



**3<sup>ème</sup> Forum de l'Euromdistrict Strasbourg-Ortenau :  
Bilinguisme et formation professionnelle (1<sup>ère</sup> édition)**

***3. Forum des Eurodistrikts Strasbourg-Ortenau:  
Zweisprachigkeit und berufliche Ausbildung (Edition 1)***

**5 novembre 2013 / 5. November 2013**

**13h30-18h15 / 13.30-18.15 Uhr**

**Hochschule Offenburg  
Badstraße 24  
77652 Offenburg**

**Ergebnisdokumentation**



## **Ergebnisdokumentation Workshop 1: „Stärkung der Zweisprachigkeit in der berufsorientierten Bildung“**

Moderatorin Cordula Riedel warf als Auftakt drei zentrale Fragen als Anregung in den Raum: Was gibt es bereits in Sachen Zweisprachigkeit? Welche Maßnahmen können zur Förderung der Zweisprachigkeit getroffen werden? Welche Rahmenbedingungen müssen geschaffen werden?

Als erster Referent stellte Eddie Pradier vom Euro-Institut Kehl in gebotener Kürze die Ergebnisse einer aktuellen Studie des Euro-Instituts zur Zweisprachigkeit vor. Danach geht der Bedarf der deutschen und schweizerischen Betriebe am früher klassischen Typ des Grenzgängers immer weiter zurück. Anstelle von Arbeitnehmern, die vor allem manuelle Arbeit verrichten und daher keiner ausgeprägten Deutschkenntnisse bedürfen, werden nunmehr höher qualifizierte Fachkräfte für zunehmend geistige Tätigkeiten mit entsprechenden Sprachkompetenzen gesucht. Die Förderung der Zweisprachigkeit ist folglich unerlässlich, will man weiterhin französische Grenzgänger beschäftigen.

Sodann machte Peter Cleiß von der Bildungsregion Ortenau/Beruflichen Schulen Kehl anhand zahlreicher Stellenanzeigen aus der Tagespresse deutlich, dass Fremdsprachenkenntnisse ein wichtiges Einstellungskriterium in der Ortenau darstellen. Er erklärte, dass die Verwendung des Begriffes der Zweisprachigkeit oftmals zur irrigen Annahme führe, die Schüler müssten sich für ein Sprachpaar entscheiden: Entweder Deutsch-Englisch oder Deutsch-Französisch. Daher solle besser von Mehrsprachigkeit gesprochen werden. Das Erlernen einer Fremdsprache sei kein Selbstzweck; die Motivation, eine Fremdsprache zu erlernen, hänge von deren Zweckmäßigkeit ab. Wichtig sei es daher, permanent Begegnungsmöglichkeiten zu schaffen, die den Wunsch zu verstehen und sich verständigen zu können erwecken. Außerdem müsse die Herangehensweise verändert werden: Anstatt Deutschkenntnisse als Eingangsvoraussetzung zu fordern, solle man die jungen Menschen erst einmal kommen lassen und durch den Alltag den Sinn des Spracherwerbs bei ihnen selbst entstehen lassen.

Der Vertreter der elsässischen Industrie- und Handelskammer Frank Rotter zog eine erschreckend magere Bilanz: Von den insgesamt 1.400 Auszubildenden gab es nur 12 Jugendliche, die sich für Deutschkurse interessiert und nur 6, die die Kurse auch belegt haben. Ein Problem sei, dass der Deutschunterricht ein Angebot zusätzlich zum regulären Lehrplan sei. Aber auch in attraktiveres, innovatives Unterrichtsmaterial müsse investiert werden. Der Deutschunterricht müsse berufstaugliche Sprachkenntnisse vermitteln und auch interkulturelle Kompetenzen beinhalten. Außerdem wüssten die französischen Jugendlichen zu wenig über die Arbeitsmarktsituation in Deutschland, schrieben beispielsweise Bewerbungsschreiben und Lebensläufe mit der Hand, und hätten allgemein ein unklares, negatives Bild ihres Nachbarn. Die Chancen, die Deutschland bietet müssten stärker vermittelt werden und das Bild der deutschen Sprache als schwierige Elitesprache revidiert. Auch Herr Rotter betonte, dass der Spracherwerb kein Selbstzweck sei, sondern das Werkzeug für das eigentliche Ziel. Er führte als Beispiel die Physiotherapieschule Ortenau an, deren Auszubildende zu 90 % aus Frankreich kommen. Grund für den enormen Zulauf sei erstens, dass der



Abschluss in Frankreich anerkannt sei und zweitens, dass anders als in Frankreich nicht vorher das erste Jahr des Medizinstudiums absolviert werden müsse.

