

Stellungnahme des IRH

Entwicklung von Zukunftskompetenzen durch eine gemeinsame Strategie der "beruflichen Aus- und Weiterbildung" in der Großregion

Die kleinen und mittleren Handwerksbetriebe spielen eine wesentliche Rolle in der Wirtschaft, der Berufsbildung und der Beschäftigung der Großregion. Mit 33.000 Auszubildenden stellen die 230.000 Handwerksbetriebe¹, die im Interregionalen Rat der Handwerkskammern der Großregion (IRH) zusammengeschlossen sind, einen starken Faktor für Wirtschaft und Beschäftigung dar.

Innerhalb der Großregion beschäftigt das Handwerk insgesamt 750.000 Personen mit einem hohen Anteil an Grenzgängern. Für das Handwerk ist die Integration der Regionen eine gelebte Realität, die es vor allem angesichts der Herausforderung des Arbeitskräftemangels und der Entwicklung zukunftsorientierter Kompetenzen, die im Rahmen des doppelten ökologischen und digitalen Wandels benötigt werden, weiterzuentwickeln gilt. In dieser Hinsicht erweist sich die Suche nach Synergien und die Umsetzung einer konsequenteren Strategie im Bereich der beruflichen Erstausbildung (Lehre) und Weiterbildung als eine Notwendigkeit für die kommenden Jahre.

*

* *

I. Transformation der Arbeitswelt und "Lifelong Learning"

Der IRH ist der Ansicht, dass ein gemeinsamer strategischer Ansatz, der einen Rahmen für die Erstausbildung und Weiterbildung festlegt, an der Basis eine **regelmäßige und gründliche Abstimmung zwischen den institutionellen Akteuren und den Wirtschaftskreisen über die verabschiedeten regionalen Strategien im Bereich der qualifizierten Arbeitskräfte** erfordert, die untereinander kompatibel gemacht werden sollten. Die Vertreter des Handwerks begrüßen in diesem Sinne bestimmte Austauschmaßnahmen, die insbesondere zwischen den Arbeitsverwaltungen der Großregion eingeleitet wurden², richten jedoch einen Appell an die zuständigen Behörden, damit der **Abstimmungsprozess über die "Problemberufe" und vor allem die "Mangelberufe"**

¹ Einschließlich der Handwerksbetriebe der Région Grand Est (2021)

² Les services de l'emploi de la Grande Région échantent sur le thème de la « Transformation du marché du travail » : <https://adem.public.lu/fr/actualites/adem/2022/09/gr.html>

auf interregionaler Ebene beschleunigt wird³, insbesondere im Hinblick auf den künftigen Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften im Rahmen des ökologischen Wandels.

Da das Jahr **2023** das "**Europäische Jahr der Kompetenzen**" und vor allem der Weiterbildung sein wird, betont der IRH, dass das lebenslange Lernen auch in der Großregion eine politische Priorität darstellen sollte, um die Kompetenzen der Arbeitskräfte an die Bedürfnisse des Marktes anzupassen und gleichzeitig zu einem nachhaltigen Wachstum beizutragen, das die Innovation fördert und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen verbessert.

Daher ist es von entscheidender Bedeutung, die **Unternehmen bei der Entwicklung der technischen und beruflichen Kompetenzen zu unterstützen**, die für ihren Betrieb und ihr Wachstum erforderlich sind. Ein solcher Ansatz ermöglicht es auch, die zukünftige Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, sei es durch eine Erhöhung der Kompetenzen der Arbeitnehmer ("Upskilling") oder eine Neuqualifizierung der Arbeitnehmer ("Reskilling").

Aus Sicht der Handwerksbetriebe wird es umso wichtiger sein, den Zugang zur Weiterbildung in der Großregion durch die **Umsetzung gemeinsamer interregionaler praktischer Lösungen zu verbessern und gleichzeitig zu vermeiden, ohne dass den Unternehmen neue Verpflichtungen auferlegt werden⁴**, z. B. durch die Einführung neuer "Rechte" im Bereich der Weiterbildung auf Seiten der Arbeitnehmer. Der IRH plädiert für die **Förderung bestehender Instrumente** im Anschluss an eine Bewertung dieser Instrumente, ebenso wie für die Ermittlung möglicher Hindernisse für ihre Nutzung. So sollten **wirksame Instrumente**, wie z.B. der "QualiScheck"⁵ von Rheinland-Pfalz, welcher ein Förderprogramm auf Basis eines "Vouchers" zur Durchführung von Weiterbildungen im grenzüberschreitenden Kontext darstellt, **auf der Ebene der Großregion erprobt** werden.

