



Internationale Konferenz

Berufliche Bildung und Berufsorientierung in Grensräumen

Straßburg, 23. und 24. März 2026

Tagungsdokumentation



Rheinland-Pfalz

PÄDAGOGISCHES
LANDESINSTITUT

Interreg



Cofinancé par
l'Union Européenne
Kofinanziert von
der Europäischen Union

Rhin Supérieur | Oberrhein

Tagungsprogramm

Europäische Herausforderungen der beruflichen Bildung und Berufsorientierung	5
Projekterfahrungen und Perspektiven junger Menschen.....	16
Grenzüberschreitende Berufsorientierung: Grenzraumspezifische Projekte?	23
Regio Lab-Seminar „Fit fürs Praktikum im Nachbarland“: Ansatz und Erkenntnisse.....	23
Grenzüberschreitende Berufsorientierung an der deutsch-polnischen Grenze, das Projekt Eurojob+	25
Berufsorientierung zwischen Frankreich und Spanien: Studientag „Jugend und grenzüberschreitende Beschäftigung“ und andere Projektbeispiele	28
Berufsorientierung für MINT-Berufe an der deutsch-dänischen Grenze: Das Projekt STEPS	29
Maßnahmen zur Berufsorientierung im deutsch-niederländischen grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt über das Projekt Euregiomobility.....	32
Berufsorientierung in der Großregion, Projekt PromotionGR: Von der interkulturellen Sensibilisierung bis zu Begleitangeboten bei Praktika im Nachbarland	34
Grenzüberschreitende Ansätze in der Berufsausbildung	36
Azubi BacPro am Beispiel der Heinrich Hertz-Schule in Karlsruhe	36
Gemeinsame zertifizierte Ausbildungsmodule im Projekt Euregiomobility	39
Grenzüberschreitende Berufsbildung und Berufseingliederung: Das Projekt Baserriberri im Baskenland	42
Grenzüberschreitende Ausbildung zwischen Deutschland und Frankreich: Potential, Hindernisse und die Rolle interkulturellen Lernens	43
Kompetenzen und Mobilität in der beruflichen Bildung – Rolle der Mobilität.....	45
Input: Zukunftskompetenzen – Überblick und Einordnung in die Kompetenzdebatte	45
Aki-App : Soziale Kompetenzen aus Auslandsaufenthalten zur Geltung bringen.....	50
Welche Zukunftsprojekte im Oberrheingebiet?	55
Abschluss des Kolloquiums	57

Die Referent:innen

BECK Katia, Projektmanagerin für Schul-/Wirtschafts- und grenzüberschreitende Beziehungen (CCI Alsace)

BISTUÉ Mathieu, Beauftragter für Mobilitäts- und europäische Projekte (Mission locale du Pays basque)

BOITEL Aurélie, Vorsitzende, Expertenausschuss Berufsbildung der Oberrheinkonferenz

BOOS Holger, Geschäftsführer Koordinierende EU-Geschäftsstelle Wirtschaft und Berufsbildung (Bezirksregierung Düsseldorf)

BÜTOW Tobias, Generalsekretär, Deutsch-Französisches Jugendwerk (DFJW)

CAZALIS Brigitte, Direktorin, Mission locale du Pays basque, Anglet

DOHERTY Susanne, Koordinierende EU-Geschäftsstelle Wirtschaft (Bezirksregierung Düsseldorf)

FISCHER Charlène, ehemalige grenzüberschreitende Auszubildende

FISCHER Kristina, Referat Europäische und internationale Kooperation (Pädagogisches Landesinstitut Rheinland-Pfalz)

GOIEASKOETXEA Zigor, Projekt Baserriberri (Mission locale du Pays basque)

GRÄBER Lisa, Bildungsreferentin (Pädagogisches Landesinstitut RLP)

HALBICH Marie, Beauftragte für grenzüberschreitende Ausbildung (Bundesagentur für Arbeit)

HÖRNER Andreas, Schulleiter (Heinrich Hertz Schule)

