamik hat die Debatte (innerhalb des Landes und darum herum) über die Grenzen und Schwachstellen des luxemburgischen Entwicklungsmodells, dessen grenzüberschreitende territoriale Dimension zu einem untrennbaren Element geworden ist, aufgeworfen.

In der Tat hat die wachsende Verflechtung zwischen Luxemburg und seinen benachbarten Grenzgebieten zur Entstehung eines grenzüberschreitenden Ballungsraums mit 1,3 bis 2,4 Millionen Einwohnern geführt (nach dieser Definition, siehe *Tabelle 1*). Sie ist auch durch gemeinsame Chancen und Risiken gekennzeichnet, was für eine Stärkung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit spricht.

Ein Konzept der Entwicklungszusammenarbeit könnte dazu beitragen, den „Win-Win-Charakter“ einer grenzüberschreitenden Integration zu verstärken; Letztere

führt nach dem derzeitigen Stand der Dinge nicht immer „auf natürliche Weise“ zu einem solchen Prozess. Luxemburg könnte mit einer Entwicklungszusammenarbeit besser in der Lage sein, die für die Zukunft des Landes dringenden Themen anzugehen. Benachbarte Regionen könnten damit stärker vom Streueffekt seiner wirtschaftlichen Dynamik profitieren. Für den grenzüberschreitenden Ballungsraum als Ganzes würde der Aufbau einer gemeinsamen Vision dazu beitragen, die Chancen dieser auf europäischer Ebene einzigartige Region zu maximieren und außerdem die Schwachstellen, die sich daraus ergeben, vorzusehen.

Diese Politik der Entwicklungszusammenarbeit könnte sich auf fünf Hauptthemen stützen: die Mobilitätshindernisse weiterhin beseitigen (i), sich auf eine Logik der „Koopkurenz“³ in Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung zubewegen (ii), die Integration des Aus- und Weiterbildungsangebots in einem Kontext des „Kampfes um Talente“ stärken (iii), die „lokale“ Zusammenarbeit umsetzen, um den Zusammenhalt und die Attraktivität des Ballungsraums zu stärken (iv) und schließlich, neue Lösungen in Bezug auf Governance und Finanzierung erforschen (v).

² Quelle STATEC.

³ Akteure, die sich auf einem bestimmten Gebiet in einer Konkurrenzsituation befinden, können sich durchaus einer Logik der „Zusammenarbeit zwischen Konkurrenten“ anschließen, um die Stärken und Vorteile des Grenzraums hervorzuheben und um Synergie- und Größeneffekte zu nutzen.

Tabelle 1: Entwicklung der Bevölkerung und Erwerbstätigkeit im grenzüberschreitenden Ballungsraum „Groß-Luxemburg“ nach verschiedenen Schwellenwerten bei Grenzgängern

	Gesamtbevölkerung 2017 (x1000)	Entwicklung 2007-2017	Erwerbstätige Beschäftigung 2015 (x1000)	Entwicklung 2005-2015
EU 28	511 370	+2,6%	193 519	+5,1%
Ballungsräume in der EU 28	299 384	+4,7%	122 483	+6,4%
Luxemburg	590,7	+24%	406,1	+32%
Grenzgebiete (>15% der Grenzgänger) *	747,8	+6%	186,5	+0%
„Groß-Luxemburg“ (15%-Schwelle%)	1 338,5	+13%	592,6	+20%
Grenzgebiete (>10% der Grenzbewohner) **	1 024,3	+5%	319,4	+3%
„Groß-Luxemburg“ (10%-Schwelle%)	1 614,9	+11%	725,5	+17%
Grenzgebiete (>5% der Grenzbewohner) ***	1 883,9	+4%	605	-1%
„Groß-Luxemburg“ (5%-Schwelle%)	2 474,5	+8%	1 011,1	+10%

Erklärung: Die gewählten Schwellenwerte entsprechen dem Anteil der Grenzgänger an der ansässigen Erwerbsbevölkerung.

* die Arrondissements Arlon, Virton und Bastogne (BE) + die Landkreise Trier-Saarburg und Eifel-Bitburg-Prüm (DE) + die Arbeitseinzugsgebiete Thionville und Longwy (FR)

** genante (*) + Arrondissement Neufchâteau (BE) + Stadtkreis Trier + Landkreis Merzig-Wadern (DE)

*** genante (**) + Arrondissement von Verviers (BE) + Arbeitseinzugsgebiet Metz (FR)

Quellen: EUROSTAT, DESTATIS, INSEE, IWEPS, STATEC, calculs IDEA.

Das luxemburgische Wachstum, der demografische Wandel und die Spannungen auf dem Arbeitsmarkt: eine komplexe Aufgabe für „Groß-Luxemburg“

Bei den Herausforderungen des grenzüberschreitenden Gebiets des Großraums Luxemburg zählt der demografische Wandel und insbesondere seine Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt zu den wichtigsten Faktoren. In der Tat war das Wachstumsmodell Luxemburgs bisher sehr personalintensiv, hauptsächlich erfüllt durch Einwanderung oder durch neue Grenzgänger. Zur Veranschaulichung: Seit 2008 wurden in Luxemburg bei der Schaffung von 10 Arbeitsplätzen 3 von in Luxemburg lebenden Ausländern (Einwanderung) und 5 von Ausländern (Grenzgänger) besetzt⁴.

Laut STATEC⁵ könnte es in Luxemburg 2030 etwa 570.000 Arbeitsplätze geben, von denen 270.000 von Grenzgängern besetzt wären, was einem Anstieg von 32% bzw. 46% im Vergleich zu 2017 entspräche. Auch wenn diese Szenarien durch die gegenwärtige Rezession in Frage gestellt werden können, berücksichtigen sie nicht die Aussichten für die Entwicklung der tatsächlich verfügbaren (und qualifizierten) Arbeitskräfte in den Grenzregionen Luxemburgs. Die vom Netz der statistischen Ämter⁶ erstellten Projektionen zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zeigen jedoch einen klaren Trend: Die Großregion tritt allmählich in einen neuen demografischen Zyklus ein, der durch einen

deutlichen Rückgang der potenziellen Erwerbsbevölkerung gekennzeichnet ist. Bis 2030 wird die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter in der Großregion um 380.000, d.h. um 5,5%, sinken. Besonders betroffen von diesem Rückgang sind Rheinland-Pfalz (-9,7%) und das Saarland (-18,2).

Obwohl die verfügbaren Hochrechnungen nicht detailliert genug sind, um das Ausmaß des Rückgangs der Erwerbsbevölkerung in den Gebieten zu bestimmen, in denen Luxemburgs Grenzgänger „traditionell“ rekrutiert werden⁷, stellt eine abnehmende Erwerbsbevölkerung ein echtes mittelfristiges Risiko dar, um den Bedarf der Wirtschaft an Personal und Qualifikationen zu decken. Es gibt einige ernst zu nehmende Warnsignale in der Zeit vor der Krise: Im ersten Halbjahr 2019 hatten 88% der von der Handelskammer befragten luxemburgischen Unternehmen Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Mitarbeitern⁸. Der am häufigsten genannte Grund war dabei „das Fehlen von in Luxemburg oder in der Großregion gesuchten Anforderungsprofilen“.

Und die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung betreffen nicht nur das Großherzogtum. In den beiden benachbarten französischen Departements Luxemburgs (Moselle und Meurthe-et-Moselle) beispielsweise betreffen die Schwierigkeiten der Personalbeschaffung 58% der Einstellungen im Jahr 2019⁹.

⁴ Quellen: STATEC

⁵ Quelle: <https://statistiques.public.lu/fr/publications/series/bulletin-statec/2017/03-17-Projections-macroeconomiques-et-demographiques/index.html>

⁶ Siehe: <http://www.grande-region.lu/portal/>

⁷ Die Grenzgebiete, die innerhalb des „wirtschaftlichen Einflussraums“ Luxemburgs liegen, haben im Allgemeinen eine dynamischere Demografie, insbesondere weil sich Arbeitnehmer hier ansiedeln. Dies kann sich positiv auf die Bevölkerungsprognosen dieser Teilregionen auswirken, verglichen mit den Prognosen auf der erweiterten regionalen Ebene, die auch weniger dynamische Gebiete in Bezug auf die demografische Entwicklung umfasst.

⁸ Quelle: https://www.cc.lu/uploads/tx_userccpublications/Barometre_economie_S1_2019.pdf

⁹ Quelle: Pôle emploi, BMO-Umfrage 2019, siehe: <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo>

Dieser „neue Sachverhalt“ könnte auch die Positionen der politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsträger in Luxemburgs Nachbargebieten verändern, hin zu dem Wunsch, qualifizierte Arbeitskräfte in ihrer Region zu halten. In einigen Bereichen, wie z. B. dem Handwerk oder dem Gesundheitswesen, wurden bereits entsprechende Aussagen getroffen.

Einige Denkanstöße für eine stärker angepasste grenzüberschreitende Aus- und Weiterbildungspolitik

Trotz der vor der Krise fast überall auftretenden Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Arbeitskräften wiesen die Berichte über die Beschäftigungssituation in der Großregion¹⁰ darauf hin, dass in einigen der Nachbargebiete Luxemburgs, insbesondere in Lothringen und der Wallonie, die Arbeitslosenquote (vor allem unter Jugendlichen) weiterhin über dem europäischen Durchschnitt lag und die Erwerbsquote – in allen Altersgruppen – deutlich niedriger war. Zudem hatte Luxemburg die niedrigste Erwerbsquote der über 55-Jährigen in der Großregion. Daher ist das Missverhältnis zwischen Arbeitsnachfrage und -angebot eine große Herausforderung (und ein Risiko) für die Region. Von den 18 Vorschlägen im IDEA-Arbeitspapier beziehen sich drei auf den Bereich der Aus- und Weiterbildung. Hier noch einmal zur Erinnerung:

