

Grenzüberschreitende Berufsbildung Saar-Lor



am Beispiel Metall-Elektro

eine grenzüberschreitende Momentaufnahme
2003/4

© EURES-Transfrontalier Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz 2003/4

Autoren:

Joachim Geppert

Iris Schiffmann

	Seite
Vorwort	5
1. Bildungs- und wirtschaftspolitischer Rahmen	7
1.1 EU-Richtlinien zur Bildungspolitik	7
1.2 Förderung der Lehrlingsausbildung	8
1.3 Zugang zur beruflichen Weiterbildung	10
1.4 Instrumente der EU zur Transparenz beruflicher Qualifikation	13
I. Europäischer Lebenslauf	13
II. Europäisches Sprachenportfolio	14
III. EUROPASS-Berufsbildung	15
1.5 Erklärung zur partnerschaftlichen Zusammenarbeit im Bildungsbereich	16
1.6 Wirtschaftspolitische Entwicklung im Saarland und in Lothringen	17
1.7 Wirtschaftsdaten	19
2. Institutionen der Berufsbildung	22
2.1 Organisation der beruflichen Bildung in Deutschland	22
2.1.1 Erstausbildung in Deutschland	22
2.1.2 Berufliche Erstausbildung am Beispiel eines deutschen Lehrlings	23
2.1.3 Weiterbildung in Deutschland	24
2.2 Organisation der beruflichen Bildung in Frankreich	28
2.2.1 Erstausbildung in Frankreich	29
2.2.2 Berufliche Erstausbildung am Beispiel eines franz. Lehrlings	30
2.2.3 Weiterbildung in Frankreich	31
2.2.4 Lothringen: Die staatliche Dezentralisierung und Kompetenzübertragung auf den Regionalrat	35
2.3 Vergleich der Bildungssysteme	36

3. Metall-Elektro im Saarland und in Lothringen	38
3.1 Qualifikationsbedarf	38
3.2 Bedeutung der Automobilbranche	42
3.2.1 Die saarländische Automobilindustrie: Motor des Strukturwandels	42
3.2.2 Bedeutung der Automobilindustrie in Lothringen	44
3.3 Ausbildung zum Industriemechaniker (DSK)	46
3.3.1 TransPIB (Transnationale Produktintegrierte Berufsbildung)	47
3.3.2 Projekt zur Erprobung und Validierung einer transnationalen Berufsausbildung	49
3.4 Weiterbildung zum Autobauer (IHK)	53
4. Grenzüberschreitende Projekte der involvierten Akteure	55
4.1 Grenzüberschreitende Projekte der HWK	55
4.2 Grenzüberschreitendes Projekt Festo	55
4.3 Grenzüberschreitende Projekte der IHK	56
4.4 Grenzüberschreitende Projekte des TG BBZ Sulzbach	58
4.5 Grenzüberschreitende Projekte des Deutsch-Französischen Sekretariats	59
4.6 Grenzüberschreitende Projekte des Conseil Régional de Lorraine	59
4.7 Grenzüberschreitende Projekte der GRETA	60
5. Voraussetzungen grenzüberschreitender Kooperation	63
5.1 Grenzüberschreitende Projekte zur Überwindung der Sprachbarriere	63
5.2 Soll und Haben der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit	68
6. Workshop vom 26.03.2003	70
6.1 Ergebnisse des Workshops	72
7. Resümee	75
Ansprechpartner	77
Lesehinweise	79
Nützliche Links	80
Anhang	82

Vorwort

Die Partner von EURES Transfrontalier SLLR (Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz) haben vier Ziele formuliert:

Ziel 1: Die Information der Öffentlichkeit

über Lebens- und Arbeitsbedingungen in den vier Partnerregionen

Ziel 2: Die Förderung des Informationsaustausches

über Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt in den Grenzregionen, insbesondere die Stellenvermittlung

Ziel 3: Die Förderung der Mobilität und des grenzüberschreitenden Sozialdialogs

durch den Aufbau einer vorausschauenden konzertierten Arbeitsmarktpolitik

Ziel 4: Die Entwicklung und Förderung

grenzüberschreitender beruflicher Ausbildung

Die Erfüllung und Realisierung dieser Ziele gestaltet sich in der Praxis unterschiedlich schwierig. Nach internen und externen Evaluierungen und Kommentaren sowohl der Kunden als auch der Netzwerkmitglieder (das sind in diesem Fall v.a. die EURES-BeraterInnen) kann festgehalten werden, dass die Ziele 1 und 2 überaus gut in der täglichen Arbeit umgesetzt sind. Information, Beratung und Stellenvermittlung gelten damit als erfüllte Ziele. Mit Ziel 3, dem grenzüberschreitenden Sozialdialog, verhält es sich ähnlich wie mit Ziel 4, das nach allgemeinem Konsens der am wenigsten entwickelte und am wenigsten erfolgreiche Programmpunkt unserer Arbeit ist.

Dies ist das Ergebnis einer im EURES-Haushaltsjahr 2002 organisierten Kurzuntersuchung des EURES-Referats des **saarländischen Wirtschaftsministeriums mit der Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände (VSU) und EURES/ MKW Wirtschaftsforschung** zum Thema der grenzüberschreitenden Berufsbildung. In den jeweiligen Regionen werden unterschiedliche Vorgehensweisen praktiziert, Berufsprofile sind nicht einheitlich definiert und Verlauf und Inhalt der beruflichen Aus- und Weiterbildung divergieren. Dieses Kurzpapier macht erste Vorschläge für eine zukünftige Realisierung des EURES-T Ziels 4.

Der Wunsch der Lenkungsausschussmitglieder ist es seit langem, mehr über grenzüberschreitende Aus- und Weiterbildungsprogramme zu erfahren. Um in der Partnerschaft VSU/MKW wirksam vorgehen zu können, gilt unser Fokus den Industriesektoren Elektro und Metall. Dies entspricht der gemeinsamen Industriegeschichte in Lothringen und im Saarland, die beide über viele Jahrzehnte, zum Teil im Verbund, von der Stahl- und Kohleindustrie geprägt waren. Daraus lassen sich gute Chancen ableiten, grenzüberschreitende Aus- und Weiterbildungen

zu initiieren und zu etablieren. Eine Schwierigkeit besteht dabei in der Vergleichbarkeit der Erstausbildung, die für verschiedene Ausbildungsgänge im Saarland bis zu anderthalb Jahre länger dauert als in Lothringen. Somit gehören in Deutschland Lerninhalte zur Grundausbildung, die in Frankreich als berufliche Weiterbildung gelten.

Für die explizite Beobachtung oder Erfassung der Berufsbildung in der Großregion Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz gibt es keine verbindliche, von allen Ländern gleichermaßen anerkannte oder geförderte Stelle. In Frankreich wird dies durch die ANPE und durch Inffolor für Lothringen wahrgenommen, in Deutschland durch die Bundesanstalt für Arbeit und im Saarland durch die Kammern. Seit Einrichtung des Wirtschafts- und Sozialausschusses der Großregion (WSA) im Jahre 1996 gibt es jedoch Gespräche und erste Aktivitäten, ein „Kataster“ der grenzüberschreitenden Berufsbildungsaktivitäten zu verfassen. Aktuell kommen die WSA AG 2 und 5 mit den Arbeitstiteln „Grenzüberschreitender Arbeitsmarkt“ und „Grenzüberschreitende Qualifizierung“ diesem Ziel am nächsten.

Wir hoffen im Budgetjahr 2004/5 dieses Projekt mit konkreten Maßnahmen und Ergebnissen fortführen zu können. Wir bewegen uns damit in einem der interessantesten und thematisch schwierigsten Feld der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit. Für Frühjahr 2004 planen wir dazu einen workshop unter Einbeziehung der Zielgruppen aus Schule, Wirtschaft und Verwaltungen, sofern es die Finanzen zulassen.



Joachim Geppert
- MKW Wirtschaftsforschung -



Ingrid Lang
- VSU -

1 Bildungs- und wirtschaftspolitischer Rahmen

1.1 EU-Richtlinien zur Bildungspolitik

Besonders für den Bereich der Weiterbildung wird die Notwendigkeit gesehen, die Tätigkeit der Europäischen Union auf vier Achsen neu auszurichten:

Europa entdecken

Verstärkung des Austausches

Europa verstehen

Verstärkung der Informationsverbreitung

Europa erneuern

Gezielte Förderung von Innovationen

Europa verbinden

Entwicklung umfassender Instrumente

zur Sicherung der Transparenz von Zeugnissen

„In den 90er Jahren werden sich die tiefgreifenden sozioökonomischen Veränderungen der vorangegangenen Jahre fortsetzen. Daher ist im Rahmen der Bildungs- und Ausbildungspolitik mehr Flexibilität und Innovation anzustreben. Das Humankapital ("immaterielles Kapital") ist als gemeinsame Ressource zu betrachten, die durch **Mobilität, Austausch und Zusammenarbeit** weiterentwickelt werden muss. Die weitere Gestaltung der Arbeitsorganisation bringt einen wachsenden Bedarf an Mehrfach- oder kombinierten Qualifikationen mit sich, d. h. eine Kombination von Qualifikationen z. B. in der Informationstechnologie und von herkömmlichen Qualifikationen, um sich an die neuen Arbeitssituationen anzupassen. Der vorhersehbare Rückgang des Anteils der jüngeren Generationen an der Erwerbsbevölkerung bewirkt, dass dem **Ausbau der Weiterbildungsmöglichkeiten** bei der qualitativen Verbesserung der Ausbildung von Jugendlichen und Frauen mehr Gewicht verliehen werden muss. Auf dem Arbeitsmarkt in den Ländern der Gemeinschaft wird ein neues Phänomen sichtbar, das gewöhnlich als "**Qualifikationsdefizit**" bezeichnet wird. Es stellt eine neue Herausforderung dar, bei der es darum geht, die paradoxe Situation einer weiterhin hohen Arbeitslosigkeit bei gleichzeitigem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zu beseitigen.“ (Die Herausforderungen für die Gemeinschaft: www.europa.eu.int/scadplus/leg/de/s19002.htm)

Die Berufsbildungspolitik der Gemeinschaft hat sich folgende Ziele gesetzt:

- Steigerung der Investitionen in die Ausbildung
- Qualitative Verbesserung der Ausbildungsgänge
- Gewährleistung der Transparenz, d. h. Chancengleichheit beim Zugang zur Berufsausbildung

Der Rat ersucht die Mitgliedstaaten, folgende Maßnahmen zu unterstützen:

⇒ **Verbesserung der Bedingungen für den Zugang zu Informationen über das Angebot in der beruflichen Bildung**

⇒ **Erhöhung der Nachfrage im Bereich der beruflichen Bildung**

⇒ **Anregung der Träger der beruflichen Bildung, die Qualität ihrer Dienstleistungen zu verbessern**

⇒ **Entwicklung von Methoden und Instrumenten zur Evaluierung der Berufsbildung**

1.2 Förderung der Lehrlingsausbildung

In Europa gibt es aufgrund der Unterschiede im Status und in der Bedeutung der Lehrlingsausbildung im Rahmen der allgemeinen und beruflichen Bildungssysteme der Mitgliedstaaten vielfältige Lehrlingsausbildungssysteme. So gibt es beispielsweise in Deutschland proportional zwanzig Mal mehr Lehrlinge als in Belgien.

Aus einer für die Kommission durchgeführten Studie über "die Rolle der Lehre bei der Förderung der Schaffung von Arbeitsplätzen" geht hervor, dass die Arbeitslosigkeit bei jungen Menschen, die eine Lehrlingsausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, unter dem Durchschnitt liegt.

Verbesserungen bei der Lehrlingsausbildung sind häufig durch finanzielle Unterstützung seitens der Europäischen Union im Rahmen des Europäischen Sozialfonds ermöglicht worden (insbesondere Youthstart und Leonardo da Vinci).

In zahlreichen Mitgliedstaaten ist die Lehrlingsausbildung Gegenstand wichtiger Reformen gewesen, die auf folgende Ziele ausgerichtet sind:

- ⇒ Verringerung des Abstands zwischen Schulen und Unternehmen
- ⇒ Annäherung an die Bedürfnisse des Marktes
- ⇒ Förderung von beruflicher Flexibilität und Mobilität
- ⇒ Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung
- ⇒ Anhebung des Niveaus von Lehrlingsdiplomen
- ⇒ Öffnung des Zugangs zur Hochschulbildung für Lehrlinge

Die Kommission schlägt fünf Schlüsselfaktoren vor, um unter Wahrung des Subsidiaritätsprinzips eine effizientere und qualitativ hochwertige Lehrlingsausbildung in Europa zu fördern.

Schlüsselfaktor 1:

Ausbau und Entwicklung neuer Formen der Lehrlingsausbildung

- Erhöhung der Anzahl von Ausbildungsplätzen (insbesondere in den KMU)
- Einsatz von neuen Technologien in der Fernlehre (Telematik, Internet)
- Entwicklung der Ausbildung in Wachstumssektoren und für neu entstehende Beschäftigungen (Dienstleistungen).

Schlüsselfaktor 2:

Verbesserung der Qualität der Lehrlingsausbildung

- Ausgleich zwischen Theorie und Ausbildung am Arbeitsplatz (beide müssen integriert sein)
- Verringerung des Abstands zwischen beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung (damit der einzelne aufgrund seiner übertragbaren und regelmäßig aktualisierten Fertigkeiten langfristig vermittelbar bleibt).

Schlüsselfaktor 3:

Förderung der Mobilität von Lehrlingen

- Anerkennung von Ausbildungszeiten in anderen Mitgliedstaaten
- Hinzufügen einer europäischen Dimension zur Lehrlingsausbildung
- Nutzung der durch den Binnenmarkt und die Weltwirtschaft gebotenen zunehmenden Möglichkeiten

Schlüsselfaktor 4:

Einbeziehung der Sozialpartner

- Beteiligung an der Ausarbeitung der Rechtsvorschriften, der Festlegung der Bildungsinhalte, der Überwachung und der Zertifizierung mit dem Ziel, den Status der Lehrlingsausbildung zu verbessern und reaktionsfähiger zu machen.

Schlüsselfaktor 5:

Förderung der Entwicklung von echten Strategien für die Lehrlingsausbildung

- Erleichterung des Austauschs bewährter Praktiken
- Bereitstellung von Indikatoren für alle Betroffenen (Entscheidungsträger, politische Entscheidungsträger, Sozialpartner, Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen sowie Unternehmen) die es ihnen ermöglichen, die Entwicklung der Lehrlingsausbildung in Europa zu überwachen (ggf. durch Einrichtung eines Systems von Bezugsgrößen).

Es ist wichtig, sich ins Gedächtnis zu rufen, dass die großen Unterschiede zwischen den Systemen der Lehrlingsausbildung die unterschiedlichen institutionellen Strukturen sowie die verschiedenen sozialen und wirtschaftlichen Situationen in den Mitgliedstaaten widerspiegeln und daher die Anwendung der von der Kommission festgelegten Aktionslinien natürlich an den entsprechenden nationalen Kontext angepasst werden muss.

(Förderung der Lehrlingsausbildung in Europa;
www.europa.eu.int/scadplus/leg/de/s19002.htm)

1.3 Zugang zur beruflichen Weiterbildung

Die Politik der beruflichen Bildung soll so gestaltet werden, dass **jeder Arbeitnehmer** unter Ausschluss jeglicher Form der Diskriminierung **Zugang zur beruflichen Weiterbildung hat und ihn während seines gesamten Erwerbsleben behält**.

In den Unternehmen soll das Bewusstsein dafür geweckt werden, dass zwischen den Qualifikationen der Arbeitnehmer und der **Wettbewerbsfähigkeit** der Unternehmen ein Zusammenhang besteht; damit sollen die Unternehmen ermutigt werden, die Weiterentwicklung der Qualifikationen ihrer Beschäftigten prioritär zu behandeln, indem sie für die Unternehmensgröße und die Unternehmensziele angemessene **Ausbildungspläne und -programme entwickeln und ihre Führungskräfte entsprechend motivieren und unterrichten**. Bei der Erstellung dieser Pläne und Programme ist insbesondere den verfügbaren Humanressourcen und Finanzmitteln, der Arbeitsorganisation, den in Zukunft benötigten Qualifikationen, dem zu erwartenden industriellen und technologischen Wandel sowie der transnationalen Dimension der beruflichen Weiterbildung Rechnung zu tragen.

Die **berufliche Weiterbildung** sollte unter Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse der Arbeitnehmer und der Unternehmen zu einem **bedeutenden Faktor regionaler und lokaler Entwicklung** ausgebaut werden.

- Die Arbeitgeber sollten darin bestärkt werden, ihre Arbeitnehmer so früh wie möglich und gegebenenfalls bereits bei ihrer Einstellung über die Unternehmenspolitik und die Aktivitäten im Bereich der beruflichen Weiterbildung – einschließlich der Möglichkeit einer Freistellung zum Zwecke der beruflichen Weiterbildung – zu informieren.

- Aktivitäten, die Arbeitnehmern, die dies wünschen, eine Einschätzung ihres beruflichen Weiterbildungsbedarfs ermöglichen, sollten unterstützt werden. Diese Bewertung sollte innerhalb oder außerhalb des Unternehmens und/oder in Zusammenarbeit mit spezialisierten Einrichtungen erstellt werden. Die Auswertung der Ergebnisse ist vertraulich.
- Es sollte das Bewusstsein der Arbeitnehmer und der Unternehmen für die Bedeutung beruflicher Weiterbildung geweckt werden, die zu arbeitsmarktgerechten Qualifikationen führt. Dabei ist besonders darauf zu achten, dass die Weiterbildung sich nicht auf die spezifische Anpassung an den Arbeitsplatz beschränkt, sondern dazu befähigt, die Weiterentwicklung der Produktionssysteme und der Arbeitsorganisation im Hinblick auf die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sowie eine Verbesserung der Berufsaussichten der Arbeitnehmer vorzusehen und zu bewältigen.

Die **Entwicklung optimaler Lehr- und Lernmethoden** in der beruflichen Weiterbildung, die den Zugang der Arbeitnehmer zur beruflichen Weiterbildung erleichtern können, z. B. autodidaktische Lernmethoden am Arbeitsplatz, Fernunterricht, mediengestütztes Lernen und Ähnliches, sollten unterstützt werden.

**Im Rahmen der Politik über den Zugang zur beruflichen Weiterbildung
ist die grenzüberschreitende Dimension zu fördern,
um insbesondere die Freizügigkeit der Arbeitnehmer zu erleichtern.**

Bei der Realisierung zukunftsorientierter Berufsbildungspolitik kommt der grenzübergreifenden Kooperation in der Europäischen Union besondere Bedeutung zu. Sie ist nicht auf die Harmonisierung der historisch gewachsenen unterschiedlichen Bildungssysteme in Europa gerichtet, sondern auf das **Ringeln um beste Lösungen für gemeinsame Herausforderungen**.

Ein wesentlicher Schwerpunkt europäischer, zwischenstaatlicher und nationaler Maßnahmen ist die Verbesserung der Bildung durch die Mobilität der Bürger und Bürgerinnen. **Die Bürger und Bürgerinnen sollen dadurch die Möglichkeit erhalten, die für sie beste Bildung in ganz Europa nutzen und über entsprechende Wahlfreiheiten für Aus- und Weiterbildung sowie Beschäftigung verfügen zu können.**

Mit Hilfe des EU-Programms LEONARDO da VINCI soll der Austausch in der beruflichen Bildung innerhalb der nächsten Jahre verstärkt werden. Das Programm enthält in seiner zweiten Phase bis 2006 erheblich mehr Mittel für die Mobilitätsprojekte.

Durch bilaterale Kooperationen, z.B. mit Frankreich, den Niederlanden, Großbritannien, Norwegen und Portugal sollen Jugendliche und junge Erwachsene **verstärkt motiviert werden, einen Teil ihrer Berufsausbildung im Ausland zu**

absolvieren. Die Verbreiterung der Zielgruppen für solche Maßnahmen ist für die kommenden Jahre beabsichtigt.

Die Förderung einer Berufsausbildung im angrenzenden Ausland oder in den übrigen Mitgliedstaaten der Europäischen Union wurde mit dem Job-AQTIV-Gesetz deutlich verbessert. **So kann z.B. unter bestimmten Voraussetzungen eine Berufsausbildung vollständig im Ausland gefördert werden.**

Ein wichtiges Instrument zur Motivation, Sprachen zu lernen, ist z.B. das sogenannte Portfolio. Es ermöglicht eine Selbsteinschätzung des Lernfortschritts und berücksichtigt auch Kenntnisse und Teilqualifikationen, die außerhalb des schulischen Bildungsprozesses erworben wurden.

Seit einigen Jahren werden in Deutschland bereits für alle neuen Ausbildungsberufe zusätzlich zum Abschlusszeugnis sogenannte „Ausbildungsprofile“ in drei Sprachen entwickelt. Sie beschreiben die wesentlichen Inhalte der vermittelten Ausbildung und werden mit dem Abschlusszeugnis ausgehändigt.

Dennoch ist es für einen Arbeitgeber schwierig, die beruflichen Kompetenzen eines ausländischen Bewerbers aus den vorgelegten beruflichen Zertifikaten zu erkennen, wenn der Arbeitgeber mit dem nationalen Berufsbildungssystem und den Berufsbildungsabschlüssen des Herkunftsstaates nicht vertraut ist.

Genauere und verständliche Beschreibung der Lernwege und der konkret erworbenen beruflichen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Erfahrungen kann Mobilität am europäischen Arbeitsmarkt unterstützen und zu grenzüberschreitender Anerkennung führen. Zu den bereits entwickelten Maßnahmen gehört ein einheitliches System der Darstellung für einen „europäischen Lebenslauf“.

Mehr Mobilität, Flexibilität und internationale Ausrichtung wird auch von der Berufsausbildung im dualen System gefordert. Neben einer erheblichen Steigerung der finanziellen Mittel für Mobilitätsmaßnahmen schafft die Möglichkeit einer Freistellung von Berufsschülern und Berufsschülerinnen für einen Austausch im Ausland von drei Wochen bis maximal neun Monaten größere Flexibilität.

Die begonnene Debatte über formales, nicht formales und informelles Lernen wird dabei eine größere Beachtung finden. Die Möglichkeiten zur Bewertung und Anerkennung nicht formal bzw. informell erworbener Kompetenzen wirft die zu klärende Frage nach Einführung neuer Instrumentarien auch auf europäischer Ebene auf.

1.4 Instrumente der EU zur Transparenz beruflicher Qualifikation

- I: **Europäischer Lebenslauf**
- II: **Europäisches Sprachenportfolio**
- III: **EUROPASS-Berufsausbildung**

I. **Europäischer Lebenslauf** (Siehe Anhang 1)

Die Europäische Kommission folgt ei5.98 scn0.0004 Tc031.0001 Tc063. EuropAufforur 13.zurssc

II. Europäisches Sprachenportfolio



Das Europäische Sprachenportfolio (ESP) wurde Anfang 2001 offiziell lanciert. Es ist

ein Informationsinstrument zur Dokumentation und Präsentation von Kenntnissen in verschiedenen, schulisch oder außerschulisch erworbenen Sprachen, sowie von interkulturellen Erfahrungen und

ein Lernbegleiter für die selbstständige Beurteilung von Sprachkenntnissen, die Reflexion von Sprachlernerfahrungen und interkulturellen Erfahrungen sowie für die Planung des weiteren Sprachenlernens.

Das ESP existiert in zahlreichen verschiedenen Fassungen, zum Beispiel für unterschiedliche Altersgruppen und für unterschiedliche Länder und Regionen.

Alle ESPs verfolgen grundsätzlich die **gleichen Ziele**. Die wichtigsten sind:

- Förderung der **Mehrsprachigkeit** und des Dialogs zwischen den Kulturen
- Erleichterung der **Mobilität** in Europa
- Stärkung und Bewahrung der **kulturellen Vielfalt**
- Förderung des **autonomen Lernens**
- Ermutigung zum **lebenslangen Sprachenlernen**

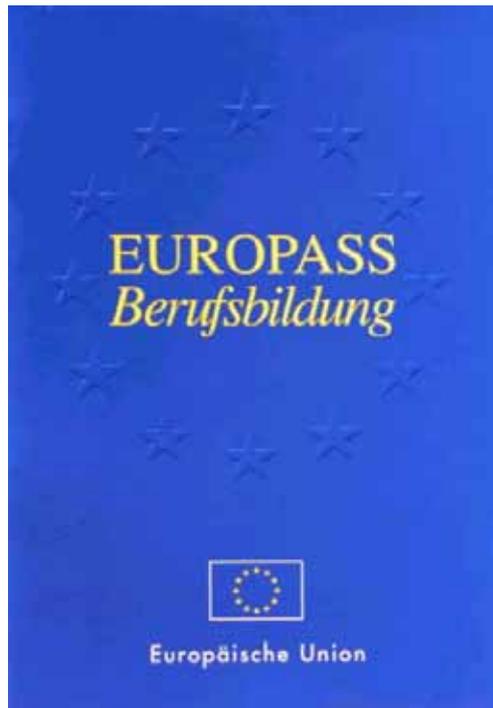
Allen Europäischen Sprachenportfolios ist über die allgemeinen Ziele hinaus gemeinsam, dass sie sich auf dieselben Niveaus (**Referenzniveaus**) beziehen, um Sprachkompetenz zu beschreiben und einzustufen, und dass sie eine **dreiteilige Struktur** haben: Sprachenpass, Sprachbiografie und Dossier.