KELLER Fabienne, Mitglied des Europäischen Parlaments

KITCHEN Hannah, Leitende Policy-Analystin, Übergänge in der Sekundarstufe II und Vorbereitung auf das Berufsleben, Direktion für Bildung und Kompetenzen (OECD)

KOTSCHI Marie, Regio Lab-Botschafterin

LARRANDABURU Iban, Wissenschaftlicher Mitarbeiter (Euro-Institut Pyrène)

LE MOUILLOUR Isabelle, Arbeitsbereichsleiterin „Berufsbildung im internationalen Vergleich, Forschung und Monitoring“, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

LERUSTE Andrea, Stellvertretende Referatsleiterin, „Soziales und Integration“, Generaldirektion Beschäftigung (Europäische Kommission)

LO Mamadou Sarr, Projektmitarbeiter für grenzüberschreitende Zusammenarbeit (Europäische Akademie Otzenhausen)

MAZET Rémi, Studienleiter, Europäische Jugendbildung (Europäische Akademie Otzenhausen)

MEIER René, Grenzüberschreitender Ausbildungsvermittler (Bundesagentur für Arbeit)

MÖCKEL Dorothea, Team International (IHK-Projektgesellschaft Ostbrandenburg)

MONNIER Juline, Projektbeauftragte Verwaltung und Finanzen (Regio Lab/OFAJ)

NIEDEN Janosch, Programmleiter INTERREG Oberrhein

PANAIT Larisa, Leitende Policy-Analystin für Kompetenzpolitik (Eurochambres)

Prof. Dr. FABER Konrad, Geschäftsführer, Virtueller Campus Rheinland-Pfalz (VCRP)

ROSTECK Laura, Lehrerin, IGS Ernst Bloch, Ludwigshafen

SABOURET Clémentine, Regio Lab-Botschafterin

SALA Salvador, Leiter der Einheit „Europäischer Raum für politische Bildung“, Abteilung Bildung (Europarat)

SHELL Katharina, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Virtueller Campus Rheinland-Pfalz (VCRP)

SCHMACHTEL Frédéric, Sonderbeauftragter Regio Lab (DFJW)

SCHMIDT Sandra, Referatsleiterin Berufliche Bildung, Hochschulaustausch und Freiwilligendienst (DFJW)

SCHWARZ Alexandra, Projektbeauftragte PromotionGR (VAUS e.V.)

SEJARI Leïla, Projektbeauftragte Aki APP (DFJW)

SIGGES Stefan, Referat Fortbildung Berufsbildende Schule (Pädagogisches Landesinstitut Rheinland-Pfalz)

STAHL Heiko, Referatsleiter, Europäischer und internationaler Austausch (Ministerium für Bildung Rheinland-Pfalz)

STARK Stephanie, Referat 27 – Grenzüberschreitende Zusammenarbeit und Europa (Regierungspräsidium Karlsruhe)

WIEGERS Tim, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Virtueller Campus Rheinland-Pfalz (VCRP)

WOLF Isabelle, Beauftragte für Internationale Beziehungen, Rektorat der Akademie Strasbourg

WULFF Mira, Projektkoordination STEPS (Leibniz-Institut für Pädagogik der Naturwissenschaften)

Europäische Herausforderungen der beruflichen Bildung und Berufsorientierung

23. März 2026, 14:35 Uhr

Moderation: **Marion Davenas**, Forscherin | Deutsch-Französische Moderatorin und Policy-Analystin

Teilnehmende:

Salvador Sala, Leiter der Einheit „Europäischer Raum für politische Bildung“, Abteilung Bildung, (Europarat)

Andrea Leruste, Stellvertretende Referatsleiterin, „Soziales und Integration“, Generaldirektion Beschäftigung (Europäische Kommission)

Isabelle Le Mouillour, Arbeitsbereichsleiterin „Berufsbildung im internationalen Vergleich, Forschung und Monitoring“, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Hannah Kitchen, Leitende Policy-Analystin, Übergänge in der Sekundarstufe II und Vorbereitung auf das Berufsleben, Direktion für Bildung und Kompetenzen (OECD)

