

## **Stellungnahme des IRH**

### **Die Förderung der Mobilität in der Großregion: ein Hauptanliegen des Handwerks!**

Für Wirtschaft, Berufsbildung und Beschäftigung in der Großregion spielen handwerkliche mittelständische Unternehmen eine tragende Rolle. Die im Interregionalen Rat der Handwerkskammern der Großregion (IRH) zusammengeschlossenen Betriebe des Handwerks sind mit 170.000 Unternehmen und 50.000 Auszubildenden ein starker Wirtschafts- und Beschäftigungsfaktor.

Das Handwerk der Großregion beschäftigt insgesamt in etwa 750.000 Personen, davon einen, im internationalen Vergleich, hohen Anteil an Grenzgängern insgesamt. Für das Handwerk ist das Zusammenwachsen der Regionen eine in der Praxis er- und gelebte Realität, die es gilt weiterzuentwickeln. Die europäischen Prinzipien der Freizügigkeit von Personen und Dienstleistungen spielen hierbei eine wichtige Rolle. Handwerkliche grenzüberschreitende Aktivitäten gehören immer öfter zum tagtäglichen Geschäft.

#### **Die Herausforderung einer verbesserten Mobilität in der Großregion**

Der IRH stellt fest, dass auch in Zukunft eine gemeinsame Politik zur „Förderung der Mobilität“ in der Großregion einen zentralen Dreh- und Angelpunkt darstellt. Er fordert deshalb vom Gipfel der Großregion, diese durch weitergehende, konkrete bi- und multilateralen Maßnahmen verstärkt zu unterstützen.

Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels in allen Teilregionen, richtet der IRH zudem einen Appell an alle großregionalen Entscheidungsträger, gemeinsam bestehende Hemmnisse und Erschwernisse in folgenden drei Teilbereichen abzubauen:

- Grenzüberschreitende handwerkliche Dienstleistungsverrichtung
- Entsendung von Arbeitnehmern in die Nachbarregionen
- Grenzüberschreitende Berufsausbildung.

Der IRH ist der Überzeugung, dass durch eine „Politik der kleinen Schritte“ im grenznahen Austausch, durch Best-Practice und Kooperationsprojekte im privaten und im öffentlichen Bereich, das Fundament einer erfolgreichen Zusammenarbeit in der Großregion, auch im Bereich der grenzüberschreitenden Mobilität, gefestigt wird.

Die vorliegende Stellungnahme diskutiert in den folgenden Abschnitten die drei oben erwähnten wichtigen Teilaspekte und skizziert mögliche zukünftige Lösungsansätze.

## **Starke Präsenz des Handwerks als überregionaler Wirtschaftsakteur**

Nachdem in der Vergangenheit viele Hemmnisse für das grenzüberschreitende Angebot von Dienstleistungen abgebaut wurden, wagen immer mehr kleine und mittlere Handwerksbetriebe den Schritt auf die Märkte der Großregion. Diese Tendenz bestätigen die von den Mitgliedskammern des IRH getätigten Umfragen zum Thema „Internationalisierung“.

Die Großregion und speziell die grenznahen Regionen stellen somit einen attraktiven Markt dar, den die KMU des Handwerks als komplementär zu ihrem traditionellen regionalen Einzugsgebiet sehen. In einzelnen Fällen bietet die Nachbarregion dem lokalen Handwerk einen besonders attraktiven Markt: räumliche Nähe, geringere Sprachbarrieren sowie die Kaufkraft in der gegenüberliegenden Teilregion können für verschiedene handwerkliche Aktivitäten eindeutige Vorteile darstellen. In einzelnen Teilregionen berichtet mittlerweile, mehr als ein Drittel der Handwerksbetriebe, Umsätze in der Nachbarregion zu erwirtschaften. Oft werden über Kooperationen mit ausländischen Unternehmen die Märkte gemeinsam erschlossen.

Der Integrationsprozess innerhalb der EU hat die Möglichkeiten für räumlich nahe grenzüberschreitende Aktivitäten erheblich erweitert, und demnach ist in einzelnen Teilregionen, speziell in Luxemburg, über die zwei letzten Jahrzehnte die Anzahl von in- als auch ausländischen Konkurrenten stark gestiegen. Die rasche Verbreitung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien im Handwerk dürfte diese Entwicklungen in den kommenden Jahren sicher weiter fördern und zu einem weiteren Ausbau der Auslandsaktivitäten, -verkäufe und -einkäufe beitragen.