- **Vorschlag #9. Die Kooperationen im Hochschulbereich** haben sich in den letzten Jahren entwickelt (Universität der Großregion, bilaterale Partnerschaften für den Zugang zum 2. Zyklus des Medizinstudiums, Diplome der Handelskammer in Partnerschaft mit der Universität Lothringen usw.). Nichtsdestotrotz sollte die Entwicklung von „**Double Degree Masters**“ beschleunigt werden, wenn die kritische Masse nicht in einem einzigen Gebiet der grenzüberschreitenden Metropolregion erreicht werden kann. Dieses Vorgehen könnte es zum Beispiel dem Campus der Universität Lüttich in Arlon ermöglichen, seine Hochschulaktivitäten in den Bereichen zu verstärken, die für beide Länder von gemeinsamem Interesse sind, wie zum Beispiel im Bereich Holz; hier läuft bereits ein Projekt. Nach dem Vorbild des DFHI-ISFATES¹¹ (deutsch-französische Kooperation der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes und der Universität Lothringen) mit rund 450 Studierenden an den Standorten Metz und Saarbrücken, **könnte der Aufbau einer französisch-luxemburgischen „Ingenieurschule“** das Ausbildungsangebot in diesem strategischen Bereich sowohl für Lothringen als auch für Luxemburg verbessern. Auch die Idee einer französisch-luxemburgischen Krankenpflegeschule, die der luxemburgische Premierminister im Mai 2020 ansprach, passt zu diesem Ansatz¹². Solche Beispiele könnten, wenn sie in einem kooperativen Ansatz entwickelt werden, anderen als Referenz dienen und ein Image von Nachbarregionen, die gemeinsam in einen „Win-Win“-Ansatz investieren, aufbauen. Die Beziehungen zu den Universitäten Trier und Saarbrücken könnten ebenfalls Teil dieses Ansatzes sein, und die Universität der Großregion könnte einen hervorragenden Rahmen für diese Initiativen bieten.
- **Vorschlag #10.** Die Aus- und Weiterbildung (beruflich oder privat) ist ebenfalls ein strategischer Bereich, in dem gemeinsame Initiativen im Sinne der Entwicklungszusammenarbeit kooperieren könnten. Zusätzlich zur erleichterten Mobilität von Auszubildenden, die durch Abkommen vereinbart wurde, könnten auch **gemeinsame Investitionen in die binationale Berufsausbildung** untersucht werden¹³. So müsste eine **Untersuchung der Mangelberufe** (Gesundheitspersonal, Techniker, etc.) am besten mit den betroffenen Grenzpartnern durchgeführt werden, um die Bereiche zu ermitteln, in denen eine Zusammenarbeit im Bereich der Ausbildung am notwendigsten wäre. Schließlich könnten generell Initiativen zur **Zusammenführung von Berufsbildungszentren** zu erheblichen Synergien führen (wie z. B. die Cité des métiers du Grand Genève, die mit angeschlossenen Zentren auf schweizerischer und französischer Seite arbeitet).
- **Vorschlag #11.** Zudem könnte Luxemburg zusammen mit seinen Nachbarn **grenzüberschreitende Bildungsprojekten** fördern (Kurse in Luxemburgisch, Schüleraustausch, Lehreraustausch, binationale Schulen usw.). Die Förderung der „Sprachen der Nachbarn“ könnte in diesem Zusammenhang ein unterstützenswertes Projekt von gemeinsamem Interesse sein. Das „Lycée Schengen“ ist ein Beispiel hierfür.

Der schrittweise Aufbau einer verstärkten gemeinsamen Ausbildungspolitik innerhalb des grenzüberschreitenden Ballungsraums Großregion scheint ein neuer Schritt in der Politik der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit zu sein. Die Förderung der Mobilität zwischen den Regionen und Ländern ist sicherlich eine notwendige Bedingung, in die die Partnerbehörden der Großregion bereits viel investiert haben. Sie ist aber wahrscheinlich nicht ausreichend, um die vielen Herausforderungen des Arbeitsmarktes in diesem einzigartigen europäischen Raum zu bewältigen.

¹⁰ Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA/OIE), Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion, Januar 2019.

¹¹ Deutsch-Französische Hochschule Institut für Technik und Wirtschaft (DFHI), Institut franco-allemand de techniques, d'économie et de sciences (ISFATES).

¹² Quelle: Wort.lu, 3/05/2020.

¹³ Als Beispiel könnte das Kompetenzzentrum „Technifutur“ in Lüttich eine Niederlassung in Arlon gründen, wenn sich durch eine Partnerschaft mit Luxemburg ein „kritischer Masseneffekt“ ergeben würde.





Berufliche Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung der Arbeitswelt - Perspektiven und Handlungsfelder in der Großregion

Alexa Holz-Himbert (IBA)



Die IBA ist eine - in Europa einzigartige - grenzüberschreitende Kooperation in der regionalen Arbeitsmarktbeobachtung. Seit 2001 arbeiten sechs Forschungsinstitute aus den jeweiligen Teilregionen der Großregion mit zahlreichen Partnern gemeinsam an Fragestellungen bezüglich des Arbeitsmarkts der Großregion. Die IBA veranstaltet regelmäßig Werkstattgespräche zu aktuellen Themen, die den Arbeitsmarkt in der Großregion betreffen. Ein umfassender Bericht zur Situation des Arbeitsmarktes in der Großregion wird im 2-Jahres-Turnus veröffentlicht, sowie der Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion im Auftrag des WSAGR. Sämtliche Veröffentlichungen sind auf der Webseite der IBA abrufbar: www.iba-oie.eu

Berufliche Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung der Arbeitswelt - Perspektiven und Handlungsfelder in der Großregion

Als einen Weckruf für die Institutionen und Unternehmen, die der Digitalisierung bisher wenig Beachtung geschenkt haben, könnte man die Corona-Pandemie im Zusammenhang mit der digitalen Transformation auch bezeichnen. Dies bezieht sich nicht nur auf die Arbeitsprozesse, wo die Digitalisierung schon länger auf der Agenda steht, besonders in der Aus- und Weiterbildung bedarf es einer prominenteren Platzierung in allen Bereichen.

Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle der Großregion (IBA) erstellte 2018 im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR) eine qualitative Studie zur Weiterbildung in der Großregion¹. Diese beschäftigt sich mit der Frage, wie die Weiterbildungslandschaft in der Großregion auf die digitale Transformation der Arbeitswelt eingestellt ist. Der vorliegende Artikel ist eine Zusammenfassung der Studie und bietet einen Überblick über die Herausforderungen und Lösungsansätze im Bereich der Weiterbildung in der Großregion. Gerade mit den ad hoc Erfahrungen der Corona-Pandemie, hat die digitale Transformation endgültig in alle Bereiche Einzug gehalten und das Thema Weiterbildung ist bedeutender denn je. Dieser Artikel erinnert zu Beginn an die Notwendigkeit, digitale Werkzeuge in der Arbeitswelt zu berücksichtigen. Anschließend werden einige Leuchtturmprojekte und -strukturen im Hinblick auf das Weiterbildungsangebot im digitalen Bereich vorgestellt. Schließlich werden fünf Handlungsfelder für eine nachhaltige Weiterbildungspolitik in diesem Bereich in der Großregion definiert.

Der digitale Wandel der Arbeitswelt

Von Amazon bis Google, vom Smartphone bis zum 3-D-Drucker, vom E-Commerce bis zur intelligenten Fabrik: Durch digitale Technologien und Geschäftsmodelle verändert sich unsere Arbeitswelt momentan rasant. Unternehmen und Beschäftigte, Politik, Arbeitsmarktakeure und zivilgesellschaftliche Initiativen fragen sich, welche Auswirkungen diese Veränderungen gesamtwirtschaftlich und gesamtgesellschaftlich haben werden und welche Möglichkeiten es gibt, diesen Wandel auf dem Arbeitsmarkt gemeinsam so zu gestalten, dass möglichst alle davon profitieren.

Im Fokus um den digitalen Wandel der Arbeitswelt steht besonders das Thema der Qualifikation der Beschäftigten. Denn viele Berufe und Tätigkeiten werden sich im Zeitalter der Digitalisierung in beschleunigtem Tempo ändern. Gewisse Berufe werden verschwinden, während neue Berufsbilder sich entwickeln werden. In manchen Bereichen werden Arbeitsplätze wegfallen, dafür ergeben sich anderswo neue Wachstumschancen, für deren Verwirklichung qualifizierte Arbeitskräfte dringend gebraucht werden. Weiterbildung ist ein zentraler Schlüssel, um Erwerbstätige und Arbeitssuchende für die neuen Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt zu qualifizieren.

Perspektiven für die großregionale Zusammenarbeit

Wie steht es um die Rahmenbedingungen der Weiterbildung in der Großregion?

Die Weiterbildungssysteme in der Großregion sind historisch gewachsen und sehr komplex. Interessierte Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Arbeitssuchende stehen in allen Teilregionen vor einer großen Vielfalt an Anbietern, Ausbildungsgängen und Fördermöglichkeiten. Zunehmend wird von den Arbeitsmarktakeuren die Notwendigkeit integrierter Angebote erkannt, die Orientierung, Beratung, Kompetenzmanagement, Information über konkrete Angebote und Fördermöglichkeiten verbinden. In fast allen Teilregionen der Großregion existieren inzwischen Weiterbildungsportale zur Online-Suche, die Funktionalitäten sind aber sehr unterschiedlich und bleiben teilweise hinter den Ansprüchen einer komplett integrierten Weiterbildungsorientierung noch zurück. Positiv sticht hier das luxemburgische Lifelong-Learning-Portal hervor, das vor allem durch die Mehrsprachigkeit sehr nutzerfreundlich ist.

Leuchtturmprojekte und Potenziale der Vernetzung in der Großregion

Die IBA präsentiert in ihrer Studie ein breites Panorama von Best-Practice-Beispielen aus den einzelnen Teilregionen der Großregion. Die Formate der digitalisierungsbezogenen Weiterbildungsangebote in der Großregion sind äußerst vielfältig, sie reichen von Kompetenzzentren (wie etwa Technifutur und Technofutur TIC in der Wallonie, DITEX in Lothringen oder den Mittelstand 4.0-Kompetenzzentren Saarbrücken und Kaiserslautern), Start-up-Inkubatoren (etwa LORNTech in Lothringen) und Digital Hubs (etwa Gutenberg Digital Hub in Mainz, Digital Wallonia Hub in der Wallonie) mit verschiedenen Weiterbildungsangeboten über innovative Zertifikate und komplette Kursprogramme (etwa das Kursprogramm „Usine du futur/Fabrication additive, Robotique-Cobotique“ des Pôle formation des industries technologiques Lorraine), berufsbegleitende Aufbaustudiengänge (im Bereich Betriebswirtschaft z.B. angeboten vom ISEC in Luxemburg) bis hin zu Seminaren für Betriebs- und Personalräte (etwa die Angebote der Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung im Saarland). Luxemburg hat zwischen Mai 2018 und November 2019 mit der Luxembourg Digital Skills Bridge ein Pilotprojekt durchgeführt, um gefährdete Jobs durch Kompetenzaufbau zu sichern bzw. Personen, deren Arbeitsplatz durch Digitalisierungsmaßnahmen gefährdet ist, proaktiv auf den zukünftigen Arbeitsmarkt vorzubereiten.