Larisa Panait, Leitende Policy-Analystin für Kompetenzpolitik, (Eurochambres)

Zusammenfassung der Sitzung

Einleitend weist **Marion Davenas** auf die Diskrepanz zwischen den Bedürfnissen der Unternehmen und den Entscheidungen, die junge Menschen bei der Berufswahl treffen, hin und wirft die Frage nach der Attraktivität berufsorientierter Ausbildungen auf. Obwohl berufsorientierte Ausbildungsgänge bessere Beschäftigungsquoten aufweisen als allgemeinbildende Ausbildungsgänge, haben sie Schwierigkeiten, junge Menschen für sich zu gewinnen.

Ungleicher Zugang und Attraktivitätsfaktoren der beruflichen Bildung

Hannah Kitchen, Leitende Policy-Analystin, Übergänge in der Sekundarstufe II und Vorbereitung auf das Berufsleben, Direktion für Bildung und Kompetenzen (OECD)

Hannah Kitchen hebt die entscheidende Rolle der beruflichen Erstausbildung für die allgemeine Wahrnehmung dieser Bildungsgänge hervor. Sie weist auf starke Ungleichheiten hin: Schüler:innen aus benachteiligten Verhältnissen sind dort überrepräsentiert und weisen im Durchschnitt schwächere schulische Leistungen auf, insbesondere in Mathematik, selbst bei vergleichbaren sozialen Verhältnissen. Diese Konzentration benachteiligter Gruppen macht den beruflichen Bildungsweg weniger attraktiv und verstärkt sein negatives Image. Dennoch gelingt es einigen Ländern wie Österreich und der Schweiz, diese Unterschiede zu verringern und die Chancengleichheit zu verbessern. Trotz guter Ergebnisse bei der langfristigen Beschäftigungsfähigkeit beeinflussen diese anfänglichen Wahrnehmungen die Entscheidungen der Jugendlichen sowie die ihres schulischen und familiären Umfelds stark.

Die Verbesserung des Images der beruflichen Bildung beruht in erster Linie auf der Qualität der Ausbildungsgänge, die langfristig und in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern konzipiert werden. In einigen Ländern, wie Österreich, der Schweiz und den skandinavischen Ländern, geht diese Qualität mit aufstiegsorientierten Bildungswegen einher, die den Zugang zu hohen Qualifikationsniveaus ermöglichen, die mit denen der akademischen Hochschulbildung vergleichbar sind.

Diese Länder zeichnen sich zudem dadurch aus, dass junge Menschen frühzeitig mit der Arbeitswelt in Kontakt kommen (Praktika, Einblicke vor dem 15. Lebensjahr) und eine frühzeitigere Berufsorientierung erhalten. Diese frühzeitige Heranführung ermöglicht es den Jugendlichen, diese Bildungswege besser zu verstehen und ihre Wahrnehmung davon zu verbessern. Wenn diese Erfahrungen und diese Begleitung hingegen erst später erfolgen, wie beispielsweise in Frankreich oder Deutschland, sind die Auswirkungen auf die Berufswahl begrenzter.

Europäische Strategie für die berufliche Bildung

Andrea Leruste, Stellvertretende Referatsleiterin, "Soziales und Integration", Generaldirektion Beschäftigung (Europäische Kommission)

Die zukünftige europäische Strategie für die berufliche Bildung, die auf Grundlage der Einholung von Erkenntnissen erarbeitet wurde, hebt mehrere große Herausforderungen hervor, darunter die Fähigkeit der Berufsbildungssysteme, sich an die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt anzupassen. Ziel ist es, ihre Flexibilität und Reaktionsfähigkeit angesichts neuer Anforderungen zu stärken, insbesondere im Zusammenhang mit dem ökologischen Wandel, der Digitalisierung sowie der Anpassung an künstliche Intelligenz.

