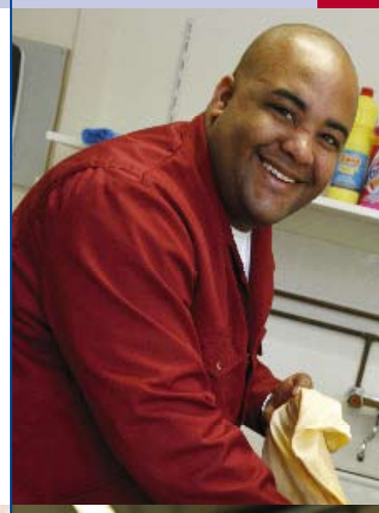
Euregio Transfer

Die Lernende Euregio



Euregio Transfer

Die Lernende Euregio

Geschichte, Aktivitäten

und Zukunftsperspektiven

eines deutsch-niederländischen

Kompetenznetzwerks

Berufsbildung und Arbeitsmarkt

Text: Gerd Busse
Fotos: Renie Hesseling

Nijmegen, Juni 2007

ROC Nijmegen

Inhaltsangabe

Vorwort **3**

1. Einleitung **5**

2. Das Arbeitsgebiet: die Euregios Rhein-Waal und rhein-maas-nord **8**
Die Euregio Rhein-Waal 8
Die euregio rhein-maas-nord 8
Zukunftsperspektiven: die „European Region of Power“ 9

3. Die Lernende Euregio **11**
Das Konzept der Lernenden Euregio 11

4. Lernfelder **13**
Lernfeld 1: Grenzüberschreitendes Wissen 13
Die Internet-Plattform www.lernende-euregio.com 13
Grenzüberschreitende Arbeitsmobilität 14
Bedarf an Fremdsprachenkenntnisse bei Betrieben im Grenzgebiet 16
Euregionaler Arbeitsmarktmonitor 16
EuregioTransfer 18
Lernfeld 2: Grenzüberschreitender Erfahrungsaustausch 20
Treffen niederländischer und deutscher Schulleiter bei ThyssenKrupp in Duisburg 21
Workshop „Grenzüberschreitende Arbeitsmobilität in der Metallbranche“ 22
Workshop „Grenzüberschreitende Arbeitsmobilität im Gesundheitswesen“ 23
Konferenz „Lernen, Arbeiten und Unternehmen ohne Grenzen“ 24
Projektbörsen: Treffen berufsbildender Schulen im Grenzgebiet 26
Tagung „Schritt für Schritt – Hand in Hand“ 27
Expertentreffen zur Akzeptanz von MBO-Berufsabschlüssen auf dem deutschen Arbeitsmarkt 27
Lernfeld 3: Grenzüberschreitende Begegnungen 29
IBER – ein Angebot für grenzüberschreitende Schulpartnerschaften 29
Lernfeld 4: Grenzüberschreitende Ausbildungen 31
Bausteine für die euregionale Wirtschaft 31
EAB – Europäische Ausbildungsplatzbörse 33

5. Ausblick **35**

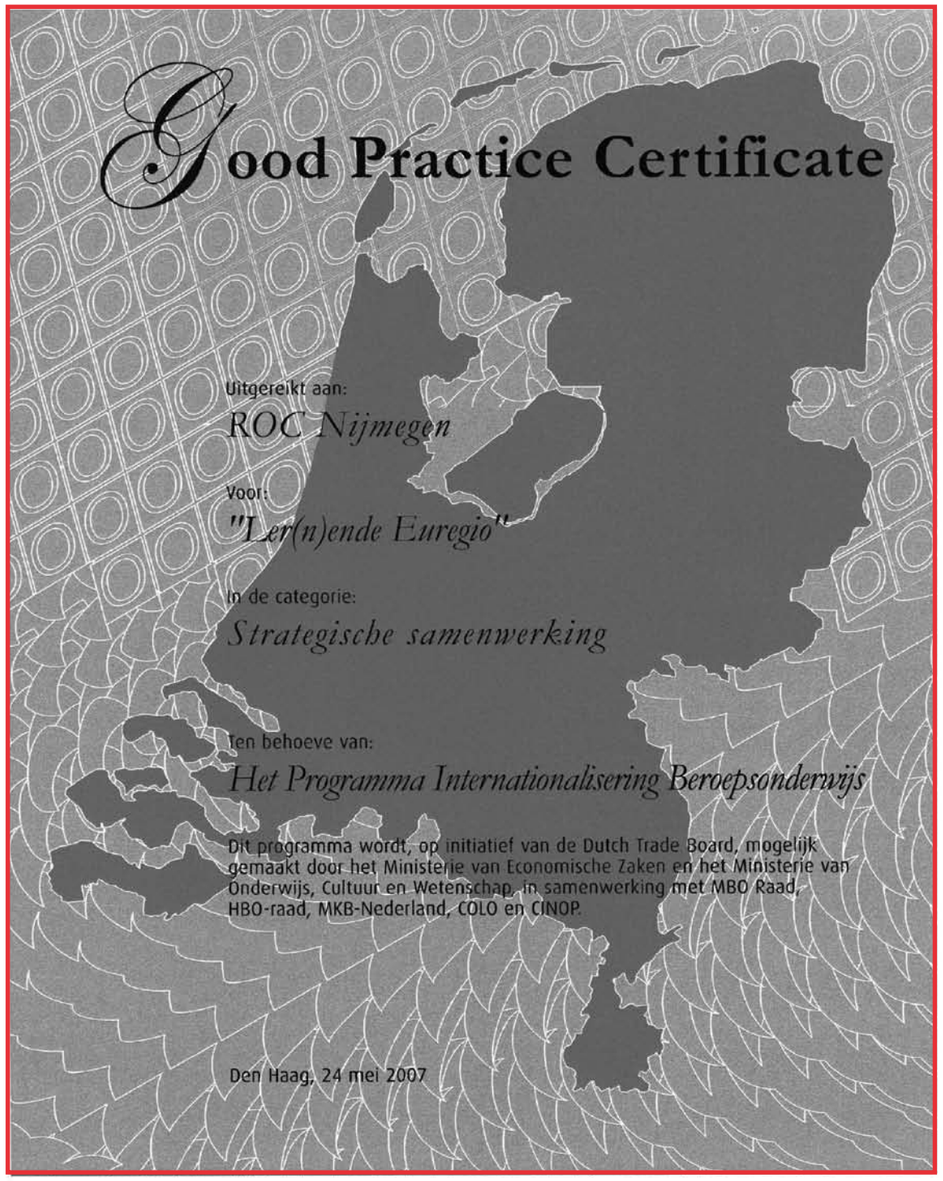
Vorwort

Als die Lernende Euregio im Dezember 1999 aus der Taufe gehoben wurde, hätte sich wohl niemand träumen lassen, dass dieses grenzüberschreitende Kooperationsnetzwerk einmal zu einem der berufsbildungs- und arbeitsmarktpolitischen Vorzeigeprojekte im deutsch-niederländischen Grenzgebiet werden würde. Seit ihrer Gründung haben sich eine Vielzahl von Schulen, Betrieben, Arbeitsagenturen, Verbänden, Institutionen und Einzelpersonen entlang der Grenze an Projekten und Veranstaltungen der Lernenden Euregio beteiligt.

Die vorliegende Broschüre präsentiert einen, wenn auch nicht vollständigen, Überblick der zahlreichen Aktivitäten, die in den Euregios Rhein-Waal und rhein-maas-nord unter dem Label der Lernenden Euregio stattgefunden haben. Auch wenn es sich also nur um einen Ausschnitt handelt, macht die Lektüre dennoch eines deutlich: In unserer, durch eine Staatsgrenze geteilten Region schlummern ungeahnte Potentiale, die sich immer dann am besten entfalten, wenn sich Menschen dies- und jenseits der Grenze zusammentun, um gemeinsam an einer Idee zu arbeiten oder ein Problem zu lösen.

Gemeinsam sind wir stärker – dies ist vielleicht die wichtigste Erkenntnis, die sich aus der bisherigen Arbeit der Lernenden Euregio ziehen lässt, und zugleich die wichtigste Ursache dafür, dass die Initiative heute, acht Jahre nach ihrer Gründung, nichts von ihrer Lebendigkeit und Tatkraft eingebüßt hat. Dass dies so ist, hat sicherlich mit der großzügigen, finanziellen wie praktischen, Unterstützung der Euregios Rhein-Waal und rhein-maas-nord zu tun, die die allermeisten der im Folgenden aufgeführten Aktivitäten überhaupt erst ermöglicht hat. Doch in erster Linie waren es die Partner des Kooperationsnetzwerks, Deutsche wie Niederländer, die die Lernende Euregio zu einer Erfolgsgeschichte gemacht haben. Ihnen sei deshalb auch der Innovationspreis des niederländischen Wirtschafts- bzw. Bildungsministeriums gewidmet, der der Lernenden Euregio am 24. Mai 2007 in Den Haag verliehen wurde. Allen Beteiligten gebührt mein Dank für ihr Engagement, das sie der Lernenden Euregio entgegengebracht und mit dem sie einen wichtigen Beitrag zum Zusammenwachsen unserer Grenzregion geleistet haben.

Nijmegen, 5. Juni 2007
Hans Schutte
Geschäftsführer ROC Nijmegen



ONDERWIJS CULTUUR WETENSCHAP

EVD internationaal ondernemen en samenwerken

Ministerie van Economische Zaken

1. Einleitung

In der Euregio Rhein-Waal gibt es bereits seit den 1980er Jahren eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung. Schulen diesseits und jenseits der Grenze gehen Partnerschaften miteinander ein, tauschen Schüler und Lehrkräfte aus, organisieren betriebliche Praktika im Nachbarland oder arbeiten an gemeinsamen Projekten. Über lange Jahre hinweg war diese Zusammenarbeit allerdings eher punktuell und stark vom Engagement einzelner, oftmals zweisprachiger Lehrer oder Schulleiter aus dem Grenzgebiet geprägt, denen es ein persönliches Anliegen war, Kollegen und Schüler mit dem Nachbarland in Kontakt zu bringen.

Dies änderte sich grundlegend mit der Vollendung des Europäischen Binnenmarktes und dem damit einhergehenden Wegfall der EU-Binnengrenzen Anfang der 1990er Jahre - plötzlich hatte man es mit einem potentiell grenzübergreifenden Wirtschaftsraum und Arbeitsmarkt zu tun. In der Folge kam es zu einem deutlichen Anstieg der deutsch-niederländischen Begegnungen im Grenzgebiet: Betriebe entdeckten zunehmend die Chancen, die sich ihnen im Nachbarland eröffneten, und die Zahl der Grenzpendler, die jenseits der Grenze Arbeit fanden, wuchs beständig. Auch die Kontakte zwischen Arbeitsämtern, Betrieben und Schulen über die Grenze hinweg nahmen sowohl vom Umfang als auch von der Intensität her zu und erhielten - etwa mit der Gründung des EURES-Netzwerks von Arbeitsmarktakteuren in den Euregios Rhein-Waal und rhein-maas-nord im Jahre 1995 - einen immer strukturelleren Charakter.

Mit der Zunahme der Aktivitäten wuchs nicht nur die Bedeutung der Berufsbildung in der Euregio - als eine vermittelnde Instanz zwischen Arbeitsmarkt und Unternehmen -, sondern auch die Erkenntnis, dass sich eine nachhaltige Wirkung für die Grenzregion nur erzielen ließe, wenn es eine Infrastruktur gibt, die solche Aktivitäten unterstützt, sie bündelt und systematisch für die weitere euregionale Entwicklung nutzt. In diesem Zusammenhang stellten sich eine Reihe von Fragen: Welche Art von Informationen brauchen Betriebe, Arbeitsmarktakteure und Schulen, um ihre Ideen und Initiativen in Richtung eines grenzüberschreitenden Wirtschafts- und Beschäftigungsraums zu unterstützen? Wie lassen sich die Aktivitäten der unterschiedlichen Akteure und Projekte sinnvoll miteinander verknüpfen? Auf welchen Gebieten und bei welchen Akteuren besteht besonderer Bedarf an einem grenzüberschreitenden Erfahrungsaustausch, und wie lässt sich ein solcher Erfahrungsaustausch organisieren, dass daraus ein tragfähiges (und idealerweise selbst tragendes) Netzwerk wird? Wie lassen sich grenzüberschreitende Begegnungen zwischen berufsbildenden Schulen in der Grenzregion auf eine solide finanzielle Grundlage stellen? Und schließlich: Wie kommen wir dem Ziel näher, zu gemeinsamen, „euregionalen" Ausbildungen zu kommen?