- **Der Sprachenpass** gibt einen Überblick über den aktuellen Stand der Sprachkenntnisse und informiert zusammenfassend über die Sprachlernerfahrungen und die interkulturellen Erfahrungen seines Inhabers oder seiner Inhaberin.
- **Die Sprachbiografie** dokumentiert die persönliche Geschichte des Sprachenlernens und die interkulturellen Erfahrungen. Sie enthält auch Instrumente zur Selbstbeurteilung von Sprachkenntnissen und Hilfen zur Reflexion und Planung des Lernens.
- **Das Dossier** versammelt eigene Arbeiten unterschiedlicher Art, die exemplarisch veranschaulichen, was man in verschiedenen Sprachen schon

gemacht hat und zu machen im Stande ist. Das Dossier kann einerseits als "Arbeitsdossier" das alltägliche Sprachenlernen begleiten und Lernprozesse dokumentieren, andererseits als "Präsentationsdossier" den aktuellen Stand der Sprachkenntnisse illustrieren.

III. EUROPASS – Berufsausbildung

Auf Initiative der Europäischen Kommission ist am 1. Januar 2000 ein neues Dokument, der EUROPASS – Berufsausbildung, in Kraft getreten.



Im Rahmen der Schaffung eines Europas des Wissens wird die **Mobilität von Personen in Berufsbildung** zu einer immer wichtigeren Dimension der Europabürgerschaft sowie ein Instrument interkultureller und sozialer Integration.

Neben der Förderung europaweiter Mobilität von Personen in Berufsbildung, gleich welchen Alters, besteht ein weiteres Ziel der Ratsentscheidung in der Schaffung einer engeren Verbindung zwischen Schulen bzw. Ausbildungszentren und Unternehmen in der Europäischen Union. Es soll deutlich gemacht werden, dass Schulen und Unternehmen sich beim Erwerb von Kenntnissen und Kompetenzen ergänzen.

Da die Tätigkeit der Europäischen Gemeinschaft sich nicht auf bloße Mobilitätsförderung von Personen in Berufsbildung beschränkt, ist es **wichtig, die Bedingungen für wirksame Mobilität zu schaffen**. Daher muss auf europäischer Ebene ein gemeinsamer Qualitätsrahmen für die Entwicklung europäischer Berufsbildungsabschnitte, die diesen Namen auch verdienen, vereinbart werden. Der EUROPASS – Berufsausbildung will die in einem anderen Land absolvierten Ausbildungsabschnitte sichtbar und transparent machen.

Der EUROPASS gilt für alle Formen alternierender Berufsausbildung einschließlich der Lehrlingsausbildung und des Hochschulbereichs. Der EUROPASS ist ein **Informationsinstrument** zur Bescheinigung des Ausbildungsablaufs, der Ausbildungsinhalte und der Ausbildungsergebnisse zur Verbesserung der **Transparenz** von in Auslandsaufenthalten erworbenen Qualifikationen und zur **Aufwertung** der in einem anderen Mitgliedstaat gesammelten Berufsbildungs- bzw. Arbeitserfahrung.

Der EUROPASS ist ein 12-seitiges Heft im DIN-A-5-Format und sieht neben den Grunddaten die mindestens zweisprachige Bescheinigung (Herkunftsland und Gastland) der vermittelten Inhalte, des Ausbildungsablaufs und der Ausbildungsergebnisse vor. Die entsendende Einrichtung stellt den EUROPASS aus. Die empfangende Einrichtung ergänzt die Inhalte. Der Teilnehmer unterschreibt ihn.

1.5 Erklärung zur partnerschaftlichen Zusammenarbeit im Bildungsbereich zwischen dem Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft des Saarlandes und der Académie Nancy-Metz, Mai 2001

Der Minister für Bildung Kultur und Wissenschaft des Saarlandes und der Recteur der Académie de Nancy-Metz erklären hiermit ihren gemeinsamen Willen zur gegenseitigen Hilfeleistung in allen Fällen, in denen die Qualität des Bildungsangebots in ihrem Verantwortungsbereich durch grenzüberschreitende Zusammenarbeit verbessert werden kann.

Über wesentliche gemeinsam zu ergreifende Maßnahmen sollen jeweils gesondert schriftliche Vereinbarungen getroffen werden. Als ersten Schritt unterzeichnen beide Partner heute Vereinbarungen über die Fortbildung französischer Lehrkräfte im Saarland sowie über die Errichtung zweisprachiger Züge zur Doppelqualifizierung in der beruflichen Bildung. Eine Vereinbarung über die zeitweise Ausbildung saarländischer Referendare und Lehramtsanwärter im Bereich des Académie Nancy-Metz wird von beiden Seiten angestrebt. Auf der Grundlage der gegebenen Gegenseitigkeit der Maßnahmen streben beide Partner Regelungen an, bei denen die den staatlichen Einrichtungen entstehenden Kosten möglichst nicht vom anderen Partner zu tragen sind.

Der Minister für Bildung, Kultur und Wissenschaft des Saarlandes und der Recteur de l'Académie Nancy-Metz sehen in dieser Erklärung und den jeweiligen Einzelvereinbarungen eine folgerichtige Weiterentwicklung und Konkretisierung ihrer bisherigen Zusammenarbeit im Geiste der von ihren Amtsvorgängern am 26. November 1991 geschlossenen Partnerschaftsvereinbarung.

*Mettlach-Orscholz, den 5. Mai 2001
Jürgen Schreier, Minister
Joseph Losfeld, Recteur*

1.6 Wirtschaftspolitische Entwicklung im Saarland und in Lothringen

Zwischen keinen anderen europäischen Ländern gibt es vergleichbar enge Wirtschaftsbeziehungen wie zwischen Deutschland und Frankreich. Die beiden Länder sind wirtschaftlich so eng verflochten, „dass Fehlentwicklungen und versäumte strukturelle Anpassungen in einem der beiden Länder auf längere Sicht zu negativen Konsequenzen im Partnerland führen.“ (S.6)

Wechselseitige Direktinvestitionen

Deutsche Direktinvestitionen		Französische Direktinvestitionen	
Region	Prozent	Region	Prozent
Elsass	19,5 %	Nordrhein-Westfalen	26,3 %
Lothringen	14,4 %	Saarland	15,7 %
Paris	13,3 %	Baden-Württemberg	15,4 %
Rhône-Alpes	9,2 %	Niedersachsen	13,3 %

Wechselseitige Export- und Importaktivitäten

Saarland		Lothringen	
Aktivität	Prozent	Aktivität	Prozent
Export Frankreich	23,5 %	Export Deutschland	33,3 %
Import Frankreich	45,9 %	Import Deutschland	29,6 %

Quelle: Wille Chr. : Interkulturelle Problemfelder und Perspektiven wirtschaftlicher Zusammenarbeit im Raum Saarland-Lothringen – Sozio-kulturelle Implikationen und interkulturelle Qualifikation in Aus- und Weiterbildung.

Der Standortvorteil der beiden Volkswirtschaften bestätigt sich durch die Präsenz von 163 deutschen Niederlassungen im lothringischen Raum (davon 128 im Departement Moselle) und 136 französischen Niederlassungen an der Saar.

Der Maschinenbau und die metallverarbeitende Industrie bilden den wichtigsten Industriesektor der Großregion und beschäftigen 31% der Industriearbeitskräfte. Dieser Sektor hat sich lange an seinen traditionellen Kunden d.h. der Kohle- und Stahlindustrie orientiert, und ist nun zu einer innovativen Branche (z.B. Spezialbau von Maschinen) geworden. Auch handelt es sich um einen Sektor, der massiv Arbeitskräfte einstellt.

„Wer die Wirklichkeit von Saar-Lor-Lux kennt, der weiß, wie zeit- und kraftraubend es ist, Zukunftsprojekte aufs Gleis zu setzen und zu einem erfolgreichen Ende zu führen. Aber auf solche Projekte kommt es an! Je mehr durch den aktiven Einsatz von engagierten Bürgern und Institutionen die Vision Saar-Lor-Lux Stück um Stück Wirklichkeit wird, umso mehr wird auch die Politik die Chance nutzen und ihren Beitrag leisten. Helfen Sie also mit, im gemeinsamen Haus Europa Saar-Lor-Lux zur "guten Stube" zu machen.“ (Dr. Richard Weber, Präsident der IHK Saarland, 2001)

Synergien nutzen – auch in der Weiterbildung

Das „**Kompetenzzentrum Qualifizierung**“ der IHK Saarland hat sich insbesondere zum Ziel gesetzt

- auf dem Zukunftsmarkt des elektronischen Lernens die Kräfte zu bündeln und teure Online-Lehrinhalte gemeinsam zu entwickeln,
- den Spracherwerb durch gemeinsame berufsspezifische Weiterbildungsangebote zu fördern,
- den Lehrlingsaustausch in der Region zu forcieren, insbesondere durch Nutzung bereits bestehender Ausbildungsverbände,
- Weiterbildungskonzepte künftig grenzübergreifend zu entwickeln und zu vermarkten.

1.7 Wirtschaftsdaten

Die 50 größten saarländischen Industriebetriebe			
	Betrieb	Beschäftigtenzahl	Metall
1.	Deutsche Steinkohle AG, Saarbrücken	9.500	X
2.	Ford Werke AG, Saarlouis	6.800	X
3.	Robert Bosch GmbH, Homburg	6.600	X
4.	AG der Dillinger Hüttenwerke, Dillingen	5.500	X
5.	ZF-Getriebe GmbH, Saarbrücken	5.100	X
6.	Saarstahl Völklingen GmbH, Völklingen	4.800	X
7.	Villeroy & Boch Keramische Werke AG, Mettlach	3.600	
8.	Festo GmbH, St. Ingbert	2.000	X
9.	Eberspächer KG, Neunkirchen	1.900	X
10.	Saar-Gummiwerke GmbH, Wadern	1.500	
11.	Fresenius AG, St. Wendel	1.500	
12.	Michelin-Reifenwerke KG	1.400	
13.	Halberg Guss GmbH, Saarbrücken	1.300	X
14.	Schaeffler Wälzlager OHG, Homburg	1.200	X
15.	DSD Dillinger Stahlbau GmbH, Saarlouis	1.200	X
16.	Nothelfer GmbH, Wadern	1.100	X
17.	Krupp Gerlach GmbH, Homburg	1.000	X
18.	Decoma GmbH, Sulzbach	900	
19.	Wagner Tiefkühlprodukte, Nonnweiler	900	
20.	Hager Electro GmbH, Saarbrücken	900	X
21.	Bauknecht Hausgeräte GmbH, Neunkirchen	800	X
22.	Trespaphan GmbH, Neunkirchen	800	
23.	Siemens AG Zweigniederlassung, Saarbrücken	800	
24.	Saar-Nadellager OHG, Homburg	800	
25.	Saarbrücker Zeitung Verlag und Druckerei GmbH, Saarbrücken	800	
26.	Michels GmbH, Saarbrücken	800	
27.	Ludwig Schokolade GmbH, Saarlouis	800	
28.	Karlsberg Brauerei KG, Homburg	800	
29.	Intermet, Neunkirchen	800	X
30.	Willy Voit GmbH & Co, St.Ingbert	700	X
31.	Stahl- und Apparatebau Hans Leffer GmbH, Saarbrücken	700	X
32.	Peter Groß GmbH & Co. KG, St. Ingbert	600	
33.	Hydac Technology GmbH, Sulzbach	600	X
34.	Görtz+Schiele, St. Ingbert	600	
35.	Johnson Controls, Überherrn	600	
36.	Schröder Fleischwarenfabrik GmbH & Co KG, Saarbrücken	500	
37.	Kunzler Fleischwarenfabrik GmbH & Co. KG, Saarbrücken	500	
38.	Industriewerke Saar GmbH, Freisen	500	X
39.	Höll Feine Fleisch- und Wurstwaren GmbH, Dillingen	500	
40.	Diehl Munitionssysteme GmbH & Co. KG, Nonnweiler	500	X
41.	VAW Alucast GmbH, Dillingen	400	X
42.	SKF Gleitlager GmbH, Püttlingen	400	X
43.	MTD Products AG, Saarbrücken	400	X
44.	Koch Transporttechnik GmbH, Wadgassen	400	X
45.	Johnson Controls, Saarlouis	400	
46.	Ina Lineartechnik OHG, Homburg	400	X
47.	Hydac Electronic GmbH, Saarbrücken	400	X
48.	Hörmann KG, Freisen	400	X
49.	Halbergerhütte GmbH, Saarbrücken	400	
50.	Gebr. Meiser GmbH, Schmelz	400	

Die 50 größten lothringischen Industriebetriebe			
	Betrieb	Beschäftigtenzahl	Metall
Département 57: Moselle			
1.	FM Logistic (Transport)	5.720	
2.	SOLLAC Lorraine (Usinor/Arcelor)	4.658	X
3.	Continental (Reifen)	3.660	
4.	Muller travaux publics (Strassenbau)	1.409	
5.	FERCO International (Metall)	1.130	X
6.	Demathieu et Bard (Strassenbau)	1.050	
7.	France Transfo (Elektrisches Material)	880	
8.	BEHR Lorraine (Automobilzulieferer)	809	X
9.	SETNE (Stromversorgung)	796	
10.	VISSMANN (Mechanische Ausrüstung)	780	X
11.	Le Républicain Lorrain (Presse)	710	
12.	ESPAC (Abfallentsorgung)	567	
13.	ASCOFORGE-SAFE (ASCOMETAL)	522	X
14.	Usine d'électricité de Metz (Stromversorgung)	499	
15.	SOGERAIL (Stahl)	483	X
16.	IRSID (Sollac) (Stahl)	468	
17.	Usines Claas France (Landwirtschaftsmaschinen)	454	X
18.	SECOMETAL (Dillinger Stahlbau)	431	X
19.	Pompes Grundfos	376	X
20.	Johnson Controls (Automobilzulieferer)	365	X
21.	SMP Mosellane de Pistons (Kolbens Schmidt)	392	X
22.	WELLE Meubles (Möbel)	382	
23.	Les bronzes d'industrie (Metall)	337	X
24.	Heckett Multiserv (Allgemeine Mechanik)	337	X
25.	Lemforder Metal France (Automobilzulieferer)	340	X
26.	Thyssenkrupp Presta France (Auto-Zulieferer)	322	X
27.	RONAL France (Automobilzulieferer)	290	X
Département 54: Meurthe-et-Moselle			
1.	St GOBAIN Pam (Stahl)	3063	X
2.	SOVAB (Renault)	2742	X
3.	Pneumatiques Kleber (Reifen)	2155	
4.	SCREG Est (Strassenbau)	1507	
5.	CERP Lorraine (Großhandel)	1420	
6.	L'Est Républicain (Zeitung)	1008	
7.	Berger Levrault (Druckerei)	1003	
8.	Sogea Est BTP (Bau)	764	
9.	Pertuy Construction (Bau)	726	
10.	Chaussures Cendry (Schuhe)	674	
11.	Nordon Industries (Metall)	672	X
12.	Cie Vosgienne de la Chaussure (Schuhe)	524	
13.	EUPEC Pipe Coatings France (Metall)	428	X
14.	SAM (Stahl)	406	X
Département 55: Meuse			
1.	Haironville (Usinor) (Stahl)	763	X
2.	ALSTHROM Sibille (Papier/Pappe)	614	
3.	SODETAL (Stahl)	540	X
4.	BERGERE de France (Textil)	530	
Département 88: Vosges			
1.	EXACOMPTA Clairefontaine (Papier/Pappe)	3.362	
2.	GANTOIS (Metall)	1.719	X
3.	Honeywell Garrett (Automobilzulieferer)	820	X
4.	Papeteries Mougeot (Papier/Pappe)	745	
5.	Papeteries de Clairefontaine (Papier/Pappe)	724	
6.	SOGETREL (Strassenbau)	676	
7.	NORSKE SKOG Golbey (Papier/Pappe)	551	

Die Gegenüberstellung der Regionen bezüglich ihrer größten Industriebetriebe belegt deutlich, dass die Sektoren Metall und Elektro auf beiden Seiten ungefähr gleich stark entwickelt sind. Beiderseits der Grenze gibt es ein großes Potential an erfahrenen Arbeitskräften in einer traditionell verwurzelten Industrielandschaft vergleichbarer Prägung.

Die wirtschaftliche Bedeutung der Metall-Elektro-Branche in Saar + Lor

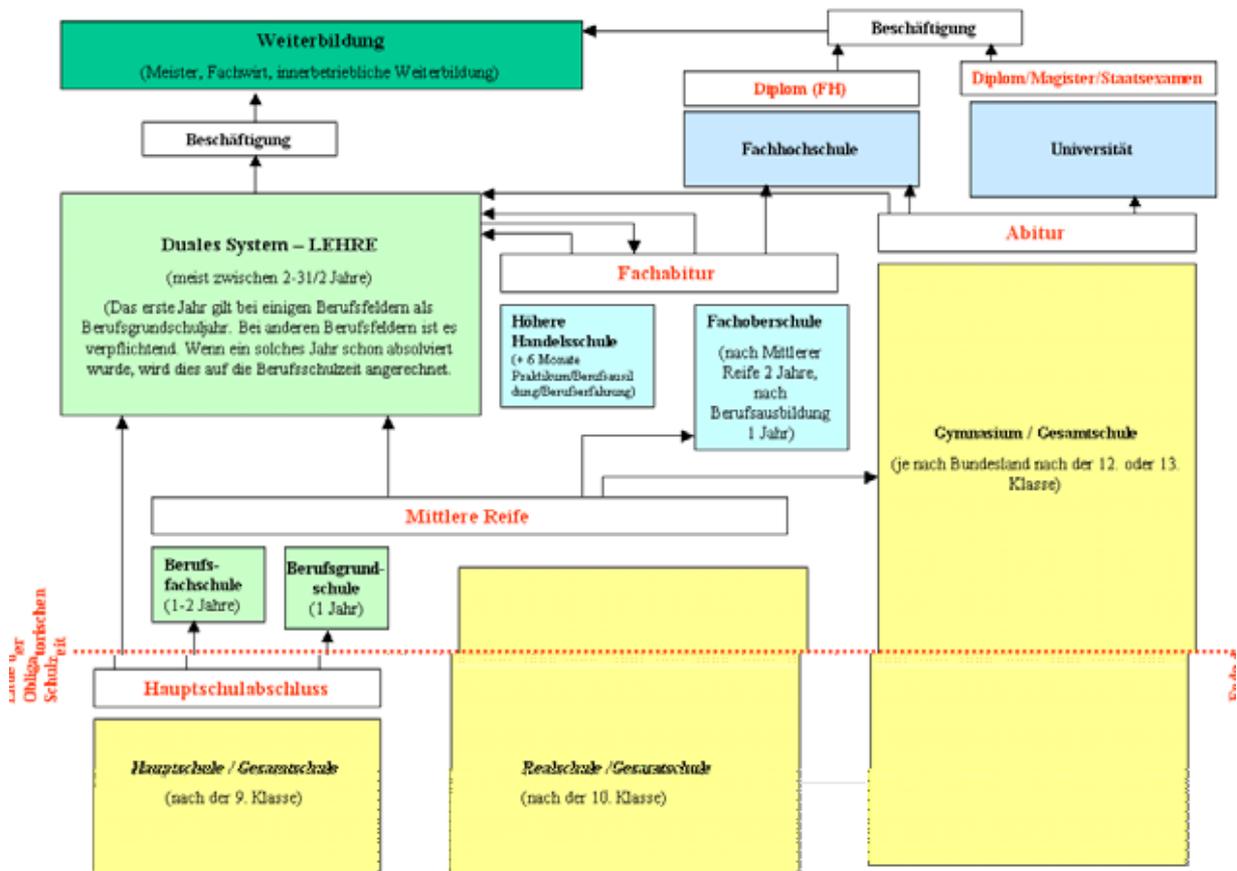
Saarland	Lothringen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Metallerzeugung und –bearbeitung ▪ Herstellung von Metallerzeugnissen ▪ Maschinenbau ▪ Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen ▪ Sonstiger Fahrzeugbau 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Métallurgie ▪ Travail des métaux ▪ Fabrication de machines ▪ Matériel de transport ▪ Autre matériel de transport
Anzahl der Unternehmen	
(Betriebe 0-20) 83 (Betriebe 20+) 276	Département 54: 548 Département 55: 169 Département 57: 963 Département 88: 396
Unternehmen gesamt	
359	2076
Anzahl der Beschäftigten	
(Betriebe 0-20) 668 (Betriebe 20+) 82489	Département 54: 16023 Département 55: 4701 Département 57: 41664 Département 88: 10606
Beschäftigte gesamt	
83157	72994

Quelle: Insee Lorraine, Statistisches Landesamt Saarland, Landesarbeitsamt Rhld-Pf.-Saarland

2 Institutionen der Berufsbildung

2.1 Organisation der beruflichen Bildung in Deutschland

2.1.1 Erstausbildung in Deutschland



2.1.2 Berufliche Erstausbildung am Beispiel eines deutschen Lehrlings



2.1.3 Weiterbildung in Deutschland

Sowohl in Deutschland als auch in den internationalen Organisationen wird der Entwicklung der Weiterbildung ein hoher Stellenwert beigemessen. Anpassung an technologischen Wandel, Standortsicherung im globalen Wettbewerb, Beschleunigung der Umsetzung von Innovationen und die Notwendigkeit des Übergangs zur Informationsgesellschaft sind Stichworte der Begründung dieser Einschätzung.

Weiterbildung, lebensbegleitendes Lernen, lernender Betrieb, Flexibilisierung, konsequenter Einsatz von Multimedia, Ausgleich von Angebot und Nachfrage in marktförmigen Strukturen, individuelle Verantwortung und Karriereplanung, Entwicklung von Zertifizierungssystemen, Qualitätssicherung und vieles andere sind die Schlagworte zur Beschreibung einer konzeptionellen Richtung, die auf das von Jacques Delors initiierte Weißbuch der Europäischen Kommission über Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung aus dem Jahre 1993 hin eingeschlagen wurde.

Die Konzeption lässt sich auf drei Grundlinien reduzieren:

- **Individualisierung:** Möglichst durchgreifende Eigenverantwortung des Bildungsbürgers und Marktteilnehmers schon von der Schulzeit an
- **Modularisierung:** Zerlegung der Bildungsangebote in frei kombinierbare europaweit standardisierte Einheiten
- **Zertifizierung:** Umfassende Anerkennung von Prüfungen über absolvierte Module in allen Teilen Europas

Dieses Grundkonzept wird in den meisten Mitgliedstaaten der Europäischen Union weitgehend als lebensfremd, unwirksam, überbürokratisch und nicht realisierbar beurteilt. Alternativ lassen sich die konstruktiven Leitvorstellungen (von deutscher Seite) wie folgt zusammenfassen:

- **Lernentwicklung:** Die Verantwortung des Individuums für sein Lernen und das Weiterlernen wird in Etappen erworben.
- **Zunehmende Differenzierung der Lernangebote:** Erst im Bereich der Weiterbildung kann modularisiertes Lernen strukturbestimmendes Prinzip werden.
- **Transparenz:** Die Verschiedenheit der Qualifikationsnachweise kann nicht einem einheitlichen Anerkennungssystem unterworfen werden, nötig sind jedoch Hilfen, um den Wert der verschiedenartigen Zeugnisse für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zur Geltung zu bringen.