¹ IBA/OIE: Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2017/2018, S. 179.
<https://www.iba-oie.eu/Berichte-zur-wirtschaftlichen-21.0.html?&L=0> (14.04.2020)

Handlungsfelder im Bereich der digitalen Weiterbildung in der Großregion

In der Großregion wird bereits vieles unternommen, um die nötigen Kompetenzen für die Digitalisierung der Arbeitswelt auch durch Weiterbildung auszubauen. Jetzt gilt es, diese vorhandenen Initiativen in die Breite sowie in die Tiefe zu entwickeln und dabei die Synergiepotenziale großregionalen Austauschs und großregionaler Vernetzung gezielt zu nutzen. Konkret ergeben sich aus der Analyse der Weiterbildungslandschaften in der Großregion und der angesprochenen Pilotprojekte folgende fünf Handlungsfelder für eine zukunftssträchtige Weiterbildungspolitik in der Großregion:

Konkrete Handlungsoptionen aufzeigen

Obwohl das Thema Digitalisierung in der öffentlichen Diskussion längst angekommen ist, ist bei vielen Arbeitnehmern und auch Unternehmen noch eine gewisse Verunsicherung spürbar. Der Weg von der Einsicht zum Handeln gelingt am besten, wenn Angebote konkrete Handlungsoptionen aufzeigen und erfahrbar machen, was Digitalisierung überhaupt für die eigene Tätigkeit bedeutet und wo Investitionen in Weiterbildung sinnvoll sind, um von den Möglichkeiten der Digitalisierung optimal profitieren zu können.

Für Unternehmen bestehen derartige Angebote in vielen Teilregionen bereits. Kompetenzzentren und Modellfabriken wenden sich gezielt an Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen sowie Handwerksbetriebe, um mithilfe von Demonstratoren Digitalisierung zum Anfassen erlebbar zu machen. Mit dem INTERREG-Projekt Robotix Academy existiert bereits ein Leuchtturmprojekt für die großregionale Vernetzung von Kompetenzzentren, die sicherlich weiter ausgebaut werden kann.

Darüber hinaus muss es aber auch dem einzelnen Arbeitnehmer möglich sein, sich unabhängig von seinem Arbeitgeber fortzubilden, um die Chancen der Digitalisierung für sich zu nutzen und Risiken des Arbeitsplatzverlustes bzw. der Deklassierung zu begegnen. Ebenso muss auch für Arbeitssuchende Weiterentwicklung und ein entsprechender Kompetenzaufbau möglich sein, der Grundstein für eine erfolgreiche berufliche Zukunft. Dies verbessert zudem langfristig die Versorgung mit qualifizierten Fachkräften und die Wettbewerbssituation der Unternehmen in der Großregion. Kurse zu einzelnen Anwenderprogrammen existieren seit langem. Jedoch sollten sie ergänzt werden um einerseits intensive Schulungsangebote für diejenigen, deren digitale Grundkompetenzen noch unzureichend sind, andererseits aber auch um Konzepte zur Vermittlung von übergreifender Handlungskompetenz in der digitalen Welt, etwa zu Themen wie Datenschutz, Mensch-Maschine-Interaktion usw.

Neue Zielgruppen erschließen

Geringverdiener, prekär Beschäftigte, ältere Mitarbeiter, aber auch Mitarbeiter in kleinen Unternehmen erhalten oft schwerer Zugang zu Weiterbildung. Gerade bei diesen Beschäftigtengruppen besteht aber in der Regel ein besonders hoher Qualifikationsbedarf angesichts der Veränderungen in der digitalen Arbeitswelt. Neue Kurse und Zertifikate alleine reichen nicht aus, um diese Lücke zu schließen. Vielmehr braucht es strukturelle Veränderungen in der Weiterbildungslandschaft, um diesen Zielgruppen die Weiterbildung noch näher zu bringen. Auf die Herausforderungen des technologischen Wandels muss nach Möglichkeit präventiv reagiert werden und nicht erst, wenn bereits Arbeitsplatzverluste

in größerem Ausmaß eingetreten sind oder wenn Qualifikationslücken und Fachkräftemangel Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit bedrohen. Die enge Zusammenarbeit von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern, Kammern, Gewerkschaften, Arbeitsverwaltungen und regionaler Arbeitsmarktpolitik ist notwendig, um alle Akteure für die Notwendigkeit verstärkter Investitionen in Weiterbildung zu sensibilisieren, die Selbstverantwortung des einzelnen Arbeitnehmers wie auch des einzelnen Arbeitgebers für Beschäftigungs- und Fachkräftesicherung zu stärken und bedarfs- und zielgruppengerechte neue Formate und Wege der Weiterbildung zu entwickeln. Die Verstetigung und der Ausbau von erfolgreichen Leuchtturmprojekten sind ein erster wichtiger Schritt hierzu.

Alle Branchen ansprechen

Was die Inhalte digitalisierungsbezogener Weiterbildungen angeht, setzen die einzelnen Teilregionen der Großregion sehr unterschiedliche Schwerpunkte, was sowohl durch die Unterschiede in der Wirtschaftsstruktur als auch durch unterschiedliche politische Strategieentscheidungen bedingt ist.

Besonders in den vergangenen Monaten der Corona-Pandemie wurde deutlich, dass die Digitalisierung alle Branchen und alle Tätigkeitsbereiche erreichen wird, so muss auch das Spektrum der Weiterbildungsthemen und -inhalte insgesamt breit aufgestellt sein. Die unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen der einzelnen Teilregionen ergänzen sich z. T. gegenseitig, sodass eine großregionale Zusammenarbeit der existierenden Initiativen bzw. eine Übertragung existierender Best-Practices auf angrenzende Regionen bereits einen wesentlichen Beitrag zur breiteren Aufstellung digitalisierungsbezogener Weiterbildungsangebote leisten könnte. In einigen Bereichen wie etwa der Digitalisierung in Gesundheit und Pflege gibt es großregional gesehen noch wenige Angebote, so dass hier noch ein erheblicher Bedarf zur Weiterentwicklung zu vermuten ist.

Ein neues Projekt ist beispielsweise im November 2018 an den Start gegangen: Arbeiten 4.0, Lern- und Experimentierräume der Digitalisierung in Pflegeberufen (PFL-EX), das am ITA der TU Kaiserslautern angesiedelt ist. Beschäftigte in Pflegeberufen sollen über Potentiale und Rahmenbedingungen der Digitalisierung in ihrem Fachbereich informiert werden sowie die Möglichkeit erhalten, ausgewählte Technologien in praktischen Anwendungsszenarien zu testen und einzusetzen.

Soft Skills und Schlüsselkompetenzen fördern

Digitalisierung der Arbeitswelt erschöpft sich nicht in der Einführung neuer Technologien, sondern bedeutet erhebliche Veränderungen in Geschäftsmodellen, in der Arbeitsorganisation, in den Bereichen Datenschutz und Führung und im sozialen Dialog. Zunehmend werden Weiterbildungsformate zum Thema Digitalisierung angeboten, die technologische und wirtschaftliche, arbeitswissenschaftliche und z. T. auch politische Aspekte integrieren. Sie vermitteln das Handwerkszeug, um mögliche Konfliktpotenziale und Interessendivergenzen auch in Digitalisierungsprozessen konstruktiv angehen zu können. Gerade ältere Mitarbeiter, die viel Erfahrung im Umgang mit ökonomischen und technologischen Veränderungen besitzen, können bei entsprechender Qualifikation eine entscheidende Rolle für eine produktive Gestaltung des Wandels am Arbeitsplatz spielen.

Nachhaltigkeit in der Weiterbildung - Kultur des lebenslangen Lernens

Weiterbildung spielt im Zeitalter der Digitalisierung eine immer größere Rolle beim Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität. Angesichts des beschleunigten Tempos der technologischen und wirtschaftlichen Transformation wird es sicherlich nicht ausreichen, einmalig oder kurzfristig in Weiterbildung zu investieren. Vielmehr muss die Rolle der Weiterbildung in der Arbeitswelt, aber auch in der Gesellschaft, völlig neu gedacht werden. Es geht um eine nachhaltige Verankerung der Kultur des lebenslangen Lernens in den Praktiken von Arbeitgebern, Arbeitnehmern, aber auch der Arbeitsförderung, vor allem vor dem Hintergrund zunehmend vielfältiger Berufsbiografien. Ein solcher Wandel ist nur durch eine Bewusstseinsbildung auf breiter Basis und auch durch gesetzliche und regulatorische Maßnahmen möglich.

In der Großregion ist der Bedarf für ein gemeinsames, abgestimmtes Handeln im Bereich der Weiterbildung aufgrund der engen Verflechtung der Arbeitsmärkte besonders groß. Besonders groß sind hier aber auch die Chancen, voneinander zu lernen und Synergiepotenziale zu nutzen, gerade wegen der Unterschiedlichkeit der Teilregionen in der Großregion.

Weiterbildungsportale:

Formation Grand Est <https://www.formation.grandest.fr/>

IFAPME Wallonie <http://www.ifapme.be/formations-continues/trouver-une-formation-continue.html>

Lifelong-learning Luxemburg Portal www.lifelong-learning.lu

Weiterbildungsportal Rheinland-Pfalz <https://weiterbildungsportal.rlp.de/>

Weiterbildungsdatenbank Saar <https://www.weiterbildungsdatenbank-saar.de>

Weiterbildungsdatenbank der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens
<http://www.weiterbildungsdatenbank.be/>

Links zu den genannten Projekten:

BEST <https://www.best-saarland.de>

Digital Wallonia Hub <https://www.digitalwallonia.be/fr/publications/dwhub>

DITEX <http://ditex.univ-lorraine.fr/>

Gutenberg Digital Hub <http://www.gutenberg-digital-hub.de/>

ISEC Luxemburg <https://www.isec.lu/page/studiengange>

LORNTECH <http://www.lorntech.eu/>

Luxembourg Digital Skills Bridge <https://www.skillsbridge.lu/de/>

Mittelstand 4.0-Kompetenzzentren:

Saarbrücken <https://kompetenzzentrum-saarbruecken.digital/>

Kaiserslautern <https://kompetenzzentrum-kaiserslautern.digital/wordpress/>

PFL-EX <https://pfl-ex.de/>

Robotix Academy <https://robotix.academy/>

Technifutur <http://www.technifutur.be/>

Technofutur TIC <http://www.technofuturtic.be/>





Ausbildung in Unternehmen der Privatwirtschaft in Luxemburg

Yasmine Ben Salem und Alex Durand (Nationales Institut
für die Förderung der beruflichen Weiterbildung (INFPC))



Das Ausbildungsobservatorium ist eine Abteilung des Nationalen Instituts für die Förderung der beruflichen Weiterbildung (INFPC) in Luxemburg. Seine Aufgabe ist es, durch thematische Studien und Umfragen nützliche Erkenntnisse für die öffentliche Politik und die Privatwirtschaft in den Bereichen Bildung und Ausbildung zu liefern. Seit dem Jahr 2000 können in Luxemburg rechtmäßig niedergelassene Unternehmen einen Antrag auf Kofinanzierung (Abschnitt 2 des Kapitels II des Titels IV, Titel IV des Buches V des Arbeitsgesetzes)¹ stellen, um staatliche Beihilfen für die Ausbildung ihrer Mitarbeiter zu erhalten. Diese Anträge enthalten eine qualitative und quantitative Beschreibung der Ausbildungspläne der Unternehmen. Sie werden vom INFPC im Auftrag des Ministeriums für Bildung, Kinder und Jugend (MENJE) untersucht. Die Auswertung der mit diesen Anträgen verbundenen Daten ermöglicht es dem Ausbildungsobservatorium, einen jährlichen Bericht über die Ausbildungstätigkeit der Unternehmen zu erstellen, die eine Kofinanzierung beantragen², insbesondere nach ihrer Größe, ihrem Tätigkeitsbereich und dem Erwerbsstatus der Auszubildenden. Die letzten verfügbaren Daten beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2017.