Der IRH teilt die Auffassung des WSAGR, welche unterstreicht, dass der Binnenmarkt in der Großregion vor allem für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) einen Zugang zu anderen Märkten und damit neue Chancen und Perspektiven bietet. Allerdings bremsen administrative Hemmnisse nach wie vor die volle Entfaltung grenzüberschreitender Wirtschaftsbeziehungen und grenzüberschreitender Mobilität (siehe unten, Kapitel über „grenzüberschreitende Entsendung von Arbeitnehmern“).

Der IRH setzt sich dafür ein, dass administrative Hemmnisse durch praktikable Regelungen abgebaut bzw. neue verhindert werden und appelliert mit Nachdruck an die zuständigen Stellen der Großregion, die u.a. im WSAGR-Abschlussbericht 2016 hervorgehobenen Hemmnisse zu erörtern und Lösungen herbeizuführen.

Das unter dem IRH gut funktionierende Beraternetzwerk und die in allen Mitgliedskammern bestehenden Kompetenzstellen für „Internationalisierung“ und „grenzüberschreitende Dienstleistungsleistung“ (u.a. Aussenwirtschaftsabteilungen der Handwerkskammern und „Enterprise Europe Network“-Partner) können darüber hinaus eine optimale Information und Beratung für interessierte Handwerksbetriebe anbieten.

Der IRH wird 2018-2019 eine gezielte Aktion in die Wege leiten, über die neue IRH-Webseite<sup>1</sup> und die Präsentation erfolgreicher, grenzüberschreitend tätiger Handwerksunternehmen allen Betrieben im Handwerk die konkreten Perspektiven überregionaler Märkte in der Großregion näherzubringen .

---

<sup>1</sup> [www.handwerk-gr.eu](http://www.handwerk-gr.eu)

## Entsendung von Arbeitnehmern in die Nachbarregionen

Der IRH begrüßte 2017 die Herbstinitiative des WSAGR sowie dessen Appell und Handlungsempfehlungen auf Großregion-Ebene zur Arbeitnehmerentsendung und den sozialen Folgen des EU-Dienstleistungspakets. Die Handwerksorganisation der Großregion vertritt jedoch in einem wichtigen Punkt eine andere Meinung als der WSAGR: Dies betrifft einen Punkt, der mit „Ausnahmemöglichkeiten für Grenzregionen schaffen!“ betitelt wurde.

Auch wenn es logisch scheint, dass der gerade für die Großregion so bedeutsam gewordene „kleine Grenzverkehr“, der durch kurzzeitige und kurzfristige Entscheidungen gekennzeichnet ist, nicht durch zu hohen Verwaltungsaufwand wieder zurückgeworfen werden darf, so ist der IRH der Meinung, dass Ausnahmeregelungen<sup>2</sup> nicht mit dem Ziel, Lohn- und Sozialdumping zu bekämpfen, vereinbar sind. Anders als vom WSAGR vorgeschlagen, sollte jeder grenzüberschreitende Einsatz und jede Entsendung von den zuständigen Behörden registriert werden. Im Falle von kurzzeitigen sowie kurzfristigen Einsätzen sollte jedoch erst nach Erbringen der Leistung eine „Notifizierung“ an die regionale Arbeitsinspektion ausreichen, damit über diesen Weg jeder Einsatz registriert wird. Dies ist speziell im Baubereich von Bedeutung, da hier das Risiko des Sozialdumpings besonders groß ist.

Der IRH vertritt die Auffassung, dass durch eine verstärkte grenzüberschreitende Zusammenarbeit der Kontrollbehörden mittelfristig einheitliche Regelungen für die gesamte Großregion angenommen werden könnten. Dies würde eine Koordinierung der Kontrollen der Entsendung innerhalb der Großregion ermöglichen, unter anderem durch den Rückgriff auf gemeinsame Datenbanken, was auch den Verwaltungsaufwand sowohl bei den Betrieben als auch bei den Behörden reduzieren könnte.

Der IRH appelliert seinerseits an die zuständigen Verwaltungen, die derzeitigen praktischen Probleme und unnötigen Aufwendungen beim Durchlaufen der EntsendeprozEDUREN zu beseitigen, u.a. der hohe verwaltungstechnische Aufwand der Betriebe beim Bedienen des SIPSI-Portals (Frankreich); praktische Probleme beim Bestellen der notwendigen Carte BTP im Baubereich (Frankreich); unzweckmäßige Formalismen bei der Prozedur bezgl. des Treumarken-Systems („Timbres-Fidélité“) (Belgien); Probleme bei der Arbeitsfähigkeitsbescheinigung, welche vom branchenzuständigen Arbeitsmedizinischen Dienst auszustellen bleibt (Luxemburg), usw.