Der Deutsche Bildungsrat (1965-1975) hat in seinem „Strukturplan für das Bildungswesen“ (1970) Weiterbildung definiert als „... Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten Ausbildungsphase... Das Ende der ersten Bildungsphase und damit

der Beginn möglicher Weiterbildung ist in der Regel durch den Eintritt in die volle Erwerbstätigkeit gekennzeichnet.... Das kurzfristige Anlernen und Einarbeiten am Arbeitsplatz gehört nicht in den Rahmen der Weiterbildung.“

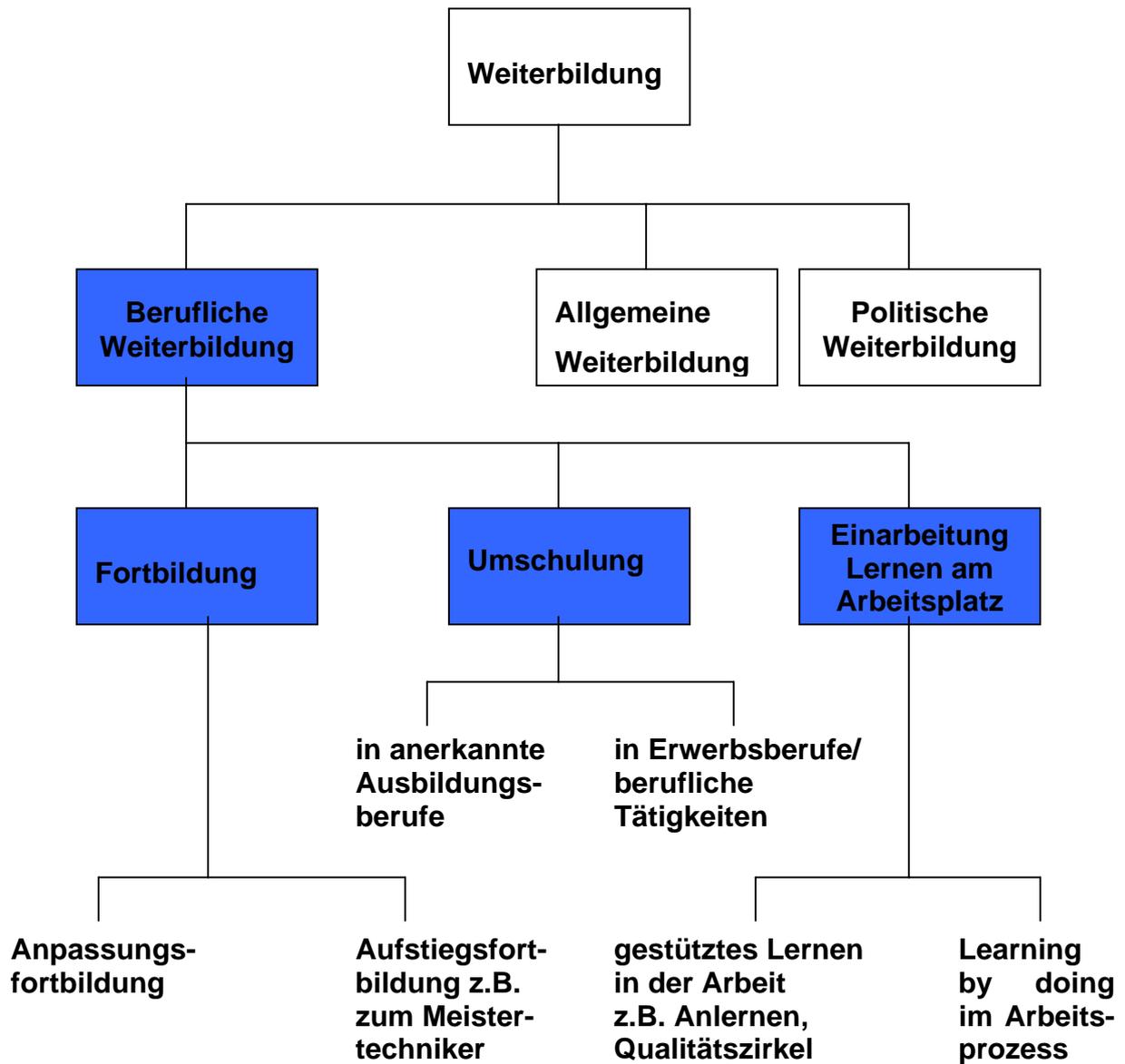
An dieser Definition wird kritisiert, dass die Weiterbildung auf intentionale, formale und institutionell angebundene Weiterbildungsprozesse verkürzt werde und neue Entwicklungen, wie die immer wichtiger werdenden informellen und arbeitsimmanenten Lernformen, unberücksichtigt blieben.

Arbeitsplatznahes und arbeitsintegriertes Lernen gewinnen in der Debatte um neue Lernkulturen und betriebliches Lernen immer mehr an Bedeutung. Mitunter werden diese Lernformen als Alternativen zu herkömmlichen Formen formaler Weiterbildung propagiert. Bei dieser Position wird jedoch übersehen, dass die Diffusion von neuen Technologien, Organisationskonzepten und Produkten auch kodifiziertes Wissen erfordert. Durch dieses Wissen werden Produktionsprozesse, Dienstleistungen und Produkte, wenn auch in Grenzen, standardisierbar. Eine Monopolisierung impliziten und nicht kodifizierten Wissens würde die ökonomische, soziale und technische Entwicklung blockieren. Die Kodifizierung von Wissen ist einer der effektivsten Transfermechanismen der Technikdiffusion überhaupt und die Voraussetzung dafür, dass nicht nur die Wissenselite, sondern auch die Mehrheit der Beschäftigten Anschluss an die Innovationsprozesse in Gesellschaft und Wirtschaft findet.

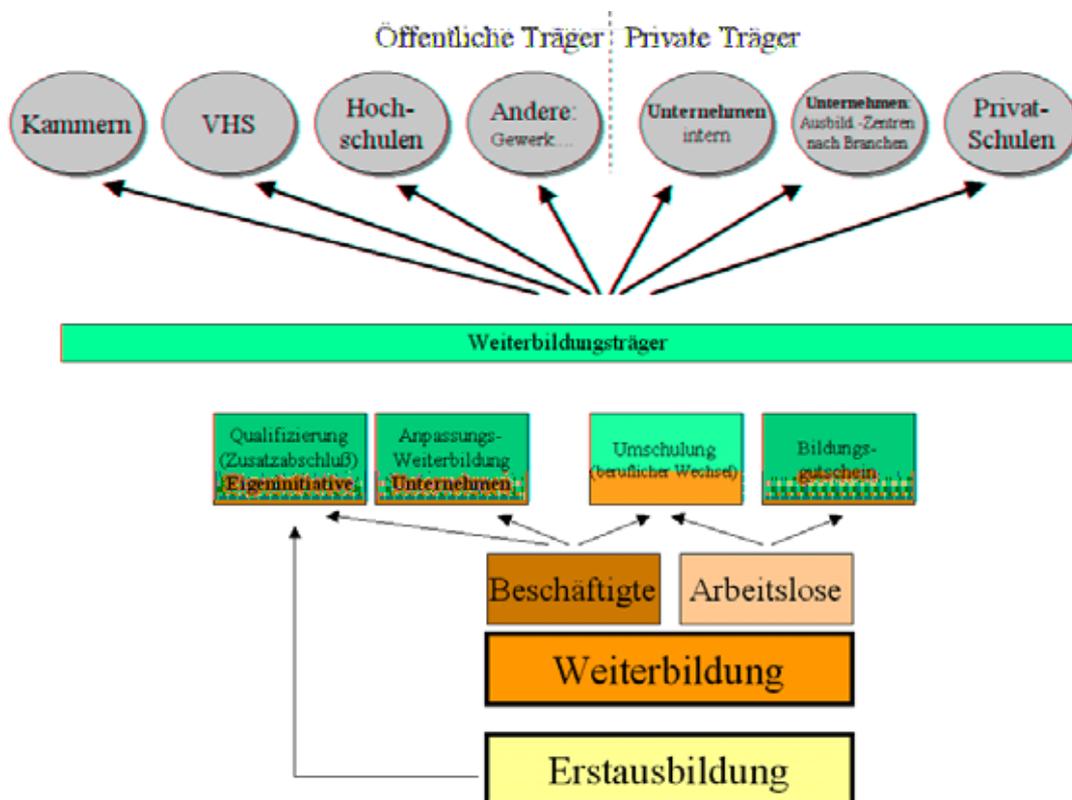
Die wechselseitige Durchdringung von in der Praxis erworbener Erfahrung und theoretischem Wissen macht den Kern neuer Lernkulturen aus. Ein Verständnis von Weiterbildung, das nicht-formales Wissen und informelles Lernen ausschließt, ist folglich unvollständig.

Weiterbildung ist die Fortsetzung oder Wiederaufnahme von formalem, nicht-formalem und/oder informellem Lernen allgemeiner oder beruflicher Inhalte nach Abschluss einer ersten berufsqualifizierenden Ausbildung.

Begriffsraster der Weiterbildung



Zugang zur Weiterbildung



Meister-Bafög

Das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) verfolgt die Ziele, die berufliche Aufstiegsfortbildung finanziell zu unterstützen und Existenzgründungen zu erleichtern. Das Gesetz ist ein umfassendes Förderinstrument für die berufliche Fortbildung – grundsätzlich in allen Berufsbereichen, einschließlich der Gesundheits- und Pflegeberufe, und zwar unabhängig davon, in welcher Form sie durchgeführt wird. Sei es Vollzeit, Teilzeit, schulisch, außerschulisch, mediengestützt oder als Fernunterricht.

Die Antragsteller dürfen noch nicht über eine berufliche Qualifikation verfügen, die dem angestrebten Fortbildungsabschluss mindestens gleichwertig ist. Eine Altersgrenze besteht nicht. (www.meister-bafog.info)

Hochschulzugang für qualifizierte Berufstätige

Eine Fachkommission des saarländischen Bildungsministeriums ermöglicht qualifizierten Berufstätigen den Hochschulzugang durch die Anerkennung ihrer praktischen Berufserfahrung in Kombination mit fachspezifischer Weiterbildung.

2.2 Organisation der beruflichen Bildung in Frankreich

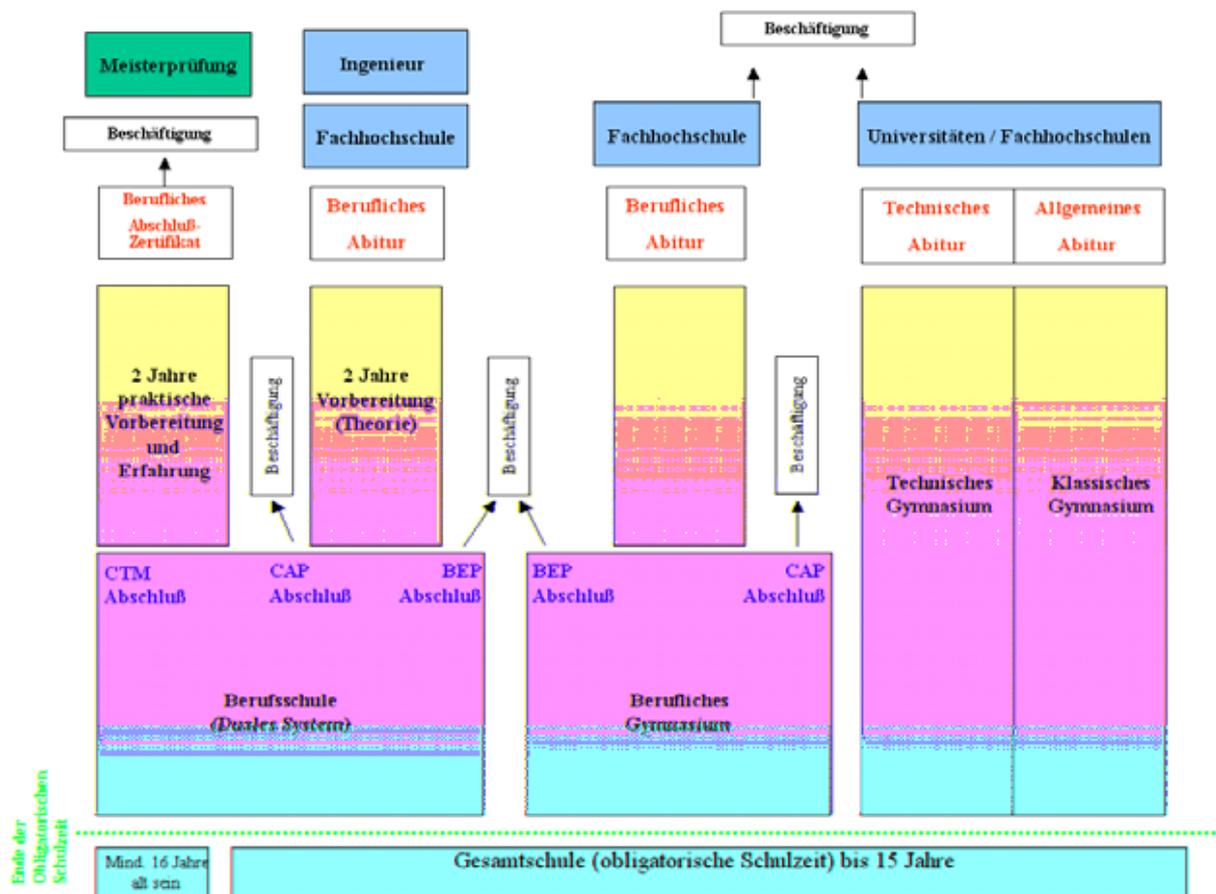
Die berufliche Bildung in Frankreich ist durch eine traditionelle Trennung zwischen Ausbildungssystem und Produktionssystem der Unternehmen gekennzeichnet, deren Ziele und Anliegen nicht immer mit denen der Bildungspolitik übereinstimmen. Jedoch finden sich seit einigen Jahren immer mehr Annäherungen zwischen beiden Bereichen.

Das Prinzip der Dualität wurde deshalb in den letzten Jahren immer weiter ausgebaut. So wurden neben dem traditionellen Ausbildungssystem auch eine Reihe von neuen Maßnahmen und Förderinitiativen für die berufliche Ausbildung der Beschäftigten, sowie interessierter Nicht-Beschäftigter und Berufseinsteiger, ins Leben gerufen.

Für die **Erstausbildung** in Frankreich ist das Bildungsministerium, für die **Weiterbildung** das Ministerium für Arbeit, Beschäftigung und Berufsbildung, zuständig.

Die Erstausbildung hat sich aus der schulischen allgemeinen Bildung heraus differenziert. Dabei gibt es Besonderheiten wie z. B. die Erstausbildung in der Landwirtschaft, die der Zuständigkeit des Landwirtschaftsministeriums untersteht. Selbst wenn die Erstausbildung hauptsächlich unter staatlicher Regie steht, ist der Einfluss des privatwirtschaftlichen Bereichs nicht ausgeschlossen, jedoch weitaus geringer als in Deutschland.

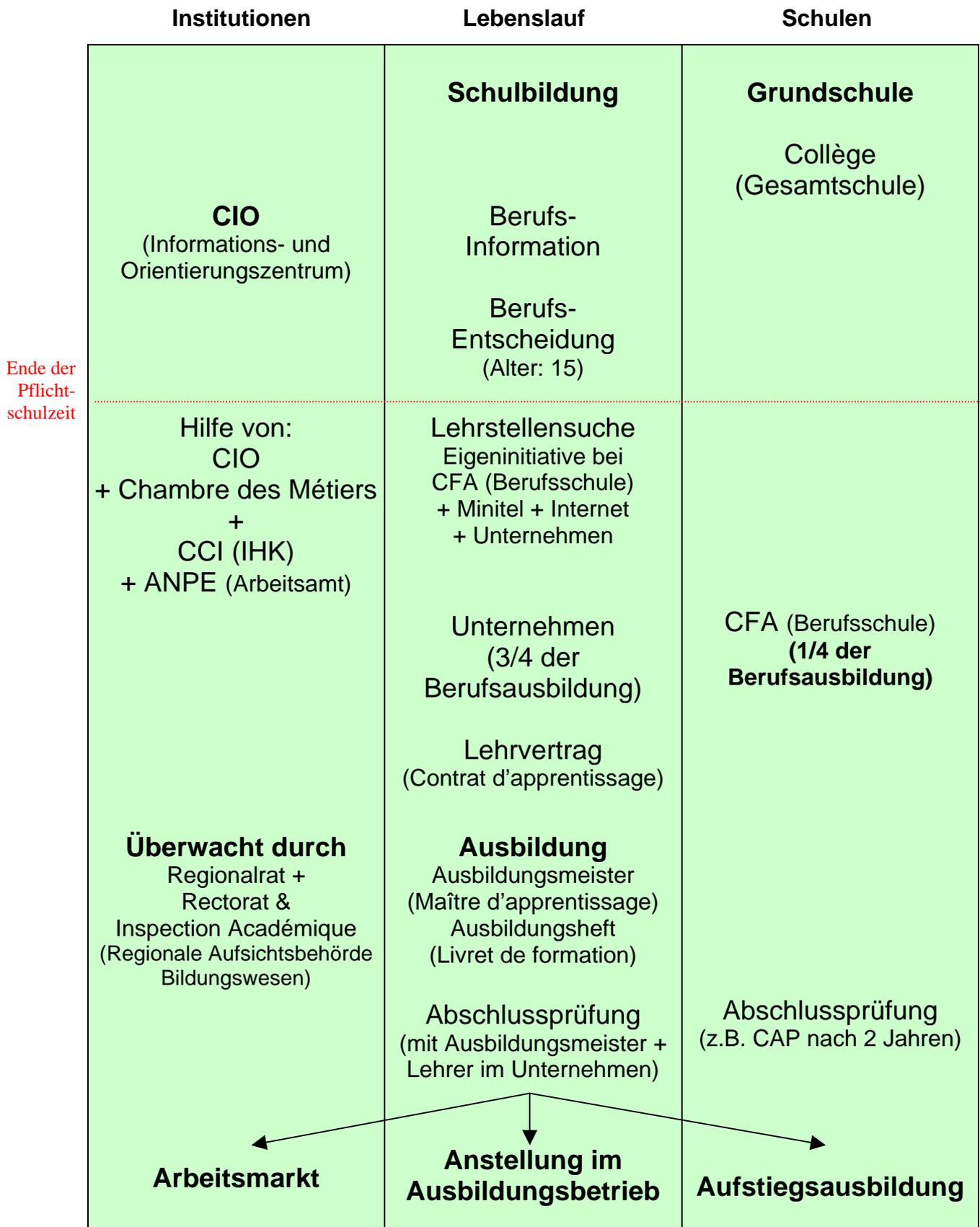
2.2.1 Erstausbildung in Frankreich



Der während einer Erstausbildung erworbene schulische Abschluss wird in Frankreich nach wie vor als die Basis einer Qualifikation betrachtet, die eventuell im Laufe des Berufslebens aktualisiert wird. Diese Sichtweise und die starke Symbolfunktion der Diplome veranlassen die jungen Leute dazu, solange wie möglich in der Schule zu bleiben.

Fortbildungen, die zu einem berufsfördernden Abschluss führen, sind selten, denn sie sind schwierig einzurichten und verlangen sowohl von den Arbeitnehmern als auch den Betrieben beträchtliche Anstrengungen.

2.2.2 Berufliche Erstausbildung am Beispiel eines französischen Lehrlings



2.2.3 Weiterbildung in Frankreich

Sie richtet sich an alle aktiven Personen, die eine Beschäftigung ausüben, aber auch an Arbeitslose (aktive Personen ohne Beschäftigung). Das ist ein gesetzlich verankertes Recht (Weiterbildungsgesetz von 1971)

Der Rahmen der Weiterbildung

Die berufliche Weiterbildung ist durch die Gesetzgebung und durch Rahmenabkommen zwischen dem Staat, den Gebietskörperschaften, den Unternehmen, den Nutzern, den Weiterbildungseinrichtungen, den Fondsmanagement-Organisationen und der EU verankert.

Die Akteure

A- Staat

Maßnahmen

- Entwicklung des Dualen Systems („L'apprentissage“)
- Ersteingliederungsmaßnahmen
- Unternehmenspraktika (Praxis)
- Persönliche Betreuung von Praktikanten (seit 1990: CFI = Crédit Formation Individualisé)
- Finanzierung der Weiterbildungseinrichtung AFPA (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes = Verein für die Erwachsenen-Weiterbildung), des Fernunterrichtszentrums, und unterstützender Maßnahmen für die Eingliederung im Unternehmen (Übernahmen von Sozialabgaben für den einzugliedernden Arbeitslosen)

Aktionen

- Eingliederung der Jugendlichen (Zuständigkeit der Regionen seit dem Dezentralisierungsgesetz vom Dez. 1993)
- Beschäftigungsaktionen, insbesondere für Langzeitarbeitslose
- Aktionen für schwer zu vermittelnde Zielgruppen
- Hilfen zur Entwicklung der Weiterbildung im Unternehmen
- Modernisierung der Unternehmen
- Einführung vorausschauender Beschäftigungspolitik

B- Regionen

- Kompetenzen in der beruflichen Weiterbildung für Jugendliche unter 26 Jahren
- Finanzierung der Ausstattung von Weiterbildungseinrichtungen
- Der Regionalrat initiiert eigene Maßnahmen, die nach vorausgehender Ausschreibung von Partnereinrichtungen durchgeführt werden, die ein Rahmenabkommen mit dem Regionalrat unterschrieben haben

C- Andere Gebietskörperschaften

- Départements und Mairies werden ab und zu in der Weiterbildung aktiv

D- Unternehmen

- Gesetzliche Abgabe für die Erstausbildung und die Weiterbildung (Taxe d'apprentissage und taxe de formation werden an Sammelorganisationen überwiesen: OPCA = Organisme Paritaires Collecteurs Agréés)
- 40% der Summen, die für die Weiterbildung ausgegeben werden, stammen von den Unternehmen

E- Beschäftigte

- Jeder Beschäftigte hat das gesetzlich verankerte Recht auf Weiterbildung: entweder über einen CIF (Congé Individuel de Formation) oder aber auch im Rahmen der Kompetenzbilanz (der Beschäftigte kann eine Bildungspause einlegen, wird aber nicht mehr entlohnt). Es steht ihm natürlich frei, sich privat in Abendkursen weiterzubilden.