¹ Siehe <https://www.lifelong-learning.lu/Detail/Article/Aides/cofinancement-de-la-formation/fr>

² Siehe <https://www.lifelong-learning.lu/Librairie/fr?theme=Pratiques%20de%20formation&source=&showarchives=no&sortcolumn=4&rowlimit=1000>

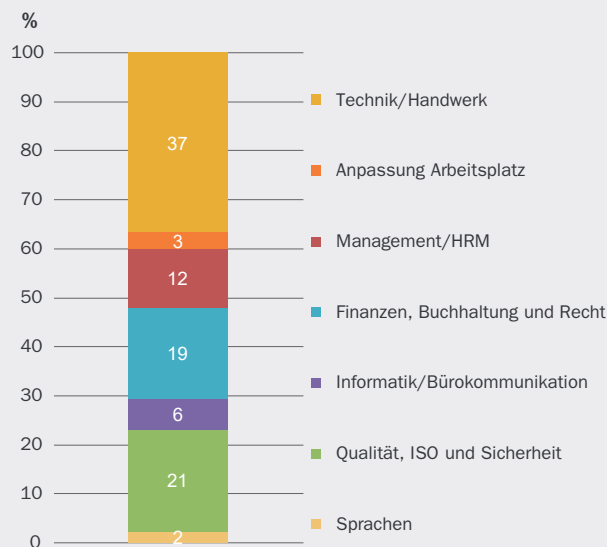
Ausbildung in Unternehmen der Privatwirtschaft in Luxemburg

2017 nutzen 2.223 Unternehmen diese staatliche finanzielle Unterstützung für die Aus- und Weiterbildung. Diese Unternehmen stellen, allein oder als Zusammenschluss von Unternehmen, insgesamt 1.687 Anträge auf Kofinanzierung³. Für 2007⁴ waren es 532. Dies zeigt das wachsende Interesse an beruflicher Bildung für Unternehmen in Luxemburg. Auf nationaler Ebene erhalten 32,9% der Unternehmen der Privatwirtschaft mit 10 oder mehr Beschäftigten staatliche Unterstützung, dies sind 55,7% aller Beschäftigten in der Privatwirtschaft.

Die Mitarbeiter können damit rechnen, an 4,9 Weiterbildungen teilzunehmen, 1,3 mehr als im Jahr 2007. Wenn Mitarbeiter jedoch mehr Weiterbildungen besuchen, sind diese von kürzerer Dauer. Die Dauer der Weiterbildungen beträgt im Durchschnitt 5,0 Stunden im Jahr 2017. 2017 kostet eine Kursstunde 53 Euro und 265 Euro pro Teilnehmer im Jahr. Im Vergleich dazu dauerten Weiterbildungen im Jahr 2007 durchschnittlich 8,9 Stunden; eine rückläufige Tendenz, die sich dadurch erklären lässt, dass die Unternehmen schneller über einsatzfähige Mitarbeiter verfügen wollten.

Am gefragtesten sind Weiterbildungen in den Bereichen „Technik/Handwerk“, „Qualität, ISO und Sicherheit“ und „Finanzen, Buchhaltung und Recht“. 37% der Weiterbildungen entfallen auf den Bereich „Technik/Handwerk“, welcher Weiterbildungen zu den Kerntätigkeiten der Unternehmen umfasst (Grafik 1). Dieser Anteil ist im Laufe der Jahre zurückgegangen (-7 Punkte im Vergleich zu 2007), insbesondere zugunsten einer erhöhten Teilnahme an Weiterbildungen im Bereich „Finanzen, Buchhaltung und Recht“, die 2017 bei 19% liegt (+8 Punkte im Vergleich zu 2007). Der Bereich „Qualität, ISO und Sicherheit“ bleibt an zweiter Stelle, mit einer über zehn Jahre konstanten Teilnahmequote zwischen 20 und 21%. In bestimmten Berufen sind diese Weiterbildungen Pflicht, was die hohe Teilnehmerzahl erklärt. Weiterbildungen zum Thema „Qualität, ISO und Sicherheit“ werden hauptsächlich von Mitarbeitern aus den Bereichen „Industrie“ und „Bau“ besucht.

Grafik 1: Anzahl der Teilnehmer nach Weiterbildungsbereichen 2017



Erklärung: Einweisungen in den Arbeitsplatz umfassen Weiterbildungen für die Bereiche „Neueinstellung“, „Einweisung in den Arbeitsplatz“ und „interne Versetzung“.

³ Datum der Datenerhebung aus der Datenbank Kofinanzierung (MENJE) für das Geschäftsjahr 2017: 10. April 2020.

⁴ Die Daten sind bis 2007 leicht zurückverfolgbar. Hierzu hat das Ausbildungsobservatorium im September 2020 eine Broschüre veröffentlicht, welche die Entwicklung der Ausbildungstätigkeit von Unternehmen mit Kofinanzierung über 10 Jahre (2007-2017) beschreibt. <https://www.lifelong-learning.lu/bookshelf/documents/evolution-des-pratiques-de-formation-2007-2017.pdf>.

Unterscheidet sich der Umgang mit Weiterbildungen je nach Größe der Unternehmen?

In den sehr großen (1.000 Beschäftigte und mehr) und sehr kleinen (weniger als 10 Beschäftigte) Unternehmen bilden sich die Mitarbeiter am häufigsten weiter, nämlich mit 6,2 bzw. 5,5 Weiterbildungen im Jahr 2017 (*Tabelle 1*). Mittelständische Unternehmen mit 100 bis 249 Mitarbeitern bilden am wenigsten weiter (3,4 Weiterbildungen).

Selbst wenn sehr große Unternehmen mehr Weiterbildungen für ihre Mitarbeiter anbieten, haben diese eine kurze Dauer, etwa 4 Stunden pro Weiterbildung. Währenddessen gibt es in sehr kleinen Unternehmen eine hohe Teilnehmerzahl und längeren Weiterbildungen (10,1 Stunden).

Weiterbildungen sind eine wichtige Investition für Unternehmen, da sich technische und regulatorische Veränderungen am Arbeitsplatz sehr schnell vollziehen. Diese Investition entspricht den Gehaltskosten der Teilnehmer und der internen Trainer sowie den Rechnungen der externen Trainer.

Dabei ist zu beachten, dass allein die Gehaltskosten der Weiterbildungsteilnehmer mehr als die Hälfte der

Investitionen in die Weiterbildung von Unternehmen aller Größenordnungen ausmachen.

Strukturen mit weniger als 50 Mitarbeitern verlassen sich eher auf erfahrene Mitarbeiter (Einweisung in den Arbeitsplatz: Neueinstellungen und interne Versetzungen). Die Kosten für firmeninterne Trainer machen 12-14% ihrer Investitionen in die Weiterbildung aus (*Tabelle 2*).

Ein weiterer interessanter Aspekt ist, dass der Einsatz von Weiterbildungseinrichtungen vor allem von mittelständischen Unternehmen (50 bis 249 Mitarbeiter) favorisiert wird. Die Kosten für externe Trainer machen ein Drittel ihrer Investitionen in die Weiterbildung aus, während sie bei sehr großen Unternehmen (1.000 Mitarbeiter und mehr) bei 19% liegen.

Der Stundensatz für Weiterbildungen, also das Verhältnis zwischen der Höhe der Investitionen in Weiterbildung und der Anzahl der Weiterbildungsstunden, liegen bei kleinen Unternehmen mit 10 bis 19 Beschäftigten am niedrigsten: 45 Euro pro Stunde. Sie beträgt für sehr große Unternehmen 55 Euro pro Stunde.

Tabelle 1: Anzahl Weiterbildungen pro Mitarbeiter und Dauer der Weiterbildungen pro Teilnehmer nach Unternehmensgröße im Jahr 2017

Anzahl der Mitarbeiter	Teilnahme pro Mitarbeiter	Aus-/Weiterbildungsdauer pro Teilnehmer
1 bis 9	5.5	10.1
10 bis 19	4.2	9.8
20 bis 49	3.8	8.0
50 bis 99	3.6	6.6
100 bis 249	3.4	7.7
250 bis 999	4.8	4.6
1 000 und mehr	6.2	4.1

Quelle: Ausbildungsobservatorium.

Tabelle 2: Struktur der Investitionen in Weiterbildung nach Unternehmensgröße im Jahr 2017

Anzahl Mitarbeiter	Kosten Teilnehmer		Kosten interne Trainer	Kosten externe Trainer		Sonstige Aus/ Weiterbildungs-kosten
	Gehalt der Teilnehmer	Neben-kosten der Teilnehmer		Beitragskosten an Ausbildungseinrichtungen	Rechnungen Ausbildungseinrichtungen oder Lieferanten/Trainer	
1 bis 9	57%	5%	13%	1%	24%	<1%
10 bis 19	58%	4%	14%	1%	23%	<1%
20 bis 49*	56%	5%	12%	3%	25%	<1%
50 bis 99	49%	6%	9%	3%	32%	1%
100 bis 249	54%	4%	8%	2%	31%	1%
250 bis 999*	58%	3%	8%	2%	27%	1%
1 000 und mehr	65%	4%	8%	1%	18%	4%

Erklärung:

Kosten in Verbindung mit dem Gehalt der Teilnehmer: Gehalt der Teilnehmer in Ausbildung

Nebenkosten der Teilnehmer: Reise-, Unterkunfts- und Verpflegungskosten (im Zusammenhang mit den Weiterbildungen).