In Bezug auf das Angebot an kurzfristigen Weiterbildungsmaßnahmen, die den unmittelbaren Bedürfnissen der Arbeitnehmer und Unternehmen entsprechen, teilt der IRH, die auf der Ebene der Großregion diskutierte Idee, dass eine **Einrichtung, die eine Pilotfunktion bei der Begleitung der Maßnahmen zur Begleitung des Wandels der Arbeitswelt übernehmen könnte**, auf interregionaler Ebene tätig werden sollte.

II. Gemeinsame Strategie "berufliche Aus- und Weiterbildung" in der Großregion: eine Notwendigkeit?

Die Großregion ist mehr als nur ein politisches Konzept, sie ist eine alltägliche Realität. Die Freizügigkeit (Mobilität) von Personen ist einer der wichtigsten Aspekte dieser Realität. In diesem Sinne kann die **Großregion** derzeit als **Schauplatz eines größeren Wandels mit Abwerbung und Einstellung von Personal** betrachtet werden, wobei

³ Position, die vom IRH im Rahmen der Konferenz "Die Transformation der Arbeitswelt in der Großregion: Herausforderungen und grenzüberschreitende Möglichkeiten" des WSAGR (12/09/2022) vertreten wurde: <https://www.iba-oie.eu/fr/actualites/detail/retour-sur-la-conference-la-transformation-du-monde-du-travail-en-grande-region-defis-et-possibilites-transfrontalieres>

⁴ Position, die vom IRH im Rahmen der Konferenz "Die Transformation der Arbeitswelt in der Großregion: Herausforderungen und grenzüberschreitende Möglichkeiten" des WSAGR (12/09/2022) vertreten wurde, Ibidem

⁵ <https://www.berufliche-weiterbildung.rlp.de/foerderprogramm-qualischeck-2021-2027>

gleichzeitig ein Strom von qualifizierten Arbeitskräften entsteht, der häufig zugunsten einer Region und auf Kosten der anderen Teilgebiete der Großregion verläuft.

Die **Berufsbildung** könnte daher eine **gemeinsame Basis für den Aufbau eines gemeinsamen und nachhaltigen Ansatzes** und für die Bewältigung eines gemeinsamen und wiederkehrenden Problems sein, das die gesamte Großregion betrifft: der Mangel an qualifizierten Arbeitnehmern in nahezu allen Wirtschaftsbereichen.

Die Zusammenarbeit im Bereich der Berufsbildung auf der Ebene der Großregion bietet unbestreitbar Chancen und Möglichkeiten für alle Partner, sowohl auf regionaler als auch auf nationaler Ebene. Angesichts der politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Heterogenität der Teilregionen der Großregion kann eine **solche bi- oder multilaterale Zusammenarbeit in der täglichen Realität jedoch auf nicht unerhebliche Hemmnisse und Schwierigkeiten** bei der Konzeption und praktischen Umsetzung gemeinsamer Projekte stoßen.

Chancen und Möglichkeiten

Die **Chancen und Möglichkeiten**, die mit einer engeren Zusammenarbeit zwischen den institutionellen und den privaten Akteuren der Großregion im Bereich der Berufsbildung im Allgemeinen und der Lehrlingsausbildung im Besonderen verbunden sind, sind **vielfältig**. Sie liegen sowohl auf der Ebene der Akteure und der Bildungsanbieter als auch auf der Ebene der Adressaten des Bildungsangebots.

Komplementarität, Kosteneffizienz und kritische Masse

Eine der größten Herausforderungen der Zukunft wird das **Angebot eines umfassenden Bildungsangebots** sein, das den gesamten von Unternehmen und Privatpersonen bzw. Arbeitnehmern geäußerten Bildungsbedarf erfüllen kann. Es ist eine Tatsache, dass die auf den verschiedenen regionalen Märkten der Großregion tätigen Bildungsanbieter nicht in der Lage sind, die eminent vielfältige und abwechslungsreiche Nachfrage zu befriedigen, da viele ihrer Bildungsangebote nicht die **kritische Masse an Teilnehmern** erreichen, die erforderlich ist, um die getätigten Investitionen zu rentabilisieren.