Der IRH schlägt den zuständigen Instanzen den Aufbau einheitlicher, miteinander verknüpfter, mehrsprachiger Meldeportale vor. Der IRH ist der Auffassung, dass die Kooperation zwischen den zuständigen Kompetenzstellen nicht zu einer neuen Verwaltungsstelle („Agentur für den Arbeitsmarkt“) führen sollte, so wie vom WSAGR gefordert, und dass die regionalen Instanzen eher im Rahmen eines effizienten grenzüberschreitenden Netzwerkes eine engere Zusammenarbeit herbeiführen sollten.

Im Allgemeinen setzt sich der IRH entschieden für die Bekämpfung von Lohndumping und Schwarzarbeit in der Großregion ein. Die neuen, auf EU-Ebene beschlossene Änderungen der Entsenderichtlinie, mit dem Ziel, die Standards auf den EU-Arbeitsmärkten bei Entsendung für den Arbeitnehmer auf das jeweils höhere Ni-

---

<sup>2</sup> z.B. die komplette Befreiung von der Meldepflicht bei kurzzeitigen sowie kurzfristigen Einsätzen (weniger als 8 Stunden), die Befreiung von der Meldepflicht bei Werkverkehr oder die Konzentration der Meldepflichten auf sozialbetrugsanfällige und Lohndumping gefährdete Branchen

veau zu setzen, sieht der IRH als unproblematisch an, da diese Standards im Prinzip bereits in den Teilregionen praktiziert werden.

Das Handwerk der Großregion vertritt die Meinung, dass die neuen Vorgaben der EU bei Entsendung nicht das Problem sind, sondern die jeweils unterschiedliche Ausnutzung des von der Entsenderichtlinie eingeräumten Ermessensspielraums bei der Umsetzung in das nationale Recht der einzelnen Mitgliedsstaaten<sup>3</sup>. Diese Problematik gilt es in Zukunft zwischen den verschiedenen zuständigen Instanzen und den politischen Verantwortlichen in den Teilregionen intensiv zu erörtern.

Der IRH begrüßt in dem Zusammenhang die detaillierte Gegenüberstellung<sup>4</sup> der „Entsendesysteme“ in Deutschland, Frankreich, Luxemburg und Belgien veröffentlicht von der Taskforce Grenzgänger 2.0.

### **Grenzüberschreitende Ausbildung im Handwerk der Großregion**

Der IRH sieht in der Möglichkeit einer grenzüberschreitenden Berufsausbildung einen Beitrag zur Fachkräftesicherung der Unternehmen in der Region. Diese eröffnet zudem Bildungschancen und Berufsperspektiven und dient der Förderung der beruflichen Mobilität in der Großregion. Sie ermöglicht es Auszubildenden, den praktischen Teil ihrer Ausbildung unter Lehrvertrag in einem Land und die schulische Ausbildung im jeweils anderen Land zu absolvieren. Demnach begrüßt der IRH die stetige Dokumentation<sup>5</sup> der Fortschritte im Bereich der grenzüberschreitenden Berufsbildung im Kontext der 2014 in Trier unterzeichneten diesbezüglichen Rahmenvereinbarung<sup>6</sup> seitens der Großregion.

#### Rezente bilaterale Initiativen

Die im März dieses Jahres getroffene bilaterale Vereinbarung zwischen Luxemburg und Rheinland-Pfalz wird es ermöglichen, in Zukunft die bestehende gute Zusammenarbeit beider Länder auf dem Gebiet der grenzüberschreitenden Berufsbildung noch weiter zu vertiefen. Die zuständigen Handwerkskammern garantieren in diesem Rahmen, dass die Auszubildenden, die in Luxemburg ihre betriebliche Ausbildung tätigen und in Trier die Berufsschule besuchen, ihren Abschluss in der Handwerkskammer in Trier erwerben können.

Der IRH ist der Auffassung, dass durch solche flankierenden Maßnahmen ein wesentlicher Beitrag zur Förderung der Attraktivität der dualen Ausbildung getätigt wird und dies zur weiteren Integration des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes in der Großregion beiträgt.