Vor dem Hintergrund dieser Fragen entstand bei der Euregio Rhein-Waal Ende der 1990er Jahre die Idee, gezielt Projekte, die sich auf die Entwicklung des euregionalen Arbeitsmarkts beziehen, unter eine gemeinsame Leitidee zu stellen. Daraus wurde im Jahre 1999, in Anlehnung an das Konzept der „lernenden Region", die *Lernende Euregio.*

Ler(n)ende Euregio

Das Logo der Lernenden Euregio

Die *Lernende Euregio* konnte sich im Laufe der Jahre zu einer festen Größe in der Berufsbildungslandschaft der Grenzregion entwickelt und ihre Arbeit mehr und mehr ausweiten - nicht nur in inhaltlicher, sondern auch in geographischer Hinsicht: Längst beziehen sich die Projekte, die unter dem Label *Lernenden Euregio* firmieren, nicht mehr ausschließlich auf die Euregio Rhein-Waal, sondern decken auch das Gebiet der euregio rhein-maas-nord mit ab. Seit einiger Zeit gibt es die Überlegung, die Angebote der *Lernenden Euregio* auch auf die übrigen deutsch-niederländischen Euregios auszuweiten und sie systematisch in die Fortentwicklung des Konzepts einzubinden. Thematisch hat sich die *Lernende Euregio* vor allem auf vier Handlungs- bzw. „Lern"-Felder konzentriert:

1. die Verbesserung der Informationsbasis zu deutsch-niederländischen Bildungs- und Arbeitsmarktthemen,
2. die Förderung eines grenzüberschreitenden Erfarungsaustausches,
3. die Unterstützung grenzüberschreitender Begegnungen sowie
4. die Suche nach Möglichkeiten, um zu gemeinsamen, euregionalen Berufsausbildungen zu kommen.

Inzwischen haben eine Vielzahl von Forschungs-, Entwicklungs- und Austauschprojekte unter dem Dach der *Lernenden Euregio* stattgefunden, so dass es nun an der Zeit ist, einmal Resümee zu ziehen. Im Folgenden sollen deshalb - nach einer kurzen Darstellung der Region, um die es geht, sowie der Entstehungsgeschichte der *Lernenden Euregio* - einige dieser Projekte im Zusammenhang mit den oben skizzierten „Lernfeldern" vorgestellt sowie der Versuch unternommen werden, einen Ausblick auf die nächsten Jahre zu geben.

Dass die *Lernende Euregio* zu einem Erfolg in den Euregios Rhein-Waal und rhein-maas-nord werden konnte, verdankt sie einer Vielzahl von Menschen aus dem Bereich der berufsbildenden Schulen, aus Betrieben, Arbeitsämtern, Forschungsinstituten, Beratungsbüros, Kammern und Gewerkschaften, die immer wieder mit neuen Ideen und großer Einsatzbereitschaft die Arbeit der Initiative beflügelt haben. Besonderen Dank schuldet sie jedoch einer Organisation, ohne deren tatkräftige Unterstützung es die *Lernenden Euregio*, zumindest in der jetzigen Form, nicht gäbe: das ROC Nijmegen, das von Anfang an die Entwicklung des Konzepts sowie ihre Unsetzung begleitet hat.

Für interessierte deutsche Jugendliche: Tag der Offenen Tür am ROC Nijmegen

2. Das Arbeitsgebiet: die Euregios Rhein-Waal und rhein-maas-nord

Die Euregio Rhein-Waal

Die Euregio Rhein-Waal wurde 1973 gegründet. Das Arbeitsgebiet der Euregio liegt im Grenzgebiet rund um die Flüsse Rhein, Waal und Maas und umfasst die Kreise Kleve (nördlicher Teil) und Wesel, die Stadt Duisburg und die Regionen Arnhem-Nijmegen, Rivierengebied, Achterhoek, Zuidwest-Veluwe, Noord-Limburg und Noordoost-Brabant. Im Norden grenzt die Euregio Rhein-Waal an die EUREGIO (mit Sitz in Gronau), im Süden an die euregio rhein-maas nord, mit der sie sich teilweise überschneidet. In der Euregio Rhein-Waal leben ca. 2,7 Mio. Einwohner auf einer Gesamtfläche von 5.750 km². Die größten Städte sind Duisburg mit 500.000 Einwohnern, Nijmegen mit 156.000 Einwohnern und Arnhem mit 140.000 Einwohnern.

Zielsetzung

In unmittelbarer Grenznähe treten die Unterschiede zwischen Deutschland und den Niederlanden deutlich hervor. Dabei handelt es sich um Unterschiede in der Gesetzgebung, dem Bildungssystem, dem Steuerwesen und nicht zuletzt der Sprache und Kultur. Die Euregio Rhein-Waal setzt sich durch ihre Arbeit dafür ein, dass diese Unterschiede für die praktische Kooperation zwischen den beiden Nachbarländern kein Hindernis mehr bilden. Schließlich sollen die Binnengrenzen Europas der Entwicklung der europäischen Integration nicht länger im Wege stehen. Die Euregio Rhein-Waal steht deshalb für „Grenzenlose Zusammenarbeit".
(aus dem Jahresbericht 2005 der Euregio Rhein-Waal)

Die Euregio Rhein-Waal, mit ihrem Geschäftssitz in Kleve, ist eine deutsch-niederländische öffentlich-rechtliche Körperschaft in Form eines Zweckverbandes. Mitglieder dieses Zweckverbandes sind 54 deutsche und niederländische Kommunen, Städte, Kreise, die IHK Duisburg bzw. die Kamer van Koophandel voor Centraal Gelderland sowie der Landschaftsverband Rheinland. Finanziell wird die Arbeit der Euregio vom niederländischen Staat, der Provinz Gelderland, dem Land Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union unterstützt.

Die Wirtschaftsstruktur der Euregio zeichnet vor allem durch kleine und mittelständische Unternehmen aus. Der unmittelbare Grenzbereich wird auf beiden Seiten stark von der Landwirtschaft bzw. dem Garten- und Landschaftsbau dominiert. Während der Ballungsraum Arnhem/ Nijmegen - das sog. KAN-Gebiet *(Knooppunt Arnhem Nijmegen*) - vor allem durch das Dienstleistungsgewerbe und die Logistik gekennzeichnet wird, spielt auf deutscher Seite - insbesondere im Raum Duisburg - die Industrie eine herausragende Rolle. Die Stadt Duisburg ist mit ihrem Binnenhafen darüber hinaus ein wichtiges Zentrum für Transport und Logistik in der Region.

Die euregio rhein-maas-nord

Die euregio rhein-maas-nord wurde 1978 gegründet. Das Arbeitsgebiet der Euregio umfasst die Kreise Kleve (Südteil), Neuss und Viersen, die Städte Krefeld und Mönchengladbach sowie den nördlichen und mittleren Teil der niederländischen Provinz Limburg. Im Norden grenzt die euregio rhein-maas-nord an die Euregio Rhein-Waal, mit der sie den Kreis Kleve teilt, im Süden an die Euregio Maas-Rhein mit dem Raum Aachen-Maastricht-Lüttich. Die Gemeinden Echt-Susteren, Roerdalen, Maasbracht, Ambt Montfort und Roermond gehören bisher sowohl zur euregio rhein-maas-nord als auch zur Euregio Maas-Rhein.

In der euregio rhein-maas-nord leben etwa 1,8 Mio. Einwohner, mehr als zwei Drittel davon auf deutscher Seite. Die größten Städte in der Region sind Mönchengladbach mit 260.000 Einwohnern, Krefeld mit 240.000 Einwohnern, Neuss mit 150.000 Einwohnern, Venlo mit 92.000 Einwohnern und Viersen mit 77.000 Einwohnern.

Seit 2004 ist die euregio rhein-maas-nord ein Zweckverband mit derzeit 38 Mitgliedern: deutschen wie niederländischen Gemeinden und Städten, Kreisen, der IHK Mittlerer Niederrhein bzw. der IHK Duisburg sowie der Kamer van Koophandel Limburg-Noord. Sitz der Geschäftsstelle der Euregio ist Mönchengladbach.

Zielsetzung

Die euregio rhein-maas-nord besteht sein 1978 und verbindet mit ihrer Arbeit ca. 2 Millionen Menschen zwischen Rhein und Maas. Mit ihrer Tätigkeit trägt sie dazu bei, dass Unterschiede im Rechtssystem, in der Wirtschaft und nicht zuletzt in Sprache und Kultur für die Kooperation zwischen Deutschland und den Niederlanden kein Hindernis mehr bilden. Schließlich sollen die Binnengrenzen Europas der Entwicklung der Europäischen Integration nicht länger im Weg stehen.
(aus einer Pressemitteilung der euregio rhein-maas-nord)

Die euregio rhein-maas-nord wird vor allem durch den industriellen Sektor geprägt: Schwerpunkte sind der Maschinenbau, der Bereich Metallerzeugung und -bearbeitung sowie die elektrotechnische Industrie; sie gehören auf beiden Seiten der Grenze zu den beschäftigungsstärksten Industriezweigen. Doch auch das Leder-, Textil- und Bekleidungsgewerbe spielt traditionell immer noch eine große Rolle in der Region - wie auch, aufgrund der räumlichen Lage, dem Transport- und Logistikbereich eine besondere Bedeutung zukommt. Obwohl die Industrie ein, wirtschaftlich betrachtet, wichtiger Faktor in der Euregio darstellt, sind doch mehr als die Hälfte der Beschäftigten im privaten und öffentlichen Dienstleistungsbereich tätig. Insgesamt dominieren auch in der euregio rhein-maas-nord die kleineren und mittleren Unternehmen.

Zukunftsperspektiven: die „European Region of Power"

Die Euregios Rhein-Waal und rhein-maas-nord bilden das Herzstück einer Region mit einem enormen wirtschaftlichen Entwicklungspotential: der *European Region of Power* oder kurz ERP. Das Gebiet umfasst die Metropolen zwischen Rhein und Ruhr in Nordrhein-Westfalen, die so genannte „Randstad" im Westen der Niederlande sowie den Großraum Brüssel-Antwerpen in Belgien. In dieser Region leben, auf einer Fläche von 37.000 km², rund 28 Mio. Menschen. Mit einer Bevölkerungsdichte von 765 Menschen pro km² ist die ERP also doppelt so dicht besiedelt wie das dicht bevölkerte EU-Land Niederlande mit 379 Menschen pro km². Im Jahre 1998 betrug das Bruttoinlandsprodukt über 687,5 Mrd. Euro. Das ist das Sechsfache des griechischen und etwa die Hälfte des französischen Inlandsprodukts. Das Pro-Kopf-

Inlandsprodukt liegt mit 24.377 Euro an dritter Stelle in der EU, hinter Luxemburg und Dänemark, aber noch vor den Niederlanden und Deutschland.

Die European Region of Power

Die Wirtschaftskraft der Region zeigt sich jedoch vor allem in spezifischen Kompetenzen, die oft komplementär zueinander liegen, etwa im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie, der Elektrotechnik, der Bio-Science oder des Verkehrs und der Logistik. Ein dichtes Netz von Universitäten, Fachhochschulen und Einrichtungen der beruflichen Bildung sorgt dafür, dass ein stetig wachsender Dienstleistungssektor - in der ERP arbeiten in diesem Sektor fast 70 Prozent der Beschäftigten - gut ausgebildetes Personal findet und die Region so zum attraktiven Standort für innovative Wirtschaftsunternehmen und die Spitzenforschung macht.

In einer derart Grenzen überschreitenden Region mit so vielen Potentialen spielt die berufliche Bildung eine wichtige Rolle. Sie ist es, die die künftigen Generationen von Arbeitnehmern auf das Erwerbsleben vorbereitet und ihnen die notwendigen Kompetenzen vermittelt, um auf einem von raschen Wandlungsprozessen gekennzeichneten Arbeitsmarkt bestehen und in zunehmend internationalen Zusammenhängen agieren zu können. Das Angebot an beruflicher Bildung stellt jedoch nicht nur einen wichtigen Standortfaktor für die Ansiedlung neuer bzw. die Expansion bestehender Unternehmen dar, sondern es entscheidet auch über die Attraktivität einer Region für junge, mobilitätsbereite Menschen auf der Suche nach einer Ausbildung, die ihnen eine interessante berufliche Perspektive bietet. Vor dem Hintergrund überall in Europa zu beobachtender rückläufiger Geburtenzahlen könnte sich also ein solches „weiches" Standortmerkmal in einigen Jahren als entscheidender Faktor für ein gesundes wirtschaftliches Wachstum der Region erweisen.

3. Die lernende Euregio

Um zu einer systematischeren euregionalen Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung zu kommen, beschloss das ROC Nijmegen Ende der 1990er Jahre in Abstimmung mit den beiden Euregios, künftige Initiativen und Projekte des ROC zur Stärkung der grenzüberschreitenden regionalen Bildungszusammenarbeit unter dem Label Die *Lernende Euregio* zu bündeln und zu vermarkten. Hintergrund war die Auseinandersetzung mit einer wissenschaftlichen Studie zum Konzept der „lernenden Region", in der eine Ausweitung des Konzepts auf den euregionalen Raum für möglich und sinnvoll erachtet wurde. Der Vorschlag wurde aufgegriffen, und bereits im Dezember 1999 schlug die offizielle Geburtsstunde der *Lernenden Euregio,* als sich ein deutsch-niederländischer Arbeitskreis aus Wissenschaftlern, Arbeitsmarkt- und Berufsbildungsexperten in der Geschäftsstelle der Euregio Rhein-Waal traf und die Felder definierte, auf denen die Initiative aktiv werden sollte.

Das Konzept der Lernenden Euregio

Die Initiative *Lernende Euregio* hat ein klares Ziel vor Augen - die Schaffung eines euregionalen deutsch-niederländischen Arbeitsmarktes durch die grenzüberschreitende Zusammenarbeit aller Bildungs- und Arbeitsmarktakteure zum Zweck der besseren Abstimmung von Bildungsangebot und Bildungsnachfrage über die Grenze hinweg.