Darauf folgte ein Vortrag von Isabelle Wolf von der Académie de Strasbourg über den Status Quo des Deutschunterrichts. Die CAP-Auszubildenden müssen sich zwischen Englisch und Deutsch entscheiden, wohingegen die Hotellerie-Azubis beide Sprachen verpflichtend lernen. Bei den BAC-Pro-Schülern lernen 56 % Deutsch, 40 % als 1. Fremdsprache. Die Académie sehe es als ihre Aufgabe an, die Grundlagen für den Spracherwerb zu legen, der in der Folge weiterentwickelt werden könne. Wie ihre Vorredner betonte Isabelle Wolf die Wichtigkeit von Begegnungen. Möglichkeiten zur Mobilität seien gegeben, etwa durch bilaterale Austauschprogramme zwischen Schulen oder Tandemmodule. Der Bedarf der deutschen Arbeitgeber sei für junge Menschen kein Anreiz, Deutsch zu lernen. Ihnen muss Lust gemacht werden, für ein Praktikum nach Deutschland zu gehen.

Nicole Kränkel-Schwarz und Birgit Lehmann vom staatlichen Seminar für Didaktik und Lehrerbildung Offenburg stellten umgekehrt den Französischunterricht auf deutscher Seite vor. In der Lehrerausbildung lernten ca. ein Viertel der Anwärter Französisch. Drei Ausbildungsformen stünden den Studenten hierbei zur Wahl: Erstens der Integrierte Studiengang, der ein Doppelzertifikat verschafft und damit in beiden Ländern gleichermaßen anerkannt werde. Seit der Einführung vor 11 Jahren gebe es 100-120 Absolventen. Zweitens gebe es das sog. Europalehramt, das ein Pflichtauslandssemester vorsehe und so eine hohe Sprachkompetenz sowie interkulturelle Kompetenzen verspreche. Europalehrkräfte unterrichteten auch ein Sachfach bilingual. Als Dritte Möglichkeit bestehe eine grenzüberschreitende Lehrkooperation mit der Universität Straßburg, in deren Rahmen die Studenten ein Praktikum im Nachbarland absolvierten. Vordergründiges Ziel sei hier das Knüpfen persönlicher Kontakte, mit der Hoffnung, so Schulpartnerschaften hervorzubringen. Als Schulfach stellt sich die Situation des Französischen wie folgt dar: In der Grundschule lernen die Kinder zwei Stunden Französisch als Basis für ein lebenslanges Sprachenlernen. Daneben würden Gelegenheiten zu Begegnungen geschaffen mit dem Ziel, die sprachliche und kulturelle Hemmschwelle abzubauen. In der Werkrealschule stehe der Nutzen des Spracherwerbs im Vordergrund. Dabei sei nicht die korrekte Grammatik das Ziel, sondern die Offenheit für ein Auslandspraktikum und die Fähigkeit, bei Bedarf auch im eigenen Land die Sprache des Nachbarn im Beruf anwenden zu können. Auf Nachfrage gaben die Referentinnen zu, dass es für Lehramtsanwärter durchaus institutionelle Hemmnisse gebe, etwa Probleme mit der Versicherung oder der Steuererklärung.

Anschließend eröffnete Moderatorin Cordula Riedel den Diskussionsteil. Dabei kristallisierte sich als ein Grundproblem mangelndes Wissen heraus. Auf der einen Seite wissen Lehrkräfte zu wenig über die existierenden Programme wie *Trischola* oder *Triprom* und allgemeine Fördermöglichkeiten. Es ist zum Beispiel nicht bekannt, dass es „Partnerbörsen“ für austauschinteressierte Schulen gibt. Die Teilnehmer des Workshops waren sich einig, dass hier für eine bessere, sichtbarere Kommunikation gesorgt werden muss. Auf der anderen Seite wissen die Jugendlichen zu wenig über das jeweilige Nachbarland und die Möglichkeiten, dort Erfahrungen zu sammeln. Eine Werbekampagne mit professionellem Marketing unter Einbeziehung der neuen Medien, für die die Jugendlichen auch empfänglich sind, könnte ein Ansatz sein. Eine wichtige Rolle spielen hier auch einfache praktische Vorbilder aus der Familie, dem Freundeskreis oder dem Sportverein.