---

<sup>3</sup> Während des Workshops des WSAGR vom 29. November 2017 wurden u.a. folgende Aspekte unterstrichen: z.B. die Erfordernis, jeden Fall neu zu melden oder die Weitergabe personenbezogener Daten (Arbeitsverträge, Gehaltsniveau, Anschrift)

<sup>4</sup> Entsendung von Arbeitnehmern in der Großregion (DE, FR, LUX, BE) - Bestandsaufnahme – Juni 2018: [https://www.tf-grenzgaenger.eu/fileadmin/user\\_upload/Bestandsaufnahme\\_Entsendung\\_Grossregion\\_DE\\_Endversion.pdf](https://www.tf-grenzgaenger.eu/fileadmin/user_upload/Bestandsaufnahme_Entsendung_Grossregion_DE_Endversion.pdf)

<sup>5</sup> 3. Bericht über die Umsetzung der Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion (2018) / <http://www.grossregion.net/Aktuelles/2018/Der-3.-Bericht-ueber-die-Umsetzung-der-Rahmenvereinbarung-ueber-grenzueberschreitende-Berufsbildung-in-der-Grossregion-2018-ist-verfuegbar>

<sup>6</sup> Rahmenvereinbarung vom 5. November 2014 über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion / <http://www.men.public.lu/fr/actualites/articles/communiqués-conference-presse/2014/11/13-accord-cadre/rahmenvereinbarung-accord-cadre.pdf>

Der IRH begrüßt zudem das Umsetzen weiterer multi- und bilateraler Initiativen als wichtige Schritte zur Förderung der grenzüberschreitenden Berufsausbildung, u.a. das Abkommen zur grenzüberschreitenden Berufsausbildung Saarland – Lothringen von 2014; die Vereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung vom Oktober 2017 zwischen Luxemburg, Frankreich, dem Conseil Régional Grand Est und der DRAAF<sup>7</sup> Grand Est sowie die Umsetzung grenzüberschreitender „Ausbildungs“-Projekte zwischen der Wallonie und den grenznahen Regionen durch „Le Forem“.

Der IRH unterstützt diese Initiativen und sieht deren Ausweitung grundsätzlich als positiv an. Die Zuständigkeiten für die Berufsbildung sind jedoch in der Großregion dem Prinzip der Subsidiarität folgend unterschiedlich geregelt. So ist beispielsweise die außerschulische Berufsbildung für das Handwerk in Deutschland – und damit im Saarland und in Rheinland-Pfalz – durch das Berufsbildungsgesetz und die Handwerksordnung geregelt. Für die Berufsbildung im Handwerk sind zudem die durch die Kammern als Zuständige Stellen festgelegten Regelungen zu beachten. Dagegen ist in Luxemburg die komplette berufliche Bildung – inklusive der schulischen Ausbildung – über einen gesetzlichen Rahmen geregelt. Luxemburg sieht auch ausdrücklich über gesetzliche und reglementarische Regelungen transnationale berufliche Bildungen vor. Hier ist vorgeschrieben, dass der Ausbildungsbetrieb in Luxemburg etabliert ist und die schulische Ausbildung in einer Nachbarregion erfolgen kann. Die Teilregionen Lothringen und Wallonien haben wiederum ganz eigenständige Systeme.

#### Positive Erfahrungen<sup>8</sup> grenzüberschreitender Ausbildung im Handwerk

Wesentlich ist das Hervorheben einzelner positiver Erfahrungen, die in den Teilregionen gemacht werden.

Drei französische Auszubildende werden derzeit seitens der Handwerkskammer des Saarlandes gezählt, welche ihre Prüfung in Frankreich ablegen und den betrieblichen Teil im Saarland absolvieren („Sanitär-Heizung-Klima“; „Konditor“; „Kraftfahrzeugbauer“).

Luxemburg zählte Mitte 2018 in etwa 50 grenzüberschreitende Ausbildungsverträge (die Ausbildungsberufe „Beton- und Stahlbetonbauer“, „Fachkraft für Veranstaltungstechnik“, „Glaser“, „Orthopediemechaniker-Bandagist“ zählten zu den am meisten gefragten grenzüberschreitenden Ausbildungen).