Das Konzept der *Lernenden Euregio* beruht im Wesentlichen auf dem der „lernenden Region", eine Idee, die seit Mitte der 1990er Jahre zunehmend an Bedeutung gewinnt. Dies ist sowohl die Folge der wachsenden wirtschaftlichen Globalisierung, die Unternehmen immer mehr dazu zwingt, mit physisch nahen Partnern, d.h. im regionalen Verbund, zu kooperieren, um sich angesichts der internationalen Konkurrenz behaupten zu können, als auch auf politischer Ebene eines zunehmenden Bedeutungsverlustes der nationalen Ebene zugunsten der regionalen. Eine „lernende" Region zeichnet sich dadurch aus, dass die regionalen Akteure sich ein gemeinsames Ziel stecken - etwa eine bessere Abstimmung des Qualifizierungsangebots auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes -, bereit und in der Lage sind, voneinander zu lernen und auf eine informationelle Unterstützungsinfrastruktur zurückgreifen können. Auf den euregionalen Kontext übertragen, gelten für die „lernende Euregio" demnach folgende Merkmale:

Merkmale einer „lernenden Euregio"

- *ein gemeinsames Ziel der euregionalen Akteure*
- *die physische Nähe der Akteure*
- *gegenseitiges Vertrauen zwischen den Netzwerkpartnern*
- *die Bereitschaft, voneinander zu lernen*
- *ein breites und im Prinzip offenes Netzwerk, bestehend aus Arbeitsmarkt- und Bildungsakteuren, Wissenschaftlern, Sozialpartnern, Vertretern der Politik, usw., in dem der Informationsaustausch und die Kooperation im Mittelpunkt stehen*
- *die Bereitschaft, die eigenen Kompetenzen allen anderen euregionalen Akteuren zur Verfügung zu stellen bzw. die Kompetenzen der anderen für die eigene Arbeit zu nutzen*
- *das Vorhandensein einer transparenten, allen zugänglichen (und damit auch zweisprachigen) Informationsinfrastruktur*
- *ein klares, praxisnahes Entscheidungsbildungsverfahren*

Aus dem Obenstehenden wird deutlich geworden sein, dass sich die Lernende Euregio auf vier verschiedenen Aktions- oder „Lernfeldern" bewegt, die allesamt auf vielfältige Weise, mal mehr, mal weniger, miteinander verwoben sind, bei denen jedoch jedes Mal ein wesentlicher Aspekt im Mittelpunkt steht. Diese „Lernfelder" lassen sich folgendermaßen umschreiben:

- Grenzüberschreitendes Wissen
- Grenzüberschreitender Erfahrungsaustausch
- Grenzüberschreitende Begegnungen
- Grenzüberschreitende Ausbildungen

Zu jedem dieser Lernfelder, so die Ausgangsidee - und mittlerweile bewährte Praxis in der euregionalen Bildungszusammenarbeit -, werden systematisch Projekte entwickelt und durchgeführt, die einen Beitrag zur Entwicklung eines euregionalen Arbeitsmarktes leisten können und den Merkmalen und Anforderungen des *Lernende Euregio*-Ansatzes entsprechen.

Im Folgenden nun eine Übersicht laufender und bereits abgeschlossener Projekte, die in den einzelnen Lernfeldern der *Lernenden Euregio* aktiv waren oder sind. Es handelt sich dabei allerdings lediglich um eine Auswahl der unter dem Label durchgeführten Aktivitäten, da eine Gesamtübersicht den Rahmen dieser Darstellung sprengen würde.

4. Lernfelder

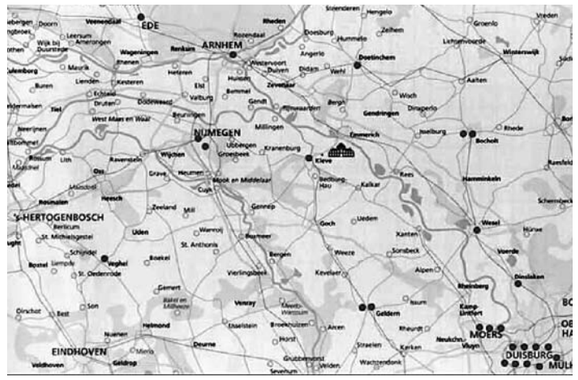
Lernfeld 1: Grenzüberschreitendes Wissen

Eine wichtige Voraussetzung für grenzüberschreitende Kooperationen im Bereich Bildung und Arbeitsmarkt ist die Möglichkeit, rasch und zielgerichtet an notwendige Informationen zu gelangen. Aus diesem Grund wurde im Rahmen der „lernenden Euregio" mit dem systematischen Aufbau eines euregionalen Informationsnetzwerks begonnen.

Die Internet-Plattform www.lernende-euregio.com

Eine der ersten - und wichtigsten - Aktivitäten war der Aufbau einer zweisprachigen Homepage unter der Adresse *www.lernende-euregio.com*, die neben Informationen über die Idee der Lernenden Euregio und der unter ihrem Dach versammelten Projekte eine Plattform für den euregionalen Informationsaustausch bietet. Ein zentrales Element dieser Website ist eine digitale Landkarte der Berufsbildung in der Euregio Rhein-Waal. Ziel war (und ist) es dabei, zu einem möglichst vollständigen Überblick über das Angebot an beruflicher Bildung beiderseits der Grenzen zu gelangen.

Mit Hilfe einer interaktiven Landkarte lassen sich die jeweiligen Standorte der Bildungsstätten anklicken, und man erhält ausführliche Informationen über die betreffende Schule. Diese Landkarte soll in Kürze um das Arbeitsgebiet der euregio rhein-maas-nord erweitert werden.



Die „digitale Landkarte der Berufsbildung"

Bei jeder der aufgeführten berufsbildenden Schulen sind nicht nur die Kontaktdaten zu finden, sondern auch Angaben über Ausbildungsmöglichkeiten, aktuelle Entwicklungen und Kooperationswünsche. Auf diese Weise gelangt man relativ einfach an zentrale Informationen über alle berufsbildenden Schulen in der Euregio Rhein-Waal. Das Echo auf dieses Angebot war überaus positiv: die Landkarte wurde in der Vergangenheit von zahlreichen Schulen, aber auch Einzelpersonen, genutzt, um Informationen zu recherchieren oder nach potentiellen Kontaktpartnern zu suchen.

Weitere Informationen:
www.lernende-euregio.com

Kontakt:
Lambert Teerling
Onafhankelijk adviseur voor beroepsopleidingen,
E-Mail: *lambert.teerling@wxs.nl*

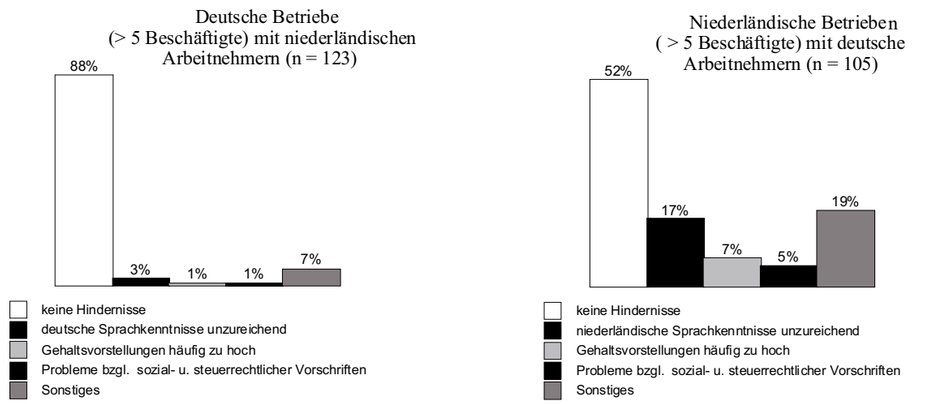
Grenzüberschreitende Arbeitsmobilität

Zwischen Deutschland und den Niederlanden hat es seit jeher so etwas wie einen „kleinen Grenzverkehr" von Arbeitskräften gegeben, d.h. von Menschen, die auf der einen Seite der Grenze leben und, wenige Kilometer entfernt, jedoch im anderen Land, arbeiten. Sprach man mit Unternehmern oder Experten aus der Arbeitsverwaltung, gewann man den Eindruck, dass dieser Strom von Berufsgrenzpendlern seit der Schaffung des Europäischen Binnenmarktes zugenommen hatte. Doch niemand wusste genau, um welche Größenordnungen es sich dabei handelt und welche Motive Arbeitnehmer dazu treibt, nach Beschäftigung im Nachbarland zu suchen.

Um hierüber mehr Klarheit zu gewinnen, Hat die EURES-Partnersschaft der Euregios Rhein-Waal und Rhein Maas nord Endse der 1990er Jahre eine Studie über Ausmaß und Qualität der grenzüberschreitenden Arbeitsmobilität in Auftrag gegeben.
Ein Vergleich der Daten aus den beiden Teilen des Untersuchungsgebiets zeigte, dass es ein deutliches Übergewicht niederländischer Berufsgrenzpendler in Deutschland gegenüber Deutschen, die in den Niederlanden arbeiten, gibt. Doch zugleich wurde auch deutlich, dass die grenzüberschreitende Mobilität deutscher Arbeitnehmer, die in Betrieben des niederländischen Untersuchungsgebiets tätig sind, weit stär-ker ausgeprägt war als man vermutet hatte.

In der Zwischenzeit, so zeigt eine Nacherhebung aus dem Jahre 2002, hat sich die Situation etwas geändert: Immer mehr Deutsche arbeiten in den Niederlanden, während die Zahl der Niederländer in deutschen Betrieben rückläufig zu sein scheint. Grund hierfür ist das starke wirtschaftliche Gefälle zwischen den beiden Ländern, d.h. die anhaltend schlechte Arbeitsmarktsituation in Deutschland bzw. die verhältnismäßig gute Beschäftigungslage in den Niederlanden.

Hindernisse und Probleme bei der Einstellung und Beschaftigung von Arbeitnehmern aus dem Nachbarland



Was die Rahmenbedingungen für das Arbeiten im Nachbarland betrifft, so lässt sich feststellen, dass grenzüberschreitendes Arbeiten nicht mit gravierenden rechtlichen Probleme verbunden ist. Und auch die Arbeitgeber in der Grenzregion sahen - sehen noch stets - mehrheitlich keine Hindernisse für die Beschäftigung von Arbeitskräften aus dem Nachbarland.
Man hat als Arbeitgeber grundsätzlich Vertrauen in die Qualität der beruflichen Ausbildung im Nachbarland; als Arbeitnehmer, der sich auf eine Stelle im anderen Land bewirbt, stellt man in der Regel fest, dass in den Vorstellungsgesprächen weniger die Frage nach formalen Qualifikationen im Vordergrund steht als vielmehr die nach dem beruflichen Erfahrungshorizont.

Die Sozialversicherungssysteme sowie das Aufenthalts- und Steuerrecht haben sich zwischen den beiden Ländern mittlerweile soweit angeglichen, dass grenzüberschreitende Arbeitsmobilität durch sie zumindest nicht mehr grundsätzlich behindert wird.

Und schließlich zeigen sich auch auf der soziokulturellen Ebene keine unüberbrückbaren Gegensätze zwischen den beiden Nachbarn: man hat eine lange gemeinsame Geschichte, spricht eng verwandte Sprachen (teilt in der unmittelbaren Grenzregion sogar einen gemeinsamen Dialekt), orientiert sich an sehr ähnlichen Wertesystemen und unterhält keine unüberwindlichen Vorurteile gegen die Bürger aus dem Nachbarland. Kurzum: Niederländer in Deutschland bzw. Deutsche in den Niederlanden werden vielleicht noch als "Ausländer", kaum aber als "Fremde" wahrgenommen.

Der Erfolg bei der grenzüberschreitenden Suche nach Beschäftigung hängt wesentlich vom Engagement und der Initiative der Arbeitssuchenden ab. Denn das Arbeiten in einem anderen Land erfordert von dem individuellen Arbeitnehmer nicht nur den Schritt über eine mehr oder weniger durchlässige Staatsgrenze, sondern in erster Linie das Überwinden der eigenen, inneren Grenze im Kopf und die Bereitschaft, sich auf neue Erfahrungen, eine fremde Sprache und eine andere Arbeitskultur einzulassen.
Solche Schwellenängste mögen auch der Grund dafür sein, dass es sich bei der Pendelbewegung sowohl von den Niederlanden nach Deutschland als auch umgekehrt, von Deutschland in die Niederlande, weniger um einen Pendlerstrom als vielmehr um ein bisher noch relativ schwaches Rinnsal handelt.