Ein Lösungsansatz für die Spracherwerbsproblematik kann auf das Motto „bescheiden bleiben“ eingedampft werden. Zahlreiche Teilnehmer kamen aus ihren jeweiligen Perspektiven zu dem Schluss, dass auch und gerade niederschwellige Angebote wichtig seien. Es müsse die Neugierde auf das Nachbarland geweckt werden und ein erster Schritt auch ohne Sprachkenntnisse möglich sein.

Zum Erwerb der Nachbarsprache muss außerdem ein Bildungsangebot sichergestellt werden, das in allen Schularten durchgängig das Erlernen der Nachbarsprache ermöglicht. Was die Rahmenbedingungen angeht, so sahen viele Diskussionsteilnehmer ein Problem darin, dass bei grenzüberschreitenden Projekten, die rechtlichen Voraussetzungen beider Länder erfüllt werden müssen, was selten möglich ist. Eine Lösung hierfür könnte sein, dem Grenzgebiet – wenn nötig zeitlich und/oder räumlich befristet - eine Art „Laborstatus“ zuzugestehen, der experimentelle, innovative Projekte erleichtert.

### **Ergebnisdokumentation des Workshops 2 : „Umsetzung des Rahmenabkommens zur beruflichen Bildung im Eurodistrikt: Herausforderungen und Handlungsansätze“**

Zentraler Punkte der Diskussionsteilnehmer waren fehlende Kenntnisse auf beiden Seiten des Rheins, die aber für die Umsetzung des Abkommens notwendig sind. Zum einen fehlt die Kenntnis über die jeweiligen Bildungssysteme, über Schulen, über Strukturen, über Verantwortlichkeiten und Finanzierung. Zum anderen fehlt trotz jahrelanger grenzüberschreitender Zusammenarbeit die Kenntnis über die Kultur des anderen. Französische Jugendliche wissen zu wenig über Deutschland und haben ein falsches Deutschland-Bild. Ähnlich geht es auch Deutschen, die schlecht informiert sind über die Verhältnisse in Frankreich.

Hinzu kommt das vergleichsweise geringere Ansehen der Berufsausbildung in Frankreich und fehlende Kenntnis der Karrierechancen, die eine Berufsausbildung in Deutschland öffnet.

Verbunden mit fehlenden Kenntnissen sind fehlende interkulturelle Fähigkeiten von Jugendlichen und nach wie vor das Sprachproblem – beides erschwert eine Bewerbung im Nachbarland oder macht sie unmöglich.

Auch die finanzielle Basis für eine verstärkte Berufsbildung über die Grenze hinweg fehlt scheinbar immer noch. Eine Mutter berichtete, dass Möglichkeiten, den Arbeitsweg zurückzulegen für einen Auszubildenden selbst und mit großer Anstrengung organisiert werden mussten, zusätzliche Kosten wurden nicht getragen. Lösungsansätze:

- Eine Imagekampagne. Es wurde vorgeschlagen, mit einer Werbekampagne grenzüberschreitend für ein positives Deutschland- und auch Frankreich-Bild zu sorgen. Eine Kampagne, die Jugendliche anspricht. Eine Ausbildung in Deutschland müsse „cool“ werden.
- Ausbildungsbotschafter müssen in Frankreich Aufklärungsarbeit leisten – wie funktioniert berufliche Ausbildung, welche Chancen sind damit verbunden? Gerade auch die Eltern sollen damit angesprochen werden, um Vorurteile abzubauen.



- Es fehlt Geld. Es müssen konkret Mittel fließen, um Verkehrsfragen zu lösen – wie kommt der Auszubildende grenzüberschreitend zu seinem Ausbildungsplatz? Zusätzliche Kosten müssen tatsächlich getragen werden. Und es muss eine soziale Struktur aufgebaut werden, die dafür sorgt, dass sich Jugendliche im Ausland nicht alleine fühlen. Was tut ein 16-Jähriger an einem Abend allein?

Deutlich spürbar war der große Wille der Teilnehmer, jetzt etwas zu verändern. Was auf dem Papier geschrieben steht, müsse auch umgesetzt werden, aufgrund des demografischen Wandels und der wirtschaftlichen Situation im Grenzgebiet. Die zuständigen Organisationen werden aufgefordert, die notwendigen Schritte in Angriff zu nehmen.