Kosten in Verbindung mit den internen Trainern: identisch mit den Kosten für die Teilnehmer + Kosten für die pädagogische Vorbereitung (seit 2008 nicht mehr förderfähig).

Sonstige Ausbildungskosten (seit 2018 nicht mehr förderfähig): Miet- oder Abschreibungskosten für Räumlichkeiten und Unterrichtsmaterialien.

* Die Summe weicht aufgrund von Auf-/Abrundungen von 100 % ab.

Quelle: Ausbildungsobservatorium.

Unterscheidet sich die Weiterbildungspraxis der Unternehmen je nach Branche?

Der Zugang eines Mitarbeiters zu Weiterbildungen hängt von der Branche seines Unternehmens ab. Tatsächlich nimmt ein Mitarbeiter der Branche „Verwaltung und Backoffice“ im Jahr 2017 an 1,9 Trainingseinheiten teil. Im Gegensatz dazu nimmt ein Mitarbeiter der Branche „Finanzen und Versicherungen“ an viermal so vielen Weiterbildungen teil (7,5 Kurse). Die komplexen Rahmenbedingungen für Unternehmen und die zunehmende Kapitalisierung der Wirtschaft erklären diese Veränderungen in der Ausbildungspraxis.

Die Branchen „Finanzen und Versicherungen“ und „freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen“ weisen die höchsten Teilnehmerzahlen an Weiterbildungskursen auf und sind zudem Branchen, in denen mehr als ein Viertel der Beschäftigten Führungsfunktionen ausüben (Grafik 2). Im Gegensatz dazu weisen die Branchen „Verwaltung und Backoffice“, „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Autos und Motorrädern“ und „Baugewerbe“ die wenigsten Weiterbildungen auf (1,9 bzw. 2,5 und 2,8 Beteiligungen). In diesen Branchen liegt der Anteil an Führungskräften zwischen 2 und 8%.

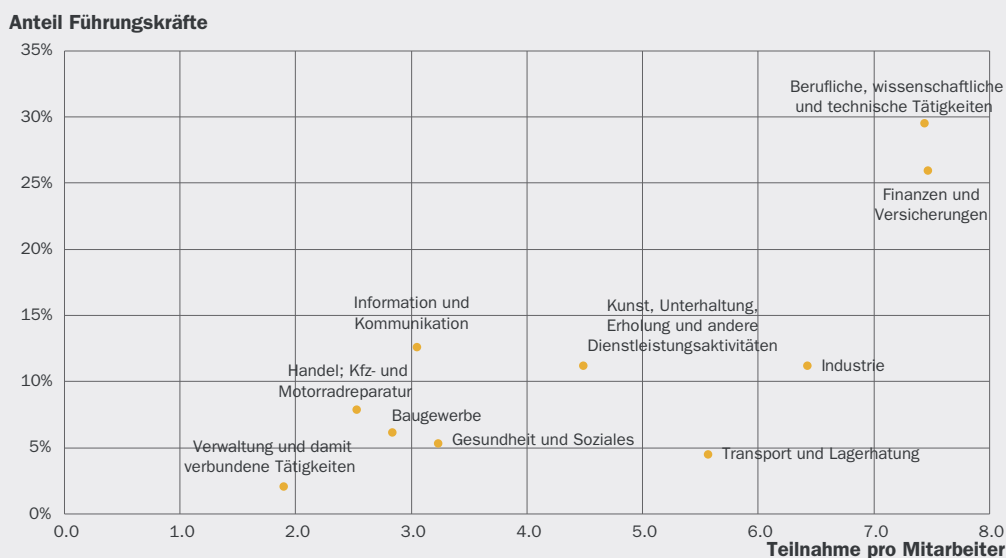
Die Branchen „Industrie“ und „Logistik & Transport“ folgen dieser Logik nicht, da hier viele Weiterbildungen verpflichtend sind.

Weiterbildungen in den Branchen „Industrie“ und „Finanzen und Versicherungen“ sind tendenziell kürzer. Sie dauern im Durchschnitt weniger als 4 Stunden. Im Gegensatz dazu sind die Weiterbildungen in den Branchen „Information und Kommunikation“, „Handel, Reparatur von Kraftfahrzeugen und Motorrädern“ und „Bauwesen“ mit 8 Stunden pro Kurs doppelt so lang.

Die Weiterbildungen innerhalb der Branche „Finanzen und Versicherungen“ gehören zu den kürzesten, sind aber mit 72 Euro pro Stunde am teuersten. Die Stundenkosten in den anderen Branchen reichen von 36 Euro für die Branche „Verwaltung und Backoffice“ bis zu 59 Euro für die Branche „freiberufliche, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“. Diese Abweichungen zwischen den Branchen erklären sich durch Unterschiede bei der Vergütung und somit bei den Teilnehmerkosten.

Die Kosten für externe Ausbilder machen ein Drittel der Ausbildungsinvestitionen in Unternehmen der „Baubranche“ aus. Die innerbetriebliche Weiterbildung, die hauptsächlich im Bereich „Einweisung in den Arbeitsplatz“⁴ durchgeführt wird, macht 4% der Weiterbildungsinvestitionen innerhalb der Branche „Finanzen und Versicherungen“ aus, während der Anteil der Investitionen in den anderen Wirtschaftszweigen zwischen 8% und 12% schwankt.

Grafik 2: Anteil Führungskräfte entsprechend der Anzahl der Teilnahmen pro Mitarbeiter nach Unternehmensbereich im Jahr 2017



Erklärung: Der Anteil von Führungskräften ergibt sich aus dem Verhältnis zwischen der Anzahl der Führungskräfte (Geschäftsführung und Führungskräfte) und der Gesamtzahl der Mitarbeiter.

Quelle: Ausbildungsobservatorium.

Bremst der berufliche Status der Mitarbeiter den Zugang zur Weiterbildung?

2017 nehmen Führungskräfte an mehr als 6 Weiterbildungen teil, im Vergleich zu 5 bzw. 2,4 Weiterbildungen bei den Fach- bzw. ungelernten Mitarbeitern.

Wie bereits erwähnt, variiert die erwartete Anzahl von Weiterbildungen je nach Branche. Ungelernte Mitarbeiter der Branche „Industrie“ nehmen an 4,7 Weiterbildungen teil (Grafik 3), während die Führungskräfte in dieser Branche an 3,8 Weiterbildungen teilnehmen. In der Branche „Finanzen und Versicherungen“ sind Führungskräfte mit mehr als 9 besuchten Weiterbildungen am stärksten beteiligt. Beschäftigte über 45 Jahre der Branche „Finanzen und Versicherungen“ nehmen an 6,2 Weiterbildungen teil, in der Branche „Information und Kommunikation“ sind es 3-mal weniger.

Insgesamt haben Frauen (4,7 Weiterbildungen) weniger Zugang zu Weiterbildungen als Männer (5,0 Weiterbildungen). Auf der anderen Seite erhalten Frauen in Führungspositionen mehr Weiterbildungen als ihre männlichen Kollegen (Grafik 4).

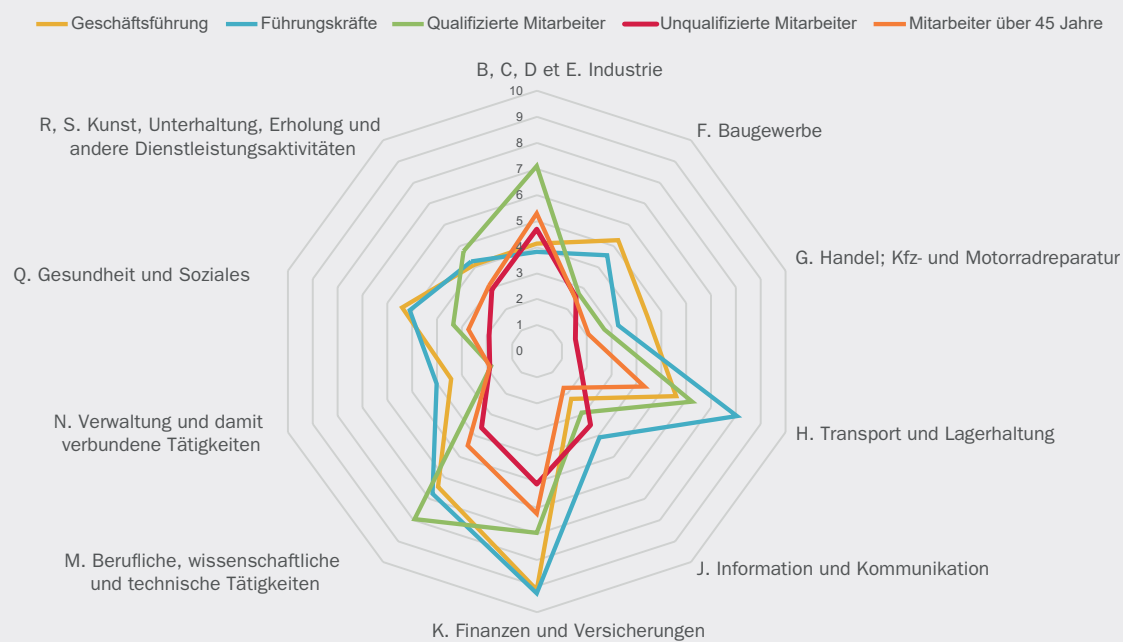
Tatsächlich nehmen weibliche Führungskräfte an 7,8 bzw. 7,6 Weiterbildung teil, verglichen mit 5,6 bzw. 6,5 bei den männlichen Führungskräften. Ungelernte Mitarbeiter nehmen an 2,8 Weiterbildungen teil, das ist eine Weiterbildung mehr als bei den ungelernten Mitarbeiterinnen.