Literatur:

- *Gerd Busse u. Jos Frietman: Grenzüberschreitende Arbeitsmobilität in der Euregio Rhein-Waal und der euregio rhein-maas-nord. In: IMIS-Beiträge, Themenheft "Mobilität und Kooperation auf grenzüberschreitenden Arbeitsmärkten: Deutschland-Niederlande". H. 9, 1998, S. 37-61.*
- *Jana Eggert, Remon Leenders, Geert Kraayvanger u. Jos Frietman: Grenzüberschreitende Arbeitsmobilität in der Euregio Rhein-Waal und der euregio rhein-maas-nord. Ein Update. Nijmegen: Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Dezember 2002.*

Kontakt:

- *Gerd Busse, dnl-projekt*
  E-Mail: gerd.busse@dnl-projekt.eu

- *Jos Frietman,*
  Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt
  E-Mail: J.Frietman@kenniscentrum-ba.nl

Bedarf an Fremdsprachenkenntnisse bei Betrieben im Grenzgebiet

Die oben skizzierte Studie zur grenzüberschreitenden Arbeitsmobilität zeigt, dass, wenn es ein Hindernis für die Einstellung von Arbeitskräften aus dem Nachbarland gibt, dieses im Bereich der Kenntnis der Landessprache liegt. Von daher lag es nahe, sich einmal grundsätzlich mit dem Bedarf der grenznahen Betriebe an Fremdsprachenkenntnissen zu beschäftigen. Aus diesem Grund wurde das ITS in Nijmegen von der EURES-Partnerschaft in den Euregios Rhein-Waal und rhein-maas-nord mit einer entsprechenden Untersuchung beauftragt.

Die Befragung - durchgeführt zwischen 1999 und 2000 - ergab, dass es bei einem Großteil der Betriebe einen, z.T. sehr hohen, Bedarf an Fremdsprachenkenntnissen gibt. Entgegen den Erwartungen scheint der Bedarf bei deutschen Betrieben größer zu sein als bei niederländischen (62 zu 54 Prozent). Englisch nimmt dabei auf beiden Seiten einen Spitzenplatz ein, Französisch folgt an zweiter Stelle. Bei der Sprache des Nachbarn waren deutliche Unterschiede festzustellen: während 91 Prozent der niederländischen Unternehmen der deutschen Sprache eine große Bedeutung beimessen, waren nur 32 Prozent der deutschen Betriebe der Ansicht, dass ihre Mitarbeiter die niederländische Sprache beherrschen sollten.

Literatur:

J. Frietman, Th. Buis, S. van Broekhoven u.G. Busse: Behoefte aan kennis van vreemde talen in Nederlandse en Duitse bedrijven in de grensregio Nederland-Duitsland / Bedarf an Fremdsprachenkenntnissen in niederländischen und deutschen Unternehmen im deutsch-niederländischen Grenzgebiet. Nijmegen: ITS, März 2001.

Kontakt:
Jos Frietman, Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt
E-Mail: J.Frietman@kenniscentrum-ba.nl

Euregionaler Arbeitsmarktmonitor

Eine wichtige Planungsgrundlage für die Initiierung grenzüberschreitender arbeitsmarktpolitischer Initiativen sind möglichst genaue und möglichst aktuell verfügbare Informationen über die regionalen Arbeitsmärkte beiderseits der Grenze. Solche Informationen lassen sich für die deutsche wie auch für die niederländische Seite, wenn auch mit einigem Aufwand, beschaffen. Doch inwieweit lassen sie sich - angesichts unterschiedlicher statistischer Datengrundlagen bei der Erfassung von Arbeitsmarktkennzahlen, unterschiedlicher Branchen- und Berufszuschnitte - miteinander vergleichen?
Um Näheres zu erfahren, wurde - im Auftrag der Bezirksregierung Düsseldorf und der Provincie Gelderland - zunächst eine Machbarkeitsstudie durchgeführt, die klären sollte, ob es grundsätzlich möglich ist, die euregionalen Teilarbeitsmärkte mithilfe eines einheitlichen Instrumentariums zu untersuchen, ob die relevanten Arbeitsmarktdaten beiderseits der Grenze in ausreichender Qualität zur Verfügung stehen, und welche dieser Daten überhaupt relevant sind, um aus ihnen brauchbare Erkenntnisse über euregionale Entwicklungen ableiten zu können.
Die Studie (aus dem Jahre 2001) ergab, dass es, wenn auch mit Einschränkungen, möglich ist, die Arbeitsmarktdaten beiderseits der Grenze unter einem euregionalen Vorzeichen miteinander zu vergleichen, für eine solche Untersuchung jedoch ein eigenes, den spezifischen Bedingungen angepasstes Instrumentarium geschaffen werden müsste.

Dies wurde schließlich in einem mit Mitteln des Interreg-Programms finanzierten Forschungs- und Entwicklungsprojekt für die beiden Euregios Rhein-Waal und rhein-maas-nord realisiert (Euregionaler Arbeitsmarktmonitor, Laufzeit 2001-2004). Durchgeführt wurde die Studie von der gewerkschaftsnahen ProArbeit Niederrhein (Moers) auf deutscher Seite im Verbund mit zwei in Arbeitsmarktfragen erfahrenen niederländischen Forschungsinstituten, dem Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (Nijmegen) und ETIL (Maastricht).

Ziele des Interreg-Projekts Euregionaler Arbeitsmarktmonitor

- *Aufbau eines auch künftig für analytische Zwecke verwendbaren Datenbestand zur Lage und zu den Entwicklungen auf dem euregionalen Arbeitsmarkt*
- *Beantwortung konkreter und aktueller Arbeitsmarktfragen der verschiedenen Akteure in den Euregios*
- *Darstellung und Beurteilung des derzeitigen Stands der euregionalen Arbeitsmarktintegration*
- *Verbesserung der Arbeitsmarkttransparenz*
- *Schaffung einer brauchbaren Informationsbasis für die Erarbeitung arbeitsmarktpolitischer Strategien sowie die Ausgestaltung arbeitsmarktpolitischer Instrumentarien*

Neben den eher konzeptionellen Zielen waren mit dem Projekt auch methodologische Herausforderungen verknüpft. Es wurde ein modulares Monitoringsystem entwickelt und erprobt, das als eine Art „Frühwarnsystem" aktuelle Informationen über die Bereiche Arbeitsangebot, Arbeitsnachfrage, Qualifizierung und Vermittlung liefert, die sich für die zeitnahe Planung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen nutzen lassen.

Von den Autoren des abschließenden Berichts zum Aufbau, zur Erprobung und zu den Ergebnissen des Euregionalen Arbeitsmarktmonitors (siehe Kasten unten) werden dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt realistische Entwicklungschancen bescheinigt. Von einer „zusammenhängenden und selbstverständlichen Entität" könne jedoch bislang, trotz zahlreicher Ansätze, Projekte und Initiativen, keine Rede sein. Um zu einem solchen einheitlichen, deutsch-niederländischen Arbeitsmarkt zu gelangen, müssten, so die Autoren, verstärkte Anstrengungen zur Schaffung von mehr Arbeitsmarkttransparenz, einer besseren Koordinierung der verschiedenen Projekte und Maßnahmen, einer breiteren Publizität und Öffentlichkeitsarbeit sowie, vor allem, einer besseren Abstimmung der Arbeitsmarktpolitik beiderseits der Grenze unternommen werden.

Insgesamt hat dieses Projekt dazu beigetragen, die Kenntnis über den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt zu verbreitern, mehr Klarheit über seine Bedingungen und Wirkmechanismen zu gewinnen sowie ein Instrumentarium bereitzustellen, dass es erlaubt, diesen Arbeitsmarkt als ein einheitliches Gebilde zu betrachten und weiterzuentwickeln.

Literatur:

- *Gerd Busse u. Nynke Koenen: Erkundung der Datenbasis für den Aufbau eines euregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsinstruments. Unter Mitarbeit von Heleen van Camp, Wim Derks, Yves Pilet, Rüdiger Hamm, Martin Wenke u. Jos Frietman. Nimwegen: ITS, Mai 2001.*
- *Spuren des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes. Entwicklung und Erprobung eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarktmonitors für die Euregio Rhein-Waal und die euregio rhein-maas-nord. Nijmegen: ProArbeit Niederrhein, Etil, Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Juni 2004.*

Kontakt:

Jos Frietman, Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt

E-Mail: J.Frietman@kenniscentrum-ba.nl

EuregioTransfer

Eines der größten Hindernisse in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit von Bildungsträgern und Arbeitsmarktakteuren ist die immer noch unbefriedigende Transparenz auf dem Gebiet der beruflichen Bildung und des Arbeitsmarkts beiderseits der Grenze. Konkret bedeutet dies etwa, dass es für deutsche und niederländische Arbeitgeber schwierig ist, kompakte Informationen beispielsweise über Berufsabschlüsse und Qualifikationsstandards im Nachbarland zu erhalten; Arbeitssuchenden hingegen mangelt es oft an Informationen über den Arbeitsmarkt jenseits der Grenze, d.h. über Branchen, in denen ein Fachkräftebedarf besteht, über Zugangswege zum Stellenmarkt, Einstellungsvoraussetzungen, Bewerbungsverfahren oder über die Arbeitsbedingungen im Nachbarland.

Das deutsch-niederländische Interreg-Projekt *EuregioTransfer* (Laufzeit: 2005-2008) hat dieses Problem aufgegriffen und versucht, durch eine Reihe von Aktivitäten einen Beitrag zur Verbesserung der Transparenz zwischen den Bildungssystemen und den Arbeitsmärkten in den beiden Ländern zu leisten. Initiatoren des Projekts sind das ROC Nijmegen sowie die Vereinigung der Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen. Wissenschaftlich begleitet wird das Projekt vom Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt in Nijmegen.

Die Ziele von *EuregioTransfer*

- *Verbesserung der Transparenz in der beruflichen Bildung durch*
  - *Informationen über aktuelle Entwicklungen in der beruflichen Bildung in den Niederlanden und Deutschland*
  - *die Verbesserung der Anpassungsfähigkeit der beruflichen Bildung auf (eu)regionaler Ebene*
  - *den Aufbau und die grenzüberschreitende Erprobung eines Instrumentensets zur Erfassung und Bewertung beruflicher Kompetenzen*
- *Auf- und Ausbau eines breiten euregionalen Netzwerks bildungs- und arbeitsmarktpolitischer Akteure zum Erfahrungsaustausch und zur Entwicklung gemeinsamer Aktivitäten*
- *Aufbau eines virtuellen „Kompetenzzentrums" im Rahmen der „Lernenden Euregio" mit aktuellen Informationen und Beratungsangeboten zu Fragen der beruflichen Bildung in Deutschland und den Niederlanden*
- *Entwicklung und modellhafte Durchführung von Projekten zur grenzüberschreitenden Erprobung innovativer Ansätze in der Berufsbildung*

Eine der Projektaktivitäten besteht in der Erarbeitung von Informationsbroschüren und Handreichungen wie etwa

- einer Übersicht von Methoden und Instrumenten zur Erfassung und Bewertung von Kompetenzen im Vergleich Deutschland / Niederlande,
- einer Beschreibung des niederländischen und des deutschen Berufsbildungssystems,
- einer Darstellung des deutsch-niederländischen Arbeitsmarktes,
- eines „Wörterbuchs" mit deutschen wie niederländischen Begrifflichkeiten aus den Bereichen Bildung, Arbeit und grenzüberschreitende Projektzusammenarbeit oder
- eines Vergleichs der Sozial- und Krankenpflegeausbildungen zwischen Deutschland und den Niederlanden.

EuregioTransfer-Koordinator Gerd Busse beim Betrachten einer neuen Projektbroschüre

In einem weiteren Projektstrang werden Methoden (weiter-) entwickelt und erprobt, die die deutsch-niederländische Bildungszusammenarbeit nachhaltig unterstützen und erleichtern können. Konkret handelt es sich dabei um

- zwei Teilprojekte, die darauf abzielen, in Kooperation zwischen einer deutschen Schule (dem Robert-Bosch-Berufskolleg in Dortmund) und zwei niederländischen ROCs (Nijmegen und Eindhoven) bestehende vollzeitschulische Ausbildungsgänge so aufeinander abzustimmen bzw. einander anzugleichen, dass die Absolventen einen doppelten, deutschen und niederländischen Berufsabschluss erwerben können. *EuregioTransfer* begleitet den Prozess des Curriculumvergleichs bzw. der Curriculumentwicklung vor dem Hintergrund der Fragestellung, welche Informationen, Kenntnisse und Fertigkeiten die beteiligten Akteure benötigen, um einen solchen Prozess erfolgreich abschließen zu können. Mit anderen Worten: *EuregioTransfer* sucht nach einer geeigneten, verallgemeinerbaren Methode zur Vorbereitung und Durchführung solcher Kooperationsprojekte;
- eine Kooperation mit dem Interreg-Projekt *Hand in Hand* und der Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, die darauf zielt, neue Kompetenzen in der deutsch-niederländischen Behindertenhilfe zu identifizieren und Eckpunkte für die Erzeugung solcher Kompetenzen zu definieren. Auch hier geht es *EuregioTransfer* darum, eine, in diesem Fall bereits bestehende, in den Niederlanden entwickelte, Methode zur Feststellung von Kompetenzen und zur Entwicklung eines adäquaten Qualifizierungsangebots in einem grenzüberschreitenden Kontext nutzbar zu machen.