### **Bericht Plenum „Perspektiven von Zweisprachigkeit und beruflicher Mobilität im Eurodistrikt“**

Der Journalist Kai Littmann des Online-Magazins Eurojournal moderierte am späten Nachmittag das Plenum. Auf dem Podium saßen Frau Isabelle Wolf von der Académie de Strasbourg, die Herren Steven Thenault von der Région Alsace, Peter Cleiß von der Bildungsregion Ortenau/Berufliche Schulen Kehl, Werner Gmeiner von der Handwerkskammer Freiburg, und Jean-Claude Haller von der Chambre de Commerce et d'Industrie.

Gefragt nach den konkreten Ergebnissen des von ihr moderierten Workshops zur Zweisprachigkeit in der berufsorientierten Bildung berichtete Cordula Riedel, Generalsekretärin des Eurodistrikts, von viel gutem Willen, eine Arbeitsgruppe zu gründen. Mehrere Vertreter hätten sich am Ende des Workshops dazu bereit erklärt, in diesem Rahmen konkrete Maßnahmen zu entwickeln.

Als Ergebnis des zweiten Workshops zur Umsetzung des Rahmenabkommens zur beruflichen Bildung im Eurodistrikt nannte Mathias Zurawski vom Südwestrundfunk die Identifizierung des Hauptproblems, nämlich das deutsche Imageproblem. Die Notwendigkeit einer Kampagne zur Imageverbesserung scheint nach allgemeiner Ansicht der richtige Lösungsansatz, und zwar im Sinne einer regelrechten Marketingkampagne.

In der Debatte war die Überzeugung vorherrschend, dass zunächst eine Marke kreiert werden und diese anschließend professionell vermarktet werden müsse. Man war sich über die erheblichen Kosten eines solchen Projekts im Klaren, es bestand aber dahingehend Einigkeit, dass es sich um eine wichtige Zukunftsinvestition handelt. Angesichts der rund 40 Akteure auf diesem Gebiet wurde betont, dass es sich um eine einheitliche, zentralisierte Kampagne handeln solle. Sie solle auch der Freizeitkultur der Jugendlichen ausreichend Rechnung tragen und im besten Falle auch Jugendliche in die Arbeitsgruppe einbinden. Unerlässlich seien zudem „Botschafter“, die von ihren gelungenen Erfahrungen zum Beispiel in Schulen erzählen können.

Angesprochen wurde hier noch ein weiteres Imageproblem in Bezug auf die berufliche Ausbildung an sich in Frankreich, die dort als minderwertig im Vergleich zu theoriezentrierten Ausbildungen angesehen werde. Dieser Aspekt müsse ebenfalls Berücksichtigung finden.



## Input für politische Podiumsdiskussion

Erste Ergebnisse der qualitativen Analyse einer Pilotstudie im Eurodistrikt Strasbourg/Ortenau:



Grenzüberschreitende Berufsbildung und Beschäftigung junger Menschen am Oberrhein  
(Pilotstudie im Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau)