Ein größerer Markt, der sich auf die gesamte Großregion ausdehnt, würde es ermöglichen, eine Arbeitsteilung vorzunehmen, **Synergieeffekte** zu suchen und **im Geiste der Komplementarität** zu handeln, um den Erwartungen der Kunden unter Beachtung der wirtschaftlichen und budgetären Zwänge besser gerecht zu werden.

Outsourcing und Repatriierung von Berufsbildungsmaßnahmen

Die verschiedenen regionalen Akteure der Berufsbildung verfügen häufig weder über die technischen Kapazitäten noch über die personellen, finanziellen und technischen Ressourcen, um **strategische Berufsbildungsprojekte in allen Spezialbereichen oder in einer Vielzahl von Nischen** erfolgreich zu konzipieren, zu steuern und durchzuführen. Denn solche Projekte erfordern in der Regel umfangreiche und nachhaltige Investitionen in Konzeption, Forschung und Entwicklung.

Die Zusammenarbeit auf der Ebene der Großregion würde es ermöglichen, die **Mittel in der Phase der Schaffung und des Starts eines Ausbildungsprojekts zusammenzulegen oder sogar gemeinsam zu nutzen**, gegebenenfalls durch die Einrichtung eines Pilotprojekts oder einer zeitlich begrenzten Partnerschaft, die als "Labor" dient. Danach sollten die Partner entscheiden, ob sie das Projekt fortsetzen und die Ausbildung auf der Ebene der Großregion verbreiten oder ob sie sie auf die regionale bzw. nationale Ebene zurückverlagern und dort verbreiten wollen.

Die **Ausbildung** darf nicht ausschließlich als Anbieter von Kompetenzen und Qualifikationen betrachtet und gedacht werden, die den Bedürfnissen von Unternehmen und

Einzelpersonen entsprechen. Sie stellt vielmehr eine **eigenständige Nische in der Entwicklungsstrategie der Großregion und ihrer Teilregionen** dar, die Wachstum, Beschäftigung und Wertschöpfung generieren kann.

Berufliche Laufbahn und Zugang zur Hochschulbildung

Die einzelnen Teilregionen der Großregion sind nicht immer in der Lage, **umfassende Bildungswege** anzubieten. Häufig fehlt die Komponente der Hochschulbildung. Um ihre Bildungswege fortzusetzen und ihre berufliche Laufbahn zu entwickeln, sind potenzielle Bewerber oft gezwungen, sich an ausländische Bildungseinrichtungen zu wenden, in diesem Fall an die der Großregion.

Eine **proaktive und verstärkte Zusammenarbeit im Bereich der Hochschulbildung** könnte sich daher als nützlich und sinnvoll erweisen, insbesondere (1) um den **Zugang zu den Hochschulen und -organisationen in der Großregion** durch die Förderung des Studentenaustauschs und die Erweiterung des Angebots an Lösungen zu **erleichtern**; (2) sich von "**Best Practices**" inspirieren zu lassen, die in den verschiedenen Ländern und Regionen⁶ eingeführt wurden, wie die **Ausweitung der dualen Ausbildung auf die Hochschulbildung** und der Zugang zum Hochschulstudium für Bewerber aus der Berufsbildung unter Anwendung des Prinzips der Gleichwertigkeit von klassischer/allgemeinbildender und technischer/handwerklicher Ausbildung; (3) Druck auf die politischen Entscheidungsträger auszuüben, **um mehr Brücken zu schaffen und den Zugang zur Hochschulbildung, die Lehrmethoden und -inhalte** an die spezifischen Bedürfnisse der Wirtschafts- und Berufswelt, insbesondere der KMU des Handwerks, **anzupassen**.

Hemmnisse und Schwierigkeiten

Die Zusammenarbeit im Bildungsbereich auf der Ebene der Großregion beschränkt sich allzu oft auf Absichtserklärungen und auf zeitlich und räumlich begrenzte Projekte. In der täglichen Realität stoßen **ehrgeizigere Projekte auf Schwierigkeiten institutioneller, rechtlicher und praktischer Art**, die allesamt Hemmnisse für eine systematischere, strukturiertere und damit dauerhafte und nachhaltige Zusammenarbeit darstellen.