Literatur:

- *Gerd Busse u. Jana Eggert: Kompetenzen sichtbar machen. Methoden und Instrumente zur Erfassung und Bewertung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten im Vergleich Deutschland/Niederlande. Nijmegen, Düsseldorf: ROC Nijmegen / VIHK, September 2005.*
- *Gerd Busse: Das Berufsbildungssystem in den Niederlanden. Aufbau, gesetzliche Grundlagen, Funktionsweise, Akteure, Finanzierung, Perspektiven. Düsseldorf, Nijmegen: ROC Nijmegen, IHK-Vereinigung, Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, April 2006.*
- *Gerd Busse, Saskia Berkhof u. Kees Meijer: Beroepsonderwijs in Duitsland. Düsseldorf, Nijmegen: ROC Nijmegen, IHK-Vereinigung, Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Mai 2006.*
- *Gerd Busse u. Renie Hesseling (Hrsg.): Deutsch-Niederländisches Wörterbuch Berufsbildung - Arbeitsmarkt - Projektzusammenarbeit / Nederlands-Duits Woordenboek Beroepsonderwijs - arbeidsmarkt - samenwerking in projecten. Nijmegen, Düsseldorf: ROC Nijmegen, IHK-Vereinigung, Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Mai 2006.*
- *Robert Marzell: Aus- und Weiterbildungen in der Sozial- und Krankenpflege (zorg en verpleging) im deutsch-niederländischen Vergleich. Nijmegen, Düsseldorf: ROC Nijmegen, IHK-Vereinigung, Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, November 2006.*

Kontakt:
Renie Hesseling, ROC Nijmegen
E-Mail: r.hesseling@roc-nijmegen.nl

Lernfeld 2: Grenzüberschreitender Erfahrungsaustausch

Eine weitere wichtige Aktivität der *Lernenden Euregio* besteht in der Organisation eines systematischen Erfahrungsaustausches zwischen Arbeitsmarkt- und Berufsbildungsexperten über die Grenze hinweg. Ein solcher Erfahrungsaustausch - in Form von Projekttagungen, Konferenzen, Branchenworkshops, Ideenbörsen oder Treffen von Schulleitern und Lehrern an berufsbildenden Schulen - verbreitert nicht nur die grenzüberschreitende Informationsinfrastruktur, sondern gibt ihr auch ein „Gesicht". Man trifft sich in ungezwungener Atmosphäre, lernt sich kennen - vielleicht sogar schätzen -, und spricht miteinander. Nicht selten bilden solche Gespräche mit Kolleg(inn)en aus dem Nachbarland den Anfang einer längerfristigen Kooperation. Veranstaltungen im Rahmen der *Lernenden Euregio*, die auf Informations- und Erfahrungsaustausch zielen, sind deshalb stets so angelegt, dass sie ein Höchstmaß an Kommunikation zwischen Deutschen und Niederländern erlauben. Konkret bedeutet dies, dass in möglichst kleinen Gruppen gearbeitet wird, so dass man sich persönlich kennen lernen kann, und die - stets gesprächsförderlichen - Kaffeepausen sowie der Umtrunk am Ende größerer Veranstaltungen, der so genannte *borrel*, einen integralen Bestandteil des Programms bilden.

Die Sprache, so lehrt die Erfahrung, muss dabei kein Hindernis sein. Die deutsche und die niederländische Sprache sind so eng miteinander verwandt, dass man auf Dolmetscher und Übersetzer weitgehend verzichten kann, wenn sich alle an zwei einfache Regeln halten: langsam und deutlich zu sprechen sowie nach Möglichkeit Jargon und Abkürzungen zu vermeiden. Inzwischen gehört es zum „Markenzeichen" von Veranstaltungen, die unter dem Label der *Lernenden Euregio* stattfinden, dass jeder in seiner eigenen Muttersprache reden kann. Damit dies auch bei komplexeren Sachverhalten möglich ist, wird im Vorfeld darauf geachtet, dass etwa die Folien zu Präsentationen und Vorträgen stets in der jeweils anderen Sprache vorliegen und wenigstens ein fachkundiger Übersetzer zur Verfügung steht, falls es doch einmal Schwierigkeiten mit der Verständigung gibt.

Die rege Teilnahme an solchen Veranstaltungen und die Rückmeldungen der Teilnehmer/innen zeigen, dass es der *Lernenden Euregio* nicht nur gelungen ist, im Laufe der Jahre ein breites grenzüberschreitendes Netzwerk von Berufsbildungs- und Arbeitsmarktexperten zu knüpfen, sondern auch ein Konzept für einen informations- und kommunikationsförderlichen Rahmen für die vielfältigen Erfahrungsaustausche zu finden.

Um einen kleinen Eindruck von den Aktivitäten der *Lernenden Euregio* zu geben, die sich auf den grenzüberschreitenden Erfahrungsaustausch im Bereich der Berufsbildung und des Arbeitsmarktes beziehen, sollen im Folgenden einige der Veranstaltungen kurz vorgestellt werden, die in jüngster Zeit stattgefunden haben.

Treffen niederländischer und deutscher Schulleiter bei ThyssenKrupp in Duisburg

Am 14. April 2005 fand im Ausbildungszentrum der ThyssenKrupp AG in Duisburg ein Treffen von Schulleitern berufsbildender Schulen beiderseits der Grenze statt. Dazu eingeladen hatte das ROC Nijmegen. Das Hauptziel des Treffens war es, Ideen für ein großes, inhaltlich relativ offenes, Projekt zu sammeln, bei dem das ROC als Projektträger fungiert: die *Bausteine für eine euregionale Wirtschaft* (nähere Informationen zu diesem Projekt finden sich weiter unten). Einige dieser „Bausteine" waren zu diesem Zeitpunkt bereits definiert, doch es bestand noch die Gelegenheit, Projektideen in das Bausteine-Projekt aufzunehmen, die sich mit der Entwicklung eines euregionalen Bildungsraums beschäftigen.

„Alles in allem war es also ein gelungenes Treffen, nicht nur wegen des eigentlichen Zwecks der Veranstaltung, sondern auch wegen der Rahmenbedingungen, die es erlaubten, während der großzügig bemessenen Pausen mit dem einen oder anderen Teilnehmer - nicht selten aus dem Nachbarland - ins Gespräch zu kommen. Abgerundet wurde die Veranstaltung durch eine Besichtigung der Betriebsanlagen von ThyssenKrupp in Duisburg-Beekerwerth."

(Auszug aus dem Tagungsbericht zum Schulleitertreffen am 14. April 2005)

Es zeigte sich, dass es bei den angereisten Schulvertretern und Berufsbildungsexperten aus den Niederlanden und Deutschland an Ideen nicht mangelte. Aufgeteilt in fünf Arbeitsgruppen diskutierten die etwa 40 Teilnehmer über Vorschläge zur Verbesserung der Berufsbildung in der Grenzregion. Heraus kam dabei eine Liste, die Projekte für eine gemeinsame Berufsausbildung oder Ideen für Internet-Angebote und die zielgruppenspezifische Aufbereitung von Informationen etwa zum Arbeitsmarkt, zum Wirtschafts- und Rechtssystem, zur Situation einzelner Branchen und zur

Betriebsbesichtigung bei ThyssenKrupp, Duisburg

Berufsbildung im Nachbarland umfasste. Interessant war dabei neben der Fülle an Ideen und Vorschlägen die Erkenntnis, dass es im deutsch-niederländischen Verhältnis eine Vielzahl ähnlich gelagerter Interessen und ungelöster Probleme gibt, die nicht nur die Basis für gemeinsame Aktivitäten verbreitern, sondern die letztlich auch nur gemeinsam bearbeitet werden können.

Weitere Informationen:
www.lernende-euregio.com

Kontakt:
Lambert Teerling, Onafhankelijk adviseur voor beroepsopleidingen
E-Mail: lambert.teerling@wxs.nl

Workshop „Grenzüberschreitende Arbeitsmobilität in der Metallbranche"

Am 10. Mai 2005 fand in den Räumlichkeiten des Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (Nijmegen) der Workshop „Grenzüberschreitende Arbeitsmobilität in der Metallbranche" statt. Vertreten waren niederländische Unternehmen aus der Metallbranche, von denen die meisten deutsche Mitarbeiter beschäftigten. Auch wenn es in der Branche derzeit keinen Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften gibt, erwartet man doch, dass sich die Situation in einigen Jahren wieder umkehren könnte.

Die Einschätzung der Betriebe zur Lage auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt lässt sich in den folgenden Aussagen zusammenfassen:

- Es herrscht starke Konkurrenz in der Metallbranche.
- Es gibt einen Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften.
- Die Art und Weise der Personalrekrutierung unterscheidet sich stark zwischen den Niederlanden und Deutschland.
- Die Arbeit in einem niederländischen Betrieb erfordert eine andere Mentalität als die Arbeit in einem deutschen Betrieb.
- Es gibt große Unterschiede hinsichtlich der Arbeitsbedingungen.
- In den Niederlanden korrespondiert das Qualifizierungsangebot gelegentlich nicht mit den spezifischen betrieblichen Anforderungen.

Die Diskussion zeigte deutlich, dass Probleme nicht einseitig zu lösen sind, sondern Anstrengungen von beiden Seiten der Grenze erfordern, wenn man die grenzüberschreitende Arbeitsmobilität befördern will. Konkreten Bedarf haben Unternehmen im Hinblick auf folgende drei Punkte:

1. Einblick in das Bildungssystems des Nachbarlands bekommen.
   Es wäre wünschenswert, wenn es niederländischen Betrieben möglich wäre, zu einer groben Einschätzung eines deutschen Berufsbefähigungsnachweises zu gelangen und eine Liste mit korrespondierenden Berufsbezeichnungen zu haben. Wichtig ist es, dass Betriebe auf einen Blick erkennen können, auf welchem Niveau und in welcher Richtung ausgebildet wird.
2. Transparenz hinsichtlich der Rekrutierungskanäle.
   Für die Unternehmen ist es wichtig zu wissen, wie und wo man deutsche Arbeitnehmer findet. Die Einschaltung einer Zeitarbeitsfirma ist dabei eine Option. Außerdem würde man es begrüßen, wenn es eine Dienstleistung gäbe, die Unternehmen bei der Erstellung einer Stellenanzeige unterstützen würde, da sich die Art der Ansprache von Arbeitssuchenden zwischen Deutschland und den Niederlanden erheblich voneinander unterscheidet.
3. Informationen über Arbeitsbedingungen.
   Unternehmen würden sich eine zentrale Anlaufstelle wünschen, wo man rasch und gezielt Informationen etwa über Renten-, Krankenversicherungs- und steuerliche Regelungen auf der anderen Seite der Grenze bekommen kann. Eine Internet-Plattform könnte hierfür eine gute Möglichkeit darstellen.

Weitere Informationen:
www.lernende-euregio.com

Kontakt:
Gerd Busse, dnl-projekt
E-Mail: gerd.busse@dnl-projekt.eu

Workshop „Grenzüberschreitende Arbeitsmobilität im Gesundheitswesen"

Einen Tag später, am 11. Mai 2005, fand am selben Ort, dem Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt in Nijmegen, der Workshop „Grenzüberschreitende Arbeitsmobilität im Gesundheitswesen" mit Vertretern deutscher und niederländischer Einrichtungen des Gesundheitswesens statt. Die meisten von ihnen hatten bereits Erfahrung mit Arbeitnehmern aus dem Nachbarland gemacht haben, die in Zeiten des Fachkräftemangels auf dem jeweiligen heimischen Arbeitsmarkt in die Einrichtung gekommen waren.

Die Diskussion ergab, dass sich der Arbeitsmarkt im Gesundheitswesen in den letzten Jahren sowohl auf deutscher als auch auf niederländischer Seite stark verändert hat. Dies hängt mit einer Reihe gesetzlicher Änderungen und dem anhaltenden Kostendruck zusammen, der auf dem Sektor lastet und etwa dazu geführt hat, dass die Verweildauer von Patienten im Krankenhaus immer kürzer und dadurch die ambulante Versorgung zunehmend wichtiger geworden ist. Für die Beschäftigten im Gesundheitswesen haben diese Entwicklungen zur Folge, dass sich etwa in den Pflegeberufen der Aufgabenbereich - und damit das Berufsbild - verändert hat und zugleich die Arbeitsteilung immer weiter zunimmt. Hinzu kommen wachsende Probleme mit einer im Zuge des sog.

„demographischen Wandels" unserer Gesellschaft (im Durchschnitt) immer älter werdenden Belegschaft, die einer gleichfalls zunehmenden Zahl Pflegebedürftiger gegenübersteht.

Im Grenzgebiet gerät deshalb - vor dem Hintergrund einer optimalen Versorgung sowie Problemen bei der Anwerbung von Fachkräften - der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt immer stärker ins Blickfeld. Man ist sich jedoch darüber einig, dass sich diese Probleme nicht einseitig lösen lassen, sondern beide Seiten der Grenze daran mitarbeiten müssen, will man zu einer Förderung der deutsch-niederländischen Arbeitsmobilität kommen.

„Eine niederländische Einrichtung hat in der Vergangenheit deutsche Jugendliche ausgebildet. Für die Absolventen Verzorgende IG (entspricht in etwa dem Niveau der Altenpflegerin in Deutschland) gibt es in Deutschland jedoch Probleme mit der Anerkennung. Bestimmte medizinische Handlungen dürfen dort mit diesem Abschluss nicht vorgenommen werden, obwohl dafür ausgebildet worden ist."