Rheinland-Pfalz ist Partner von zwei grenzüberschreitenden Kooperationsverbänden: einerseits der Großregion und andererseits der Oberrheinkonferenz. Über die Rahmenvereinbarung bzgl. grenzüberschreitende Berufsausbildung am Oberrhein, können die Auszubildenden den theoretischen Ausbildungsteil in einem CFA (Centre de Formation d'Apprentis) im Elsass ablegen, während der praktische Teil mit einem Ausbildungsvertrag in einem Unternehmen im Nachbarland erfolgt (Baden-Württemberg oder Südpfalz). 22 Ausbildungsberufe sind in diesem Rahmen anerkannt.

Die Handwerkskammer Pfalz unterstützt Interessierte aus dem Elsass, einen grenzüberschreitenden Ausbildungsplatz zu finden oder zu besetzen und berät auch in der Umsetzung der jeweiligen Ausbildung des Herkunftslandes, d.h. die Verknüpfung der CFA mit dem Betrieb und dem Ausbilder.

---

<sup>7</sup> Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt Grand Est

<sup>8</sup> Stand: Juni 2018 – In diesem Kapitel werden einige Erfahrungen beispielhaft erwähnt.

Stellvertretend für die verschiedenen Initiativen, welche auf der Grundlage bilateraler Verhandlungen auf einzelne Berufe ausgerichtete, erfolgreiche Konzepte grenzüberschreitender Orientierung und Berufsbildung umsetzen, sollte die grenzüberschreitende Ausbildungsaktivität am Oberrhein erwähnt werden. Hier hat sich die „Berufsorientierungstour“<sup>9</sup> als Leuchtturmprojekt bewährt: 2017 konnten sich 25 Jugendliche aus der Region Weißenburg im Elsass im Vorfeld entscheiden, welcher Betrieb und Ausbildungsberuf im Interessenfokus stehen; anschließend wurden die 15 bis 17-jährigen über die duale Ausbildung in Deutschland und Weiterbildungsmöglichkeiten im Handwerk direkt in den Ausbildungsbetrieben in Landau (Südpfalz) informiert. Bis dato haben sich 6 Auszubildende in Rahmen der grenzüberschreitenden Ausbildung am Oberrhein gemeldet (Fleischer; Mechatroniker für Kältetechnik; Bäcker; Tischler). Des Weiteren laufen Unterstützungsaktivitäten von Jugendlichen in der Westpfalz und in Lothringen bei Ausbildungsabschnitten und Praktika im Nachbarland, dem Aufbau grenzüberschreitender Handlungskompetenz und der Förderung individueller Mobilität.

In Lothringen kann die Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Moselle auf positive Erfahrungen bei der Förderung grenzüberschreitender Berufsbildung zurückblicken sowie auf die Orientierung einzelner Auszubildenden sowohl aus Deutschland (Friseur) als auch aus Luxemburg (Schuster).

Die Erfahrung in den Mitgliedsammern des IRH unterstreicht zudem, dass erfolgreiche Konzepte grenzüberschreitender Berufsbildung insbesondere für Ausbildungsberufe mit zahlenmäßig wenigen Lehrlingen gilt. Demnach wurden z. B. in den letzten Jahren deutsche Auszubildende im Buchbindergewerbe in Luxemburg und Luxemburger Auszubildende im Fleischerhandwerk in Lothringen beschult.

#### Überlegungen für weitere Initiativen im Bereich grenzüberschreitender Berufsbildung

Nach Auffassung des IRH sollte erörtert werden, ob in Zukunft eine Anpassung der jeweiligen nationalen Bildungsgesetze hilfreich sein könnte, um eine weitergehende grenzüberschreitende Ausbildung mit einer Doppelqualifikation oder gar einem eigenen Abschluss zu ermöglichen.

Gesetzliche Änderungen auf nationaler Ebene müssen jedoch zwingend mit den nationalen und regionalen Handwerksorganisationen sowie den Verbänden abgestimmt werden.

Die Heterogenität der Bildungssysteme und die Herausforderungen einer tatsächlichen und integrierten Berufsausbildung werden am Beispiel Saarland-Lothringen besonders ersichtlich. Die meisten Berufe in Frankreich werden über zwei Jahre ausgebildet, in Deutschland hingegen über drei oder dreieinhalb Jahre. In Deutschland kennt man das System der ergänzenden überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung, das durch die Betriebe finanziert wird. Dieses System gibt es in der Form in Frankreich nicht. Französische Unternehmen entrichten eine Ausbildungsumlage, die Deutschland in anderer Form nur im Baugewerbe kennt. Staatliche Förderungen für Ausbildungsleistungen gibt es in beiden Ländern und sind an klar definierte nationale Ausbildungen gebunden. Eine nicht unwesentliche Frage betrifft die Ausbil-