Die Frage der Ausbildungsqualität ist ebenfalls von zentraler Bedeutung und steht in engem Zusammenhang mit den zuvor genannten Aspekten, insbesondere dem praxisnahen Lernen. Die Attraktivität der beruflichen Bildung ist ebenfalls eine Herausforderung, bei der Fortschritte erzielt werden müssen.

Mobilität erweist sich als entscheidender Faktor, da sie die Attraktivität der Ausbildungswege steigert, aber auch für die von den Lernenden erworbenen Kompetenzen von wesentlicher Bedeutung ist. Oft handelt es sich dabei um Lebenserfahrungen, manchmal über mehrere Jahre hinweg, die es ermöglichen, fächerübergreifende Kompetenzen zu entwickeln und die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.

Mobilität und berufliche Bildung, Herausforderungen für Unternehmen

Larisa Panait, Leitende Policy-Analystin für Kompetenzpolitik, (Eurochambres)

Eurochambres, die Vertretung der Industrie- und Handelskammern von fast 38 Ländern innerhalb der Europäischen Union, hat sich mit der Frage befasst, welche Botschaften sie der Europäischen Kommission im Rahmen des Aufrufs zur Einreichung von Beiträgen für die europäische Strategie zur beruflichen Bildung übermitteln möchte.

In diesem Zusammenhang nennt Larisa Panait Mobilität als einen wichtigen strategischen Faktor zur Steigerung der Attraktivität der beruflichen Bildung. Sie ermöglicht es den Bildungseinrichtungen, ihre Ausbildungsgänge nicht nur bei jungen Menschen, sondern auch bei den Familien, die eine entscheidende Rolle bei der Berufswahl spielen, besser zu valorisieren. Die Möglichkeit, kurze oder längere Auslandsaufenthalte zu absolvieren, stellt ein konkretes Argument dar, um mehr Lernende zu gewinnen.

Herausforderungen bestehen auch auf Seiten der Unternehmen, insbesondere bei KMU und Kleinstunternehmen, die bei der Teilnahme an solchen Programmen auf organisatorische oder administrative Schwierigkeiten stoßen können. Eine angemessene Begleitung erscheint daher notwendig, um ihre Teilnahme zu erleichtern. Die Mobilität stellt für diese Unternehmen dennoch eine wichtige Chance dar, insbesondere wenn bestimmte technische Kompetenzen oder Ausrüstungen intern nicht verfügbar sind.

Über die fachlichen Kompetenzen hinaus fördert Mobilität die Entwicklung fächerübergreifender Kompetenzen: Anpassung an ein internationales Umfeld, interkulturelles Verständnis, Teamarbeit, Selbstständigkeit und Verbesserung der Sprachkenntnisse. Diese erworbenen Fähigkeiten stärken die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen und ihre Fähigkeit, sich in verschiedenen beruflichen Kontexten zurechtzufinden.

Schließlich trägt Mobilität zur Internationalisierung der Unternehmen bei, indem sie den Austausch von Praktiken und Ideen fördert. Sie schafft eine gegenseitige Lerndynamik: Die Lernenden profitieren von neuen Erfahrungen, während die Unternehmen von den Erkenntnissen und Perspektiven profitieren, die internationale Profile mitbringen.

Duale Ausbildung, europäische Zusammenarbeit und Anerkennung von Bildungswegen

Isabelle Le Mouillour, Arbeitsbereichsleiterin „Berufsbildung im internationalen Vergleich, Forschung und Monitoring“, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Isabelle Le Mouillour weist darauf hin, dass in Ländern, die über ein duales Ausbildungssystem verfügen, die Jugendarbeitslosigkeit in der Regel geringer ist. Folglich richten sich die Entscheidungen zur beruflichen Orientierung nicht nur nach den schulischen Leistungen, sondern auch nach den beruflichen Perspektiven. Die Attraktivität der Ausbildungswege beruht insbesondere auf der Kombination aus Zugang zum Arbeitsmarkt und Mobilität.