(Auszug aus dem Workshop-Bericht)

Zur Unterstützung dieses Prozesses kamen von den Teilnehmer(inne)n des Workshops die folgenden Vorschläge:

1. Die grenzüberschreitende Anerkennung von Berufsabschlüssen sollte verbessert werden
   Die Workshopteilnehmer/innen äußerten den Wunsch nach branchenbezogenen Zeugnisvergleichen.
2. Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen Einrichtungen und deren Mitarbeitern könnte sehr viel intensiver sein.
   Es wäre wünschenswert, wenn etwa das Pflegepersonal im Rahmen eines Austauschprogramms für einige Monate im Nachbarland arbeiten könnte. Die Einrichtungen würden es schätzen, wenn sie mehr Hilfe beim Knüpfen von Kontakten zu Einrichtungen aus dem Nachbarland erhalten würden.
3. Das Informationsangebot etwa zu den Bildungssystemen, Gehaltsunterschieden sowie arbeitsrechtlichen Bestimmungen könnte deutlich verbessert werden.
   Die Einrichtungen würden es begrüßen, wenn es eine zentrale Anlaufstelle gäbe, wo man rasch und effizient die benötigten Informationen erhalten könnte. Eine Internetplattform könnte dafür eine geeignete Option bieten.
4. Eine grenzüberschreitende Plattform zum Erfahrungsaustausch könnte zu Lösungen kritischer Probleme beitragen.
   Die Einrichtungen äußern den Wunsch, sich regelmäßig zu grenzüberschreitenden Fragen auszutauschen. Dabei sollte sich ein fester Kreis von Interessierten treffen, um sich über Fortschritte und Hindernisse bei der grenzüberschreitenden Mobilität zu informieren.

Weitere Informationen:
www.lernende-euregio.com

Kontakt:
Gerd Busse, dnl-projekt
E-Mail: gerd.busse@dnl-projekt.eu

Konferenz „Lernen, Arbeiten und Unternehmen ohne Grenzen"

Als Auftaktveranstaltung zu dem oben bereits beschriebenen Interreg-Projekt *EuregioTransfer* fand am 27. Oktober 2005 im Triavium in Nijmegen eine Konferenz für Unternehmer und Ausbilder aus Nordrhein-Westfalen und den Niederlanden statt. Gut hundert Teilnehmer/innen diskutierten in Workshops und mit den Referenten über die Frage, welche Kompetenzen benötigt werden, um die Wirtschaft in unserer Region zukunftsfähig zu machen.

Die Entwicklungen der letzten zehn Jahre zeigen: Unternehmen werden immer weniger abhängig von ihren regionalen Märkten und lassen sich bei ihren strategischen Überlegungen zunehmend von Entwicklungen leiten, die sich weit entfernt vom eigenen Standort abspielen. Auch kleine und mittelständische Unternehmen verlegen ihre Grenzen: global, im europäischen Kontext und vor allem in Richtung des Nachbarlandes. Die Folgen dieser Globalisierung: Arbeitsmärkte zeichnen sich durch zunehmend höhere Anforderungen an Flexibilität aus, der Inhalt von Berufen ist einem raschen Wandel unterworfen, und die Menschen sind mehr und mehr selbst für ihre eigene berufliche Entwicklung verantwortlich. Regionen, die wachsen wollen, sind deshalb auf eine Erwerbsbevölkerung angewiesen, die dynamisch auf betriebliche Anforderungen reagieren können muss.

Die Frage ist: Sind die nationalen Ausbildungssysteme in der Lage, adäquat auf neue Signale aus den Märkten zu reagieren und die erforderlichen Berufskompetenzen zu liefern? Oder liegt die Lösung vielleicht gerade in gemeinsamen, grenzüberschreitenden Anstrengungen auf der Basis von Zielen, die für beide Länder innovativ sind und eine Herausforderung darstellen?

„Die von Unternehmen nachgefragten Kompetenzen sind ein wichtiger Leitfaden für die berufliche Bildung, auch in grenzüberschreitender Hinsicht. Die wesentliche Frage ist, wie wir diese Kompetenzen sichtbar machen können. Wie stellt man den Bedarf an Kompetenzen fest, und wie können wir sie entwickeln?
Dies erfordert den Austausch zwischen Betrieben und Ausbildungseinrichtungen. Und dabei geht es dann nicht um abstrakte Diskussionen, sondern um ein lebendiges Netzwerk, in dem Menschen den Dialog miteinander suchen. Auf der Grundlage von Transparenz, Wissen und Erkenntnissen, die daraus resultieren, lassen sich Instrumente entwickeln, die sich sowohl in den Niederlanden als auch in Deutschland einsetzen lassen."

(Konferenzvorsitzender Lambert Teerling in einem Beitrag in Profiel 9/10, Dec. 2005 / Jan. 2006, über die Veranstaltung)

Die Konferenz bot den Rahmen für einen intensiven Erfahrungsaustausch zu diesen Fragen. Vertreter deutscher und niederländischer Unternehmen und Bildungseinrichtungen konnten sich dabei über erfolgreiche Beispiele aus der Praxis informieren.

Weitere Informationen:
www.lernende-euregio.com

Kontakt:
Lambert Teerling, Onafhankelijk adviseur voor beroepsopleidingen,
E-Mail: lambert.teerling@wxs.nl

Projektbörsen: Treffen berufsbildender Schulen im Grenzgebiet

Am 22. März bzw. am 24. Mai 2006 waren berufsbildende Schulen aus dem Grenzgebiet eingeladen, um im neuen Euregio Forum in Kleve eigene Schulprojekte vorzustellen und gemeinsam mit Vertretern des Interreg-Projekts *Bausteine* (Näheres zu diesem Projekt siehe weiter unten) Projektvorschläge zu erarbeiten, die im Rahmen von *Bausteine* weiterentwickelt werden sollen. Die - beide sehr gut besuchten - Treffen waren sektorbezogen organisiert, einmal für die Bereiche Handel, Logistik, Sicherheitsdienste, Hotels und Gaststätten (22. März), das andere Mal für die Bereiche Technik und IT (24. Mai).

Wichtige Partner bei grenzüberschreitenden Schulprojekten: Barbara von der Bank u. Christoph Harnischmacher von der Bezirksregierung Düsseldorf

Die Präsentation der Schulprojekte reichte von einer Initiative des ROC Nijmegen und des Robert-Bosch-Berufskollegs in Duisburg zur gemeinsamen Entwicklung eines Roboters durch Auszubildende bis hin zu einem Austauschprojekt des Berufskollegs am Wasserturm in Bocholt mit dem Graafschapcollege in Doetinchem. Bei diesem letzten Projekt absolvieren niederländische und deutsche Auszubildende im Einzelhandel dreiwöchige Praktika in Betrieben des Partnerortes und qualifizieren sich dabei in der Beratung von Kunden; während des Praktikums erhalten sie Berufsschulunterricht in der Gastgeberschule. Im Berufskolleg am Wasserturm werden Unterrichtsmaterialien für das Fach Niederländisch in Einzelhandelsklassen entwickelt, die auf Handlungssituationen im Warenverkauf basieren.

In den anschließenden Diskussionen ging es dann um Möglichkeiten, diese Projekte im Rahmen eines größeren euregionalen Kontextes fortzuführen bzw. um das hierfür notwendige Unterstützungsangebot durch *Bausteine*. Ein solcher Wunsch nach inhaltlicher Unterstützung, der mehrfach geäußert wurde, bestand in der Entwicklung eines Qualifizierungsmoduls, das sich mit der Sprache und der Kultur des Nachbarlandes beschäftigt. Dieser Wunsch wurde aufgegriffen und bildet nun ein Element des erwähnten *Bausteine*-Projekts.

Weitere Informationen:
www.lernende-euregio.com

Kontakt:
Renie Hesseling, ROC Nijmegen
E-Mail: r.hesseling@roc-nijmegen.nl

Tagung „Schritt für Schritt - Hand in Hand"

Am 23. Mai 2006 fand im Euregio Forum in Kleve eine Tagung unter dem Titel „Schritt für Schritt - Hand in Hand" statt. Bei diesem, gemeinsam vom *Euregioprojekt Hand in Hand,* dem Projekt *Doorlichten en Verbeteren* und *EuregioTransfer* veranstalteten Branchentreffen ging es um aktuelle Entwicklungen im Sektor Gesundheit und Soziales in Deutschland bzw. den Niederlanden sowie um neue Anforderungen an die beruflichen Kompetenzen der in diesem Bereich Beschäftigten. Insgesamt waren mehr als 60 Vertreter/innen aus Organisationen des Gesundheits- und Sozialwesens sowie von berufsbildenden Schulen in diesem Bereich vertreten. Es wurden, aus unterschiedlichen Perspektiven, eine Reihe aktueller Trends im Gesundheitswesen beleuchtet: Was ändert sich in den Einrichtungen? Wie stellt sich das Gesundheitswesen aus Sicht der Klienten dar? Welche Aufgaben erhält die neue Generation der im Sektor Beschäftigten in nächster Zukunft, und was bedeutet dies für den sektoralen Arbeitsmarkt?

Die Veränderungen haben in beiden Ländern sehr viele gemeinsame Merkmale: die „Vergreisung", die Privatisierungstendenz im Gesundheitswesen sowie die Individualisierung der Leistungen im Verbund mit einer mündigeren Klientel. Dies führt zu veränderten Anforderungen sowohl an die Einrichtungen des Gesundheitswesens als auch an die Beschäftigten.

In der anschließenden Diskussion ging es darum, welche Konsequenzen sich aus den beschriebenen Entwicklungen für die Qualifizierung von Beschäftigten in diesem Sektor ergeben, welche Chancen - aber auch Probleme - damit für die Berufsbildung und den Arbeitsmarkt verbunden sind und wie diesen Chancen und Herausforderungen in einer gemeinsamen deutsch-niederländischen Kraftanstrengung begegnet werden könnte. Eine deutliche Forderung der Teilnehmer/innen an der Veranstaltung richtete sich auf einen verstärkten Austausch von Informationen und Beschäftigten über die Grenze hinweg, um sich gegenseitig besser kennen zu lernen und so den euregionalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt im Bereich Gesundheit und Soziales durchlässiger zu machen.

Weitere Informationen:
www.lernende-euregio.com

Kontakt:
Carry van Leest, Euregioprojekt Hand in Hand
E-Mail: c.vanleest@dichterbij.nl

Expertentreffen zur Akzeptanz von MBO-Berufsabschlüssen auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Seit einigen Jahren lässt sich im deutsch-niederländischen Grenzgebiet ein neues Phänomen beobachten: Deutsche Jugendliche schreiben sich bei niederländischen ROCs für eine Berufsausbildung nach dem MBO *(Middelbaar Beroepsonderwijs)* ein. Sollte dieser Trend sich fortsetzen, stellen sich vor allem zwei Fragen: Welchen Wert haben niederländische MBO-Abschlüsse, wenn diese Jugendlichen Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt suchen? Und, daran anknüpfend: Gibt es brauchbare Strategien, um die Akzeptanz so groß wie möglich zu machen?
Diese beiden Fragen standen auch im Zentrum eines Expertenworkshops am 6. Dezember 2006 im Euregio

Forum in Kleve, auf dem Vertreter/innen der deutschen Kammern sowie der Bundesagentur für Arbeit mit Bildungsexperten und Managern von ROCs über die Akzeptanz von MBO-Berufsabschlüssen auf dem deutschen Arbeitsmarkt diskutierten. Insbesondere ging es dabei um fünf Strategien, die auf ihre Brauchbarkeit hin beleuchtet wurden:

- *Strategie 1: Anerkennung*
  Die Anerkennung von Zeugnissen ist zweifellos das stärkste Mittel, um die Akzeptanz zu erhöhen: Zeugnisse sind ab dem Zeitpunkt der Anerkennung vor dem Gesetz gleichwertig. In der Vergangenheit war dieser Weg jedoch sehr mühsam.
- *Strategie 2: Bi-Diplomierung*
  In der Vergangenheit hat es immer wieder Initiativen zur Entwicklung von Ausbildungsgängen gegeben, die den Anforderungen sowohl des deutschen als auch des niederländischen Gesetzgebers genügten. Der erfolgreiche Abschluss dieser Ausbildungen ist mit dem Recht auf die Verleihung beider Zeugnisse für den betreffenden Beruf verbunden. Jüngste Erfahrungen zeigen, dass dies ein gangbarer Weg ist, der jedoch viel Entwicklungszeit und Engagement erfordert. Bi-Diplomierung führt vielfach dazu, dass die Ausbildung umfangreicher und dadurch zeitraubender und kostspieliger wird.
- *Strategie 3: Beschreibung von Ausbildungs inhalten und/oder Kompetenzen*
  Bei dieser Strategie geht es darum, die Inhalte der Ausbildung so zu beschreiben, dass für die Betriebe deutlich wird, über welche Fertigkeiten und Kennt-nisse der Ausbildungsabsolvent verfügt. Beispiele hierfür sind der Europass oder die sog. *EVC-procedure",1* ein Verfahren zur Feststellung und Entwicklung von Kompetenzen.