Generell nehmen ungelernte Mitarbeiter an weniger Weiterbildungen teil. Diese Ungleichheit beim Zugang zu Weiterbildungen hat sich im Laufe der Jahre verstärkt, obwohl seit 2011 der finanzielle Beitrag des Staates zu den Kosten

für die Weiterbildung von ungelernten Arbeitnehmern erhöht wurde. Mit dem Gesetz vom 28. März 2012 zur Änderung des Arbeitsgesetzbuchs, das 2011 in Kraft trat, erhöhte sich der staatliche Beitrag für den Bereich „Unterstützung und Entwicklung der beruflichen Weiterbildung“ von 14,5% auf 20% der Gehaltskosten der Weiterbildungsteilnehmer. Bei Weiterbildungen für Arbeitnehmer ohne ein von den Behörden anerkanntes Diplom und mit weniger als 10 Jahren Betriebszugehörigkeit erhöhte sich der Beitrag um 15%. 2017 nehmen ungelernte Mitarbeiter an 0,5 weniger Weiterbildungen teil als 2011. Im Gegensatz dazu nehmen qualifizierte Mitarbeiter und Führungskräfte an ein bis zwei Weiterbildungen mehr teil als 2011. Die Teilnahme von Führungskräften bleibt konstant (+0,1 Weiterbildungen).

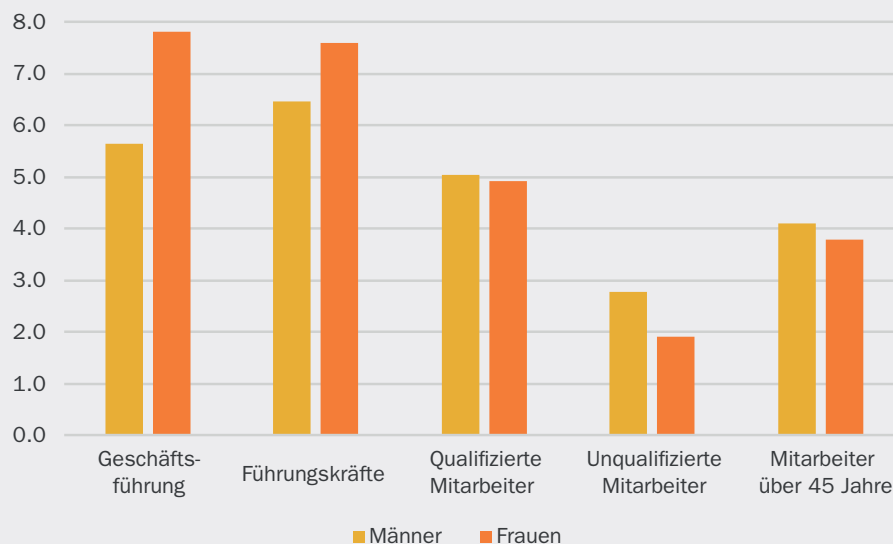
Für 2018 wird die gesetzliche Regelung für ungelernte Arbeitskräfte beibehalten, wenn auch die Höhe der vom Staat gewährten Beihilfe von 20% auf 15% des in die Weiterbildung investierten Betrags reduziert wird (Gesetz vom 29. August 2017 zur Änderung des Gesetzes vom 28. März 2012). Eine solche Bestimmung rechtfertigt sich dadurch, dass sie den Rückgang der Weiterbildungen für ungelernte Arbeitnehmer begrenzt. Zur Verbesserung gehört sicherlich die gezielte Kofinanzierung von Weiterbildungen, die zu anerkannten Abschlüssen führen.

Grafik 3: Anzahl der Teilnahme an Weiterbildungen pro Mitarbeiter nach Branche und beruflichem Status im Jahr 2017



Quelle: Ausbildungsobservatorium.

Grafik 4: Anzahl der Teilnahme an Weiterbildungen pro Mitarbeiter nach Geschlecht und beruflichem Status im Jahr 2017



Quelle: Ausbildungsobservatorium.





Regionale Lernprozesse im Grenzraum Saarland-Lothringen. Das Beispiel der grenzüberschreitenden dualen Berufsausbildung

Birte Nienaber (Universität Luxemburg, UniGR-CBS),
H. Peter Dörrenbächer und Ines Funk (Universität des
Saarlandes, UniGR-CBS)



Das *UniGR-Center for Border Studies* (UniGR-CBS) ist ein interdisziplinärer Zusammenschluss von Grenzraumforschern, die an den Mitgliedsuniversitäten des Universitätsverbundes *Universität der Großregion* (Universität Luxemburg, Université de Lorraine, Universität Lüttich, Technische Universität Kaiserslautern, Universität Trier, Universität des Saarlandes) tätig sind. Die Arbeitsgruppen des UniGR-CBS beschäftigen sich mit der Erforschung von Grenzen und Grenzräumen, die AG *Beschäftigung und Bildung* erforscht z. B. grenzüberschreitende Arbeits- und Ausbildungsmärkte. Seit 2015 begleiten ihre Mitglieder die Entwicklung der grenzüberschreitenden Berufsausbildung im saarländisch-lothringischen Grenzraum wissenschaftlich (FUNK et al. im Druck a, FUNK et al. im Druck b).

Regionale Lernprozesse im Grenzraum Saarland-Lothringen. Das Beispiel der grenzüberschreitenden dualen Berufsausbildung

Im saarländisch-lothringischen Grenzraum arbeiten nicht nur zahlreiche Menschen im Nachbarland, die Grenze wird auch zum Zweck der dualen Berufsausbildung überquert. Während grenzüberschreitende Betriebspraktika schon seit mehreren Jahrzehnten stattfinden, gibt es seit 2014 mit der *Rahmenvereinbarung für die Kooperation in der grenzüberschreitenden beruflichen Aus- und Weiterbildung Saarland-Lothringen (RVSL)* und dem *Abkommen über grenzüberschreitende Berufsausbildung Saarland-Lothringen (AGBSL)* Rechtsgrundlagen, die auch eine grenzüberschreitende Ausbildung ermöglichen (DÖRRENBÄCHER 2018). Auszubildende können seitdem in bestimmten Berufen den praktischen Teil der Ausbildung im Nachbarland absolvieren, während die Berufsschule im Heimatland und der Muttersprache besucht wird. Sie erhalten den Berufsabschluss im Heimatland, ein Abschluss im Nachbarland kann zusätzlich erworben werden. Bis Ende 2019 wurden auf Grundlage der Rahmenvereinbarung 65 Ausbildungsverträge abgeschlossen, dabei handelt es sich zum Großteil um Ausbildungsverhältnisse französischer Auszubildender in saarländischen Unternehmen. Da grenzüberschreitende Praktika in verschiedenen Formen weiterhin wichtig bleiben, gibt es dadurch eine Vielzahl von Optionen der grenzüberschreitenden dualen Berufsausbildung. 2018 endete die Pilotphase der Rahmenvereinbarung und die Beteiligten beschlossen eine dauerhafte Weiterführung dieser Ausbildungsmöglichkeit.

Aus diesem Anlass wurde untersucht, welche grenzüberschreitenden Lernprozesse durch diese Entwicklung in der Grenzregion entstehen und welche Rolle regionale Rahmenbedingungen und Akteure dabei spielen. Es handelt sich dabei neben der individuellen Aneignung von Wissen auch um kollektive Lernprozesse durch intra- und interregionalen Austausch sowie durch die Vorbereitung und Umsetzung der oben genannten neuen Rechtsgrundlagen.

Empirisch stützt sich die Untersuchung auf 21 problemzentrierte Interviews nach WITZEL et al. (2012) mit Auszubildenden und Arbeitgebern sowie Vertreter der öffentlichen Verwaltung, der Kammern und der Bundesagentur für Arbeit, die zwischen 2015 und 2018 durchgeführt wurden. Die Leitfaden gestützten Gespräche umfassten die folgenden Themen: Ziele der grenzüberschreitenden Berufsausbildung, individuelle Erfahrungen mit der grenzüberschreitenden Kooperation und mit Umsetzung der grenzüberschreitenden Berufsausbildung sowie Voraussetzungen und Effekte der grenzüberschreitenden Berufsausbildung. Auf Grundlage dieser Interviews wurden wichtige Akteure und Strukturen identifiziert sowie regionale Lernprozesse analysiert, die im Folgenden vorgestellt werden.

Wer sind wichtige regionalen Akteure?

Regionale Schlüsselakteure im Saarland und in Lothringen sind die Kammern, die Beratungs- und Vermittlungseinrichtungen, die Unternehmen, die Auszubildenden sowie die Berufsschulen. Sie tragen in unterschiedlicher Art und

Weise zu den Lernprozessen bei. Bei den Kammern werden diese v.a. durch eine grenzüberschreitende Abstimmung der Arbeit vorangebracht. Auch die Einrichtungen zur Berufsberatung- und Ausbildungsvermittlung arbeiten intensiv grenzüberschreitend zusammen. Unter den Unternehmen haben Pioniere mit langjähriger Erfahrung durch grenzüberschreitende Praktikumsangebote oder durch ein starkes Interesse aufgrund eines französischen Kundenstamms eine treibende Kraft: Sie testen die Möglichkeiten des Abkommens aus und dienen als Good-Practice-Beispiele. Die meisten Auszubildenden, die sich für eine grenzüberschreitende duale Ausbildung entscheiden, sind zweisprachig und haben bereits starke Verbindungen zum Nachbarland. Sie können deshalb bestehende Hindernisse leichter überwinden und teilen ihre Erfahrungen anschließend mit anderen Interessenten. In den Berufsschulen entsteht durch das Abkommen weniger Aufwand als für Praktika und Austausch, die zuvor von engagierten Lehrern selbstständig organisiert worden waren, da die Auszubildenden regulär am Unterricht teilnehmen.

Die genannten Akteure werden durch politische und finanzielle Maßnahmen unterstützt. Das Saarland und die Region Grand Est unterstützen die grenzüberschreitende Ausbildung, da sie sich Impulse für die wirtschaftlichen Verflechtungen und für die Vertiefung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit erwarten. Eine Schlüsselfunktion kommt dabei Einzelpersonen in größeren Unternehmen und Organisationen wie auch in der öffentlichen Verwaltung mit sehr guten Sprachkenntnissen und persönlichem Interesse an der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit zu.

Welche grenzüberschreitenden Akteure spielen eine Rolle?

Als grenzüberschreitend werden Akteure eingestuft, die entweder einen explizit grenzüberschreitenden Auftrag haben oder auf grenzüberschreitenden Strukturen beruhen. Grenzüberschreitende Projekte zur Organisation von Betriebspraktika gibt es in der Grenzregion seit vielen Jahren. Aus ihnen ist die *Fachstelle für grenzüberschreitende Ausbildung* hervorgegangen (s. Dörrenbächer 2020, Nienaber et al. 2020), die über großes Erfahrungswissen verfügt und inzwischen auch grenzüberschreitend organisiert ist. Die grenzüberschreitenden Ausbildungsvermittler in Saarbrücken sind zwar bei der Deutschen Agentur für Arbeit angesiedelt, haben aber einen explizit grenzüberschreitenden Auftrag und werden von der Region Grand Est mitfinanziert. Seit dem Beginn ihrer Tätigkeit 2017 konnte eine quantitative Zunahme von grenzüberschreitenden Ausbildungsverträgen und eine Ausweitung auf neue Berufe erreicht werden. Sie sind inzwischen beiderseits der Grenze als zentrale Ansprechpartner etabliert.