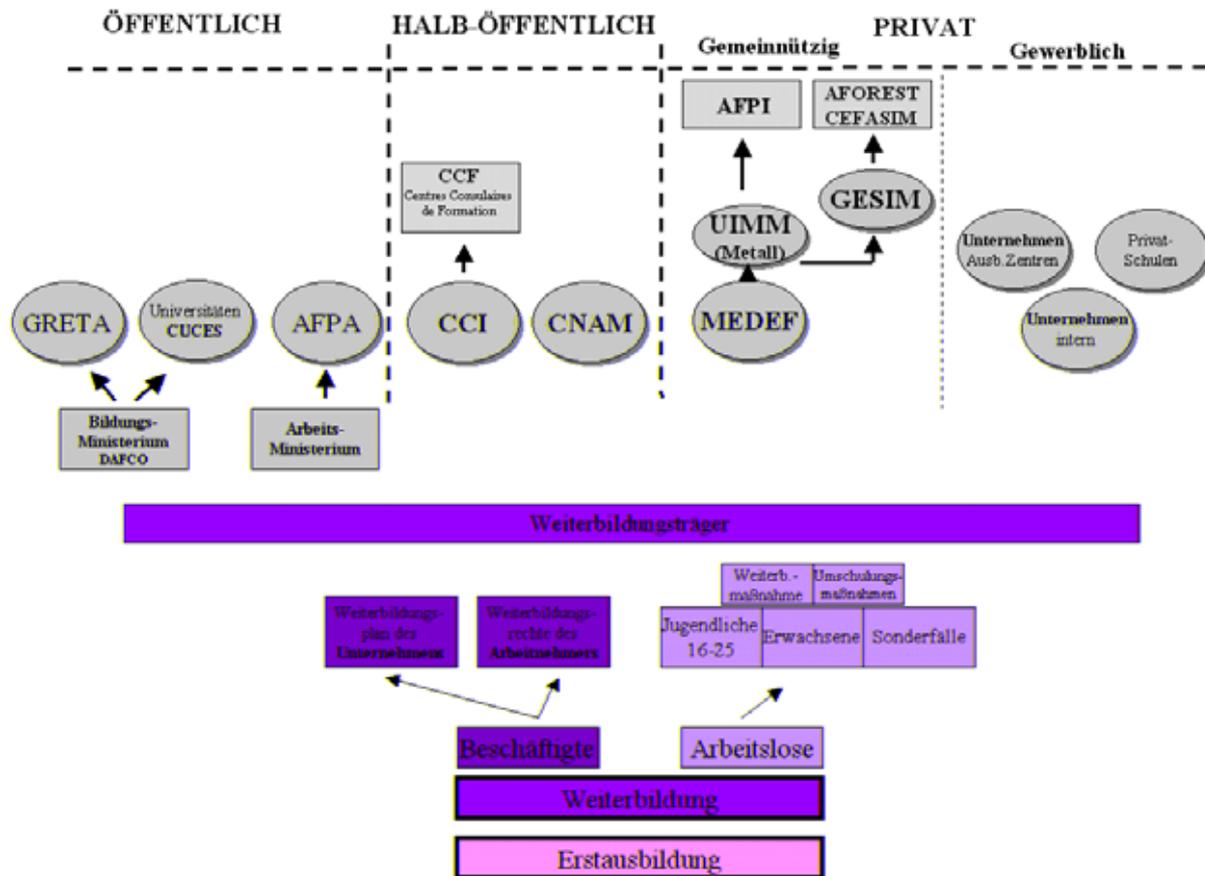
F- Europäische Union

- Direkte Finanzierung im Rahmen von Förderaktionen
- Informationsverteilung auf EU-Ebene
- Strukturfonds

G- Weiterbildungseinrichtungen in Lothringen

- 1401 aktive Einrichtungen mit einem Umsatz von 184 Mio € (2001)

Zugang zur Weiterbildung



LEGENDE Weiterbildung in Frankreich

- AFOREST: Association pour la Formation professionnelle Continue de l'Est
= Verein für die berufliche Weiterbildung im Osten Frankreich
- AFPA: Association pour la Formation professionnelle des Adultes
= Verein für die berufliche Weiterbildung der Erwachsenen
- AFPI: Association pour la Formation professionnelle de l'Industrie
= Verein für die berufliche Weiterbildung in der Industrie
- CCF: Centre Consulaire de Formation
= Weiterbildungszentrum der Industrie- und Handelskammer
- CCI: Chambre de Commerce et d'Industrie
= Industrie- und Handelskammer
- CEFASIM (CFAI): Centre de Formation des Apprentis de la Sidérurgie et de l'Industrie Métallurgique
(Centre de Formation des Apprentis de l'Industrie) = Erstausbildung
= Ausbildungszentrum der Lehrlinge der Stahl- und Metallindustrie
(Ausbildungszentrum für Lehrlinge der Industrie)
- CNAM: Conservatoire National des Arts et Métiers
- CUCES: Centres Universitaires Communs de L'Enseignement Supérieur
= Gemeinsame Universitätszentren der Hochschulbildung
- DAFCO: Délégation Académique à la Formation Continue
= Akademische Vertretung für die Weiterbildung
- GESIM: Groupement des Industries Sidérurgiques et Minières de Moselle
= Verbund der Stahl- und Grubenindustrie
- GRETA: Groupement d'Etablissements Publics locaux d'enseignement
= Verbund der öffentlichen und lokalen schulischen Einrichtungen
In Lor: 19 GRETA mit 365 Einrichtungen (Gymnasien, berufsgymnasien, Collèges)
- MEDEF: Mouvement des Entreprises de France
= Vereinigung der französischen Unternehmen (Arbeitgeberorganisation)
- UIMM: Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

VAE (= Validierung von Berufserfahrungen)

Es gibt eine ganze Reihe von Arbeitnehmern, die faktisch bestimmte Tätigkeiten ausüben, **zu denen sie formal nicht ausgebildet wurden** oder den Abschluss in ihrer Jugend nicht erreicht haben. Ohne formalen Abschluss gibt es meist keinen Aufstieg. Wenn jemand in seiner Jugend die Schweißerprüfung nicht geschafft hatte, anschließend aber als Schweißer mit Erfolg gearbeitet hat, kann er sich nach einem Programm der Französischen Regierung „zertifizieren“ lassen. Das Programm heißt **VAE, „Validation des acquis de l'expérience“ (Validierung von Berufserfahrungen)**. Der Kandidat muss dazu vor einer Kommission darlegen, was er an berufsbezogenen Tätigkeiten und als Dienst an der Gemeinschaft geleistet hat. Die Kommission verleiht ihm danach entweder die uneingeschränkte Zertifizierung oder gibt ihm konkrete Anweisungen darüber, wie er das noch Fehlende erbringen kann. Mit dieser Zertifizierung steigen seine Aussichten am Arbeitsmarkt und seine Motivation. Außerdem profitiert das Unternehmen davon, wenn es zertifizierte Mitarbeiter hat, denn es möchte selbst zertifiziert werden, das gehört heute einfach zur Norm, insbesondere bei Auslandstätigkeiten.

Gegenüber dieser Kommission würde es sich sicherlich als günstig erweisen, eine Erfahrungszeit im Ausland (z.B. im anderssprachigen Saarland) nachweisen zu können. Günstig wirken sich auch soziale, gemeinnützige und sportliche Aktivitäten aus, wenn es darum geht, bei gegebener Grundqualifikation ein letztes Quäntchen dazu legen zu können. In Deutschland ist es dem Arbeitgeber anheim gestellt, außerfachliche Erfahrungen eines Bewerbers zu bewerten, in Frankreich behält der Staat sich dies vor, weil Einstellungen dort weitgehend den formalen, im staatlichen Bereich schulisch erworbenen Ausbildungsschritten folgen.

2.2.4 Lothringen: Die staatliche Dezentralisierung und Kompetenzübertragung auf den Regionalrat

In Frankreich findet seit 1982 ein Prozeß der Dezentralisierung quer durch alle Bereiche statt. Vor ein paar Monaten wurde die Dezentralisierung oder die Kompetenzübertragung im Bereich der Berufsbildung (Erst- und Weiterbildung) gestartet. ungeklärt ist aber noch, welche Kompetenzen vom Staat dem Conseil Régional für die Weiterbildung von Arbeitslosen übertragen werden. Bislang waren direkte Beschäftigungsmaßnahmen in der Zuständigkeit des Staates und wurden von dem zuständigen ANPE durchgeführt.

		Staat		Conseil Régional	Assedic (Arbeitslosengeld) ANPE (Arbeitslosenerfassung + Beratung)	Sozialpartner	Unternehmen
		Arbeits- ministerium	Bildungs- ministerium				
Nicht qualifizierte Jugendliche (unter 26 Jahren)	CFI						
	Apprentissage						
	Contrats aidés			
	accompagnement orientation			€			
Arbeitslose	CLD (Chômeurs longue durée)	€		?
	Droit commun			
	prescription			
Beschäftigte	
Unternehmens- planung	

CFI = Contrat de Formation à l'Insertion = Ausbildungsvertrag zur Eingliederung

Contrats aidés = ein Vertrag wird direkt zwischen Unternehmen und Arbeitsloser (über ANPE) abgeschlossen

Jede über den Regionalrat durchgeführte Maßnahme wurde vom Staat durch die ANPE überprüft und genehmigt anhand des sogenannten „PARE-PAP“ (Plan d'Aide au Retour à l'Emploi). Mittels des „Projet d'Action Personnalisé“ wurde das Profil eines Teilnehmers erstellt und wurden Weiterbildungs-Prioritäten festgelegt. Die ANPE überprüfte, ob die gewünschte Maßnahme (die dem Arbeitslosen z.B. über eine Weiterbildungsorganisation bekannt wurde) mit seinem „Projet“ kompatibel ist.

Eine Dezentralisierung bzw. Regionalisierung der ANPE wurde bereits in Erwägung gezogen, aber bisher kategorisch von den zentralen staatlichen Stellen abgelehnt. Der Trend geht jedoch dahin, dass die Weiterbildung regional organisiert werden wird.

Die gesetzliche Grundlage für die französische Weiterbildung ist das Gesetz von 1971 über die Weiterbildung, die deren Akteure und Aufgaben definiert. Seit 1971 wurden zahlreiche Dezentralisierungsgesetze zur Kompetenzübertragung auf regionaler Ebene verabschiedet.

2.3 Vergleich der Bildungssysteme

Aus historischen Gründen gibt es einen fundamentalen Unterschied zwischen den Berufsbildungssystemen in Deutschland und Frankreich, also auch zwischen dem Saarland und Lothringen, obwohl beide Nachbarn eine ähnliche Industriestruktur aufweisen, die auf den traditionellen Bodenschätzen Kohle und Erz beruht und heute eher als Belastung angesehen wird.

In Deutschland hat sich der Staat erst relativ spät in die Belange der Berufsbildung eingeschaltet, das Duale System wurde 1937 durchgesetzt, als der Nationalsozialistische Staat es nicht mehr dulden wollte, dass es Lebensbereiche gibt, auf die er keinen direkten Zugriff hat. Im Sinne der Gleichschaltung wurde in der Handwerksordnung der Besuch einer staatlichen Schule zur Pflicht erklärt.

In Frankreich hat die „Education Nationale“ im Laufe der Zeit umgesetzt, dass die Wirtschaft eher an praktisch verwertbaren Resultaten von Bildung interessiert ist und sich durch vielfältige Verästelungen der Schule in Richtung auf gewerbliche Anwendung bewegt. Da das französische System beruflicher Bildung *„stark vom staatlichen Schulsystem geprägt ist“* (aus UsHütt Menschen und Stahl der Dillinger Hütte 1/2003, „Lehre in Dtlid und Frankreich“) und dort die Ideale von „savoir“ gelten, musste man einen weiten Weg gehen, um beim „savoir faire“ anzukommen. In der traditionellen Wertigkeit von Bildung bedeutet dies eine schwierige Wendung. Wenn nicht mehr der allseits informierte und kulturell gebildete Mensch im Vordergrund steht, sondern ein fingerfertiger, ausdauernder Mitarbeiter, der möglicherweise nicht einmal erklären kann, was er tut, dann stehen Grundwerte zur Diskussion.

In Deutschland wird das „savoir faire“ betont, in Frankreich das „savoir“ (Know-how im Gegensatz zum Knowledge). Letztlich ist es eine Frage von Stolz und Selbstwertgefühl. In Deutschland ist es einfacher, auf ein schlichtes Arbeitsergebnis (Maschine läuft wieder) stolz zu sein, in Frankreich ist man bereits auf ein mittelmäßiges Ergebnis stolz, wenn man es geschickt begründen kann. Natürlich sind dies Vereinfachungen, um eine Tendenz darzustellen, an deren Existenz in Fachkreisen aber wenig Zweifel besteht.

In Frankreich zählt das staatliche Diplom, in Deutschland das IHK-Zertifikat höher. Traditionellerweise genießt bei Handwerk und Industrie in Deutschland ein HWK- oder IHK-Papier im gewerblichen Bereich größeres Vertrauen als ein staatliches Papier.

Bei der Industrialisierung Frankreichs hat der Staat eine entscheidende Rolle gespielt. Er hat Unternehmen gegründet, wenn deren Existenz im nationalen Interesse war und kein privater Unternehmer sich bereit fand, es selbst zu riskieren: Renault, Matra, Framatome, Airbus, Ariane. So ist es kein Zufall, dass das System des „Coefficient“ weit verbreitet ist. Jeder Arbeitsplatz wird mittels eines Koeffizienten, also eines Multiplikators, eingestuft. Nach dem Koeffizienten richtet sich die Entlohnung. Niedere Tätigkeiten haben eine Koeffizienten kurz über 1, höhere Tätigkeiten entsprechend mehr. Mit 1 ist der SMIC bewertet: Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance, momentan ca. 8 Euro/h. Dieser branchenübergreifende Mindestlohn, unter dem niemand arbeiten muss, ist in

Deutschland unbekannt, in Frankreich aber täglicher Gesprächsstoff, legt ihn doch die Regierung per Dekret fest. Am SMIG hängen über den Koeffizienten die anderen Tätigkeiten. Selbstverständlich ist ein privater Unternehmer frei, übertariflich zu entlohnen, er kann aber nicht darunter gehen.

Am deutlichsten wird der Unterschied zwischen dem französischen System der Berufsausbildung und dem deutschen System im Fall der Innovationsgeschwindigkeit. Bei uns bedrängen die Betriebe die Schulen und sogar einzelne Lehrer ganz persönlich, dass in der Schule eine neue Technologie unterrichtet wird, weil diese im Betrieb gerade angeschafft wurde. Auch wenn sie nicht im Fächerkanon vorgesehen ist – und folglich auch nicht geprüft werden darf – wird sie doch faktisch bereits unterrichtet, weil die Betriebe es so wollen und weil die Lehrlinge täglich danach fragen. Sie sehen im Betrieb die Modernität und fordern diese von der Schule ebenfalls ein.

3 Metall-Elektro im Saarland und in Lothringen

3.1 Qualifikationsbedarf

The collage consists of several job advertisements:

- G.S.G. ZEITARBEIT GmbH**: Kaiserstraße 75, BEBELSHEIM à 66399 MANDELBACHTAL. Tel. 00 49 6804 91 46 03. RECHERCHONS: SOUDEURS, TUYAUTEURS, SERRURIERS, ELECTRICIENS, CHAUDRONNIERS, CHAUFFAGISTES SANITAIRES. Allemand souhaité - Nous parlons français.
- Müller Formenbau GmbH**: Als Werkzeugmaschinen im Bereich Entwicklung, Konstruktion und Herstellung von anspruchsvollen Formwerkzeugen stellen wir zum nächstmöglichen Termin weitere Mitarbeiter ein. CAD/CAM-Programmierer mit Berufserfahrung als CNC-Fräser für die Programmierung und Koordination der mechan. Fertigung. Tätigkeiten mit den Systemen Camstar/Matracam wären von Vorteil. CNC-Fräser mit Berufserfahrung als CNC-Fräser für die Bedienung unserer CNC-gesteuerten Formmaschinen mit Steuerung Heidenhain AG TNC bzw. Heidenhain TNC 330. Bitte schriftliches Lebenslaufunterlagen werden Sie bitte an: Müller Formenbau GmbH, Kirchbahnstraße 21 - 66663 Waldern-Nunkirchen, Telefon (068 74) 1 86 68-0, E-mail: wcrwalting@muller-formenbau.com.
- Metalbauer**: mit Erfahrung im LM-Fenster- und Türenbau gesucht. Bewerbungen unter: Chiffre 101591 SZ, 66103 Sbr.
- INTER INDUSTRIE**: Travail temporaire, 62, avenue François-Clément, L-5612 Mondorf-les-Bains. Tél. (00 352) 26 67 09 90, Fax (00352) 26 67 09 91, e-mail: inter-industrie@gres.lu. recherche pour ses chantiers: ÉLECTRICIENS CABLEURS, MONTEURS-SERRURIERS, MÉCANICIENS MONTEURS, SOUDEURS ARC ET SEMI.
- CNC-Fräser**: Zur Verstärkung unseres Teams suchen wir ab sofort in Dauerstellung CNC-Fräser CNC-Bahnwerkzeugherstellung.
- Metalbauer**: Wir bieten 2003 wieder Ausbildungsplatz als METALLBAUER. Konstruktionstechnik. Schriftliche Bewerbungen an: Schlosserei Scholtes, Merzig, Saarbrücker Allee 25, - Seit 1906 -
- Metal-Hilfsarbeiter**: MASCH-BEDIENER, SCHLOSSER, DREHER/FRÄSER CNC. Deutschkenntnisse erforderlich. Eigener PKW wäre von Vorteil. Vereinbaren Sie telefonisch mit Frau Estrada Ihren Vorstellungstermin. IHD Personal Leasing, Viktoriastraße 14, 66111 SAARBRÜCKEN, ☎ 00 49-681 37 00 00.

Ein kurzer Blick in eine deutsche und eine französische Zeitung verrät schon, welche Profile momentan in der Metallbranche dies und jenseits der Grenze gesucht werden. Man findet sogar in französischen Zeitungen Anzeigen von deutschen Zeitarbeitsfirmen in deutscher Sprache, was für den Bedarf aber auch für die grenzüberschreitenden Verflechtungen beider Arbeitsmärkte bezeichnend ist.

Beiderseits der Grenze werden gleiche oder doch sehr nah beieinanderliegende berufliche Qualifikationen nachgefragt. **Die Industriebetriebe in der Region konkurrieren also um dieselben gesuchten Berufsgruppen.**

Umso wichtiger werden „weiche Faktoren“ wie Sprachfertigkeiten und Mobilität beim Arbeitnehmer, sowie attraktive Gehälter und Sozialleistungen, insbesondere Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungen beim Arbeitgeber.

Facharbeiter in einigen Berufen knapp!

Für die Firma Kuhn (Werkzeug- und Maschinenbau) in St. Wendel spielt die qualifizierte Mitarbeiterschaft eine entscheidende Rolle. Kuhn hat die Personalpolitik langfristig angelegt: man investiere viel in Ausbildung, Schulung, Weiterbildung. Mit diesem Prinzip sei man bisher gut gefahren.

„Rainer Kuhn, Mitglied in der Vollversammlung der IHK Saarland, Vorsitzender des Arbeitskreises Wirtschaft und Chef der Rainer Kuhn GmbH, verweist auf eine Studie der von ihm gegründeten Akademie. Danach fehlen in unserer Grenzregion SaarLorLux etwa 2000 Facharbeiter. Darüber hinaus spricht die IHK von einem Trend zu Ingenieurmangel im Bereich Maschinenbau. Rainer Kuhn will sich aber nicht mit dieser Bestandsaufnahme zufrieden geben. Er plädiert für eine Imagekampagne für technische Berufe. Jungen Leuten müsse klar gemacht werden,

dass der Beruf des Facharbeiters Zukunft habe, dass es nicht nur den IT-Bereich gibt. In den Schulen gelte es, andere didaktische Methoden anzuwenden, die das Interesse an naturwissenschaftlichen Fragestellungen wecken und vor allem auch wach halten können.“ (Aus: „Forum“ – Wirtschaftsnachrichten der Rainer Kuhn Unternehmensgruppe – Sommer 2002)

Berufe der Metall-Elektro-Branche, detailliert nach Bedarf (Tendenz!)

(Quelle: Untersuchung MEDEF + eigene Recherchen: Zeitarbeitsfirmen)

Saarland	Lothringen
Schweißer Handschweißer MIG, MAG, WIG Schweißer	Soudeur MIG-MAG (MIG-MAG-Schweißer) Soudeur TIG (WIG-Schweißer)
Schlosser Maschinenschlosser, Rohrschlosser, Montageschlosser, Schlosser mit Gesellenbrief, Schlossermeister, Schlosserhelfer, Stahlbauschlosser	Serrurier (Schlosser)
Mechatroniker, Elektriker, Energieanlagenelektroniker	Chaudronnier (Kesselschmied)
Zerspanungsmechaniker Spezialisierung Dreher, Fräser, Schleifer, Maschinenbediener mit CNC-Erfahrung, CNC-Programmierer für Laserstanz- maschinen, Werkzeugmacher- mechaniker für CNC-Fertigung	Assembleur métallique (Metallbauer)
Metallbauer Metallfacharbeiter, Elektro- und Metallfacharbeiter, Metallbearbeiter, Fachhelfer Metall	Maintenance (Wartungsberufe)
Mechaniker Industriemechaniker, Werkzeugmechaniker, Verfahrensmechaniker, Konstruktionsmechaniker, Fertigungsmechaniker, Anlagenmechaniker	Mécanicien d'entretien (Wartungsmechaniker)
	Electronicien d'entretien (Wartungselektromechaniker)
	Mécanicien (Mechaniker)
	Usineur (Zerspanungsmechaniker): Opérateur machine commande numérique (CNC Maschinenbediener) Conducteur d'installation automatisée (Bediener automatischer Anlagen) Fraiseur (Fräser) Tourneur (Dreher) Rectifieur (Schleifer)

Darüber hinaus bietet der Verband AFPI (Verband für die Berufsbildung im Bereich der Industrie) in Lothringen 13 Weiterbildungsangebote im Bereich Metall, die auch den momentanen Bedarf der Industrie widerspiegeln:

- Agent de maintenance des systèmes de production
(Wartungsassistent für Produktionsanlagen)
- Techniciens de maintenance des systèmes de production
(Wartungstechniker für Produktionsanlagen)
- Conducteur industriel d'installations automatisées
(Bediener industrieller automatischer Anlagen)
- Mécanicien industriel en équipement automatisé
(Industriemechaniker für automatischer Anlage)
- Ajusteur outilleur industriel
(Industrie-Monteur- und Werkzeugmechaniker)
- Assembleur au plan industriel en charpente
(Stahlbaumonteur)
- Assembleur au plan industriel en chaudronnerie
(Industrie-Monteur- und Kesselschmied)
- Métallier industriel
(Industrie-Bauschlosser)
- Electricien industriel en équipement automatisé
(Industrie-Elektriker für automatische Anlagen)
- Fraiseur industriel
(Industrie-Fräser)
- Mécanicien industriel d'entretien
(Industrie-Wartungsmechaniker)
- Soudeur industriel
(Industrie-Schweißer)
- Tourneur industriel
(Industrie-Dreher)

Die MEDEF-Untersuchung und unsere Umfrage bei Zeitarbeitsfirmen machen klar, dass der konjunkturell schwankende Bedarf zu einer Nachfrage in denselben Berufen führt.

Die Leiharbeitsfirma ADECCO in Saargemünd ist sogar auf die Vermittlung französischer Produktions- und Facharbeiter ins Saarland spezialisiert und hat somit ausschließlich deutsche Kunden.

Angesichts des in Frankreich schon lange bestehenden negativen Klischees in Bezug auf die Berufsausbildung und des steigenden Bedarfs der Industrie nach qualifizierter Nachwuchskraft haben die betreffenden Bildungseinrichtungen eine Image-Kampagne zur Erhöhung der Akzeptanz dieses Bildungsweges gestartet. Im Radio, im Fernsehen oder in Zeitungen wird für den beruflichen Bildungsweg durch eine Aufwertungsargumentation geworben. Die folgende Anzeige erschien in der Zeitung *Republicain Lorrain* auf einer halben Seite und stammt vom *Verband der Industrien und Berufe in der Metallbranche* (UIMM = Union des Industries et Métiers de la Métallurgie):

L'apprentissage industriel : obtenez un bac avec mention emploi.

Dès la fin de la troisième, un jeune peut préparer le Bac Professionnel grâce à l'apprentissage industriel. Cela dure trois ans comme pour tous les baccalauréats. Il acquiert une expérience professionnelle et est rémunéré pendant ses études. Diplômé, il pourra obtenir un emploi hautement qualifié. Contactez l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie au

01 47 00 00 00 ou sur www.uimm.fr

Bac Pro

3 ans = emploi



Übersetzung:

Die industrielle Lehre:

Ein Abitur mit direktem Zugang zum Beruf.

Sofort nach der Mittelstufe kann ein Jugendlicher das berufliche Abitur in Verbindung mit der Lehre vorbereiten. Dies dauert drei Jahre wie bei allen anderen Bildungsgängen, die zum Abitur führen. Während seines Studiums erwirbt der Jugendliche eine berufliche Erfahrung und wird auch entlohnt. Er absolviert ein hochqualifiziertes Abitur. Weitere Informationen über den Verband der Metallindustrien und -berufe unter...

Die in der Anzeige ausgesuchten Wörter und Ausdrücke weisen eindeutig auf einen Versuch der Aufwertung dieses Bildungsweges (Direkter Zugang zum Beruf, Gleichwertigkeit zu anderen Abiturformen, hochqualifiziert) hin.

3.2 Bedeutung der Automobilbranche

3.2.1 Die saarländische Automobilindustrie: Motor des Strukturwandels

„Die Automobilindustrie zählt zu den wichtigsten Wirtschaftsbranchen in Deutschland. Im Saarland stellt sie die meisten Arbeitsplätze und leistet den größten Beitrag zur Wertschöpfung. Aufgrund ihrer Leistungsfähigkeit und Innovationskraft hat die Automobilindustrie hierzulande zu Recht den Ruf, Motor der wirtschaftlichen Entwicklung zu sein.

„Autoland Saar“

Im Sog der guten Automobilkonjunktur in Deutschland konnten auch die saarländischen Hersteller von Kraftwagen und Kraftwagenteilen im vergangenen Jahr deutlich zulegen. In den 17 Betrieben, die die amtliche Statistik in dieser Branche an der Saar verzeichnet, wurde 2001 ein Umsatz von 9,3 Milliarden Euro erwirtschaftet, 36 Prozent mehr als im Jahr davor. (Hierzu ist allerdings einschränkend anzumerken, dass ein Teil des Anstiegs auf Umgruppierungen von Betrieben des Maschinenbaus zum Fahrzeugbau beruht. Aber auch ohne diesen statistischen Hinzugewinn war die Umsatzsteigerung noch beachtlich.)

Wie im Bund wurden auch an der Saar fast 60 Prozent des Umsatzes im Ausland erzielt. Anders als im Bund sind an der Saar jedoch die Inlandsumsätze deutlich stärker gestiegen als die Erlöse im Ausland. Der Grund hierfür ist der hohe Anteil von Automobilzulieferern im Saarland, die mit ihren Komponenten und Systemen praktisch alle namhaften deutschen Automobilproduzenten beliefern.

Die herausragende Bedeutung der saarländischen Automobilindustrie für die hiesige Wirtschaft kommt schon darin zum Ausdruck, dass sie in enger Abgrenzung mit gut 23.000 Arbeitsplätzen mehr als ein Fünftel aller Industriearbeitsplätze stellt und beinahe jeden zweiten Euro aller Industrieumsätze erwirtschaftet. Berücksichtigt man zudem, dass auch andere Branchen wie die Stahlindustrie, der Maschinenbau, die Elektroindustrie, die Metallindustrie sowie die Gummi- und Kunststoffindustrie mehr oder weniger Vorprodukte für die Autoindustrie fertigen, dann erhält die Automobilindustrie ein noch höheres Gewicht als Arbeitgeber.