Darüber hinaus stellt eine Auslandserfahrung für Auszubildende einen echten Vorteil dar, ähnlich wie dies bereits im Hochschulbereich zu beobachten ist, wo Mobilität die Eingliederung in den Arbeitsmarkt und die Karrierechancen fördert.

Isabelle Le Mouillour wirft zudem die Frage nach den Abschlüssen auf. Sie ist der Ansicht, dass es vielmehr angebracht ist, die Zusammenarbeit im Hinblick auf die rechtlichen Rahmenbedingungen und die bestehenden Systeme in den verschiedenen europäischen Ländern zu verstärken (Doppelabschlüsse, Mobilitätsmodule, Zusatzzertifikate).

Es gibt einen wahren Schatz an Erfahrungen, der nicht ausreichend genutzt wird. Wenn politische Entscheidungsträger Abkommen schließen, führen sie im Vorfeld nicht genügend Gespräche mit den betroffenen Akteuren und den zuständigen Kammern. Die Ideen werden nicht berücksichtigt und verbleiben allzu oft im Entwurfsstadium.

Isabelle Le Mouillour schlägt vor, die europäischen Partner bereits bei der Ausarbeitung neuer Ausbildungsvorschriften stärker einzubeziehen, um deren spätere Anerkennung zu erleichtern.

Internationale Mobilität und die Stärkung demokratischer Kompetenzen

Salvador Sala, Leiter der Einheit „Europäischer Raum für politische Bildung“, Abteilung Bildung, (Europarat)

Die meisten Aus- und Berufsbildungsprogramme konzentrieren sich in erster Linie auf den Erwerb technisch-fachlicher Kompetenzen, ohne wirklich auf die Heranbildung von mündigen Bürgern abzielen. Diese Situation wirft wichtige Fragen auf, insbesondere hinsichtlich der Teilhabe junger Menschen am demokratischen Leben, vor allem vor dem Hintergrund einer demokratischen Krise. Einige Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass in der beruflichen Bildung Anwendungs- und Umsetzungsfähigkeiten auf Kosten weiterführender kognitiver Lernprozesse bevorzugt werden. Der allgemeine Unterricht, der es jungen Menschen ermöglichen würde, zu debattieren, zu diskutieren und sich zu gesellschaftlichen oder politischen Themen zu äußern, ist oft unzureichend ausgeprägt.

Der Europarat hat einen Referenzrahmen für die Kompetenzen erarbeitet, die für eine Kultur der Demokratie erforderlich sind, der auch auf die berufliche Bildung anwendbar ist. Seit 2022 wird daran gearbeitet, die Einbindung dieser Kompetenzen in die Lehrpläne zu fördern, und es sind bereits mehrere Publikationen zu diesem Thema erschienen.

Die Herausforderung besteht jedoch nicht nur in der Einbindung dieser Kompetenzen in die Lehrpläne, sondern auch in ihrer Evaluation. Viele Lernerfahrungen, insbesondere solche, die im Rahmen von Mobilitätserfahrungen erworben wurden, werden nicht ausreichend berücksichtigt. Bezüglich der interkulturellen Kompetenzen, so beschränkt sich deren Erwerb nicht auf eine Auslandserfahrung, sondern umfasst eine Reihe konkreter Kompetenzen, die im Rahmen des Europarats definiert wurden und die es den Einzelnen ermöglichen, sich in multikulturellen Gesellschaften und Arbeitsumgebungen zurechtzufinden.

In der heutigen Arbeitswelt ist es üblich, mit Menschen aus unterschiedlichen Kulturen und Ländern zusammenzuarbeiten. Daher ist es unerlässlich, Kompetenzen wie interkulturelle Kommunikation, Zusammenarbeit, Empathie, Flexibilität und die Fähigkeit, sich an andere Weltanschauungen anzupassen, zu entwickeln. Aufgeschlossenheit, Toleranz gegenüber Mehrdeutigkeiten sowie ein kritisches Verständnis gesellschaftlicher Herausforderungen sind ebenfalls von grundlegender Bedeutung. Schließlich sind analytische Fähigkeiten, kritisches Denken und Teamfähigkeit Schlüsselkompetenzen, um sich in diesen vielfältigen Umgebungen erfolgreich zu behaupten.