---

<sup>9</sup> « Berufsorientierungstour » organisiert von den Partnern am grenzüberschreitenden Ausbildungsmarkt Oberrhein, d.h. der Handwerkskammer der Pfalz, der Industrie- und Handelskammer für die Pfalz, dem Eurodistrict PAMINA, Interreg Oberrhein mit dem Projekt „Erfolg ohne Grenzen“, der Agentur für Arbeit Landau sowie den Fachexperten des Netzwerkes EURES T für grenzüberschreitende Ausbildung am Oberrhein

dungsinhalte, welche in einer integrierten gemeinsamen Berufsausbildung zwischen Berufsschulen und Betrieben abgestimmt werden müssten (Absprache über konkrete Lehrinhalte und deren Reihenfolge sowie Organisation des wochen- oder tageweisen Unterrichts). Der zentrale Punkt bezüglich des Prüfungszertifikats, welcher die Ausbildung abschließt, müsste zudem geklärt werden, da bislang die jeweiligen nationalen Prüfungsordnungen keine Lern- oder Prüfungsleistungen aus anderen Ländern kennen.

Einzelne Mitgliedskammern des IRH haben vielfältige Kontakte ins europäische und außereuropäische Ausland und praktizieren unterschiedliche Formen des eher kurzfristigen Auslandsaufenthaltes von Auszubildenden, Gesellen und Meistern. Es wird in diesem Rahmen bei einigen Mitgliedskammern über aufwendige Anmeldeverfahren berichtet, welche prinzipiell auch für Praktikumsaufenthalte Auszubildender im Rahmen eines Mobilitätsprojektes gelten.

Diverse Beratungsstellen kommen zum Schluss, dass es keine einheitliche Auslegung des Begriffs „Lernaufenthalt“ gibt. Betriebliche Praktika von deutschen Auszubildenden zum Beispiel in einem französischen Betrieb werden somit mal als Beschäftigung, mal als „Lernaufenthalt“ angesehen, wodurch bei allen Beteiligten eine legale Unsicherheit entsteht.

Bei Umsetzung einer „grenzüberschreitenden“ Ausbildung sollten daher bürokratische Hemmnisse abgebaut werden, ohne jedoch dabei die Ausbildungsqualität und –transparenz negativ zu tangieren.

Die Erfahrungen auf Seiten der Handwerkskammern zeigen, dass die grenzüberschreitende Ausbildung intensive Beratung und passgenaue Lösungen erfordert, die für Jugendliche sehr wichtig sind. Die Mobilität sollte gewährleistet sein und somit auch die Erreichbarkeit der künftigen Ausbildungsstätte.

Aufgrund der oben erwähnten Erfahrungen, schlagen die Mitgliedskammern des IRH eine Reihe an Maßnahmen vor, welche die Mobilität der Auszubildenden unterstützen könnten:

- Entgegenwirken der vorhandenen Sprachbarrieren bzw. des abnehmenden Interesses am Fremdsprachenunterricht bzw. Fremdsprachenlernen sowie das Schaffen von mehr Raum für Sprachunterricht an den Berufsschulen
- Stärkere Motivation des Berufsbildungspersonals, sich bei der Berufsfindung auch jenseits der Landesgrenzen zu orientieren
- Mobilitätzuschuss für Auszubildende in der grenzüberschreitenden Ausbildung
- Ausbau des kleinräumigen grenzüberschreitenden ÖPNV sowie Förderung der grenzüberschreitenden Mobilität durch eine Ausweitung und Intensivierung des grenzüberschreitenden Nahverkehrs, da junge Auszubildende auf den Nahverkehr angewiesen sind und damit grenzüberschreitende Auszubildende grenznahe Betriebe besser erreichen können
- Förderung und Ausbau der Gleichwertigkeitsanerkennung der beruflichen Abschlüsse – soweit rechtlich möglich
- Transparenz der Ausbildungssysteme, Berufsabschlüsse, Ausbildungsinhalte (Übersetzungen der offiziellen Dokumente; Besichtigungen der Berufsschulen durch grenzüberschreitende Ausbildungsbetriebe und Ausbilder; Beratung der Auszubildenden, Ausbilder, Berufsschule).

Interregionaler Rat der Handwerkskammern der Großregion

Metz, den 21. September 2018