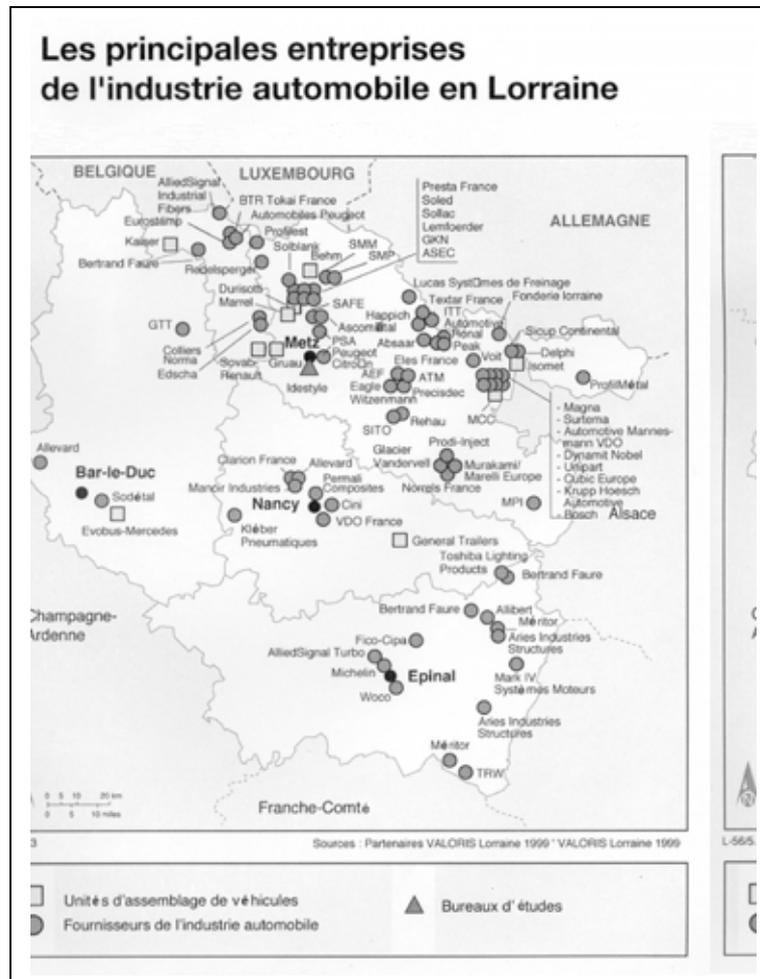
Insgesamt hängen heute mehr als 42.000 Arbeitsplätze in der Saarindustrie direkt oder indirekt vom Automobilbau ab. Das sind rund 40 Prozent aller Industriearbeitsplätze. Mit einigem Recht spricht man deshalb auch vom „Autoland Saar“.

Ohne die Stärke der Automobilindustrie, die in den vergangenen drei Jahrzehnten stetig zugenommen hat, hätte das Saarland die Krisen der Montanindustrie und den dadurch ausgelösten tiefgreifenden Strukturwandel nicht so erfolgreich bewältigen können.

Insofern ist es nicht zuletzt ein Verdienst der hiesigen Automobilindustrie, dass der ehemalige Montanstandort Saar heute eine moderne Industrie- und Dienstleistungsregion ist.“ (Dr. Heino Klingen und Gerd Litzemberger, www.bfwsaarland.de/autoland)

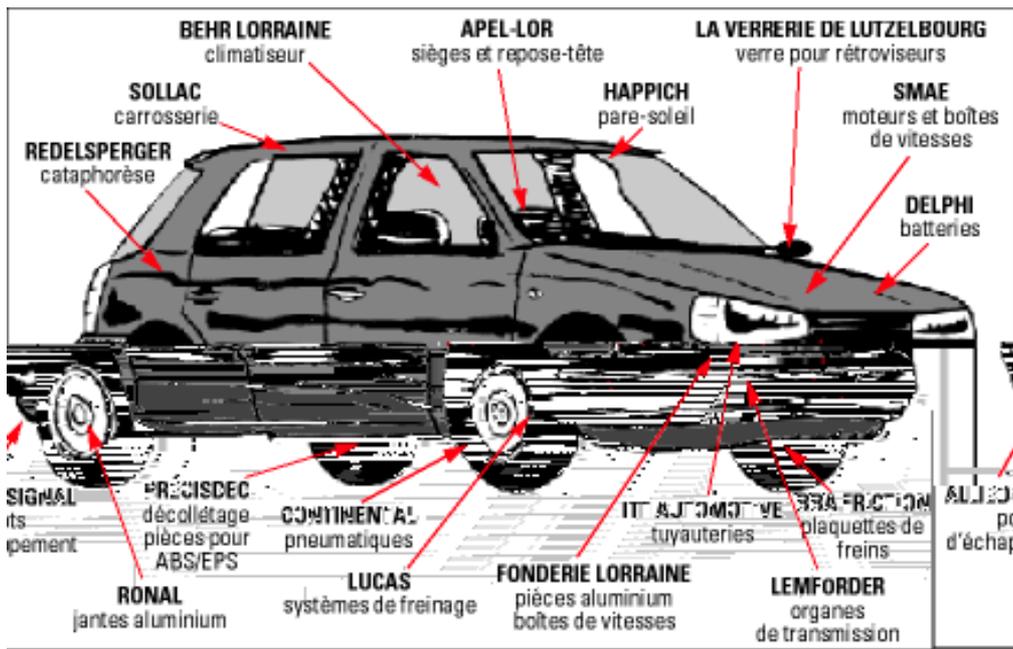


3.2.2 Bedeutung der Automobilindustrie in Lothringen



Die Automobilbranche ist innerhalb von 30 Jahren zu einem der größten Aktivitätsbereiche geworden. Im Département Moselle umfasst die Automobilindustrie mehr als 70 Unternehmen mit mehr als 15.000 Beschäftigten in den Bereichen Stahl, Metallverarbeitung, Mechanik und in anderen Sektoren wie der Kunststoffindustrie, der Verbundwerkstoffindustrie, der Elektroindustrie und in den Dienstleistungen (Logistik, Planungsbüro).

Mit der Niederlassung in den 70er Jahren von zwei Werken der Peugeot-Citroen-Gruppe (Getriebe und Motoren) gewann dieser Sektor zunehmend Bedeutung für die regionale Entwicklung. Die wichtigsten Automobilhersteller befinden sich in einem Umkreis von 500 km, deshalb haben sich auch in Lothringen so viele Zulieferer niedergelassen. (AKG, ASEC, CONTINENTAL, DELPHI, GKN, ITT Automotive, KOLBENSCHMITT-PIERBURG, KRUPPPRESTA, ZF LEMFOERDER METAL FRANCE, LUCAS TRW, FICOSA, REHAU)



Ce que serait la voiture Made in Moselle

Quelle: Républicain Lorrain

Industriepark „Smartville“ in Hambach



3.3 Ausbildung zum Industriemechaniker (DSK)

Die Herrscher über die Roboter:

Wie von Geisterhand gesteuert greift der Roboterarm das Karosserieteil und setzt es exakt an die richtige Stelle des Fahrzeugs. Auch wenn es wie Zauberei aussieht, Magie ist nicht im Spiel, sondern hoch entwickelte Produktionstechnik. Doch wer stellt solche High-Tech-Anlagen her, wer repariert und bedient sie, wer überwacht ihre Funktion? Ganz einfach: Die Industriemechaniker. Sie sind die Produktionsexperten in der modernen Industrie. Sie kümmern sich darum, dass die Produktionsabläufe reibungslos funktionieren und nehmen Anlagen in Betrieb. Sie sorgen für die regelmäßige Wartung und beheben Störungen.

Fachrichtungen:

- Betriebstechnik
- Geräte- und Feinwerktechnik
- Maschinen- und Systemtechnik
- Produktionstechnik

Voraussetzungen:

- Haupt- oder Realschulabschluss
- Spaß an der Arbeit mit modernen Maschinen
- Freude am selbständigen Arbeiten
- Verantwortungsbewusstsein
- Handwerkliches Geschick

„Trotz aller Tendenzen in Richtung einer Dienstleistungsgesellschaft wird insbesondere das Saarland seine wirtschaftlichen Chancen vor allem als Industriestandort nutzen müssen. Ein wichtiges Beispiel ist hierbei die Automobilindustrie, im Besonderen die Zulieferer. Hier setzt aktuell die saarländische Landesregierung z.B. durch die Definition eines eigenen Auto-Clusters deutliche Akzente und stellt damit auch die Weichen für die Zukunft.“

Betrachtet man in diesem Zusammenhang die Wettbewerbssituation in dieser Branche, so fällt auf, dass vor allem die Aufgaben innerhalb der Produktionsprozesse selbst die zukünftig geforderten Qualifikationen der Mitarbeiter bestimmen werden. Hierzu zählen insbesondere gut ausgebildete Produktionstechniker, für die seit jeher die Ausbildung zum Industriemechaniker die Basis der weiteren beruflichen Entwicklung bildete. Hierbei bieten sich für Industriemechaniker vielfältige Chancen im Hinblick auf eine aufbauende Qualifizierung im Bereich der Produktionstechnik und -Steuerung, der Qualitätssicherung sowie im Bereich Wartung, Service und Vertrieb. Derartige Qualifikationsprofile sind in der Industrie schon heute ausgesprochen nachgefragt und begehrt.

Im Zeitalter der Informations- und Kommunikationstechnologien mutet der Bereich der Mechanik auf den ersten Blick etwas simpel und wenig anspruchsvoll an. Doch wird dabei leicht übersehen, dass gerade in der Industrie einfache mechanische Systeme eine zunehmend geringere Rolle spielen. Vielmehr wird der Produktionsalltag von hoch komplexen Maschinen bestimmt. Diese müssen programmiert, gesteuert und gewartet werden und stellen damit an die

Industriearbeiter höchste Anforderungen. Das Aufkeimen des Berufsbildes Mechatroniker ist insoweit nicht als Absage an den Industriemechaniker zu bewerten, sondern unterstreicht geradezu seine herausragende Stellung bei der Überwachung und Wartung produktionstechnischer Anlagen. Die Komplexität dieses Aufgabenfeldes erreicht durch eine transnationale Dimension (die deutsche Industrie ist im hohen Maße vom Export abhängig) eine neue Dimension.

Die Breite des Anwendungsfeldes produktionstechnischer Kompetenzen sowie die damit notwendig verbundenen Möglichkeiten der Weiterqualifizierung werden zukünftig auch unmittelbaren Einfluss auf die Reputation eines Berufsbildes "Produktionstechnik" ausüben, dessen Grundlage der Ausbildungsgang zum Industriemechaniker bildet.

„Für die Auswahl der Auszubildenden im Projekt TransPIB bedeutet dies, dass zwar für den Einstieg keine Hochschulzugangsberechtigung vorliegen muss, jedoch über die Beherrschung der allgemeinen "Kulturtechniken" hinaus die Basisvoraussetzungen in den naturwissenschaftlich-technischen Disziplinen sowie der Mathematik gegeben sein müssen. Entsprechende Kandidaten werden deshalb bereits im Vorfeld an den allgemeinbildenden Schulen (Realschule, Hauptschule etc.) durch entsprechende vorab Information sensibilisiert und ausgesucht werden.“
(Oliver Zimmermann, Projektleiter TransPIB)

3.3.1 TransPIB (Transnationale Produktintegrierte Berufsbildung)

Der Strukturwandel vollzieht sich über nationale Grenzen hinweg. Während in einzelnen europäischen Regionen länderübergreifende Lösungsstrategien erarbeitet werden und die Aktivitäten selbst kleinerer Unternehmen zunehmend eine transnationale Ausrichtung erfahren, werden Fragen der Berufsbildung nach wie vor national beantwortet. Dies engt nicht nur die Flexibilität der Unternehmen stark ein, sondern auch die Mobilität von Fachkräften und Auszubildenden. Beschränkungen solcher Art zeigen sich besonders in Grenzregionen, wie unserer Großregion Saar-Lor-Lux.

Das Problem gilt als längst erkannt. Politik wie Akteure auf der europäischen Berufsbildungsebene arbeiten seit geraumer Zeit auf transnational gültige Vergleichskriterien in der Berufsausbildung hin. Als jüngeres Beispiel darf der verabschiedete Richtlinienvorschlag des Rates über die Anerkennung von Berufsqualifikationen vom März diesen Jahres gelten, der bis 2005 umgesetzt sein soll. Neben den Fragen der Transparenz und Anerkennung eines europäischen Kernberufsbildes treten neue Qualifikationserfordernisse hinzu, insbesondere im Hinblick auf sprachliche und interkulturelle Kompetenzen. Der Bedarf stellt sich in vielfältiger Form, an Lösungen fehlt es jedoch allenthalben.

Diesen Herausforderungen stellt sich seit November 2002 ein beachtenswertes Pilotprojekt (TansPIB), welches u. a. die Vereinigung Saarländischer Unternehmensverbände (VSU) in Kooperation mit dem Service Center Berufsbildung (SCB) der Deutschen Steinkohle AG erfolgreich mit Mitteln des europäischen Programms **Leonardo da Vinci** auf den Weg gebracht hat. **TransPIB** steht für eine Europa übergreifende Partnerschaft, die bereits im Vorfeld auf besonderes Lob und

Anerkennung gestoßen ist. Gemeinsam mit Partnereinrichtungen aus Deutschland, Frankreich, Luxemburg, Belgien, Polen, Tschechien, Bulgarien und Rumänien werden VSU und SCB am Beispiel dreier europäischer Regionen die Grundlagen für ein innovatives europäisches Qualifizierungskonzept in der Berufsbildung legen. Basis sind die derzeitigen Bemühungen um eine Neuordnung der Ausbildungsgänge im Metallbereich.

Diese „bemerkenswerte Partnerschaft“ (Urteil der europäischen Gutachter) hat sich zum Ziel gesetzt, ein europäisches Kernberufsbild „Metall“ zu entwickeln, das die erforderlichen Qualifikationen transparent und modular definiert. Auf der Basis der nationalen Ausbildungsgänge werden Länder übergreifend Ausbildungsmodule definiert und anhand transnational gültiger Vergleichskriterien in Curricula ausgerichtet. Inhaltlich werden bilinguale Qualifizierungsmodule entwickelt, die neben den entsprechenden Lehr- und Lernmaterialien ein zusätzliches Modul zur Europakompetenz sowie entsprechende Instrumente zur praxis- und handlungsorientierten Prüfung umfassen werden.

Im unmittelbaren Zusammenhang zu TransPIB planen VSU und SCB, die Ergebnisse auf der Praxisebene mit Unterstützung des Ministeriums für Wirtschaft und dem Conseil Regional de Lorraine im Rahmen einer eigenen Saar-Lor-Lux Qualifizierungsmaßnahme zu erproben und zu validieren. Am Beispiel deutscher und französischer Auszubildender werden die in TransPIB definierten transnational gültigen Qualifizierungsmodule im Rahmen eines grenzüberschreitenden Ausbildungsverbundes erprobt. Dieses Pilotvorhaben wird einen wichtigen Beitrag zur Nachhaltigkeit der Ergebnisse von TransPIB leisten.

Im Rahmen der hier geschilderten Aktivitäten werden aus dem Saarland nicht zuletzt auch in der Diskussion um den Bologna-Prozeß bzw. den europäischen Bildungsraum neue Akzente gesetzt. In diesem Zusammenhang bescheinigen die Gutachter in Brüssel, dass mit TransPIB ein überzeugendes Vorhaben auf den Weg gebracht werde, „das geeignet ist, in einem berufsbildungspolitisch bedeutsamen Feld zu einem Referenzprojekt zu werden“. Durch dieses konkrete Projekt wird die aktive Rolle des Saarlandes und der Großregion Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz-Wallonien insgesamt im europäischen Prozess einmal mehr unterstrichen. Es wird demonstriert, wie ausgehend von einer geostrategisch günstigen Lage die grenzüberschreitende Kooperation auch im Hinblick auf die Vorbeitrittskandidaten und Beitrittskandidaten vorbildlich genutzt werden kann. Auf diese Weise werden die mit der Osterweiterung verbundenen strategischen Chancen für unsere Region frühzeitig gesichert.

3.3.2 Projekt zur Erprobung und Validierung einer transnationalen Berufsausbildung

Im Rahmen einer Berufsausbildung zum Industriemechaniker bzw. zur Industriemechanikerin werden **Auszubildende** des Antragstellers während einer praktischen Maßnahme einen insgesamt **ca. 22 - wöchigen Aufenthalt in Frankreich verbringen**.

Es besteht ein erheblicher **Bedarf** an einer gleichwertigen und gegenseitig anerkannten Berufsausbildung in Lothringen und im Saarland. Die gegenseitige Anerkennung wird eine grenzüberschreitende Mobilität bei den Auszubildenden fördern und zugleich den regionalen Unternehmen transnational qualifiziertes und somit - z.B. im Rahmen transnationaler Unternehmenskooperationen - transnational handlungsfähiges Personal zur Verfügung stellen.

Voraussetzung ist u.a. der Erwerb der zusätzlich notwendigen französischen Ausbildungsinhalte und eines entsprechenden Abschlusses (BEP; Bac Pro) durch die deutschen Auszubildenden.

Die Qualifikationen, die die Teilnehmenden erwerben, sind dabei fachlicher, sprachlicher und interkultureller Art. Formal erhalten die Teilnehmenden eine Zusatzqualifikation, das französische BEP bzw. Bac Pro. Diese Qualifikation wird im **Europäischen Berufsbildungspass** (vgl. Kap. 1.4 III) dokumentiert. Weiterhin lernen sie das französische Berufsbildungssystem, sowie die Wirtschafts- und Sozialstruktur des Landes kennen.

Diese Maßnahme ist komplementär zu dem Leonardo Pilotprojekt TransPIB. Sie wird intervallartig durchgeführt (7 x ca. 3 Wochen, jeweils gleicher Personenkreis). Durch diese **Intervallform** können einerseits Ausbildungsablauf und Zwischenergebnisse des Modellprojektes (s.u.) besser berücksichtigt werden, andererseits setzen die in Frankreich zu absolvierenden Module jeweils den Fortschritt im regulären deutschen Ausbildungsverlauf voraus. Unterstützt wird dieser Prozess durch eine entsprechende **Weiterbildung der verantwortlichen Ausbilderinnen und Ausbilder** des Antragstellers (gesonderter Antrag). Durch diese Zusatzqualifikation werden die berufliche Mobilität, die transnationale Handlungsfähigkeit der zukünftigen Facharbeiter und in der Folge auch der grenzüberschreitende Marktzugang der Unternehmen deutlich verbessert. Direkt beteiligt sind Partner aus Lothringen und aus dem Saarland.

Der Austausch ist als **Komplementärmaßnahme** zur praktischen Erprobung des Pilotprojektes TransPIB - „Neue Weiterbildungsmodule und neue Berufe in Europa – Entwicklung einer transnationalen Verbundausbildung“ (Nr. PP112-607 aus 2002) angelegt. Im Rahmen dieses Pilotprojektes werden in den beteiligten grenznahen Gebieten der EU und den **Beitrittskandidatenländern** ebenfalls komplementäre Berufsbildungsmodule entwickelt, die Auszubildenden in den entsprechenden Grenzräumen erlauben, den Abschluss des jeweiligen Nachbarlandes zusätzlich zu erwerben. Durch diese unmittelbare Wechselwirkung zwischen Theorie und Praxis können optimale Ergebnisse des Pilotprojektes erwartet werden. Durch die TransPIB

Partnerschaft ist eine transnationale Verbreitung und Anerkennung der Projektergebnisse gewährleistet.

1 Begründung des Bedarfs

1.1 Grundbedarf

- Transnationale Handlungsfähigkeit und Mobilität von Facharbeitern ist in transnationalen Wirtschaftsräumen im Interesse der Menschen und Unternehmen dringend erforderlich, z. B. in Saar-Lor-Lux
- Voraussetzung: Gleichstellung und Transparenz der fachlichen Berufsabschlüsse
- Formale Gleichstellung zwischen dem deutschen Facharbeiterbrief und dem französischen Bac Pro ist prinzipiell gegeben
- Jedoch: unterschiedliche Strukturen (z.B. BEP in Frankreich nach 2 Jahren - Zwischenprüfung in Deutschland; Facharbeiterbrief in Deutschland i.d.R. nach 3 ½ Jahren, Bac Pro in Frankreich nach 4 Jahren), unterschiedliche Inhalte, insbesondere verschiedene Theorie-Praxis-Gewichtung
- Damit: unterschiedliche Erfahrungen und Verwertbarkeit der Abschlüsse
- Fehlende Sprachkenntnisse und Kenntnisse der regionalen Landes- und Arbeitskultur behindern zusätzlich die Mobilität von Fachkräften

1.2 Konkreter Bedarf

- Transnational qualifizierte Facharbeiter mit Zusatzqualifikationen innerhalb des Ausbildungs- und Arbeitssystems des jeweiligen Nachbarlandes
- Auszubildende müssen die Möglichkeit erhalten, neben ihrem national anerkannten Berufsabschluss zusätzlich den Abschluss im Nachbarland zu erwerben
- Begleitend dazu müssen Lern- und Arbeitserfahrungen im Nachbarland erworben werden
- Dies setzt zusätzlich fundierte Sprachkenntnisse sowie interkulturelles Verständnis voraus.

1.3 Lösung

- Ergänzend zum Berufsabschluss im Mutterland über parallele Auslandsaufenthalte die komplementären Inhalte und Erfahrungen im Berufsbildungs- und Arbeitssystem des Nachbarlandes erwerben und diese Zusatzqualifikation mit dem im Zielland üblichen Abschluss (französisches BEP nach 2 Jahren, Bac Pro nach weiteren 2 Jahren) beenden.
- Zusammenarbeit zwischen deutschen und französischen Ausbildern zur Entwicklung methodisch-didaktischer Konzeptionen für die transnationale Qualifizierung und Vermittlung von Auszubildenden.

2 Zielsetzungen im Projekt

2.1 Allgemeine Ziele

- Verbesserung der Qualität der Berufsausbildung durch wechselseitige, transnationale Öffnung
- Methodisch-didaktischer Austausch, insbesondere hinsichtlich innovativer Unterweisungsmethoden
- Didaktische Erweiterung im Bereich grenzüberschreitender Ausbildung
- Verbesserung des interkulturellen Verständnisses

- Sensibilisierung für kulturelle Besonderheiten im jeweiligen Ausbildungskontext (Kultur als orthogonale Dimension zu den sozialen Dimensionen Milieu und Schicht)
- Konkrete Zielstellungen
- Kennenlernen von Theorie und Praxis der Berufsausbildung des Nachbarlandes
- Entwicklung von Unterweisungsmethoden unter dem Aspekt der Bilingualität
- Entwicklung und Vorbereitung von gemeinsamen Prüfungen und Abschlüssen
- Vorbereitung von Unterrichtseinheiten, Unterweisungsproben bzw. Prüfungsstücken
- Verzahnung der fachpraktischen und interkulturellen Inhalte im Rahmen von Unterweisungskonzeptionen
- Erarbeitung eines konkreten Arbeitsprogramms zur Entwicklung von Unterweisungseinheiten
- Entwicklung von Modellen, didaktischen Konzeptionen und Methoden zur Umsetzung transnationaler Lernmodule (vgl. Leonardo da Vinci Pilotprojekt TransPIB PP 112 607)

2.2 Konkrete Ziele

Die teilnehmenden Auszubildenden werden

- am Unterricht der berufsbildenden Schule in Frankreich teilnehmen
- in den im Rahmen von PP TransPIB definierten, komplementären französischen Ausbildungsinhalten unterrichtet werden
- mit französischen Auszubildenden kooperieren
- gemeinsam mit den französischen Auszubildenden und mittels Sonderförderung die Prüfungen vorbereiten
- an den zentralen Prüfungen in Frankreich teilnehmen
- französische Betriebspraktika begleitend absolvieren
- Erfahrungen im französischen Schul-, Ausbildungs- und Berufsumfeld sammeln
- den interkulturellen Austausch mit französischen Mitschülern, Auszubildenden, Lehrern und Kollegen im französischen Betrieb pflegen
- arbeits- und lebensweltliche Sprachkompetenzen erwerben und ausbauen

Die Aufenthaltssequenzen schließen für die Teilnehmer ab

- mit dem Erwerb der französischen Abschlüsse BEP und Bac Pro
- mit der Dokumentation dieser Zusatzqualifikation im europäischen Berufsbildungspass

3 Konkreter Förderbedarf

Das hier beschriebene Umsetzungsprojekt ist als Komplementärmaßnahme zum Leonardo da Vinci Projekt TransPIB (PP 112 607) zu betrachten. Im Rahmen von TransPIB werden die Lehr- und Ausbildungs(rahmen)pläne in Deutschland und Frankreich verglichen und diejenigen Inhalte identifiziert und als Lernmodule definiert, die Auszubildende in Deutschland für das Bestehen der französischen Prüfungen BEP und Bac Pro zusätzlich erwerben müssen.