Hindernisse für die Umsetzung von Mobilitätsprojekten

Marion Davenas erinnert an das Ziel, das sich die Europäische Union gesetzt hat: Bis 2030 sollen 12 % der Auszubildenden in der beruflichen Bildung eine Mobilitätserfahrung im Ausland machen. Die Quote liegt derzeit jedoch bei 5,3 %, die Abweichung ist also nach wie vor bedeutend. Sie befragt die Teilnehmenden nach den Gründen für diese niedrige Quote.

Andrea Leruste sieht mehrere Hindernisse, die die geringe Verbreitung internationaler Mobilität in der beruflichen Bildung erklären. Vor allem kleine Unternehmen haben Schwierigkeiten, einen Auszubildenden oder Mitarbeiter freizustellen, da sie nur über eine geringe Mitarbeiterzahl verfügen und jede Abwesenheit direkte Auswirkungen auf ihren Betrieb hat.

Zudem bestehen weiterhin organisatorische und administrative Herausforderungen, zu denen noch die Besonderheiten der Zielgruppe hinzukommen. Da die Lernenden oft noch minderjährig sind, müssen sie begleitet werden, was zusätzliche Ressourcen erfordert, insbesondere seitens der Lehrkräfte. Dies kann zu Fehlzeiten in den Einrichtungen führen und die Organisation erschweren.

Zudem beruhen Mobilitätsmaßnahmen nach wie vor weitgehend auf individuellen Initiativen, die oft von besonders engagierten Lehrkräften vorangetrieben werden. Diese Abhängigkeit gefährdet ihren Fortbestand und führt zu einer ungleichmäßigen Umsetzung, zumal diese Maßnahmen zu einer ohnehin schon hohen Arbeitsbelastung hinzukommen und nicht immer ausreichende institutionelle Unterstützung erhalten.

Isabelle Le Mouillour fügt hinzu, dass in Grenzregionen auch wirtschaftliche Faktoren die Mobilität bremsen können. Die Unterschiede im Lebensstandard und im Lohnniveau zwischen Nachbarländern, wie beispielsweise zwischen Deutschland und Dänemark oder Polen, führen zu einer Art Wettbewerb zwischen den Unternehmen, insbesondere um qualifizierte Arbeitskräfte anzuwerben.

Vor diesem Hintergrund zögern manche Unternehmen möglicherweise, die Mobilität ihrer Auszubildenden in Länder mit attraktiveren Lohn- oder Sozialbedingungen zu fördern, aus Angst, dass diese nicht zurückkehren. Mobilität ist somit Teil umfassenderer Herausforderungen bei der Mitarbeitergewinnung und -bindung und muss in die Gesamtstrategie der Unternehmen integriert werden, insbesondere in Grenzregionen.

Hannah Kitchen erklärt, dass die Berufsbildungssysteme oft sehr komplex sind, was ein erhebliches Hindernis für Mobilität darstellt. Diese Komplexität lässt sich insbesondere durch ihre starke Ausrichtung auf die Bedürfnisse der nationalen Arbeitsmärkte und durch ihre enge Verbindung zu den Arbeitgebern erklären. Dies ist zwar unerlässlich, erschwert jedoch die Übertragbarkeit der Inhalte von einem Land auf ein anderes.

Im Vergleich dazu ist die Mobilität im Hochschulbereich weiter fortgeschritten, insbesondere in den naturwissenschaftlichen Studiengängen, wo die Inhalte stärker standardisiert und universell sind.

Die Bildungssysteme, insbesondere der Sekundarstufe, unterscheiden sich stark von Land zu Land (Lehrpläne, Prüfungen, Abschlüsse). Vor diesem Hintergrund stellt ein Auslandsaufenthalt eine große Herausforderung dar, da die Lernenden die Gewissheit haben müssen, dass ihre Erfahrungen bei ihrer Rückkehr anerkannt werden und von Nutzen sind. In manchen Fällen müssen Jugendliche nach einem Auslandsaufenthalt sogar eine Klasse wiederholen oder zusätzliche Lehrveranstaltungen belegen, was insbesondere Jugendliche unter 18 Jahren davon abhalten kann, sich auf internationale Erfahrungen einzulassen.