Weitere wichtige grenzüberschreitende Akteure sind beispielsweise die Interregionale Arbeitsmarkbeobachtungsstelle, die Task-Force Grenzgänger sowie das Netzwerk EURES Großregion.

Wie kommt es zu Lernprozessen?

Entscheidend ist, dass die genannten Akteure auf vielfältige Art und Weise in unterschiedlichen Konstellationen aufeinandertreffen, z. B. in Begleitausschüssen, auf Jobmessen oder bei informellen Projekttreffen. Pioniere und Schlüsselakteure teilen bei diesen Gelegenheiten ihr Wissen, die mediale Berichterstattung trägt zur Verbreitung von Informationen an Interessierte bei. Die unterschiedlichen Formate ergänzen sich dabei. Wissen zur praktischen Umsetzung des Rahmenabkommens entsteht sowohl bei den Unternehmen als auch bei den Kammern und Ausbildungsvermittlern durch *Learning by Doing* anhand der ersten abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Allerdings ist dieses "stille", an Personen gebundene Wissen nur schwer zugänglich. Deshalb wird es zunehmend auch dokumentiert und damit formalisiert, um es unabhängig von Einzelpersonen und damit besser verfügbar zu machen.

Diese intraregionalen Lernprozesse werden außerdem durch andere Grenzregionen beeinflusst: Erfahrungen aus der Oberrheinregion sind bei der Gestaltung der Abkommen einbezogen worden und haben die Prozesse so beschleunigt. Allerdings wurden Regelungen nicht einfach übernommen, sondern an die Gegebenheiten im Grenzraum Saarland-Lothringen angepasst.

Förderlich für die Lernprozesse sind bei den Akteuren Kenntnisse der Nachbarsprache, Kenntnisse des Verwaltungs- und Ausbildungssystems sowie interkulturelle Erfahrungen und Kenntnisse. Auch die räumliche Nähe und die begrenzte Zahl der Akteure in der Grenzregion sind von Vorteil. Daneben helfen langjährige Erfahrungen mit grenzüberschreitenden Kooperationen.

Die große Bedeutung von Schlüsselakteuren ist zweischneidig. Sie verfügen über stilles Wissen, sind oft in mehreren Netzwerken aktiv und haben Kontakte in anderen Grenzregionen. Problematisch ist die damit verbundene starke Abhängigkeit von Einzelpersonen. Die Herausforderung einer kontinuierlichen Entwicklung ist außerdem mit der nur zeitlich begrenzten Finanzierung von Projekten verbunden. Auch interkulturelle Missverständnisse, Vorurteile und starke Eigeninteressen können hinderlich sein.

In der Grenzregion Saarland-Lothringen sind mit der Entwicklung der grenzüberschreitenden Berufsausbildung sowohl individuelle als auch kollektive Lernprozesse verbunden. Diese sind intra- und interregional sowie grenzüberschreitend, umfassen mehrere soziale, politische und räumliche Ebenen und, sie können sowohl zeitlich versetzt als auch parallel zueinander verlaufen. Die Lernprozesse sind auch mit der Überführung der Rahmvereinbarung in ein dauerhaftes Abkommen und dem erfolgreichen Ausbildungsabschluss der ersten Auszubildenden nicht beendet, da sie dynamisch und ergebnisoffen sind.

Fazit

Auch wenn die Anzahl der abgeschlossenen grenzüberschreitenden Ausbildungsverträge gering zu sein scheint, ist deren quantitative Zunahme und die Ausweitung auf weitere Berufsbilder und Branchen als Erfolg zu werten. Die neue Ausbildungsform konnte sich trotz ihrer Komplexität und der bestehenden Herausforderungen etablieren. Der Aufwand, um einen Vertrag abzuschließen, ist weiterhin sehr hoch, die grenzüberschreitenden Strukturen konsolidieren sich jedoch zusehends. Praktika bleiben ein wichtiges niedrigschwelliges Angebot, das vielfach den Einstieg in die grenzüberschreitende Ausbildung bietet. Die Vielfalt der Formen dualer grenzüberschreitenden Ausbildung ist deshalb Bedingung für deren Erfolg ebenso wie deren Betrachtung als Win-win-Situation für die beiden Nachbarregionen.

Weitere Informationen:

AGBSL - Abkommen über grenzüberschreitende Berufsausbildung Saarland- Lothringen gemäß Artikel 5 der Rahmenvereinbarung für die Kooperation in der grenzüberschreitenden beruflichen Aus- und Weiterbildung / Accord relatif à l'apprentissage transfrontalier Sarre-Lorraine du 20 juin 2014.

<http://www.lorraine.eu/files/live/sites/www/files/contributed/documents/PSPV/convention%20Apprentissage%20Sarre-Lorraine.pdf> (23/03/2016).

DÖRRENBÄCHER, H. P (2018): Die Großregion: ein grenzüberschreitender Berufsbildungsraum? In: Pallagst, K., Hartz, A. & Caesar, B. (Hg.): Border Futures – Zukunft Grenze – Avenir Frontière. Zukunftsfähigkeit grenzüberschreitender Zusammenarbeit. Hannover, S. 286-302.

DÖRRENBÄCHER, H. P (2020, im Druck): Die Entwicklung grenzüberschreitender Berufsausbildung im Spannungsfeld unterschiedlicher Dimensionen von Distanz – das Beispiel der Großregion. In: Caesar, B., Hollstegge, J., Weber, F. & Wille, C. (Hg.): Geographien der Grenzen. Räume – Ordnungen – Verflechtungen. Wiesbaden (Springer).

NIENABER, B., DÖRRENBÄCHER, H. P, PIGERON-PIROTH, I., BELKACEM, R., HELFER, M., POLZIN-HAUMANN, C. & REISSNER, C. (2021, im Druck): Using cross-border mobility in vocational education and training in the Greater SaarLorLux region. In CAIRNS, C. (Hg.): The Palgrave Handbook of Youth Mobility. London: Palgrave Macmillan.

FUNK, I., NIENABER, B. & DÖRRENBÄCHER, H. P [im Druck a]: Cross-border vocational training as processes of cross-border learning, in: Europa Regional.

FUNK, I., NIENABER, B. & DÖRRENBÄCHER, H. P [im Druck b]: La formation professionnelle transfrontalière en tant que processus d'apprentissage et mobilisation du savoir transfrontaliers. In Hamez, G. & Defays, J.-M. (Eds.), Réalités, perceptions et représentations des frontières de l'Union Européenne.

RVSL - Rahmenvereinbarung für die Kooperation in der grenzüberschreitenden beruflichen Aus- und Weiterbildung. Saarland-Lothringen. Strategische Ziele/ Accord-cadre pour la coopération transfrontalière en formation professionnelle initiale et continue Sarre-Lorraine du 20 juin 2014.

<http://www.lorraine.eu/files/live/sites/www/files/contributed/documents/PSPV/ACCORD%20CADRE%20strat%C3%A9gique%20SarreLorraine%20.pdf> (22/03/2016).

WITZEL, A. & REITER H. (2012): The Problem-Centred Interview. Principles and Practice. London.





Einblicke in die grenzüberschreitende Ausbildung in Luxemburg

Line Jacoby (Handelskammer des Großherzogtums
Luxemburg)



Die Industrie- und Handelskammer ist eine öffentliche Einrichtung, in der Unternehmen aus allen Branchen – mit Ausnahme des Handwerks und der Landwirtschaft – zusammengeschlossen sind. Sie vertritt und verteidigt die Interessen der ihr angehörenden Unternehmen. Heute zählt die Handelskammer somit mehr als 90.000 Beschäftigte, die 75% aller Erwerbstätigen beschäftigen und 80% des Bruttoinlandsprodukts ausmachen. Sie unterstützt Unternehmen in ihrem Engagement für die kontinuierliche Verbesserung der Kenntnisse und Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter durch Aus- und Weiterbildung. Im Rahmen der Ausbildung, d. h. der Lehre, finden bereits grenzüberschreitende Ausbildungen statt.



Einblicke in die grenzüberschreitende Ausbildung in Luxemburg

Unter grenzüberschreitender Ausbildung versteht man eine Ausbildung, bei der der theoretische Teil von einer Ausbildungseinrichtung im Nachbarland und der praktische Teil von einem in Luxemburg ansässigen Unternehmen durchgeführt wird.

Die grenzüberschreitende Ausbildung bietet die Möglichkeit, sich für Ausbildungsberufe einzuschreiben, die im luxemburgischen Schulsystem nicht angeboten werden. Derzeit sind im Jahr 2020 mehr als 150 grenzüberschreitende Ausbildungsverträge bei der Luxemburgischen Handelskammer registriert. Die Mehrheit der grenzüberschreitenden Auszubildenden besucht die Schule in Deutschland, gefolgt von Frankreich und Belgien. Die meisten Verträge werden im Rahmen einer Erstausbildung abgeschlossen. Ausbildungsverträge für Erwachsene gibt es in der grenzüberschreitenden Ausbildung weniger.

Die gesetzliche Grundlage für die grenzüberschreitende Ausbildung ist Artikel 37 des geänderten Gesetzes vom 19. Dezember 2008 zur Reform der Berufsausbildung. Die Einzelheiten sind in einer großherzoglichen Verordnung über die grenzüberschreitende Ausbildung festgelegt. Die grenzüberschreitende Ausbildung ist nur in den Berufen möglich, die in der großherzoglichen Verordnung über die Berufsausbildung aufgeführt sind. Seit Beginn des Schuljahres 2017/2018 werden die neuen BTS-Kurse (d. h. Kurse nach dem Abitur) in die jährlich im Amtsblatt veröffentlichte Liste aufgenommen. Diese Ausbildungen erfreuten sich großer Beliebtheit, was zu einem Anstieg der neuen grenzüberschreitenden Verträge ab 2018 beigetragen hat.

Verfahren

Jeder Ausbildungsbetrieb in Luxemburg, der einen Auszubildenden im Rahmen eines grenzüberschreitenden Lehrvertrages einstellen möchte, muss seine freie Lehrstelle beim Berufsberatungsdienst der Agentur für Arbeit (ADEM-OP) mit dem Formular „Erklärung einer freien Lehrstelle“ melden.