Zu den wichtigsten festgestellten Hemmnissen gehören :

- **Die Frage der Governance und der Finanzierung**, d. h. das Vorhandensein und die Konfrontation nationaler, regionaler und lokaler Besonderheiten bei der Verteilung von Kompetenzen und Verantwortlichkeiten für die verschiedenen Aspekte der Ausbildung, einschließlich der Finanzierung.

Empfehlung des IRH: Erstellung einer Korrelationstabelle, in der die zuständigen nationalen, regionalen und lokalen Instanzen und Verantwortlichen aufgeführt sind.

- **Mangelnde Kohärenz**, d. h. das Fehlen eindeutiger Konzepte und Definitionen, die von allen potenziellen Partnern geteilt werden (vgl. formales/nicht formales/informelles Lernen, Weiterbildung, lebenslanges Lernen oder Lifelong Learning).

⁶ Die Chambre des Métiers Luxembourg bietet im Rahmen eines Abkommens mit der Handwerkskammer Trier eine Reihe von höheren Ausbildungen an, die im Rahmen von Lehrverträgen nach einem Modell organisiert sind, das Erstausbildung und höhere Ausbildung kombiniert, die sowohl zu einem Abschluss auf DAP-Niveau als auch zu einem Bachelor-Abschluss führt. Die Bachelor-Abschlüsse sind wie folgt: Bachelor of Engineering - Bauingenieurwesen, Bachelor of Engineering - Elektrotechnik, Bachelor of Engineering - Technische Gebäudeausrüstung und Versorgungstechnik.

Empfehlung des IRH: Einrichtung eines gemeinsamen und geteilten Glossars/einer gemeinsamen Nomenklatur.

- **Die Frage der Zertifizierung und das Fehlen eines gemeinsamen Ansatzes und einer gemeinsamen Methode auf der Ebene der Anerkennung von Zertifikaten und Diplomen**, die in den verschiedenen Ländern der Großregion ausgestellt werden.

Empfehlung des IRH: systematischer Verweis auf den Europäischen Qualifikationsrahmen/EQR (Vorbedingung: Klärung der Frage der nationalen Referenzierung gleichwertiger Qualifikationen auf verschiedenen EQR-Niveaus).

- **Auswirkungen von Kollateralthemen** wie die Überwachung und Kontrolle der Erstausbildung durch die Ausbildungsberater, die unterschiedlichen Beiträge der Ausbildungsvergütungen, der gesamte Bereich der sozialen Sicherheit, die Versicherung der Auszubildenden usw.

Empfehlung des IRH: Schaffung eines gemeinsamen Rahmens, der für grenzüberschreitende Ausbildungsmaßnahmen gilt, **oder vorherige Entscheidung darüber, ob die Rechtsvorschriften des Entsende- oder des Gastlandes anwendbar sind.**

Diese Faktoren oder das Zusammenwirken mehrerer dieser Faktoren erklären, warum grenzüberschreitende Ausbildungsprojekte meist "Ad-hoc"-Projekte und keine institutionellen Projekte sind, bilaterale und keine multilateralen Projekte, Projekte, die zwei oder mehr Organisationen auf der Grundlage persönlicher Beziehungen und langfristig aufgebauten Vertrauens zusammenbringen (und nicht auf der Grundlage eines nationalen oder supranationalen politischen Willens und einer politischen Entscheidung).

III. Für einen gemeinsamen Entwicklungsschwerpunkt "berufliche Erstausbildung und Weiterbildung" in der Großregion

Während für die grenzüberschreitende Berufsausbildung bereits einige formale Modalitäten der großregionalen Zusammenarbeit bestehen (siehe unten), fehlen diese für die berufliche Weiterbildung.

Die **Förderung einer transnationalen/transregionalen Kultur des lebenslangen Lernens**, die sowohl auf beruflicher als auch auf privater Ebene attraktiv und relevant ist, setzt das Engagement und die **Beteiligung einer großen Anzahl von Akteuren auf interregionaler Ebene** voraus: Sozialpartner, Berufskammern, Unternehmen, Organisationen, Forschungszentren, Universitäten, berufliche Bildungseinrichtungen und andere.