Larisa Panait hebt aus Sicht der Unternehmen mehrere Hindernisse für Mobilität hervor, insbesondere für KMU und Kleinstunternehmen. Diesen fehlen oft die Ressourcen und die Unterstützung, um die administrativen und logistischen Aspekte (Verträge, Organisation der Reisen) zu bewältigen.

Zudem sind längere Zeiträume für kleine Unternehmen schwer vorstellbar, was für kürzere Zeiträume (2 bis 8 Wochen) spricht.

Die Finanzierung stellt ein weiteres Hindernis dar. Viele Mobilitätsanträge können mangels finanzieller Mittel nicht umgesetzt werden. Daher sind Programme wie Erasmus+ und eine Aufstockung der Finanzmittel von großer Bedeutung.

Hinzu kommen administrative Hürden, die teilweise noch kaum digitalisiert sind und die Abläufe verkomplizieren sowie die Bearbeitungszeiten verlängern. Schließlich kann auch die Sprachbarriere für manche junge Menschen, insbesondere für die Jüngsten, ein Hemmnis darstellen, da sie sich möglicherweise überfordert fühlen oder nicht genug Selbstvertrauen haben, um ins Ausland zu gehen.

Auf die Frage nach der Zertifizierung der Ausbildung bestätigt **Salvador Sala**, dass die Zertifizierung ein wichtiges Thema ist, ebenso wie die Ausbildung von Lehrkräften und Ausbildern in Unternehmen. Während einige Länder bereits über strukturierte Systeme verfügen, leidet die Mehrheit der europäischen Länder noch immer unter einem Mangel an Ausbildungsmöglichkeiten, insbesondere in Fragen der Bürgerschaft.

Ein weiterer wesentlicher Punkt betrifft die digitale Bürgerschaft. Die aktuellen Technologien, insbesondere Plattformen und künstliche Intelligenz, werfen demokratische Fragen auf: Manipulation von Informationen, Beeinflussung von Meinungen usw. Daher müssen Schüler:innen und Auszubildende mit Kompetenzen ausgestattet werden, um in diesem Umfeld gut informiert agieren zu können.

Reaktionen aus dem Publikum

Eine Vertreterin des Amtes für europäische Angelegenheiten des Bezirks Düsseldorf in Nordrhein-Westfalen berichtet, dass sie kürzlich große Schwierigkeiten gehabt habe, Praktikumsplätze in Unternehmen für spanische Schülerinnen zu finden. Trotz zahlreicher Bemühungen seien ihre Anstrengungen erfolglos geblieben. Daher wünsche sie sich mehr Unterstützung sowie eine stärkere Sensibilisierung und ein besseres Verständnis für diese Herausforderungen.

Yves Schneider von der DREETS Grand Est unterstreicht die Bedeutung der Sprachförderpolitik. Es sei in der Tat schwierig, junge Menschen ins Ausland zu entsenden, wenn sie sprachliche Probleme hätten, insbesondere in der beruflichen Bildung. Diese Frage hänge auch von den umgesetzten bildungspolitischen Maßnahmen ab, die ebenfalls nicht vernachlässigt werden dürften.

Frau Hartmann, Lehrerin an einer berufsbildenden Schule, weist auf ein weiteres Hindernis hin: die Schwierigkeit, Eltern davon zu überzeugen, ihre Kinder ins Ausland gehen zu lassen. Selbst wenn die Jugendlichen motiviert und alles vorbereitet sei, zeigten sich die Familien, die oft aus benachteiligten Verhältnissen stammen, zurückhaltend. Dies lasse sich insbesondere durch kulturelle Hemmnisse und geringe Mobilität erklären, die es besonders schwer machen würden, die Idee, die Grenze zu überschreiten, zu akzeptieren.