Alle Bewerber müssen einen schriftlichen Antrag an die Abteilung für Berufsausbildung des Ministeriums für Bildung, Kinder und Jugendliche (MENJE) stellen.

Die ADEM-OP und die zuständigen Berufskammern informieren dann das MENJE über ihre Stellungnahme zum Antrag auf eine grenzüberschreitende Ausbildung (*Recht auf Bildung*). Das MENJE gewährt bei Bedarf eine Befreiung von der Teilnahme an theoretischen Kursen in Luxemburg (*Berufsschule*).

Wichtige Statistiken

Entwicklung der neuen grenzüberschreitenden Verträge, die zwischen 2016 und 2019 bei der Handelskammer registriert wurden

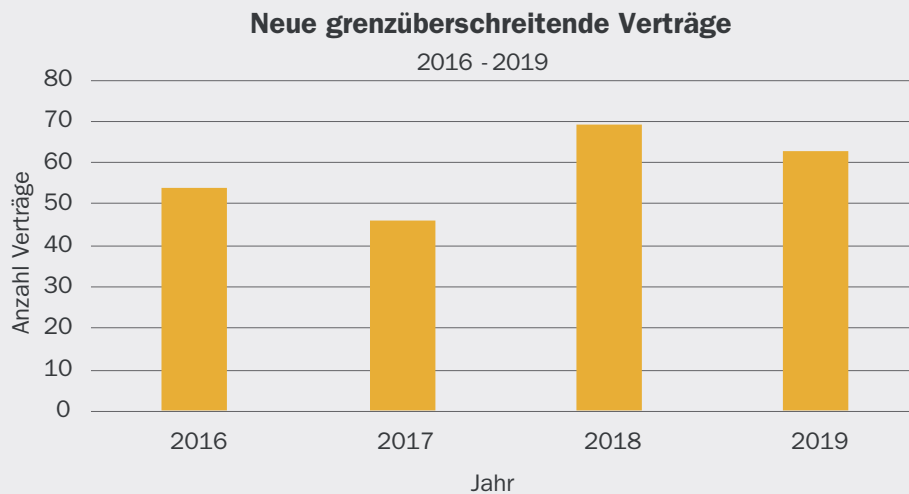
Vorteile der grenzüberschreitenden Ausbildung

Die grenzüberschreitende Ausbildung hat sowohl für die Auszubildenden als auch für den Ausbildungsbetrieb Vorteile, und zwar:

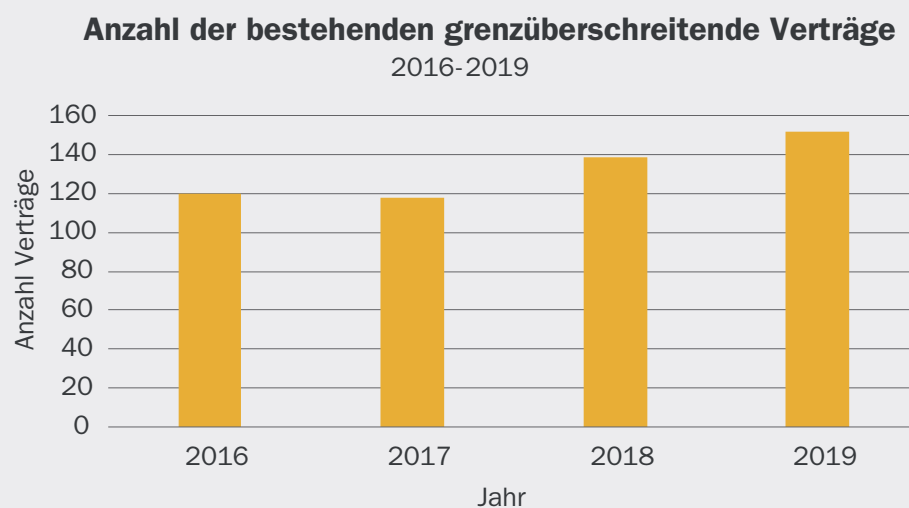
- Deckung des Bedarfs luxemburgischer Unternehmen;
- verbesserte Wettbewerbsfähigkeit der luxemburgischen Unternehmen;
- größere Auswahl an Berufen mit Ausbildungsvertrag, ohne dass in Luxemburg Ausbildungsprogramme entwickelt werden müssen und ohne die erforderliche Mindestanzahl an Teilnehmern aufweisen zu müssen;
- Erlangung eines in Luxemburg anerkannten ausländischen Abschlusses;
- Erfahrungen in einem internationalen Umfeld machen;
- die Möglichkeit, eine Ausbildung im Ausland zu absolvieren und dabei in Luxemburg zu wohnen.

Darüber hinaus bietet der Abschluss eines Ausbildungsvertrags in Luxemburg für junge Auszubildende die Möglichkeit einer schnellen Integration in die luxemburgische Arbeitswelt in einem mehrsprachigen Umfeld.

Grafik 1: Entwicklung der neuen grenzüberschreitenden Verträge, die zwischen 2016 und 2019 bei der Handelskammer registriert wurden



Grafik 2: Entwicklung der bestehenden grenzüberschreitenden Verträge zwischen 2016 und 2019 insgesamt



Quelle: Handelskammer

Weitere Informationen:

Alle Informationen zur Berufsausbildung finden Sie auf: www.winwin.lu.

Neuerscheinungen / News



Neuerscheinungen

Belkacem, Rachid / Gille, Fabien / Scalvinoni, Benoît (2020): Comment les villes des résidences des travailleurs frontaliers répondent-elles à leurs besoins ? Quatre études de cas dans la Grande Région. Dans : Dziub, Nikol (éds.): Le Transfrontalier. Pratiques et représentations. Reims, ÉPURE – Éditions et presses universitaires de Reims, pp. 201-224. <https://www.lcdpu.fr/livre/?GCOI=27000100741480>

Bouchet, Muriel (2020): Coronavirus : quel impact économique au Luxembourg ? Document de travail N°15, Fondation IDEA, Luxembourg, <https://www.fondation-idea.lu/2020/05/20/document-de-travail-n15-coronavirus-quel-impact-economique-au-luxembourg/>

Caesar, Beate / Evrard, Estelle (2020): Planungskulturelle Vielfalt in Grenzräumen – Theoretische und methodische Ansätze zur grenzüberschreitenden Raumplanung. In: Weber, Florian / Wille, Christian / Caesar, Beate / Hollstegge, Julian (Hg.): Geographien der Grenzen. Räume – Ordnungen – Verflechtungen (Reihe: Räume – Grenzen – Hybriditäten). Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 95-116, DOI <https://doi.org/10.1007/978-3-658-30950-3>

Conseil Economique et Social du Grand-Duché de Luxembourg (2020) : Travail transfrontalier : historique, présent et prévisions, Avis du 22 janvier 2020, https://ces.public.lu/dam-assets/fr/avis/avis_travail_transfrontalier/Avis-Travtransfr-Hist-Pres-Prev-220120-PB-120220.pdf

Conseil Economique et Social du Grand-Duché de Luxembourg (2020) : Le télétravail au Luxembourg, Avis du 11 septembre 2020, <https://ces.public.lu/dam-assets/fr/avis/themes-europeens/2020-teletravail.pdf>

Grégory Hamez, Jean-Marc Defays (éds.) (2020): Réalités, perceptions et représentations des frontières. L'espace transfrontalier de la Grande Région Sarre-Lor-Lux. Louvain-la-Neuve, EME Éditions.

IBA-OIE (2020) : La situation du marché de l'emploi dans la Grande Région. 12e rapport de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi pour le 17e Sommet des Exécutifs de la Grande Région : Les marchés de l'emploi transfrontalier au cœur de l'Europe – Observer pour agir. https://iba-oie.eu/Detailseite-FR.62.0.html?&L=1&tx_news_pi1%5Bnews%5D=112&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=30539006943c3468ef5c8eda74e61831

Pigeron-Piroth, Isabelle / Evrard, Estelle / Belkacem, Rachid (2020): Marché du travail transfrontalier. Négocier avec les frontières à l'heure de la crise sanitaire COVID-19. In: Mein, Georg / Pause, Johannes (Eds.): Self and Society in the Corona Crisis. Perspectives from the Humanities and Social Sciences (The Ends of Humanities, Vol. 2). Esch-sur-Alzette, Melusina Press (online, preprint), DOI <https://doi.org/10.26298/x2s4-3f23>

Ruben, Michel-Edouard (2020), PIB, emploi, chômage et covid-19. Décryptage N°15, Fondation IDEA, Luxembourg, <https://www.fondation-idea.lu/2020/10/06/decryptage-n15-pib-emploi-chomage-et-covid-19/>

Ruben, Michel-Edouard (2020), Sous-activité des séniors, ce mal dominant ! Décryptage N°14, Fondation IDEA, Luxembourg, <https://www.fondation-idea.lu/2020/09/09/decryptage-n14-sous-activite-des-seniors-ce-mal-dominant/>

Weber, Florian / Wille, Christian / Caesar, Beate / Hollstegge, Julian (Hg.) (2020): Geographien der Grenzen. Räume – Ordnungen – Verflechtungen. (Räume – Grenzen – Hybriditäten), Wiesbaden, Springer VS, DOI <https://doi.org/10.1007/978-3-658-30950-3>

Wille, Christian / Weber, Florian (2020): Analyzing border geographies in times of COVID-19. In: Mein, Georg / Pause, Johannes (Eds.): Self and Society in the Corona Crisis. Perspectives from the Humanities and Social Sciences (The Ends of Humanities, Vol. 2). Esch-sur-Alzette, Melusina Press (online, preprint), DOI <https://doi.org/10.26298/phs9-t618>

Wille, Christian / Kanesu, Rebekka (eds.) (2020): Bordering in Pandemic Times. Insights into the COVID-19 Lockdown (thematic issue, open access). Borders in Perspective 4. DOI: <https://doi.org/10.25353/ubtr-xxxx-b825-a20b>

Contribution de l'Institut de la Grande Région du 7 juillet 2020 à l'occasion de la crise sanitaire <https://institut-gr.eu/2020/07/07/au-coeur-de-leurope-une-grande-region-a-conforter/>

News

01.12.2020 *Inadéquations, compétences, formation... Quelles équations pour le marché du travail transfrontalier? Éléments de réflexion à partir des Cahiers de la Grande Région #2 et #3. Online-Konferenzdebatte anlässlich der Veröffentlichung der Cahiers de la Grande Région Nr. 2 und Nr. 3*

Veranstalter: Fondation IDEA & UniGR-Center for Border Studies | online, 16.00-17.30
https://www.fondation-idea.lu/2020/10/28/evenement_grande_region_20201201/