### Hemmende Faktoren grenzüberschreitender beruflicher Mobilität (F-> D)

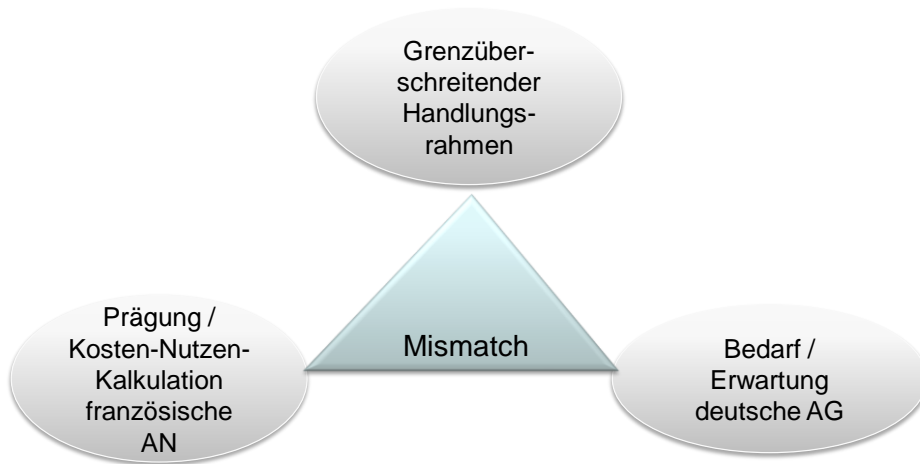
Kulturell	Strukturell	Institutionell	Admin./Recht
<p><b>Unkenntnis</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- über Deutschland</li> <li>- über Ba.-Wü.</li> <li>-Rahmen für gü. Mobilität</li> </ul> <p><b>Sprache</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Hindernis für Job-Suche</li> <li>-Regionalsprache nimmt ab bei Jugendlichen</li> <li>-High Potentials auf EN fixiert</li> </ul> <p><b>Wirtschaftskultur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Betrieblich</li> <li>-Fachlich</li> </ul>	<p><b>Attraktivität</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grenzgänger</li> <li>-Karriere-Optionen bei KMU?</li> <li>-Branchen-bezogene Gehaltsunterschiede</li> </ul> <p><b>Mobilität/Transport</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Kostenfaktor</li> <li>-Zeitfaktor</li> <li>- zu komplex</li> </ul> <p><b>Systemunterschiede</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausbildung</li> <li>- Weiterbildung</li> <li>- Diplome</li> </ul>	<p><b>Verwaltungskooperation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Viele Studien welche Konklusion?</li> <li>-Pilotprojekte vs. Breitenwirkung</li> <li>- Unterschiede PAS und Verwaltungskulturen</li> </ul> <p><b>Unterstützung/Begleitung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Punktuell/fragmentiert</li> <li>-Angebote oftmals noch unbekannt</li> <li>-Personalisierte Begleitung fehlt</li> </ul>	<p><b>Grenzgängerstatus</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- WS zu beruflicher Realität/Flexibilität z.B. 45 Tage Regel</li> <li>-Höherer Verwaltungsaufwand (AN und AG)</li> <li>-Höheres Risiko zwischen untersch. Systemen</li> <li>-Unklarheit Rente</li> </ul> <p><b>Mobilität/Transport</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Kostenfaktor</li> <li>-Zeitfaktor</li> </ul>

➡ Mangelnde „Passförmigkeit“ AN (F) und AG (D)?



**Grenzüberschreitende Berufsbildung und Beschäftigung junger Menschen am Oberrhein  
(Pilotstudie im Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau)**

**Das magische Dreieck grenzüberschreitender Beschäftigung**





Grenzüberschreitende Berufsbildung und Beschäftigung junger Menschen am Oberrhein  
(Pilotstudie im Eurodistrikt Strasbourg-Ortenau)

Erste Schlussfolgerungen zu den **fördernden Faktoren**:

- Grenzüberschreitende Mobilität findet eher statt, wenn Arbeitskräfte neben den sprachlichen auch und vor allem über die nötigen **inter-kulturellen** Kompetenzen verfügen – diese können erlernt werden !
- Es gibt einen Zusammenhang zwischen Qualifikationsniveau und grenzüberschreitender beruflicher Orientierung -> **Persönlichkeitsbildung** für „hidden potentials“ (z.B. durch berufsorientierte Praktika im Nachbarland) !
- Es bedarf einer besseren Information **und** aktiven grenzüberschreitenden Vermittlung und Begleitung durch leistungsfähige intermediäre Instanzen -> Eltern, Jugendliche und Betriebe
- Grenzüberschreitende Beschäftigung muss vergleichsweise **attraktiver** sein -> Aufnahmekultur der Unternehmen und spezifische Anreize (als Teil eines unternehmerischen Diversity-Managements!)





Zusammenfassung der Kernergebnisse des ED-Forums :

## Ergebnisse des ED-Forums

- Neue Dynamik ist da !
- Änderung des Images grenzüberschreitender Ausbildung und Beschäftigung nötig -> Marke schaffen und professionell vermarkten („es ist attraktiv in Deutschland zu arbeiten“)
- Mehrsprachigkeit fördern (D-F-EN)
- Grenzüberschreitende Ausbildungsbotschafter einsetzen
- Gü. zwischenmenschliche und berufsorientierte Begegnungen fördern bereits auf schulischer Ebene: Praktika + Freizeitverhalten von Jugendlichen besser erfassen !
- Kenntnisse über die Systeme verbessern
- Gü. Berufsprofile auch für das eigene Land nutzen
- Durchgängiges Sprachangebot schaffen
- Laborfunktion stärken (z.B. Ausbildungsordnungen...)
- Umsetzung (Mehrsprachigkeit und berufliche Ausbildung) aktiv organisieren auf Ebene ED + ORK