Korrespondierend dazu geht es im vorliegenden Förderantrag um die Anwendung und Umsetzung dieser Lernmodule im Rahmen eines bilingualen und

interkulturellen Qualifizierungskonzeptes. Es werden diejenigen operativen Aufwände zur Förderung beantragt, die bei der Hinführung der deutschen Auszubildenden zu den französischen Abschlüssen im Rahmen der Regelausbildung zusätzlich auftreten. Dies sind im einzelnen:

- Kosten bei der Erprobung und Durchführung aller Lehr- und Qualifizierungsmaßnahmen, die nicht Bestandteil der Regelausbildung sind. Dazu zählen insbesondere die bilingualen Qualifizierungs- und Unterweisungssequenzen zur Vermittlung der zusätzlichen Inhalte im Hinblick auf die französische Prüfung. Diese Kosten schlagen sich als Personalkosten des agierenden Ausbilderpersonals nieder, z.B. als Zusatzarbeiten der Ausbilder bei der Vorbereitung auf die französische Prüfung, insbesondere im Rahmen der Umsetzung einer „Übungsfirma“, innerhalb derer die Auszubildenden mit ihren französischen Partnern kooperieren.
- alle diesbezüglichen Projektarbeiten: Projektkoordination, Projektmanagement bzw. -Controlling, Aktivitäten zur Verbreitung und Sicherstellung der Anerkennung.
- Erprobung und Umsetzung der in TransPIB entwickelten Lernmodule „Interkulturelle Handlungskompetenz“ und „Europakompetenz“. Dies beinhaltet die Ausarbeitung und Umsetzung der diesbezüglichen methodisch-didaktischen Konzeption.
- Fremdsprachenunterricht: Die Lernziele im Hinblick auf die Zusatzinhalte können von den Auszubildenden nur auf der Basis fundierter, fach- und arbeitsbezogener Fremdsprachenkenntnisse erreicht werden. Dies macht eine zusätzliche Unterrichtung der betreffenden Auszubildenden durch qualifizierte Sprachtrainer im Rahmen eines betriebs-internen Fremdsprachenunterrichts erforderlich.
- Unterbringungskosten: Die Aufenthaltssequenzen der Auszubildenden in Frankreich zieht entsprechende Unterbringungskosten während der Aufenthaltsphase nach sich. Dies sind Übernachtungskosten im Rahmen einer Hotel- bzw. Herbergsunterbringung.
- Fahrtkosten vor Ort: Während der Aufenthaltsphase muss die Mobilität der Auszubildenden (und begleitender Ausbilder) zwischen Ausbildungsstätte und Unterbringungsort gewährleistet sein. Dies sind insbesondere die Kosten entsprechender Wochen- oder Monatsfahrkarten für die öffentlichen Verkehrsmittel am Aufenthaltsort.
- Fahrtkosten vom heimatlichen Wohnort zum Aufenthaltsort in Frankreich
- zusätzlich anfallende Prüfgebühren

3.4 Weiterbildung zum Autobauer (IHK)

Die demoskopische Entwicklung der nächsten 10 Jahre wird in einen Fachkräftemangel v.a. im Metall- und Automobilbereich münden. Automobil-Zulieferer sind bereits heute davon betroffen, da sie ihren Auszubildenden und Mitarbeitern keine mit den großen Betrieben vergleichbaren Arbeitsbedingungen und Sozialleistungen bieten können.

Um dieser Entwicklung in den „Autoländern“ Saarland und Lothringen entgegen zu steuern, initiiert die IHK derzeit die Realisierung eines von VW Wolfsburg entwickelten und vom DIHT unterstützten Projekts im Saarland. Es ist geplant, zur Umsetzung des Projekts, das sich neben Opel, Ford und Smart v.a. an Automobil-Zulieferer richtet, auch lothringische und luxemburgische Partner zu gewinnen.



„Vom Arbeitsmarkt zum Automobilbauer“

Die Grundidee des Projektes besteht in der Annahme, dass bislang nicht alle Ressourcen zur „Rekrutierung“ potentieller Fachkräfte ausgeschöpft sind.



Projektverlauf

- Rekrutierung von Mitarbeitern vom Arbeitsmarkt
- Qualifizierung zur Industrietauglichkeit
- Qualifizierung zur Autotauglichkeit
- Prozesshaftes Lernen

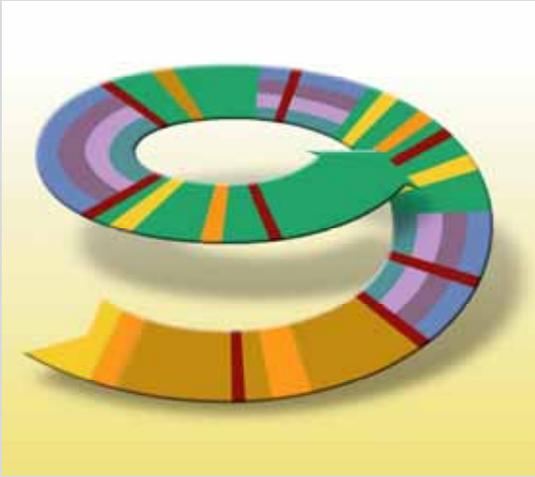
Auswahlkriterien

- Höchstmaß an Eigenverantwortung
- Lernfähigkeit und -bereitschaft
- Integrität
- Industrielle Affinität

Qualifizierungskonzept

Automobilbauer (IHK) AUTO 5000

Das Qualifizierungskonzept



- Allgemeine Qualifizierungsinhalte
- Methoden-/Sozial-Know-How
- Technikkompetenz allgemein
- Technikkompetenz
 - Karosseriebau
 - Lackiererei
 - Montagen
 - Qualitätssicherung
- Fachpraktische Qualifizierung
- Reflexion

27.01.2003 |

4 Grenzüberschreitende Projekte der involvierten Akteure

4.1 Grenzüberschreitende Projekte der HWK des Saarlandes

Die HWK des Saarlandes hat vielfältige grenzüberschreitende Projekte zur Erhöhung der Mobilität und Flexibilität von Unternehmern und Arbeitnehmern in Europa entwickelt und durchgeführt.

Impulsgeber und Initiator war in der Regel der Interregionale Handwerksrat der Handwerkskammern Saar-Lor-Lux.

Die neuesten Projekte

- Entwicklung einer integrierten bilingualen beruflichen Qualifizierung im Bereich der CNC-Technik. Hier ging es darum, Lehrgangsunterlagen für einen grenzüberschreitenden CNC-Programmierkurs Fräsen und Drehen zu entwickeln.
- Anwendungsorientiertes Französisch für gewerblich-technische Berufe des Handwerks. Hier wurde eine Konzeption entwickelt, die Handwerkerinnen und Handwerker befähigt, den Arbeits- und Wirtschaftsmarkt in Richtung Frankreich zu erweitern. Begleitet wird diese Konzeption durch intermediales Lehr- und Lernmaterial (CD-Roms, Disketten, Video-Kassetten, Printmaterial), das praxis- und arbeitsmarktorientiert eingesetzt wird.
- Interkulturelle Kommunikation für grenzüberschreitende Marktaktivitäten. Handwerksunternehmerinnen und Unternehmer sind durch dieses Projekt befähigt, auf Auslandsmessen ihre Produkte gezielt darzubieten bzw. grenzüberschreitende Verhandlungen zu führen.

4.2 Grenzüberschreitendes Projekt Festo

Lernprojekt Soleol 2000: Deutsch-französisches Austauschprojekt

„Entwicklung solar betriebener Aggregate mit verschiedenen Anwendungen“

Gespräch mit Herrn Anna, Ausbildungsmeister Festo

Unternehmen: Festo AG, Festo Lernzentrum GmbH, CEFASIM Thionville

Auszubildende: Mechatroniker im 2. Lehrjahr, jeweils 8-10 Teilnehmer von Festo und CEFASIM pro Austausch

Projektbeschreibung

Das Projekt ist über mehrere Jahre konzipiert, so dass die jeweiligen Gruppen von Auszubildenden jeweils einen Teilschritt bearbeiten. Die gemeinsame Planung und Entwicklung des solar betriebenen Aggregats erfolgt im Rahmen von Austauschwochen, die abwechselnd in Rohrbach und Thionville stattfinden. Zwischen diesen Begegnungen wird die Kooperation durch Telekommunikation

(Email und Videokonferenzen) aufrechterhalten. In der abgelaufenen Projektphase haben beide Seiten ein Dossier erarbeitet, in dem Grundlagen und Stand der Technik erneuerbarer Energien zusammengefasst werden.

Lernziele

Das Projekt zielt im weitesten Sinne auf die Förderung interkultureller Kompetenz der Auszubildenden. Die Begegnungen und Aufenthalte beim Partner sollen Einblick in die Lebens- und Arbeitswelt des anderen Landes vermitteln und Möglichkeiten bieten für persönliche Kontakte zwischen den Auszubildenden und den Ausbildern der beteiligten Partner. Sie werden von einer Dolmetscherin begleitet, die auch gezielten Sprachunterricht für die Vorbereitung der Begegnungen anbietet. Das Projekt bietet darüber hinaus die Möglichkeit, neue Telekommunikationsmedien für den konkreten Einsatz in einem internationalen Projekt zu erproben.

Lernstationen

Die wesentlichen Lernstationen sind die beiden Begegnungswochen in Thionville und in Rohrbach. Sie sind jeweils so aufgebaut, daß Freizeit- und Besuchsprogramme mit arbeitsbezogenen gemeinsamen Aktivitäten im Betrieb gemischt sind. So sollen Einblicke in verschiedene Facetten des Partnerlandes vermittelt werden: Kulturelle Angebote, Freizeit und Sport, betriebliche Organisation, Arbeitsverhalten bei der Durchführung von Projekten, Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Kollegen. Die gemeinsamen Erfahrungen (auffällige Ähnlichkeiten und Unterschiede) werden am Ende der Begegnungswochen aufgearbeitet und diskutiert.

Der Austausch Auszubildender zwischen Festo und CIFASIM findet seit 1996 zweimal jährlich statt. Seit dem Jahr 2000, in dem die Teilnehmer ein Dossier zur Grundsatzforschung erstellt haben, wurde die Arbeit in jedem Jahr kontinuierlich fortgeführt. Für 2003 war die automatische Steuerung des Panels vorgesehen. Zwar muss das Projekt derzeit aus wirtschaftlichen Gründen eine „schöpferische Pause“ einlegen, ist damit jedoch nicht auf Eis gelegt.

Schwierigkeiten der Projektfinanzierung werden darin gesehen, dass die Fördermöglichkeiten in der Regel eher auf schulischen als auf betrieblichen Austausch angelegt sind. In der Vergangenheit war darüber hinaus eine gewisse Zögerlichkeit französischer Betriebe zu beobachten, ihre Auszubildenden für einen Deutschlandaufenthalt freizustellen. Die Zurückhaltung ist darauf zurückzuführen, dass die jungen Leute die Ausbildungsbedingungen im Saarland attraktiver finden könnten und dadurch eine Bereitschaft, den Standort zu wechseln, geweckt werden würde.

4.3 Grenzüberschreitende Projekte der IHK

Gespräch mit Gerd Müller, Teamleiter Aus- und Weiterbildung IHK Saarland

Grenzüberschreitende Projekte wurden vor einigen Jahren mit hohem Engagement durchgeführt. Bedauerlicherweise erwies sich ihr Wirkungsgrad als vergleichsweise gering. Daher ist momentan die erste Euphorie verfliegen, was jedoch nicht heißt, dass dem weiteren Ausbau des Großraumes Saar-Lor-Lux keine Bedeutung mehr beigemessen wird. Aufgrund der Erfahrungen haben sich lediglich die Prioritäten verschoben. Beispiel eines bis 2000 gelaufenen Projektes im Bereich Metall:

- „Industriefachkraft für CNC-Technik“ (Detail, siehe Anhang 2)

Lehrgangsinhalte		
Grundstufe	Aufbaustufe	Anwendungsstufe
<p>CNC-Grundlagen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grundlagen - Programmaufbau - Programmvorbereitung - Geometrie/Programmierungsübungen für Drehen und Fräsen - Fertigungsablauf an CNC-Dreh- und Fräsmaschinen 	<p>CNC-Drehtechnik II</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programmvorbereitung - Programmierung „Drehen“ - Maschinenvorbereitung - Werkzeugvorbereitung - Maschinenbedienung - Programmverwaltung 	<p>CNC-Programmierungstechnik II</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rechnergestütztes Programmieren Teil I - Rechnergestütztes Programmieren Teil II
<p>CNC-Drehtechnik I</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programmvorbereitung - Programmierung - Maschinenvorbereitung - Programmverwaltung 	<p>CNC-Frästechnik II</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programmvorbereitung - Programmierung „Fräsen“ - Maschinenvorbereitung - Werkzeugvorbereitung - Maschinenbedienung - Programmverwaltung 	<p>CAD-Technik</p> <ul style="list-style-type: none"> - CAD-Technik Teil I - CAD-Technik Teil II
<p>CNC-Frästechnik I</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programmvorbereitung - Programmierung - Maschinenvorbereitung - Programmverwaltung 	<p>CNC-Programmierungstechnik I</p> <p>Steuerungsspezifische Programmierung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programmierung - Maschinenvorbereitung 	<p>Zusammenwirken von CAD und CNC</p> <ul style="list-style-type: none"> - CAD/CNC-Kopplung - CAD/CAM im Umfeld von CIM
		<p>Projektpräsentation und -bewertung</p>

Das Projekt wurde aus finanziellen Gründen 2001 nicht weitergeführt.

Ein Projekt der IHK ist die grenzüberschreitende Ausbildung zum staatlich geprüften Croupier in einer eigens gegründeten Akademie. Die Bildungsangebote „deutsch-französische Korrespondenz“ und „technische Zeichnungen des Nachbarlands lesen und verstehen“ sind mangels Interesse vorläufig ausgesetzt.

Eine wichtige neue, vielversprechende - wenn auch zeit- und personalintensive - Strategie besteht in regelmäßigen Kontakten und dem Erfahrungsaustausch mit französischen und luxemburgischen Partnern. Der Aufbau und die kontinuierliche Pflege eines Verbundnetzes sowie kleiner „Beziehungsgeflechte“ dient der Gewinnung von Multiplikatoren und erlaubt es, wechselseitig und kurzfristig z.B. auf Anfragen nach beruflichen Praktika zu reagieren. Außerdem haben sich kommunale und wirtschaftliche Ansprechpartner dies- und jenseits der Grenze zur Aufgabe gemacht, deutsche und französische Jungunternehmer aller Branchen einem erfahrenen „Paten“ zuzuführen, der sie mit den Gegebenheiten des jeweiligen Landes vertraut macht.

4.4 Grenzüberschreitende Projekte des TG BBZ Sulzbach

Schüleraustausch zwischen dem Technisch Gewerblichen Berufsbildungszentrum (TGBBZ) Sulzbach und dem Lycée Charles Jully in St. Avoird

Seit 1995 verbringen jeweils ca. 15 deutsche Auszubildende 3 Wochen in Frankreich in Schule und Betrieb und ca. 15 französische Schüler für 3 Wochen in Deutschland in Schule und Betrieb:

Lothringische Betriebe

- Viessmann, Heizung/Lüftung in Faulquemont
- ATM , Aluminiumgießerei in Faulquemont
- Happich, Kfz-Systemzulieferer in Creutzwald
- Kokerei Carling

Saarländische Betriebe

- Hydac Technology in Sulzbach
- Magna-Pebra Kfz-Systemzulieferer in Sulzbach
- Herges Stahl- und Blechbau, Edelstahl- und Metallbau
- DSD Lüftungstechnik in St. Ingbert

Inhalt des Austausches

Das soziokulturelle Programm beinhaltet neben dem Kennenlernen der unterschiedlichen Lebensweisen der Partnerschüler auch Einblicke in Freizeitgestaltung wie gemeinsame Disco-Besuche, Fußballspiele, Reiten und Golfspielen. Fester Bestandteil des kulturellen Programms sind Wettbewerbe im Armbrustschießen und Kegelabende mit Ausbildern, Firmenchefs und Lehrern.

Der Aufenthalt in Frankreich findet für die deutschen Auszubildenden seinen Abschluss mit einem gemeinsamen Wochenende in Paris mit Stadtrundfahrt, Besichtigungen von Louvre, Eiffelturm usw., während die französischen Schüler mit ihren Partnern gegen Ende ihres Aufenthaltes ein Wochenende in München verbringen. Als fachbezogene Besichtigungen bieten sich das Deutsche Museum, das BMW-Museum etc. an.

Anerkennung durch die Wirtschaft

Die Austauschmaßnahmen werden seitens der IHK des Saarlandes ausdrücklich gewünscht und auch unterstützt. Schließlich werden die jeweiligen Auslandsaufenthalte in vollem Umfang auf die Ausbildungszeit angerechnet und zudem im „Europass Berufsbildung“ testiert (vgl. Kap. 1.4 III), der im Zuge der Globalisierung von allen EU-Partnern als Zusatzqualifikation anerkannt wird.

Frankreich-Preis/Prix Allemagne 2003

Das TGBBZ Sulzbach ist in diesem Jahr bereits zum sechsten Mal von der Stiftung Robert Bosch zur Förderung ausgewählt worden. Der Wettbewerbsbeitrag „Die Saar, unser Fluss“ wird von der Klasse Z 11.1 der Technischen Zeichner und der europäischen Klasse der französischen Partnerschule Charles Jully erarbeitet.

4. 5 Grenzüberschreitende Projekte des Deutsch-Französischen Sekretariats

Gespräch mit Herrn Hermanns

Seit 1983 fördert das Deutsch-Französische Sekretariat einen regelmäßigen Austausch Auszubildender der Dillinger Hütte mit französischen Partnern.

Von Ausnahmefällen abgesehen werden bevorzugt Maßnahmen gefördert, die einen Aufenthalt jenseits der 200 km-Grenze vom Saarland entfernt vorsehen. Es hat sich in der Vergangenheit gezeigt, dass „der Saarländer“ am liebsten abends, spätestens jedoch am Wochenende „hemm“ will. Diese Wochenendflucht, die unterstützt wird durch die bestehende Motorisierung deutscher Jugendlicher, ist mit der Philosophie des deutsch-französischen Binoms nicht vereinbar. Diese sieht vor, dass jeder Gast von seinem Gastgeber während eines dreiwöchigen Aufenthalts „an die Hand“ genommen wird, mit ihm ein Tandem bildet und auf diese Weise den Betriebsablauf, schulische Gegebenheiten und Freizeitgestaltung kennenlernt.

4.6 Grenzüberschreitende Projekte des Conseil Régional

Interview mit Frau Arches, der Verantwortlichen für die grenzüberschreitende Berufsbildung des Conseil Régional in Lothringen

Im Zuge der Dezentralisierung liegt der Schwerpunkt der Arbeit des Conseil Régional in der Weiterbildung unzureichend qualifizierter Jugendlicher bis zu 26 Jahren und der Qualifizierung erwachsener Arbeitsloser, die keine Sozialhilfe (RMI = Revenu Minimum d'Insertion) erhalten.

Wichtige Partner des Conseil Régional sind:

- **AFPA** (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes), die dem Arbeitsministerium untersteht und deren Aufgabe die Weiterbildung Arbeitsloser ist und so gut wie keine regionalen Mittel erhält.
- **GRETA** (Groupement d'Établissements Publics locaux d'Enseignement), dem Bildungsministerium zugeordnet sind. Die Bildungseinrichtungen der GRETA (Lycées et Collèges) gehören dem Kompetenzbereich des Conseil Régional an. Die GRETA finanziert sich zu 50% aus regionalen Mitteln.

Eine grenzüberschreitende Weiterbildungsmaßnahme wird entweder vom Conseil Régional, einem Bildungsträger, der einen Bedarf erkannt hat, oder aufgrund der Nachfrage eines Unternehmens vorgeschlagen. Der allgemeine Bedarf wird jährlich vom Conseil Régional ermittelt.

Grenzüberschreitende Projekte des Conseil Régional im Metallbereich - 2003
für 35- bis 40jährige Arbeitssuchende mit ca. 12 Teilnehmern pro Maßnahme (Detail: siehe Interview GRETA, nächste Seite):

- **„Productique Bilingue“** mit HWK-Zertifizierung (mit GRETA Freyming-M.)
- **„Techniciens Productique“** mit GRETA Nancy-Toul):

Termine : 01.10.2003 bis 30.06.2004

Gesamtdauer : 1200 Stunden

Theorie im Zentrum in Deutschland : 790 Stunden – In Frankreich : 200 Stunden

Im Unternehmen : insgesamt 210 Stunden - 3 Wochen in Deutschland und 3 Wochen in Frankreich (deutsche Filialen).

Validierung : eine doppelte Validierung:

- Certificat de Qualification Professionnel de la Métallurgie - niv.4
- Diplom CNC Fachkraft –Handwerkskammer

▪ **Techniciens Productique**

(CNC Industriefachkraft, Weiterbildung)

Partner: GRETA Nancy-Toul, Conseil Régional de Lorraine und DSK Service Center Berufsbildung

Publikum: 12 Arbeitslose

Inhalt:

- Erlernen der computergestützten Bedienung von Maschinen
- Unternehmenskultur und Kommunikation
- Fremdsprachen, insbesondere Deutsch

Termine : Nov 2003 – Juni 2004

Diese Maßnahme wurde anfänglich in beiden Richtungen (F-D, D-F) durchgeführt, jetzt werden jedoch aus finanziellen Gründen (auf deutscher Seite) nur noch französische Teilnehmer im Saarland empfangen.

▪ **Techniciens DAO**

(Technischer Zeichner, Computergestützt – Weiterbildung)

Partner: GRETA Nancy-Toul, Conseil Régional de Lorraine, com4work St.Ingbert + ursprünglich das saarländisch-lothringische Austauschbüro

Termine : Dez 2003 – Juni 2004

Inhalt :

- Computergestütztes Zeichnen
- Informatik
- Deutsch (technisch und allgemein)
- Stellensuche / Bewerbungen
- Praktikum im französischen Unternehmen

Mindestzugangsvoraussetzung für diese Maßnahme ist das Abitur. Bei den Teilnehmern gibt es eine sehr hohe Vermittlungsquote (10 von 12 direkt nach Beendigung der Maßnahme) hauptsächlich in deutsche Unternehmen in Lothringen.

Grenzüberschreitende Weiterbildungsmaßnahme mit FORD Köln:

- **„Gefahrguttransport“** (Transport de matières dangereuses, Weiterbildung): 6 gemeinsame Unterrichtsmodule und 1 länderspezifisches Unterrichtsmodul.

- Sogenannte **Querschnittsbereiche** (die nicht nur die Metall-Branche betreffen), sind interessante und durch die steigende Globalisierung der europäischen Arbeitsmärkte wichtige Zukunftsbereiche für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit in der Berufsbildung.

Im Bereich **Instandhaltung und Sicherheit** gefährlicher Anlagen boten deutsche und luxemburgische Unternehmen ihre Dienstleistung lothringischen Unternehmen an, wurden jedoch zurückgewiesen, da ihre Zulassungen nicht den französischen Rechtsvorschriften entsprachen. Daraufhin wurde im Schnellverfahren entschieden, eine grenzüberschreitende Ausgleichsmaßnahme über die GRETA zu initiieren: Die Rechtsvorschriften der jeweiligen Länder wurden übersetzt und grenzüberschreitend wurden Ausbilder zum Thema geschult.

Anhand dieses Vorgehens wurde die Problematik der Querschnittsbereiche bei grenzüberschreitenden Aktivitäten erkannt. Zur Zeit wird daher eine Vorstudie über grenzüberschreitende Querschnittskompetenzen im Bereich der Sicherheit in Zusammenarbeit mit den deutschen Akteuren erarbeitet. Es geht darum, den Bedarf dies- und jenseits der Grenze in den Branchen Metall und Chemie zu ermitteln. Bei grenzüberschreitenden wirtschaftlichen Beziehungen liegt die Problematik nicht im „Handel“ sondern in den unterschiedlichen Rechtsnormen.