In Zukunft wird es darum gehen, die Schaffung von Kooperationsräumen zwischen den Akteuren und Partnern der Großregion in formalen und nicht formalen Kontexten der beruflichen Weiterbildung zu fördern und umzusetzen.

Dabei wird es vor allem auch darum gehen, die **Transparenz und Sichtbarkeit** in Bezug auf bereits bestehende Angebote im Bereich der Weiterbildung zu **verbessern**. Da jede Region über ihr eigenes Weiterbildungsportal verfügt, wird es wichtig sein, diese über eine **gemeinsame interaktive Plattform** miteinander zu verknüpfen.

In Anbetracht der vorstehenden Bemerkungen ist es angebracht

- die **Notwendigkeit, die Zweckmäßigkeit und das gemeinsame Interesse an einer engen, systematischen und strukturierten Zusammenarbeit** im Bereich der beruflichen Bildung in der Großregion zu unterstreichen ;
- den bisherigen Ansatz und die bisherige Praxis fortzuführen und sich dabei zumindest kurzfristig auf **"Ad-hoc"- und anlassbezogene Kooperationen sowie auf bi- oder multilaterale, kleine, zeitlich und räumlich begrenzte Projekte** zu konzentrieren, die eine begrenzte Anzahl von Partnern umfassen und eine Perspektive für eine dauerhafte Zusammenarbeit bieten ;
- die politischen Hebel im Hinblick auf eine **starke und glaubwürdige politische Absichtserklärung** aktivieren, die parallel von der **Einführung eines konkreten und operationellen Regelungs-, Verwaltungs- und Finanzdispositivs** begleitet wird, um mittelfristig einen **institutionellen Rahmen** zu schaffen, der Transparenz, Rechtssicherheit, Kohärenz, Dauerhaftigkeit und Nachhaltigkeit für jede Form der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit gewährleistet.

IV. Für eine verstärkte Förderung der grenzüberschreitenden Berufsausbildung und der Mobilität von Auszubildenden

Für den IRH trägt die Möglichkeit der grenzüberschreitenden Berufsausbildung dazu bei, den Unternehmen die Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften in der Region zu sichern. Darüber hinaus stellt sie eine Ausbildungsmöglichkeit dar, eröffnet Beschäftigungsperspektiven und fördert die berufliche Mobilität in der Großregion. Sie ermöglicht es den Auszubildenden, den praktischen Teil ihrer Ausbildung in einem Land mit einem Lehrvertrag zu absolvieren und die schulische Ausbildung in dem anderen Land zu besuchen.

Der IRH begrüßt die Tatsache, dass im **Kontext des 2014 in Trier unterzeichneten Rahmenabkommens**⁷, die **Fortschritte** im Bereich der grenzüberschreitenden Berufsausbildung Gegenstand eines **regelmäßigen Berichtes**⁸ durch die Großregion sind.

Bilaterale Initiativen

Das 2018 zwischen Luxemburg und Rheinland-Pfalz unterzeichnete bilaterale Abkommen hat es ermöglicht, die gute Zusammenarbeit zwischen diesen beiden Ländern im Bereich der grenzüberschreitenden Berufsbildung zu vertiefen. Im Rahmen dieser garantieren die zuständigen Handwerkskammern den Auszubildenden, die ihre betriebliche Ausbildung in Luxemburg absolvieren und ein Ausbildungszentrum in Trier besuchen, dass sie ihren Abschluss bei der Handwerkskammer Trier erwerben können (Handwerkskammer Trier).

Der IRH ist der Ansicht, dass solche ergänzenden Maßnahmen einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung der Attraktivität der dualen Ausbildung und der Integration des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes in der Großregion leisten.