- *Strategie 4: Akzeptanz auf Basis von Erfahrungen*
  In vielen Fällen stellen Betriebe ausländische Arbeitskräfte ein, weil sie vorher bereits Erfahrungen mit diplomierten Fachkräften aus dem betreffenden Land sammeln konnten. Diese Strategie funktioniert jedoch nicht bei Zeugnissen oder Zertifikaten, die der Gesetzgeber bei Berufen verlangt, bei denen es um Sicherheit oder Gesundheit geht.
- *Strategie 5: Verbreiterung der Kompetenz*
  Diese Strategie zielt darauf, bestehende Kompetenzen aufzuwerten, indem man ihnen neue hinzufügt. Dabei handelt es sich etwa um Kompetenzen auf dem Gebiet der Sprache und Kultur des Nachbarn, um Kenntnisse des spezifischen betrieblichen Kontextes oder der geltenden Normen im anderen Land. Eine wichtige Schlüsselfertigkeit, die hier eine Rolle spielt, ist Mobilität und internationale Orientierung

Die Teilnehmer der Podiumsdiskussion

[1] *EVC steht für Erkenning Verworven Competenties, d.h. Anerkennung (irgendwo) erworbener Kompetenzen.*

Die Diskussion ergab, dass die Expert(inn)en vor allem den Strategien 3 und 5, in denen es um die Beschreibung von Ausbildungen bzw. Kompetenzen sowie um deren (interkulturelle) Erweiterung geht, Chancen bei der Verbesserung der Arbeitsmarktperspektiven der Zielgruppe einräumen. Hierzu wurden verschiedene Vorschläge entwickelt, die im Rahmen weiterer Projekte umgesetzt werden sollen. Einer der Vorschläge zielte etwa auf die Verkoppelung grenzüberschreitender Ausbildungsinitiativen mit gezielten Anstrengungen, den Verlauf, die Inhalte und das Profil der entsprechenden Ausbildungen systematisch und in der Sprache des Nachbarn zu beschreiben und deren Qualität durch eine für die Berufsbildung zuständige Stelle, wie etwa auf deutscher Seite die Kammern, begutachten und zertifizieren zu lassen.

Weitere Informationen:
www.lernende-euregio.com

Kontakt:
Lambert Teerling, Onafhankelijk adviseur voor beroepsopleidingen,
E-Mail: lambert.teerling@wxs.nl

Lernfeld 3: Grenzüberschreitende Begegnungen

IBER – *ein Angebot für grenzüberschreitende Schulpartnerschaften*

Der beste Weg, ein Land und seine Menschen kennen zu lernen, ist es bekanntlich, dieses Land zu besuchen. Und will man die berufliche Mobilität über die Grenzen hinweg fördern, ist nichts so effektiv wie Schüler, Auszubildende, Arbeitnehmer sowie Lehrer und Ausbilder für eine Weile ins Ausland zu schicken. Diese Erkenntnis haben sich bereits seit langem die Austauschtauschprogramme der EU wie LEONARDO DA VINCI oder SOKRATES bzw. bilaterale Austauschprogramme wie das deutsch-niederländische BAND-Programm zueigen gemacht, indem sie jungen Menschen in Ausbildung sowie ihren Lehrern bzw. Ausbildern einen zeitlich begrenzten Aufenthalt in einem anderen Land ermöglichen. Das Problem besteht hier jedoch oftmals darin, dass die Beantragung solcher Maßnahmen mit einem großen bürokratischen Aufwand verbunden ist.

Da im Grenzgebiet, nicht zuletzt dank der Arbeit der *Lernenden Euregio*, eine stetige Zunahme von Besuchen und Partnerschaften zwischen deutschen und niederländischen berufsbildenden Schulen zu verzeichnen war, stellte die Frage der Finanzierung solcher Aktivitäten ein besonderes Problem für die Betroffenen dar. So entstand die Idee zu *IBER*, eines, wie sich zeigte, sehr erfolgreichen Projekts, das weit über die Laufzeit (9/2002 - 8/2005) hinaus bis heute nachwirkt.

IBER (Informationsstelle Berufsbildung Euregio Rhein-Waal) war ein über das Europäische Interreg-Programm gefördertes Projekt des ROC Nijmegen gemeinsam mit der GEB, der Geschäftsstelle für EU-Projekte und berufliche Qualifizierung der Bezirksregierung Düsseldorf. In dem Projekt ging es darum, berufsbildenden Schulen im Grenzgebiet ein niedrigschwelliges Angebot für die Planung und Durchführung grenzüberschreitender Austausche zu bieten und sie dabei mit Rat und Tat zu unterstützen. Alle berufsbildenden Schulen auf deutscher wie auf niederländischer Seite der Grenze konnten sich an einem *IBER*-Austausch beteiligen, unter der einen Voraussetzung, dass sich entweder die besuchende oder die besuchte Schule im Arbeitsgebiet der Euregio

Rhein-Waal befindet. Das Ziel des Projekts bestand in der Förderung von Kontakten zwischen berufsbildenden Schulen in der Euregio, und zwar konkret durch

- die - auch finanzielle - Unterstützung ein- oder mehrtägiger Austauschprojekte der Schulen auf der Grundlage eines vereinfachten Antrags- und Abrechnungsverfahrens,
- den Aufbau eines tragfähigen und nachhaltigen Netzwerks deutscher und niederländischer Schulen zur Entwicklung gemeinsamer (grenzüberschreitender) Initiativen
- die Vermittlung geeigneter Austausch- und Kooperationspartner,
- die Förderung von Berufspraktika sowie
- die Förderung von Aktivitäten zur beruflichen Orientierung.

Aufgrund der Tatsache, dass ein Teil der Projektmittel für *IBER* direkt zur Finanzierung gegenseitiger Schulbesuche genutzt werden konnte und das Antragsverfahren so unkompliziert wie möglich gestaltet worden war, konnten Schulen mit relativ geringem bürokratischem Aufwand eine Förderung des Besuch ihrer Partnerschule bekommen.

Berufspraktischer Unterricht: Auszubildende des Sophie-Scholl-Berufskollegs, Duisburg, bei der Vakschool Wageningen des ROC Rijn IJssel

Das im Rahmen des Projekts entwickelte Verfahren sowie die praktischen Unterstützungsangebote bei der Planung und Durchführung grenzüberschreitender Schulbesuche - etwa eine CD-ROM mit dem Titel *Bedrijfscultuur in Duitsland / Betriebskultur in den Niederlanden*, auf der in didaktisch aufbereiteter Form und angereichert um O-Töne von Expert(inn)en Unterschiede in der Arbeits- und Betriebskultur der beiden Länder vermittelt werden - sorgten dafür, dass IBER zu einem überwältigenden Erfolg wurde. Insgesamt wurden über das Projekt 151 ein- oder mehrtägige Besuche von Schulen mit mehr als 4.000 Auszubildenden gefördert - ursprünglich angestrebt worden waren 2.500!

Die Bilanz von *IBER*

Auszubildendenaustausch	*Ziel*	*Resultat*
Eintägige Austausche	1.800	2.887
Mehrtägige Austausche	700	1.326
Gesamt:	**2.500**	**4.213**

Viele der Schulen, die mit Hilfe von *IBER* an einem Austausch teilnahmen, hatten zum ersten Mal einen systematischen Kontakt zu einer Schule auf der anderen Seite der Grenze. Und bei vielen blieb es nicht bei diesem einen Mal. Aus den über *IBER* vermittelten Kontakten sind zum Teil regelmäßige Aktivitäten in Form von Besuchen und Gegenbesuchen, gemeinsamen Projekten oder sogar gemeinsamen Ausbildungen geworden. Die - insbesondere deutschen - Schulen haben dabei gelernt, eigene Wege zu finden, um die Finanzierung ihrer grenzüberschreitenden Aktivitäten sicherzustellen, und nutzen diese Wege seither fleißig.

Ohne *IBER* wären auch eine Reihe anderer, nachfolgender Projekte - wie z.B. *EuregioTransfer, Bausteine* oder die *Europäische Ausbildungsplatzbörse* (EAB) - nicht denkbar gewesen. Denn *IBER* entwickelte sich im Laufe der Zeit zu einer Art Experimentierfeld in Sachen euregionaler Berufsbildung. Aufgrund der in einer Vielzahl von Austauschen im Bereich der beruflichen Bildung gesammelten Erfahrungen ließen sich systematisch die Bedürfnisse der Akteure an zusätzlichen Informationen (etwa über das Bildungssystem oder den Arbeitsmarkt der Nachbarn) oder Möglichkeiten zur grenzüberschreitenden Kooperation in der Ausbildung analysieren, die wiederum in Pilotprojekten aufgegriffen und dort bearbeitet werden konnten.

Weitere Informationen:
www.lernende-euregio.com

Produkt:
CD-ROM Bedrijfscultuur in Duitsland / Betriebskultur in den Niederlanden (erhältlich über das ROC Nijmegen, Renie Hesseling, siehe unten).

Kontakt:
Renie Hesseling, ROC Nijmegen
E-Mail: r.hesseling@roc-nijmegen.nl

Christoph Harnischmacher, Geschäftsstelle für EU-Projekte und berufliche Qualifizierung der Bezirksregierung Düsseldorf (GEB),
E-Mail: christoph.harnischmacher@brd.nrw.de

Lernfeld 4: Grenzüberschreitende Ausbildungen

Ziel der *Lernenden Euregio* war es von Anfang an, aus punktuellen grenzüberschreitenden Begegnungen im berufsbildenden Bereich strukturelle, d.h. auf Dauer angelegte Kooperationen werden zu lassen, die auf die Entwicklung grenzüberschreitender Ausbildungen ausgerichtet sind. Denn grenzüberschreitendes Ausbilden bietet die beste Gewähr für die Entstehung eines einheitlichen euregionalen Arbeitsmarktes, der keine Hindernisse in Form unterschiedlicher (bzw. unbekannter) Berufsabschlüsse, benötigter, jedoch fehlender Kompetenzen (etwa sprachlicher oder interkultureller Art) oder auch mentaler Schranken hinsichtlich einer Arbeit „im Ausland" mehr kennt.

Auf Initiative und unter Schirmherrschaft der *Lernenden Euregio* hat es deshalb in der Vergangenheit eine Vielzahl von Treffen, Austauschen und Projekten gegeben, in denen es um ebendieses Thema ging. Im Folgenden sollen zwei deutsch-niederländische Projekte vorgestellt werden, deren Ziel es ist, Modelle für ein grenzüberschreitendes Ausbilden zu entwickeln.

Bausteine für die euregionale Wirtschaft

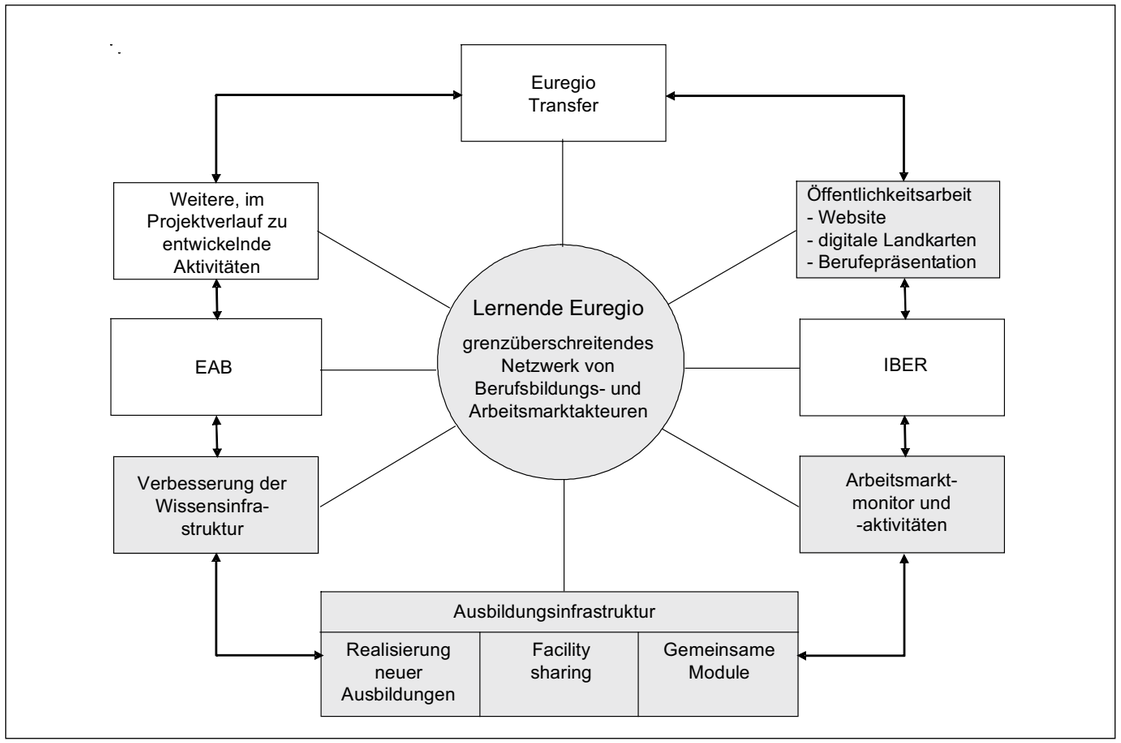
Das Projekt *Bausteine für die euregionale Wirtschaft* (Laufzeit: 10/2005 - 9/2008) knüpft an das - oben bereits beschriebene - Konzept einer „European Region of Power" an. In *Bausteine* wird der Versuch unternommen, auf dem Umweg über die berufliche Bildung einen Beitrag zur Stärkung und Entwicklung der euregionalen Wirtschaft zu leisten. Mit Hilfe von Machbarkeitsstudien sollen dabei Ansätze entwickelt und umgesetzt werden, die das Berufsbildungsangebot im deutsch-niederländischen Grenzgebiet verbessern und - vor allem - auf eine gemeinsame Basis stellen. In diesem Zusammenhang werden binationale Ausbil-

dungsmodule erarbeitet und getestet sowie Maßnahmen entwickelt, die die Transparenz im Hinblick auf den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt erhöhen sollen. Mit Hilfe von Veranstaltungen und über die Entwicklung gemeinsamer Datenbanken soll das Bewusstsein für grenzüberschreitende Arbeitsmarktchancen gestärkt werden.