Am 10.1.2001 wurde nach einer Grundidee der lothringischen Préfecture (dezentralisierte Staatsgewalt auf regionaler Ebene) die Gemeinschaftsinitiative **„Kompetenz-Plattform in den Industriebereufen“** (Plate-forme de compétence dans les métiers de l'Industrie) ins Leben gerufen. Partner der Initiative sind:

- **AFOREST** (größter privater Weiterbildungsträger im Osten Frankreichs, 90% private Finanzierung aus wirtschaftlichen Aktivitäten)
- **GRETA** (staatlicher Weiterbildungsträger - Bildungsministerium - , 60% öffentliche Mittel wie Conseil Régional, ANPE, Staat und 40% private Mittel aus wirtschaftlichen Aktivitäten)
- **AFPA** (staatlicher Weiterbildungsträger – Arbeitsministerium – 80 % öffentliche Mittel)

Die Kompetenz-Plattform hat sich folgende Ziele gesetzt:

- Abstimmung der öffentlichen Ausgaben der Weiterbildungsträger auf regionaler Ebene zur Optimierung der pädagogischen Investitionen (Material, Maschinen) und zur Vermeidung von Doppelfinanzierung
- Schaffung einer Synergie zwischen den beteiligten Organisationen zur Gewährleistung einer „gesunden“ Konkurrenz, die bei öffentlichen und privaten Ausschreibungen unvermeidbar ist
- Gemeinsames Angebot für bereits in Lothringen angesiedelte Industriebetriebe und gemeinsames Auftreten gegenüber ausländischen Unternehmen, die sich in Lothringen niederlassen möchten

5 Voraussetzungen grenzüberschreitender Kooperation

5.1 Grenzüberschreitende Projekte zur Überwindung der Sprachbarriere

Kamen in den Gesprächen über die Initiierung und den Verlauf grenzüberschreitender Projekte die Probleme zur Sprache, stand die Sprachbarriere immer an erster Stelle der Hemmnisse. Dabei handelt es sich zwar nicht um eine neue Erkenntnis, aber um eine unumstößliche Tatsache von zentraler Bedeutung. Es gibt jedoch umfangreiche Aktivitäten, diesen Tatbestand „in den Griff“ zu bekommen.

Im Kontakt mit Menschen anderer Bundesländer treffen Saarländer immer wieder auf die Vorstellung, dass sie dank ihrer geografischen Herkunft und des historischen Kontextes perfekt zweisprachig sein müssten. Doch weit gefehlt. Der mehrfache Wechsel der nationalen Zugehörigkeit zwischen Deutschland und Frankreich ist linguistisch unbemerkt am Saarland vorbeigegangen.

Englisch und Spanisch haben als Fremdsprachen bei Jugendlichen dies- und jenseits der deutsch-französischen Grenze in der Regel einen weitaus höheren Stellenwert als Deutsch und Französisch, ungeachtet der Tatsache, dass im Saarland Französisch als erste Fremdsprache unterrichtet wird.

Zeitgleich zum Projekt „Zweisprachiger Kindergarten“ entwickelten sich zwei weitere Projekte, die mittlerweile konkrete Formen angenommen haben. In Kooperation mit dem Institut Régional pour les Travaux Sociaux (IRTS) in Metz werden die ersten Schüler der Fachschule für Sozialpädagogik in Saarlouis während ihres Berufspraktikums durch ein entsprechendes Schwerpunktthema, eine intensivere Seminararbeit und die Teilnahme an einer Euro-Klasse zusammen mit französischen Pädagogik-Schülern und einem anschließenden dreimonatigen Praktikum in Frankreich ein Zusatzzertifikat in „Internationaler und grenzüberschreitender deutsch-französischer Pädagogik“ erwerben. Vielleicht wird eines Tages sogar eine bilinguale-binationale Grundausbildung möglich.

Die Partnersprache erwerben

Von zentraler Bedeutung für die Beziehungen zwischen zwei Nachbarregionen und zwei Ländern mit unterschiedlichen Sprachen im zusammenwachsenden Europa ist die Beherrschung der Sprache des jeweiligen Partners. Weil ein mehrsprachiges Europa mit kultureller Vielfalt angestrebt wird, werden Deutsch in der Académie Nancy-Metz und Französisch im Saarland als die jeweilige Partnersprache besonders im Primarbereich und als 1. Fremdsprache gefördert.

Primarschulbereich

Auf der Grundlage der geografischen Lage Lothringes ebenso wie seines sprachlichen und kulturellen Erbes entwickelte die Académie Nancy-Metz eine gestaltende Sprachenpolitik, die dem Deutschen den Vorzug gibt. Deutsch als Schulfach wird in den Primarschulen der Moselle seit 1976 gelehrt, um das sprachliche und kulturelle Erbe der Region zu nutzen. Seit 1990 hat sich an einzelnen Schulen ein besonderes Programm zur Förderung des Deutschen

entwickelt: Die „voie spécifique mosellane“, die zwei verschiedene Lehrgänge bietet: einerseits 3 Wochenstunden Deutschunterricht ab der Maternelle, auf der anderen Seite 6 bis 9 Stunden zweisprachigen Unterricht (Deutsch und deutschsprachigen Sachfachunterricht) ebenfalls ab der Maternelle. An diesen Angeboten nehmen mehr als 5000 Schüler in circa 70 Schulen teil.

Drei Hauptgedanken prägen das Konzept:

- Zusammenarbeit mit Partnern nahe der Grenze
- Unterricht der Partnersprache durch muttersprachliche Lehrkräfte (binationale Kollegien); der französische Lehrplan wird in der Partnersprache durch den Klassenlehrer gelehrt
- Zweisprachiger Sachfachunterricht

Seit Beginn dieses Schuljahrs werden 169 Schülerinnen und Schüler in Saargemünd je zur Hälfte in jeder der beiden Sprachen unterrichtet: je 13 Stunden werden auf deutsch und auf französisch unterrichtet. In den neuen nationalen Programmen erhalten die Sprachen den Status eines Pflichtfaches der Primarschule. Alle Schülerinnen und Schüler des Cours Moyen erlernen eine Sprache. Das Verhältnis zwischen Deutsch und Englisch ist ausgewogener als auf der nationalen Ebene: während in Lothringen in der Grundschule 30% der Schüler Deutsch und 70% Englisch lernen, sind es im Durchschnitt in Frankreich 15,4% (Deutsch) und 80,6% (Englisch). Im Moseldepartement entscheiden sich noch 70% der Grundschüler für Deutsch!

Sekundarstufen I und II

Der Anteil der Schüler in Lothringen, die Deutsch als 1. Fremdsprache in der 6. Klasse wählen, liegt mit 26% relativ hoch. Der französische Durchschnitt liegt bei 9,3%. Um diese Diversifizierung beizubehalten, bietet die Académie den Schülern an 99 von insgesamt 240 collèges die Möglichkeit, in der 6. Klasse zwei lebende Sprachen zu lernen. Die diesbezüglichen collèges liegen vor allem im Vogesen- und im Mosel-Département.

Ein Netz von sections européennes (bilingualen Zweigen) in den vier Départements:

Mit 134 beteiligten Einrichtungen (2002/03) liegt die Académie auf dem sechsten Platz in Frankreich. In 64% der Fälle ist Deutsch die geförderte Sprache. Ziel dieser Zweige ist es, durch einen im collège um 2 Wochenstunden verstärkten Deutschunterricht bilingualen Sachfachunterricht in deutscher Sprache im lycée zu ermöglichen. Dort ist Deutsch Arbeitssprache.

Drei ABI-BAC-Zweige:

ABI-BAC-Zweige wurden zum Schuljahr 1998/99 am Lycée Poncelet in Saint-Avold und zum Schuljahr 2000/01 im Lycée Fabert in Metz und Jean de Pange in Sarreguemines eröffnet. Diese Zweige sollen Schüler der gesamten Académie aufnehmen. Sie ermöglichen motivierten Schülern mit guten Leistungen im Fach Deutsch, gleichzeitig das Baccalauréat und das deutsche Abitur zu erwerben. An diesem bilateralen Programm nehmen zur Zeit je 25 Schulen in Deutschland und Frankreich teil.

Ein regionaler Abschluss:

BAC+/ABI+ , Erprobung in Forbach, Sarreguemines und Metz :Auf der Grundlage der Vereinbarung vom 5. Mai 2001 beschlossen der damalige Recteur der Académie

Nancy-Metz und der saarländische Kultusminister Jürgen Schreier, in freiwillig sich beteiligenden technologischen lycées bilinguale Bildungsgänge für Schüler der Séries Industrietechniken und Techniken des tertiären Sektors ebenso einzurichten wie für Schüler der wissenschaftlichen Série, die sich für Ingenieurwissenschaften entschieden haben. Diese Zweige sind dadurch gekennzeichnet, dass in ihnen in den letzten beiden Jahren vor dem Abschluss je ein allgemeinbildendes und ein technologisches Fach in deutscher Sprache unterrichtet werden.

Wie beim Abi/Bac erhalten die Schüler auch hier eine doppelte Hochschulzugangsberechtigung, das BAC+/ABI+, das von einer französisch-saarländischen Prüfungskommission erteilt wird. Dieses Zeugnis befreit saarländische Schüler in Frankreich und französische Schüler im Saarland von Zugangsprüfungen in Hochschuleinrichtungen der jeweiligen Partnerregion.

Eine regionale Zusatzqualifikation im beruflichen lycée:

Seit 1987 können die Schüler von vier lycées im Osten des Mosel-Départements (Creutzwald, Freyming-Merlebach, lycée Lazare in Sarreguemines und Bitche) folgende Zusatzqualifikation erwerben: Kenntnis des Deutschen in der beruflichen Bildung (z.B. Berufe im Gastronomie- und Dienstleistungssektor). Diese regionale Zusatzqualifikation zertifiziert die Fähigkeit der teilnehmenden Schüler, am Arbeitsplatz und im Unternehmen in Deutsch zu kommunizieren und Texte im beruflichen Kontext zu verstehen.

Personal gemeinsam bilden

Ähnlich wie auf dem Arbeitsmarkt für Erzieher und Lehrer sind auch die Ausbildungsstrukturen in Deutschland und Frankreich sehr verschieden und bilden somit Integrations- und Austauschhindernisse. Dennoch werden in der Académie Nancy-Metz und im Saarland neue Wege gesucht, um Lehramtsbewerbern mehrwöchige bis mehrmonatige Ausbildungsmodule in der Partnerregion zu ermöglichen.

Im Fortbildungsbereich findet schon seit langem eine intensive Zusammenarbeit statt, vor allem im Bereich der Förderung der Partnersprachen und des bilingualen Unterrichts.

www.saarland-nancy-metz.saarland.de

Projekt-Wettbewerb:

"Mit Freu(n)den Sprachen lernen"

Der frühere Recteur der Académie Nancy-Metz, Joseph Losfeld, und der saarländische Kultusminister Jürgen Schreier organisierten im Rahmen des Europäischen Sprachenjahrs 2001 einen Sprachprojektwettbewerb für vorschulische und schulische Einrichtungen im Département Moselle und im Saarland, die ein Projekt gemeinsam mit einer Einrichtung in der Partnerregion betreiben. Ziel des Wettbewerbs ist die Förderung der jeweiligen Nachbarsprache, die als Schlüssel für das kulturelle Erbe unserer Region und ihrer Zukunft angesehen wird. Die bisher besten Projekte wurden am 21. Januar 2003 von Recteur Roland Debbasch und von Kultusminister Jürgen Schreier ausgezeichnet.

Treffen in den Schulen

Die Schülerinnen und Schüler sollen ausgehend von ihren eigenen Erfahrungen die Unterschiede – aber auch die Ähnlichkeiten – zwischen der eigenen Kultur und derjenigen des Nachbarn wahrnehmen. Der Rückgriff auf die Sprache des Partners ist hierbei Teil der oben beschriebenen Annäherung. Das Eintauchen in den Lebenskontext der Austauschschüler spielt eine wichtige Rolle.

So werden in Tandempaaren (zusammengesetzt aus jeweils einem deutschen und einem französischen Schüler) gemeinsame Unterrichtsbesuche organisiert, welche bis zu einer Woche dauern können.

Zu den gemeinsam realisierten Projekten gehören künstlerische Ateliers wie das Schaffen von Steinskulpturen, Treffen mit Künstlern wie Yves Duteil und Noël Waltherthum, Besuche kultureller Einrichtungen wie dem Parc Archéologique in Bliesbruck-Reinheim ebenso wie sportliche Aktivitäten, z.B. die Ausrichtung von Fussball- oder Badmintonturnieren.

Die im Rahmen der französisch-deutschen Begegnungen vorgestellten Präsentationen haben meist fächerübergreifenden Charakter. Wissenschaftliche Vorgehensweisen haben hier ebenso ihren Platz wie beispielsweise musisch-kulturelle Annäherungen an ein Thema.

Treffen im Rahmen von Begegnungen an Dritortorten und gemeinsame Exkursionen

Eine Begegnung kann auch außerhalb der Schulen stattfinden, beispielsweise im Rahmen der Entdeckung einer Stadt oder einer Region (Berlin, Vichy, usw.). Das COMENIUS-Projekt bietet hier ebenfalls die Möglichkeit, bereits geknüpft Beziehungen weiter auszubauen (Aufenthalte in Gastfamilien, gemeinsame Entdeckungsfahrten usw.).

Austausch von Arbeitsergebnissen

Die interkulturelle Kompetenz sollte es den Schülerinnen und Schülern erlauben, nicht nur die Gegenwart der Nachbarregion wahrzunehmen, sondern auch deren historische Wurzeln zu erforschen. Die Erstellung einer CD-Rom in französischer Sprache an der GS Gersheim sollte es den Schülern des Collège Untersteller ermöglichen, einen Teil dieses gemeinsamen Erbes zu entdecken. Der nahe gelegene Parc Archéologique Bliesbruck-Reinheim, aber auch der Zugriff auf das Internet stellen hierbei willkommene Möglichkeiten zur Beschaffung von Informationen für die zu erstellende CD-ROM-Dokumentation dar.

Ein Austausch von Videokassetten ermöglicht es, hierbei auch Fächer, welche häufig mit künstlerischen Ausdrucksformen arbeiten, in die gemeinsamen Projekte einzubeziehen (Bildende Kunst, Musik, Religion).

Die Schülerinnen und Schüler können hier auf den verschiedenen Ebenen visueller und akustischer Ausdrucksweise agieren, die Sprachproduktion und -rezeption stehen aber immer im Vordergrund. Eine Differenzierung der Anspruchsniveaus fällt leichter, die Motivation wird gesteigert.

Im zweiten Schritt erfolgt eine Analyse der von den Partnern erstellten und zugeschickten Arbeitsergebnisse (beispielsweise in Form von Videokassetten). Diese Vorgehensweise fördert auch eine kritische Haltung den audiovisuellen Medien gegenüber.

Der oben beschriebene Austausch bereitet den Weg zu einem Treffen der beteiligten Schüler an einer der beiden Schulen.

Ausblick

In Anbetracht der heterogenen Lerngruppen, wie wir sie an einem C.E.S. ebenso wie an einer Gesamtschule antreffen, muss es ein vorrangiges Ziel sein, innovative Antworten auf die an solche Strukturen gerichteten Fragen zu finden. Damit internationale Begegnungen alle unsere Schüler ansprechen, muss ein breit gefächertes pädagogisches Spektrum zum Einsatz kommen.

Eine solche Annäherung ermöglicht es, den Begegnungsrahmen unterschiedlich zu gestalten (sportliche Aktivitäten, Eintauchen in den Alltag der Partner, künstlerische oder wissenschaftliche Vorgehensweisen, Betriebspraktika im Ausland, usw.). Die Vielfalt der Schülerinnen und Schüler wird somit zur Bereicherung und wird am C.E.S. wie an der Gesamtschule zu deren Vorteil genutzt.

Auch im Bereich der weiterführenden Schulen findet ein Austausch von Lehrkräften statt. Dieser wird einerseits zeitlich begrenzt von einzelnen Schulen organisiert, andererseits arbeiten Lehrkräfte aus der Partnerregion auch längerfristig an saarländischen und mosellanischen Schulen.

Eine Pilotfunktion hatte hier das MOSA-Projekt. Je eine Erweiterte Realschule und ein Collège aus dem Département Moselle, die in unmittelbarer Nachbarschaft zueinander stehen, tauschen regelmäßig für einzelne wöchentliche Unterrichtsstunden Lehrkräfte miteinander aus. Hier zeigte sich, dass die verschiedenen Unterrichtskulturen in Frankreich und Deutschland die Austauschlehrkräfte vor besondere Herausforderungen stellten. Eine Ausweitung des Austauschs ist vorgesehen.

5.2 Soll und Haben der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit

Hier eine Zusammenfassung zentraler Aussagen, die in Workshops und Expertengesprächen regelmäßig zur Sprache kommen. Das „Haben“ stellt den „Motor“, das „Soll“ das „Öl im Getriebe“ der Bemühungen um grenzüberschreitende Berufsbildung dar.

„Soll“

**Anpassung an den sich schnell wandelnden Bedarf
an qualifizierten Arbeitskräften im Saarland und in Lothringen**

Kompatibilität der Berufsprofile

Erstellung gemeinsamer Qualifizierungsprofile

**Gezielte Informations- und Orientierungsmaßnahmen über die Möglichkeiten
grenzüberschreitender Aus- und Weiterbildung**

**Interesse an Ausbildungsmöglichkeiten im Nachbarland
(Jugendliche, Arbeitnehmer, Arbeitslose)**

Zusammenarbeit zwischen Institutionen, Bildungseinrichtungen und Betrieben

**Verständnis der Unterschiede der nationalen Bildungssystemen
(gesetzlich, administrativ, Status der Auszubildenden, Vergütung)**

**Überwindung der Sprachbarriere
durch Förderung der Fremdsprachenausbildung**

Grenzüberschreitendes (Selbst-) Bewusstsein

„Haben“

**Umfassende Erfahrungen der Akteure
bzgl. grenzüberschreitender Kooperation**

Gemeinsame wirtschaftliche Identität der Saarländer und Lothringer

**Bedarf saarländischer und lothringischer Betriebe
an qualifizierten Arbeitskräften**

Interesse lothringischer Betriebe, dem Dualen System gemäß auszubilden

Finanzierungsmöglichkeiten

Erste Anerkennungsinstrumente für Berufsabschlüsse (z.B. Europapass)

6 Workshop „Grenzüberschreitende Berufsbildung Saar-Lor“



EINLADUNG

Hiemit laden wir Sie recht herzlich ein zu einem Workshop zum Thema

„Berufsbildung über die Grenze am Beispiel Lothringen-Saarland“

Datum: Mittwoch 26. März 2003, 13.30 bis 17.00 Uhr
Ort: Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände e.V.
VSU-Saarbrücken, Harthweg 15, D-66119 Saarbrücken

Programm:

13.30 Uhr Ankunft und Imbiss

13.45 Uhr Begrüßung

Berufsbildung, Fort- und Weiterbildung, Erstausbildung...
„Begriffs- und Definitionen Probleme“
- Joachim Geppert, EURES Institut SLLR (EIS)

14.15 Uhr Führt der prognostizierte Facharbeitermangel zu
grenzüberschreitende Kooperationen im Bereich Metall-
Elektro?

- Ingrid Lang,
Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände
(VSU)
- Jean-Pierre Poisse, Mouvement des Entreprises de
France (MEDEF) Moselle

SAAR	LOR
▲ Herr Zimmermann, DSK	▲ Herr Kapak, GRETA
▲ Herr Braun, HWK	▲ Herr Pierson, MEDEF
▲ Herr Anna, FESTO	▲ Frau Cousinau, INFFOLOR

14.45 Uhr Pause

15.00 Uhr Arbeit in Gruppen (Politik und Arbeitsmarkt, grenzüberschreitende Kooperation,...)

16.15 Uhr Präsentation der Ergebnisse der Arbeitsgruppen und konkrete Vorschläge

16.30 Uhr Fortsetzung des Projekts „Grenzüberschreitende Berufsbildung“ im EURES Budgetjahr 2003-2004

- Colette Hasser, Centre de Ressources et de Documentation des EURES transfrontaliers de Lorraine (CRD)
- Beate Sehn, Wirtschaftsministerium des Saarlandes
- Joachim Geppert, EURES-Institut SLLR (EIS)

17.00 Uhr Ende der Veranstaltung

Wir freuen uns über Ihre Teilnahme. Soweit Sie persönlich verhindert sein sollten, bitten wir Sie einen VertreterIn zu entsenden.

Mitfreundlichen Grüßen,



Ingrid Lang
VStU



Joachim Geppert
EURES Koordinator

6.1 Ergebnisse des Workshops

Teilnehmer:

Name	Institution
Jean-Pierre KOPEK	GRETA Freyding-Merlebach
Ingrid LANG	VSU Saarbrücken
Beate SEHN	Wirtschaftsministerium
Anfried HORBACH	EURES-Arbeitsamt Saarbrücken
Harald BEYER	CEB Weiterbildung
Georg ANNA	Firma FESTO AG
Detlef BLÜGEL	Firma WILLY VOIT GmbH
Oliver ZIMMERMANN	Deutsche Steinkohle AG
Herbert BRAUN	Handwerkskammer des Saarlandes
Colette HASSER	CRD EURES Lorraine
Geneviève COUSINOU	INFFOLOR Metz
Jean-Pierre POISSE	MEDEF Moselle
Joachim GEPPERT	Koordinator EURES-T SLLR
Frédéric CHOMARD	EURES-T SLLR
Eva HARTZ	EURES-T SLLR
Nicole HAWNER	Praktikantin EURES

Herr Poisse vom **MEDEF** (Arbeitgeberverband Moselle), erläutert die Bedeutung der Metallindustrie in Lothringen, wo die Hälfte der Industriebeschäftigten dem metallproduzierenden oder metallverarbeitenden Gewerbe zugeordnet werden können. Seit ein paar Jahren ist das Interesse an den Metallberufen in Lothringen gesunken. Die Anwerbung von Nachwuchskräften oder qualifizierter Arbeitskraft ist schwieriger geworden, dazu kommt die große Anziehungskraft des Saarlandes aufgrund des höheren Lohnniveaus. Das Problem der grenzüberschreitenden Anerkennung von Berufsabschlüssen oder von erworbenen Kenntnissen hat sich verbessert, ist aber noch vorhanden.

Herr Braun vertritt die **Handwerkskammer des Saarlandes**. Das saarländische Handwerk verzeichnet seit Jahren einen Innovationsschub, doch es wird wenig für die Anwerbung von Nachwuchskräften getan. Neue Initiativen in Zusammenarbeit mit Schulen sollen dazu beitragen, früher als bisher den Bedarf an qualifizierten Nachwuchskräfte zu decken. In Bezug auf die Anerkennung von Berufsabschlüssen sind in den letzten Jahren kaum Fortschritte erzielt worden. In der aktuellen Wirtschaftssituation sind die Märkte sehr zurückhaltend, doch das Handwerk ist durch seinen eher regionalen Kundenstamm weniger davon betroffen als die vorwiegend überregional und international agierende Industrie. Das Handwerk beschäftigt 5% Ausländer davon 2% Lothringer. Das ist recht wenig, aber bezeichnend für den mangelnden Informationsaustausch in Bezug auf die Beschäftigungsmöglichkeiten im Nachbarland. Die Beantragung von EU-Projekten durch Handwerksbetriebe ist aufgrund der sehr komplexen Antragstellung und Durchführungsvorschriften quasi inexistent. Zwar hilft die Handwerkskammer soweit als möglich, doch gibt es hier einen grundsätzlichen Verbesserungsbedarf. Wünschenswert wäre mindestens eine grenzüberschreitende Datenbank als Übersicht über die durchgeführten und geplanten grenzüberschreitenden Projekte.

Frau Cousinou vertritt das Informationszentrum **INFFOLOR** in Metz, das eine umfassende Datenbank zu den Weiterbildungsmöglichkeiten in Lothringen erstellt hat. Aus statistischer Sicht kommen 1% der verzeichneten Anfragen zur Weiterbildung in Lothringen aus Deutschland. Wünschenswert wäre aus Sicht von INFFOLOR eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit Saar-Lor bezüglich des beiderseitigen Informationsangebotes. Denkbar wäre es, mit der gegenseitigen Verlinkung der betreffenden Internetseiten zu beginnen. In einem zweiten Schritt könnte auf lothringischer Seite über die INFFOLOR Datenbank das gesamte saarländische Weiterbildungsangebot übernommen werden. Dazu müsste eine Machbarkeitsstudie erstellt werden. INFFOLOR hat 2003 zunächst vor, sein eigenes Angebot auf Deutsch übersetzen zu lassen.