⁷ Rahmenvereinbarung vom 5. November 2014 über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion / <https://men.public.lu/content/dam/men/fr/actualites/articles/communiqués-conference-presse/2014/11/13-accord-cadre/rahmenvereinbarung-accord-cadre.pdf>

⁸ Fünfter Bericht zur Umsetzung der Rahmenvereinbarung über grenzüberschreitende Berufsbildung in der Großregion (2021) <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahU-KEwix90bxubz7AhWDOvEDHanPACsQFnoECAGQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.grossregion.net%2Fcontent%2Fdownload%2F4926%2Fpublication%2F5.%2520Umsetzungsbericht.pdf&usq=AOvVaw3aG5Akz-5VNUB8cnpXBrvh>

Der IRH begrüßt auch die Umsetzung weiterer bilateraler und multilateraler Maßnahmen zur Entwicklung der grenzüberschreitenden Berufsausbildung, insbesondere das 2014 zwischen dem Saarland und Lothringen geschlossene Abkommen über die grenzüberschreitende Berufsausbildung, das im Oktober 2017 zwischen Luxemburg, Frankreich, dem Conseil Régional Grand Est und der DRAAF⁹ geschlossene Abkommen über die grenzüberschreitende Berufsausbildung, die Rahmenvereinbarung von 2016 über die Doppelqualifikation¹⁰ zwischen der "Deutschsprachigen Gemeinschaft" (DG), dem Institut für Aus- und Weiterbildung in KMU (IAWM) aus Belgien (Region Ost) und der Handwerkskammer Trier und der Kreishandwerkerschaft der Region Mosel-Eifel-Hunsrück sowie die Umsetzung von grenzüberschreitenden "Ausbildungs"-Projekten zwischen Wallonien und den Grenzregionen durch "Le Forem".

Der IRH unterstützt diese Initiativen, da es ihre Entwicklung für einen positiven Ansatz hält. Gemäß dem Subsidiaritätsprinzip unterscheiden sich jedoch die Regelungen bezüglich der Zuständigkeiten für die Berufsbildung innerhalb der Großregion.

So wird beispielsweise in Deutschland und damit auch im Saarland und in Rheinland-Pfalz die außerschulische Berufsausbildung im Handwerk durch Bundesgesetze geregelt, in diesem Fall durch das Berufsbildungsgesetz und die Handwerksordnung. Darüber hinaus müssen die von den Kammern als zuständige Behörden erlassenen Bestimmungen zur Berufsausbildung im Handwerk beachtet werden. In Luxemburg hingegen wird die gesamte Berufsausbildung, einschließlich der schulischen Ausbildung, durch Gesetze geregelt. Darüber hinaus sieht Luxemburg durch gesetzliche und regulatorische Bestimmungen ausdrücklich transnationale Berufsausbildungen vor ("grenzüberschreitende Lehre"). Wenn also ein Ausbildungsbetrieb in Luxemburg ansässig ist, kann die schulische Ausbildung in einer benachbarten Region absolviert werden. Was die Région Grand Est und Wallonien betrifft, so haben sie autonome Systeme eingerichtet.

Überlegungen zu weiteren Initiativen im Bereich der grenzüberschreitenden 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.

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,

⁹ Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt Grand Est

¹⁰ BRF Nachrichten: DG vereinbart mit Trier Bidiplomierung im Handwerk, 17.10.2016, <https://brf.be/regional/1029092/>

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.

Konkrete Vorschläge des IRH zur Förderung der grenzüberschreitenden Lehrlingsausbildung

Die Erfahrung der Handwerkskammern zeigt, dass die grenzüberschreitende Ausbildung viel **Beratung** erfordert, aber auch **maßgeschneiderte Lösungen**, die für die Jugendlichen wichtig sind. Die Mobilität sollte gewährleistet sein und damit auch die Möglichkeit, die gewählte Ausbildungsstätte zu besuchen.

Unter Berücksichtigung aller oben geschilderten Erfahrungen schlagen die Handwerkskammern, die Mitglieder des IRH sind, eine Reihe von Maßnahmen vor, die die Mobilität der Auszubildenden fördern können, nämlich:

- **Bestehende Sprachbarrieren beseitigen und dem nachlassenden Interesse an Fremdsprachenkursen oder dem Erlernen von Fremdsprachen entgegenwirken und dem Sprachunterricht in den Lehrlingsausbildungszentren mehr Raum geben;**
- **das Ausbildungspersonal im Rahmen der Berufsberatung motivieren, auch Ausbildungsgänge zu berücksichtigen, die außerhalb des nationalen Hoheitsgebiets angeboten werden;**
- **Mobilitätzuschüsse für Auszubildende, die eine grenzüberschreitende Ausbildung absolvieren, vorsehen;**
- **Ausbau des grenzüberschreitenden Netzes des öffentlichen Personennahverkehrs und der grenzüberschreitenden Mobilität durch Erweiterung und Intensivierung dieses Verkehrs, wodurch Auszubildende in grenzüberschreitender Ausbildung leichter die in Grenznähe angesiedelten Unternehmen erreichen können, da die Jugendlichen auf die Nahverkehrsmittel angewiesen sind;**
- **Förderung und Entwicklung der Anerkennung der Gleichwertigkeit von Berufsabschlüssen, soweit dies rechtlich möglich ist;**
- **für die Transparenz der Ausbildungssysteme sorgen, indem die Frage der Abschlüsse untersucht und die Ausbildungsinhalte festgelegt werden (Übersetzung offizieller Dokumente, Besuch der Ausbildungszentren durch grenzüberschreitend tätige Ausbildungsbetriebe und Ausbilder, Beratung von Auszubildenden, Ausbildern und Ausbildungszentren).**

Der IRH erinnert im Übrigen an die Vorschläge, die der WSA des Großherzogtums Luxemburg in seiner Stellungnahme vom März 2021 speziell zur grenzüberschreitenden Berufsausbildung¹¹ gemacht hat, eine Stellungnahme, die im Rahmen der Arbeiten des WSAGR vorgestellt und diskutiert wurde, nämlich insbesondere :

- **Schaffung einer Plattform/Zelle oder eines Netzwerks, das mit der Governance der grenzüberschreitenden Berufsausbildung betraut wird** (unter der Ägide einer "Taskforce grenzüberschreitende Ausbildung"), im Hinblick auf die Einrichtung einer strategischen Partnerschaft der territorialen Einheiten der Großregion, die insbesondere zum Ziel hat, die Bedürfnisse und das Fachwissen im Bereich der Berufsausbildung zu teilen;

¹¹ CES : La formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région (mars 2021) <https://ces.public.lu/dam-assets/fr/avis/themes-europeens/formation-transfrontaliere.pdf>

- **Verstärkte Kommunikation über die grenzüberschreitende Berufsausbildung gegenüber der breiten Öffentlichkeit;**
- **Umsetzung eines Prozesses der gegenseitigen Anerkennung von Qualifikationen, die aus der Berufsausbildung hervorgehen** (durch einen gemeinsamen Ansatz bei der Anerkennung von Zeugnissen und Diplomen, die in den verschiedenen Ländern der Großregion ausgestellt werden)¹²;
- **Neuformulierung der Definition der grenzüberschreitenden Berufsausbildung, um eine bidirektionale Mobilität der Auszubildenden zu ermöglichen**¹³.

Interregionaler Rat der Handwerkskammern der Großregion.

Luxemburg, den 22. November 2022

¹² CES (Seite 11 der Stellungnahme; Ibid): "Der CES ist der Ansicht, dass die grenzüberschreitende Zusammensetzung von Bewertungsteams - multinationale Prüfungskommissionen - in Betracht gezogen werden sollte, und zwar in Anlehnung an die Empfehlungen der Rahmenvereinbarung über die grenzüberschreitende Berufsbildung der Großregion, wobei eine "Überinstitutionalisierung" vermieden werden sollte.

Beispiele aus der Praxis zeigen, dass gemeinsame Projekte mit einem flexiblen Regelungsrahmen durchaus realisierbar sind, wie das Modell "Buchbinder" im Handwerk, bei dem deutsche und luxemburgische Prüfer während der Prüfung und bei der Verleihung des deutsch-deutschen und des luxemburgischen Diploms anwesend sind."

¹³ CES (Seite 13 der Stellungnahme; Ibid): "Es können zwei Fälle auftreten: Entweder erfolgt die Ausbildung in der beruflichen Umgebung (im Unternehmen) unter Lehrvertrag in Luxemburg und die schulische Ausbildung wird von einer Einrichtung in einem Nachbarland gewährleistet, oder die Ausbildung erfolgt in der schulischen Umgebung in Luxemburg und die Ausbildung in der beruflichen Umgebung (im Unternehmen) wird von einer Einrichtung in einem Nachbarland gewährleistet."