Das Besondere an *Bausteine* - gefördert über das Interreg-Programm und durchgeführt vom ROC Nijmegen (als Projektträger) im Verbund mit dem GEB in Düsseldorf - ist die Tatsache, dass erstmals systematisch versucht wird, Ergebnisse und Lösungsansätze aus Bildungs- und Arbeitsmarktprojekten sinnvoll zu bündeln und unter dem Dach der *Lernenden Euregio* miteinander zu vernetzen.

Das Projekt verfolgt folgende Ziele:

- den Ausbau des existierenden Netzwerks zu einem umfassenden Informationssystem, um Erfahrungen, Wissen und Daten über die Berufsbildung und den Arbeitsmarkt zu sichern und auszutauschen;
- die Sammlung brauchbarer Informationen hinsichtlich des euregionalen Arbeitsmarktes und der Entwicklungen, die sich auf ihm vollziehen;
- die Entwicklung und Aktualisierung einer Reihe „digitaler Landkarten" - nach dem Vorbild der „Landkarte zur Berufsbildung" (siehe oben) - der beiden Euregios Rhein-Waal und rhein-maas-nord, mit dem Ziel, den Zugang von Schulen und Betrieben zu branchenspezifischen oder thematischen Informationen zu verbessern;
- die Entwicklung branchenbezogener Netzwerke von Schulen und Betrieben, in denen es einen Bedarf an Wissenstransfer gibt;
- die Entwicklung einer Reihe neuer euregionaler Projekte, die sich auf die Berufsbildung und den Arbeitsmarkt in speziellen Branchen oder Wirtschaftssektoren richten;
- die Entwicklung und Durchführung mehrerer grenzüberschreitender Innovationen in Betrieben und berufsbildenden Schulen;
- die Sammlung, Beschreibung und Evaluation von Beispielen guter Praxis in Projekten, die sich in den beiden Euregios Rhein-Waal und rhein-maas-nord mit Fragen der Berufsbildung und des Arbeitsmarkts beschäftigen;
- die Aufbereitung und Veröffentlichung relevanter Informationen aus anderen Euregios über Initiativen auf dem Gebiet der Förderung grenzüberschreitender Wirtschaftsaktivitäten, des Arbeitsmarkts und der Berufsbildung;



Aktivitäten des Bausteine-Projekts

Weitere Informationen:
www.lernende-euregio.com

Kontakt:
Renie Hesseling, ROC Nijmegen
E-Mail: r.hesseling@roc-nijmegen.nl

Christoph Harnischmacher, Geschäftsstelle für EU-Projekte und berufliche Qualifizierung der Bezirksregierung Düsseldorf (GEB)
E-Mail: christoph.harnischmacher@brd.nrw.de

EAB - Europäische Ausbildungsplatzbörse

Ausgangspunkt dieses, ebenfalls Interreg-geförderten, Projekts war die Feststellung, dass es in der Region Kleve einen starken Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen für jugendliche deutsche Schulabgänger gibt. Dies ist ein großes Problem, da arbeitsplatznahes Lernen die Basis für den erfolgreichen Start einer beruflichen Karriere darstellt. Eine Ausbildung in den Niederlanden kann hier eine interessante Möglichkeit bieten. Aus diesem Grund entschloss man sich, in einer gemeinsamen Initiative des Theodor-Brauer-Hauses in Kleve und des ROC Nijmegen ein Projekt zu entwickeln, um deutschen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz in der Euregio - d.h. auch und vor allem auf niederländischer Seite - zu vermitteln.

Das ehrgeizige Ziel dieses Projekt - Laufzeit vom September 2004 bis zum August 2007 - besteht darin, auf der Grundlage einer breit angelegten Informationsoffensive in der Region (Informationsveranstaltungen sowie Gesprächen mit Arbeitgebern, berufsbildenden Schulen, Arbeitsverwaltungen, Kammern und anderen wichtigen Arbeitsmarktakteuren diesseits wie jenseits der Grenze) 350 zusätzliche Ausbildungsstellen zu akquirieren und sie an jugendliche Lehrstellensuchende zu vermitteln.

Für Jugendliche, die sich für eine Ausbildung im Nachbarland interessieren, werden von den Mitarbeitern des EAB-Projekts die Informationen, die notwendig sind, um einen solchen Schritt zu wagen, gesammelt und für die Interessenten bereitgehalten: Wie sieht eine Ausbildung

in den Niederlanden aus? Welche konkreten Ausbildungsmöglichkeiten gibt es im Nachbarland? Entscheide ich mich für eine duale Ausbildung oder für die schulische Variante? Zusätzlich wird von EAB ein Angebot für die sprachliche und interkulturelle Qualifizierung der Jugendlichen vorgehalten.

Die Bilanz nach zwei Dritteln der Projektlaufzeit ist zufrieden stellend. Bislang wurden über das Projekt 198 deutsche Jugendliche - quer durch alle Branchen und Berufe - in eine Ausbildung auf dem Gebiet der Euregios Rhein-Waal und rhein-maas-nord vermittelt: 107 im deutschen Teil, 91 im niederländischen Teil (Stand: 30. Sept. 2006). Zusätzlich hierzu konnten 34 Betriebe beiderseits der Grenze dafür gewonnen werden, Praktikumsplätze für deutsche und niederländische Jugendliche bereitzustellen.

Auszug aus dem „EAB-Situationsbericht" zum 30. September 2006

Das EAB-Projekt legte zum Beginn des Ausbildungsjahres 2006-2007 nochmals alle Ressourcen in die Vermittlung von Ausbildungsverhältnissen, sodass im dritten Quartal 2006 auch eine dementsprechend große Anzahl von Vermittlungen erfolgreich abgeschlossen werden konnte.
Das Angebot der vollzeitschulischen Berufsausbildungen in den Niederlanden kann zukünftig erweitert werden um alle Berufe des „grünen Bereiches" und der Tierpflege. Hierzu konnten vorbereitende Gespräche mit Helicon-Opleidingen in Nijmegen erfolgreich zum Abschluss gebracht werden.
Auffällig ist, dass der Strom der deutschen Auszubildenden in die Niederlande weitaus größer ist als umgekehrt. Die Gründe hierfür sind vielschichtig und liegen zunächst in der unterschiedlichen Struktur der BOL-Ausbildungen im Vergleich zur dualen Ausbildungssituation. Im Rahmen einer BOL-Ausbildung sind in den Niederlanden Langzeit-Praktika vorgesehen. Diese werden in den Niederlanden in der Regel mit einer Praktikumsvergütung entlohnt. Ein Praktikum in Deutschland ist allerdings stets unentgeltlich. Somit entsteht für die niederländischen Praktikanten die Problematik, dass sie bei einem betrieblichen Langzeitpraktikum in Deutschland höhere Kosten für die Anfahrt zum Betrieb zahlen müssen, aber die in den Niederlanden übliche Vergütung entfällt. Das führt dazu, dass das Interesse niederländischer Jugendlicher an einem betrieblichen Praktikumsplatz in Deutschland nur gering ausfällt.

Das Matching der Jugendlichen mit den für sie passenden Ausbildungsplätzen ist ein komplizierter, zeitraubender und somit kostspieliger Prozess. Die *Euregionale Ausbildungsplatzbörse* unterstützt deshalb die Ausbildungsbetriebe bei der Auswahl der passenden Kandidat(inn)en. Hierfür wurde ein „Kompetenzcheck" entwickelt, den die Projektmitarbeiter benutzen, um die Eignung der Bewerber festzustellen.

Weitere Information:
www.eab-info.com/index1.htm

Kontakt:
Klaus Verburg, Theodor-Brauer-Haus Kleve
E-Mail: klaus.verburg@tbh-kleve.de

Peter van der Linden, ROC Nijmegen
E-Mail: p.vanderlinden@roc-nijmegen.nl

5. Ausblick

Die Bilanz der bisherigen Arbeit der *Lernenden Euregio* kann sich also durchaus sehen lassen. Doch wie geht es nun weiter? Im Wesentlichen zeichnen sich vier Perspektiven für die Zukunft der Initiative ab:

1. Euregionale Kompetenzen werden zu einem integralen Bestandteil der Berufsausbildungen in der Euregio

Die *Lernende Euregio* hat in der Vergangenheit einen wichtigen Beitrag dazu geleistet, dass immer mehr berufsbildende Schulen beiderseits der Grenze miteinander in Kontakt gekommen sind, ein Kontakt, der mithlerweile bereits fast einen strukturellen Charakter angenommen hat. Dieser Prozess wird sich in Zukunft weiter verstärken, u.a. indem man

- gemeinsam die vorhandene Ausbildungsinfrastruktur (etwa in Form von Maschinen, Software, Gebäuden aber auch etwa Dozenten) nutzt;
- gemeinsam Ausbildungsmodule entwickelt, die auf die Vermittlung von (fachlichen, sprachlichen und kulturellen) Kompetenzen gerichtet sind, die zu einem festen Bestandteil der regulären Ausbildung werden und die grenzüberschreitende berufliche Mobilität der Absolventen stärken;
- Ausbildungen in einem Land systematisch mit berufsbezogenen Praktika im Nachbarland kombiniert;
- euregionale Zertifikate und Gütesiegel für grenzüberschreitende Ausbildungen entwickelt und vergibt;

Schulen und Ausbildungsbetriebe werden in Zukunft stärker grenzüberschreitend zusammenarbeiten. Die Wirtschaftskammern werden dabei eine wichtige vermittelnde Rolle spielen. Die Sprache des Nachbarn wird zu einem integralen Bestandteil der Berufsausbildung in der Grenzregion. Die Fachlehrer werden in ihrer eigenen Sprache im Nachbarland unterrichten.

2. Entwicklung und Gründung eines Kompetenzzentrums für Berufsbildung und Arbeitsmarkt im deutsch-niederländischen Grenzgebiet

Nicht zuletzt dank der Unterstützung durch die *Lernende Euregio* konnte so viel an Informationen und Erfahrungswissen über die Berufsbildung und den Arbeitsmarkt im deutsch-niederländischen Grenzraum gesammelt werden, dass es nun an der Zeit wäre, dieses Wissen und diese Erfahrung in Form eines Kompetenzzentrums zu bündeln und es als Dienstleistungsangebot Betrieben, dem Bildungssektor und den Bürgern zur Verfügung zu stellen. Dieses noch zu gründende Kompetenzzentrum wird sich nicht auf die beiden Euregios Rhein-Waal und rhein-maas-nord beschränken, sondern ein Angebot entwickeln, das sich auf die gesamte Grenzregion vom Dollart bis hinunter nach Aachen bezieht. Dies wird zu einer größeren Transparenz auf der Ebene von Arbeitsmarktanforderungen und Ausbildungen zwischen Deutschland und den Niederlanden beitragen.

3. Innovationen über Freihafenprojekte

In den kommenden Jahren sollen, unter dem Dach der *Lernenden Euregio*, in beiden Ländern Innovationen im Bildungsbereich gefördert werden, indem man so genannte „Freihafen"-Projekte entwickelt. Dies sind Projekte, die - nach Art der deutschen Modellprojekte in der beruflichen Bildung - vorübergehend von den regulären Vorgaben (und vor allem den Restriktionen) im Ausbildungsbereich befreit werden, um Innovatio-

nen, die sich diesseits der Grenze bewährt haben, in einer Art Experimentiersituation auf der anderen Seite erproben zu können. Das Grenzgebiet wird somit zu einer Art Drehscheibe für Erfahrungen und Expertise auf dem Gebiet der Innovation von Ausbildungen. Das oben erwähnte Kompetenzzentrum könnte dabei die Regie führen.

4. Wissenschaftliche Fundierung der Lernenden Euregio

Ihren Anfang genommen hat die *Lernende Euregio* mit einer wissenschaftlichen Untersuchung des Konzepts der „lernenden Region" und dem Vorschlag, dieses Konzept auf den euregionalen Raum auszuweiten. Nachdem nunmehr sieben Jahre Erfahrungen mit der Lernenden Euregio gesammelt werden konnten und eine Vielzahl von Aktivitäten unter dem konzeptionellen Dach dieser Initiative stattgefunden haben, ist es an der Zeit, sich erneut unter einem wissenschaftlichen Vorzeichen mit den Ergebnissen und Erfahrungen aus der Arbeit mit diesem Konzept zu beschäftigen und sich die Frage zu stellen, inwieweit sie zur Entwicklung eines euregionalen Berufsbildungs- und Arbeitsmarktes beitragen konnte. Ziel muss es dabei sein, zu Empfehlungen für die regionale Politik im Hinblick auf eine gezieltere Förderung der euregionalen Wirtschaft zu kommen.