Herr Koppek vertritt den lothringischen öffentlichen Weiterbildungsträger **GRETA**. Die angebotenen grenzüberschreitenden Weiterbildungsmaßnahmen stoßen aufgrund mangelnder Information auf geringes Interesse bei den potentiellen Teilnehmern. Das Problem der Berufsbildung in Lothringen ist allerdings vielschichtiger. Bezeichnenderweise wird bereits in der Gesamtschule fast offiziell von „orientation par l'échec“ (Neuorientierung wegen Misserfolg im klassischen Bildungszweig) gesprochen. Die Berufsbildung benötigt dringend Impulse zur Aufwertung und qualitativen Verbesserung ihres Angebotes. Hinzu kommt ein stetiger Bevölkerungsschwund durch negative Geburtenraten und eine Abwanderung der jungen Bevölkerung in andere Regionen Frankreichs. Im Schuljahr 2002 wurden 6000 Schüler weniger verzeichnet als im Vorjahr! Es gibt gemeinsame Ansätze zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit. Ein Querschnittsbereich zur Metallbranche sind Dienstleistungen im Bereich der Wartung und Sicherheit von maschinellen Anlagen. Insbesondere die Untervertragnahme von Fremdfirmen aus dem In- und Ausland durch die Großindustrie ist ein steigendes Geschäftsfeld. Die dabei auftretende grenzüberschreitende Problematik liegt in den unterschiedlichen Normen und Regelungen zum Thema industrielle Sicherheit. Es wäre wünschenswert, eine grenzüberschreitende Maßnahme in diesem Tätigkeitsfeld durchzuführen.

Herr Anna ist Ausbildungsleiter bei der Firma FESTO AG in Kirkel. Es wurden in der jüngeren Vergangenheit zahlreiche grenzüberschreitende Austauschmaßnahmen in der Erstausbildung durchgeführt. Im laufenden Jahr wurden sie aber aus finanziellen Gründen zunächst auf Eis gelegt. Das Problem bei den EU-finanzierten Maßnahmen ist die Mindestdauer von 3 Wochen, die aus organisatorischen und Kostengründen von dem Unternehmen nicht eingehalten werden können. Die grenzüberschreitenden Annäherungen, die in den letzten Jahren durch die Maßnahmen zustande gekommen sind, haben bis heute Bestand, da man mit dem französischen Partner in der Erstausbildung CEFASIM (Ausbildungszentrum Metall in Lor) sehr gute Kontakte hat, auch weil dieses Zentrum eine dem Dualen System ähnliche Struktur aufweist.

Herr Zimmermann ist bei der Deutschen Steinkohle AG verantwortlich für das Leonardo-Projekt „TransPIB“. Dieses auf mehrere europäische Länder ausgerichtete Projekt zur Angleichung von Berufsbildern beschränkt sich vorerst auf die Metallberufe. Die erste Konkretisierung dieses Projektes ist eine Austauschmaßnahme zwischen dem Saarland und Lothringen in einem Zeitraum von 20 Wochen. Die Motivation der Teilnehmer ist der Erwerb einer transnationalen Kompetenz, die wegen der verschärften Ausbildungssituation und der

wirtschaftlichen Lage bessere Perspektiven und bessere berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten bieten soll. Das Projekt „TransBIP“, das für Transnationale Produktintegrierte Berufsbildung steht, ist musterhaft für die neuen notwendigen Angleichungsschritte auf europäischer Ebene.

Herr Blügel von der Firma Willy Voit GmbH (Automobilzulieferer) erklärt die Schwierigkeiten von Voit, in Frankreich die erforderlichen qualifizierten Fachkräfte einzustellen. Dabei spielt der Lohnunterschied zwischen Lothringen bzw. Frankreich und dem Saarland bzw. Deutschland eine wesentliche Rolle. Obwohl sich die Lohnunterschiede in den letzten Jahren wegen der Verbesserung der französischen wirtschaftlichen Situation angenähert haben, hat dieses Argument heute immer noch Bedeutung in Bezug auf das Abwerben qualifizierter Arbeitskraft über die Grenze.

Aus diesen Aussagen wurden in der Diskussionsrunde eine Reihe von Vorschlägen für eine verbesserte Kooperation über die Grenze gemacht:

Anregungen und Vorschläge für die Zukunft

- **Klein- und Großprojekte**
→ situationsspezifische Anpassung an die Strukturen vor Ort
- **„Reptilienfonds“**
→ flexiblere Handhabung der Fördermittel zur schnellen Bereitstellung
- **Vereinfachung der Antragsverfahren**
→ weniger komplizierte Formulare, da zu großer Verwaltungsaufwand
- **Datenbanken „Projektinfo“ / „Weiterbildung“**
→ Verknüpfung und Optimierung der Informationsnetzwerke verschiedener Institutionen
- **Untersuchung anderer Branchen**
→ Handel, Finanzdienstleistungen
- **Orientierungsmaßnahmen**
→ Attraktivitätssteigerung für junge Leute
- **Verbesserung der Kooperation**
Schule – Wirtschaft / Betrieb
- **Informationen**
Bedarf der Unternehmen und Realisierung
- **Förderung der Sprachkompetenz**

7 Resümee

Diese Studie ist eine Bestandsaufnahme der aktuellen Situation beruflicher Bildung beiderseits der Grenze. Die Quellen sind vielfältig und entsprechend von unterschiedlicher Einschätzung geprägt. Es wurden Telefoninterviews geführt, Internetrecherchen mit Selbstdarstellungen zitiert, Statistiken zusammengestellt, Experten befragt und Projektanträge erläutert. Zu diesen Quellen bringt das Deutsch-Französische Autorenteam seine Einschätzung zum Ausdruck. Es wurde versucht, die für Entscheidungsträger, Projektleiter oder Ausbilder relevanten Aspekte möglichst umfassend zu dokumentieren.

Grenzüberschreitende berufliche Bildung findet im Grunde jeder Akteur wünschenswert, sie findet aber in der Realität in eher bescheidenem Umfang statt. Dort, wo wirtschaftliche Interessen dahinterstehen, engagieren sich die Unternehmen auch finanziell. Das ist meist der Fall bei deutschen Firmen, die in Lothringen Zweigwerke betreiben oder französischen Unternehmen, die Vergleichbares im Saarland tun. Diese eher firmeninternen Lösungen werden aber von anderen nur zögerlich übernommen, da der Aufwand zu groß erscheint.

Wer versucht, grenzüberschreitend Berufsbildung zu betreiben, trifft auf folgende Hauptschwierigkeiten:

- Die Sprachbarriere existiert real und trotz mannigfaltiger Versuche der Schulen, sie zu überwinden. Sie ist für Lothringer leichter zu durchbrechen, als für Saarländer, weil „platt“ häufig in Familien noch gesprochen wird. Es ist nicht zu erwarten, dass in Zukunft die Bereitschaft, die Sprache des Nachbarn zu lernen, anwachsen wird. Die Jugend beiderseits der Grenze bevorzugt – wenn schon eine Fremdsprache zu lernen ist – das Englische. Vielleicht werden sich der Lothringer und der Saarländer bald in „Binglish“ (bad English) unterhalten.
- Die Systeme der Berufsbildung sind national festgelegt. Wer regionale transnationale Sonderwege gehen will, kann dies mittlerweile durchaus tun, hat aber einen erheblich größeren Aufwand zu treiben, als bei einer nationalen Lösung anfällt. Besonders KMUs werden durch die vielen Regelungen abgeschreckt, die zu erfüllen sind. Nichts ist unmöglich, aber „Extrawürste“ waren schon immer teurer.
- Nicht unwichtig sind die Modernität der Unternehmen, ihre Sozialleistungen und vor allem die erreichbaren Gehälter und Positionen. Hier erscheinen in der Regel saarländische Unternehmen attraktiver. Das kann dann dazu führen, dass französische Unternehmen zögern, ihre Lehrlinge zu Praktika über die Grenze zu schicken, in der Befürchtung, sie dadurch entweder zu verlieren oder zu entmutigen. Bei Smart in Hambach verdient man erheblich weniger, als bei Ford in Saarlouis.
- Transnationalität ist für anspruchsvolle Berufe eher möglich und für Wissenschaftler seit langem unersetzlich. Je weiter man zu manuell bestimmten Berufen „herabsteigt“ wird sie schwieriger. Irgendwann verliert sich der wirtschaftliche Vorteil von Transnationalität im Ungewissen. Das gilt für Arbeitgeber wie für Arbeitnehmer gleichermaßen.

Ungeachtet dieser Entmutigungen finden sich - dem ist hier großer Raum gegeben worden - Beispiele für gelungene grenzüberschreitende Aus- und Weiterbildungsprojekte. Wo starke Partner und persönliches Engagement zusammenkommen, bewegt sich etwas. Wo der Wille der EU-Kommission durch finanzielle Unterstützung manifest wird, wird in Pilotprojekten sichtbar, dass es grundsätzlich möglich ist, das angestrebte Ziel zu erreichen. Wenn die Großen den Weg gebahnt haben, werden die Kleinen hoffentlich nachfolgen.

Es wäre im nächsten Schritt wünschenswert, sehr konkrete Handreichungen für grenzüberschreitende Ausbilder zu entwickeln und bereitzustellen. Diese „best practices“ (hier ist das Englische wieder) könnten dazu beitragen, aus jedem System diejenige Praxis herauszulösen, die erfahrungsgemäß gute Ergebnisse bringt.

Ansprechpartner

Lothringen:

Institutionen / Organisationen

- GRETA Freyming Merlebach: Herr Jean-Pierre KOPEK, Ausbildungsberater
- GRETA Sarreguemines: Herr Pierre-Louis RIVIER
- AFPA St.Avold, Herr BEDEL
- AFOREST / CEFASIM Metz, Herr Jean-Marie MARCHAL, Direktor
- AFOREST Longwy, Herr Alain KLEIN, Direktor
- CONSEIL RÉGIONAL DE LORRAINE: Frau Monique ARCHES, Grenz-überschreitende Berufsbildung
- INFFOLOR Metz, Herr REYTER, Direktor
- INFFOLOR Metz, Frau COUSINOU
- INFFOLOR Nancy, Frau JEANTO, Rechtsabteilung
- DAFCO (Délégation Académique à la Formation Continue) Nancy-Metz, Herr Bernard ARNOULD, Ausbildungsberater
- LYCÉE PROFESSIONNEL „Blaise Pascal“ Forbach, Herr Jean-Marc KUNÇA, Chef de Travaux
- CIO (Beratung- und Orientierungszentrum) Forbach, Frau Carine GAEBEL, Beraterin
- CCI-Moselle Metz, Frau Brigitte MANGENOT, Beraterin
- CRD EURES Metz, Frau Colette HASSER, Leiterin
- MEDEF Moselle Metz / UIMM Lorraine, Herr Jean-Pierre POISSE
- MEDEF Lorraine Nancy, Herr PIERSON

Unternehmen

- SOLLAC / ARCELOR Florange, Herr André COLLIN, Leiter Weiterbildung
- UNIMETAL Gandrange, Herr KESSLER, Leiter Weiterbildung
- MAGNA Chassis Hambach, Frau ANTON, Weiterbildung
- MAGNA Uniport Hambach, Frau OHLMANN, Weiterbildung
- SECOMETAL Sarralbe, Frau THEOBALD

Saarland:

Institutionen / Organisationen

- MINISTERIUM für Wirtschaft des Saarlandes, Frau Beate Sehn, Referat Berufsbildung

- VSU Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände e.V., Frau Ingrid Lang, Berufsbildung.
- IHK-Saarland Saarbrücken, Herrn Gerd MÜLLER, Teamleiter Weiterbildung
- IHK-Saarland Saarbrücken, Herrn Eberhard Häcker, Stv. Geschäftsführer Weiterbildung
- IHK-Saarland Saarbrücken, Frau Baumstümmeler, Referent Berufsbildung
- bfw Saarbrücken, Herrn Volker SCHULER, Zweigniederlassung
- BFW Saarbrücken, Herrn SCHNUBEL, Leiter
- BFW Saarbrücken, Herrn RATH, Ausbildungsleiter
- BFW Saarbrücken, Herrn BENZRATH, Referatsleiter Qualifizierung/Weiterbildung
- CEB Christliche Erwachsenenbildung e.V., Herrn Harald BEYER
- TGBBZ Sulzbach (Technisch-gewerbliches Berufsbildungszentrum), Herrn HUSSONG
- ARBEITSKAMMER Saarbrücken, Herrn LUTZ, Weiterbildung
- HANDWERKSKAMMER Saarbrücken, Herrn Herbert BRAUN, Erstausbildung
- DEUTSCH-FRANZÖSISCHES SEKRETARIAT für den Austausch in der beruflichen Bildung, Herrn HERMANN
- ARBEITSAMT Saarbrücken, Herrn Anfried HORBACH, EURES-Berater

Unternehmen

- DSK Deutsche Steinkohle AG Saarbrücken, Herrn Oliver ZIMMERMANN, Projektleiter TransPIB
- DSK Deutsche Steinkohle AG Saarbrücken, Herrn Knut KIRSCH, Leiter des Ausbildungszentrums
- DILLINGER HÜTTENWERKE AG Dillingen, Herrn Dr. OTTO, Leiter Aus- und Weiterbildung
- ZF-Getriebe Saarbrücken, Herrn PYKA, Leiter Weiterbildung
- FESTO AG & Co Rohrbach, Herrn Georg ANNA, Ausbildungsleiter
- WILLY VOIT GmbH & Co KG St.Ingbert, Herrn Detlef BLÜGEL, Personalleiter

Lesehinweise

- Bundesanstalt für Arbeit: „Europa kommt – gehen wir hin“
- Colberg-Schrader (Hrsg.) (2000): Qualifizieren für Europa. Schneider Verlag Hohengehren GmbH
- Dicke, H. (Hg) (1998): Weiterbildung für den beruflichen Aufstieg in Europa. Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel
- Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2002
- Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Regierung des Saarlandes 2002, Schwerpunktthema Bildung und Qualifizierung im Saarland.
- Wille, Chr. (2003): Interkulturelle Problemfelder und Perspektiven wirtschaftlicher Zusammenarbeit im Raum Saarland-Lothringen – Sozio-kulturelle Implikatoren und interkulturelle Qualifikation in Aus- und Weiterbildung.
- Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft (2002) : Bildungswege im Saarland
- Wirtschaftsministerium des Saarlandes (1998): Dokumentation Fachkonferenz Interregionaler Berufsbildungspaß Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz-Wallonien
- UsHütt (1/2003), Menschen und Stahl der Dillinger Hütte, Sonderausgabe, „Einstieg in die Berufe, Lehre in Deutschland und in Frankreich“.
- Conseil Economique et Social, Conseil Régional Metz: Panorama des Formations Professionnalisées en Lorraine du CAP au BTS, année scolaire 2000-2001.
- Conseil Economique et Social, Conseil Régional Metz: „Situation économique et sociale de la Lorraine en 2002“
- MEDEF Moselle (1998) : „les emplois de demain en Lorraine“
- INFFOLOR (2003) : Objectif, Magazine d'information sur la formation professionnelle en Lorraine – Les chiffres clés 2001 de la Formation Professionnelle Continue
- Onisep (2000): „Après le Bac en Lorraine“, Editions Guides de l'informateur

Ein paar Nützliche Links zu Metall und Berufsbildung:

Deutschland/Saarland

<http://berufenet.arbeitsamt.de/systematk/bereich3b.html> : die Datenbank des Arbeitsamtes für Ausbildungs- und Tätigkeitsbeschreibungen

<http://www.bildungsserver.de/> der deutsche Bildungsserver

<http://www.berufsbildung.de/> Forum Berufsbildung

<http://www.bibb.de/> : Bundesinstitut für Berufsbildung

<http://www.europass-berufsbildung.de/> : der Europass in Deutschland

http://www.wirtschaft.saarland.de/448_10716.htm : der saarländische Berufsbildungspass „Interjob“

<http://www.bfwsaarland.de/autoland/kompodium/index.php3> : Autoland Saarland, BFW

<http://www.ausbildung-der-zukunft.de/sites/lernpr/lern.htm> : Lernprojekte der FESTO AG

<http://www.vsu.de> : die Vereinigung der saarländischen Unternehmensverbände e.V.

<http://www.wirtschaft.saarland.de> : das Ministerium für Wirtschaft des Saarlandes

Frankreich/Lothringen

<http://www.uimm.fr/fr/metallurgie54/> : UIMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie) : Gewerkschaftliche Kammer für den Bereich Metall und Metallverarbeitung im Département Meurthe-et-Moselle

http://www.cr-lorraine.fr/sarlorld/deutsch/travailler_d.htm#2 : die grenzüberschreitenden Projekte des Regionalrates Lothringen

<http://www.inffolor.org> : die regionale Weiterbildungsdatenbank für Lothringen

<http://www.centre-info.fr/maq100901/index.htm> : Informationszentrum für die Weiterbildung in Frankreich

<http://www.centre-info.fr/maq100901/dispositif/> : das System der beruflichen Weiterbildung in Frankreich

<http://rome.anpe.net/employeur/index.php?url=dp.php> : die Datenbank für französische Berufe

<http://www.onisep.fr/nancy/site/index.htm> : Informationen über Lehrgänge und Berufe

<http://www.ac-nancy-metz.fr/LIO/portail.htm> : SIO: Informationsseiten über die Bildung in Lothringen

<http://www.afpi-moselle.com/> : AFPI (Association de Formation Professionnelle de l'Industrie de la Moselle)

<http://www.europass-france.org/> : der Europass in Frankreich und nützliche Informationen auch über den Aufbau des französischen Bildungssystems

Großregion /Europa

<http://www.wsagr.org> : der Wirtschafts- und Sozialausschuß der Großregion, mit Link zur grenzüberschreitenden Datenbank Weiterbildung

<http://www.dfs-sfa.org> : das Deutsch-Französische Sekretariat für den Austausch in der beruflichen Bildung

<http://www.cedefop.eu.int> : die europäische Agentur für die Politik der Berufsbildung

<http://www2.trainingvillage.gr> im Dienste der Gemeinschaft von Berufsbildungsfachleuten

http://www2.trainingvillage.gr/download/publication/panorama/5073/index_de.html#source : Problematik der beruflichen Qualifikation in Europa

ANHANG 1 : Der europäische Lebenslauf

EUROPÄISCHES LEBENS-LAUF-MUSTER



ANGABEN ZUR PERSON

Name [NACHNAME, Vorname(n)]
Adresse [Hausnummer, Straße, Postleitzahl, Ort, Staat]
Telefon
Fax
E-mail

Staatsangehörigkeit

Geburtsdatum [Tag, Monat, Jahr]

ARBEITSERFAHRUNG

• Datum (von – bis) [Mit der am kürzesten zurückliegenden Arbeitserfahrung beginnen und für jeden relevanten Arbeitsplatz separate Eintragungen vornehmen.]
• Name und Adresse des Arbeitgebers
• Tätigkeitsbereich oder Branche
• Beruf oder Funktion
• Wichtigste Tätigkeiten und Zuständigkeiten

SCHUL- UND BERUFSBILDUNG

• Datum (von – bis) [Mit der am kürzesten zurückliegenden Maßnahme beginnen und für jeden abgeschlossenen Bildungs- und Ausbildungsgang separate Eintragungen vornehmen.]
• Name und Art der Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung
• Hauptfächer/berufliche Fähigkeiten
• Bezeichnung der erworbenen Qualifikation
• (gegebenenfalls) Stufe der nationalen Klassifikation

PERSÖNLICHE FÄHIGKEITEN UND KOMPETENZEN

Im Laufe des Lebens/Berufslebens erworben, jedoch nicht unbedingt Gegenstand von formalen Zeugnissen und Diplomen..

MUTTERSPRACHE

[Muttersprache angeben]

SONSTIGE SPRACHEN

- Lesen
- Schreiben
- Sprechen

[Sprache angeben]

[Kenntnisstand angeben: ausgezeichnet, gut, Grundkenntnisse.]

[Kenntnisstand angeben: ausgezeichnet, gut, Grundkenntnisse.]

[Kenntnisstand angeben: ausgezeichnet, gut, Grundkenntnisse.]

SOZIALE FÄHIGKEITEN UND KOMPETENZEN

Leben und arbeiten mit anderen Menschen, in einem multikulturellen Umfeld, in Funktionen, für die Kommunikation wichtig ist, und in Situationen, in denen Teamwork wesentlich ist (z. B. Kultur und Sport) usw.

[Diese Kompetenzen beschreiben und angeben, wo sie erworben wurden.]

ORGANISATORISCHE FÄHIGKEITEN UND KOMPETENZEN

Beispielsweise Koordinierung und Verwaltung von Personal, Projekten, Haushaltsmitteln; bei der Arbeit, einer gemeinnützigen Tätigkeit (z. B. Kultur und Sport) und zu Hause usw.

[Diese Kompetenzen beschreiben und angeben, wo sie erworben wurden.]

TECHNISCHE FÄHIGKEITEN UND KOMPETENZEN

Im Bereich Computer, spezielle Arten von Geräten und Maschinen usw.

[Diese Kompetenzen beschreiben und angeben, wo sie erworben wurden.]

KÜNSTLERISCHE FÄHIGKEITEN UND KOMPETENZEN

Musik, Schriftstellerei, Design usw.

[Diese Kompetenzen beschreiben und angeben, wo sie erworben wurden.]

SONSTIGE FÄHIGKEITEN UND KOMPETENZEN

Kompetenzen, die bisher nicht genannt wurden.

[Diese Kompetenzen beschreiben und angeben, wo sie erworben wurden.]

FÜHRERSCHEIN(E)

ZUSÄTZLICHE ANGABEN

[Hier weitere Angaben machen, die relevant sein können, z. B. zu Kontaktpersonen, Referenzen usw.]

ANLAGEN

[Gegebenenfalls Anlagen auflisten.]

ANHANG 2 : Grenzüberschreitende Weiterbildungsmaßnahme IHK-CCI

Das

deutsche

Zertifikat

(Vorderseite)

 <p>CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE LA MOSELLE</p>	 <p>IHK Saarland Partner der Wirtschaft</p>
<p>Certificat</p>	<p>Zertifikat</p>
<p>Patrik Albert geboren am 31. März 1981 in Püttlingen hat vom 29. November 1999 bis zum 20. April 2000 den von der BFW Berufsförderungswerk Saarland GmbH in Kooperation mit der Deutsche Steinkohle AG (DSK) und im Austausch mit der Education Nationale Greta de Nancy-Toul in Nancy durchgeführten IHK-Lehrgang Industriefachkraft (IHK) für CNC-Technik absolviert und mit Erfolg teilgenommen. Der Lehrgang umfasste 300 Unterrichtsstunden.</p>	
<p>Metz, 25. Juni 2000</p>	<p>Saarbrücken, 25. Juni 2000</p>
<p>Chambre de Commerce et d'Industrie de la Moselle</p>	<p>Industrie- und Handelskammer des Saarlandes</p>
<p>Le Directeur général</p>	<p>Die Geschäftsführung</p>

Lehrgangsinhalte

Grundstufe

CNC-Grundlagen

- Grundlagen
- Programmaufbau
- Programmvorbereitung
- Geometrie/Programmierungsübungen für Drehen und Fräsen
- Fertigungsablauf an CNC-Dreh- und Fräsmaschinen

CNC-Drehtechnik I

- Programmvorbereitung
- Programmierung
- Maschinenvorbereitung
- Programmverwaltung

CNC-Frästechnik I

- Programmvorbereitung
- Programmierung
- Maschinenvorbereitung
- Programmverwaltung

Aufbaustufe

CNC-Drehtechnik II

- Programmvorbereitung
- Programmierung „Drehen“
- Maschinenvorbereitung
- Werkzeugvorbereitung
- Maschinenbedienung
- Programmverwaltung

CNC-Frästechnik II

- Programmvorbereitung
- Programmierung „Fräsen“
- Maschinenvorbereitung
- Werkzeugvorbereitung
- Maschinenbedienung
- Programmverwaltung

CNC-

Programmiertechnik I Steuerungsspezifische Programmierung

- Programmierung
- Maschinenvorbereitung

Anwendungsstufe

CNC-Programmierungstechnik II

- Rechnergestütztes Programmieren Teil I
- Rechnergestütztes Programmieren Teil II

CAD-Technik

- CAD-Technik Teil I
- CAD-Technik Teil II

Zusammenwirken von CAD und CNC

- CAD/CNC-Kopplung
- CAD/CAM im Umfeld von CIM

Projektpräsentation und -bewertung



CHAMBRE DE COMMERCE
ET D'INDUSTRIE
DE LA MOSELLE



Saarland

Certificat

Zertifikat

Christophe Pennequin

né le 13 avril 1976 à Nancy

a suivi du 2 novembre 1998 au 26 février 1999

la formation de

Technicien sur machines à commande numérique (CCI)

de la CCI au Berufsförderungswerk Saarland GmbH

en coopération avec la Deutsche Steinkohle AG avec succès.

La formation avait une durée de 300 heures de cours.

Metz, le 23 avril 1999

Saarbrücken, le 23 avril 1999

Chambre de Commerce
et d'Industrie
de la Moselle

Le Directeur général

Industrie- und
Handelskammer
des Saarlandes

Die Geschäftsführung