Vorschläge für konkrete Lösungen

Andrea Leruste, Stellvertretende Referatsleiterin, *„Soziales und Integration“*, Generaldirektion Beschäftigung (Europäische Kommission)

Die Attraktivität und Mobilität in der beruflichen Bildung gehören heute zu den Prioritäten auf europäischer Ebene. Derzeit wird von der Europäischen Kommission eine Strategie ausgearbeitet, die starke politische Unterstützung erfährt und von allen Mitgliedstaaten, den Sozialpartnern und den Akteuren im Bildungsbereich unterzeichnet wurde. Dieser Konsens zeugt von einem gemeinsamen Willen, schnell zu handeln.

Die Überlegungen stützen sich auf mehrere Studien, darunter eine groß angelegte Eurobarometer-Umfrage, die darauf abzielt, die Wahrnehmung der Bürger besser zu verstehen. Die ersten Ergebnisse zeigen, dass die Attraktivität der beruflichen Bildung sowohl von der Funktionsweise der Bildungssysteme als auch von externen Faktoren abhängt, insbesondere von den Arbeitsbedingungen in bestimmten Branchen mit Fachkräftemangel (Gesundheitswesen, Verkehrswesen usw.). Dies erfordert einen ganzheitlichen Ansatz, der über den reinen Rahmen der Ausbildung hinausgeht.

Ein wesentliches Hindernis für die Mobilität ist die länderübergreifende Anerkennung von Qualifikationen. Bei reglementierten Berufen sind die Verfahren oft langwierig und komplex. Selbst in nicht reglementierten Berufen kann es für Arbeitgeber schwierig sein, ausländische Abschlüsse zu bewerten, was die Mobilitätsmöglichkeiten der Beschäftigten einschränkt.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, entwickelt die Europäische Union eine Initiative zur Übertragbarkeit von Kompetenzen, die auch die Digitalisierung von Abschlüssen und Zertifikaten umfassen könnte. Ziel ist es, deren Überprüfung und Anerkennung zu erleichtern, insbesondere durch zugängliche digitale Medien (z. B. auf dem Smartphone), um die Verfahren sowohl für Behörden als auch für Arbeitgeber zu vereinfachen.

Isabelle Le Mouillour, Arbeitsbereichsleiterin *„Berufsbildung im internationalen Vergleich, Forschung und Monitoring“*, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Ein konkretes Beispiel ist das Abkommen zwischen Frankreich und Deutschland über die Gleichwertigkeit reglementierter Berufsausbildungen, das sowohl für die Ausübung eines Berufs als auch für den Zugang zur Weiterbildung ähnliche Möglichkeiten gewährleistet.

Ohne die Bemühungen der Europäischen Union in Frage zu stellen, ist es wichtig, dass sie sich gegenseitig ergänzen. Der Anstoß muss von ganz oben kommen, doch die Umsetzung hängt auch von den Akteuren vor Ort ab, die genauer darauf eingehen können.

Da es bei dieser Podiumsdiskussion um die Berufsorientierung geht, ist es zudem interessant, darauf hinzuweisen, dass in Deutschland Ausbildungsbotschafter an Schulen tätig sind, um die berufliche Bildung besser bekannt zu machen. Diese Initiative erscheint mir sehr sinnvoll.

In diesem Sinne ist auch der Einsatz von Mobilitätsbotschaftern, die bei den Schüler:innen werben, ein vielversprechender Ansatz. Es ist in der Tat wichtig, junge Menschen schon sehr früh zu sensibilisieren, denn ein spätes Mobilitätsangebot kann sowohl bei den Schüler:innen als auch bei ihren Familien, die auf diese Perspektive nicht immer vorbereitet sind, Vorbehalte hervorrufen.

Hannah Kitchen, *Leitende Policy-Analystin, Übergänge in der Sekundarstufe II und Vorbereitung auf das Berufsleben, Direktion für Bildung und Kompetenzen (OECD)*

Ein gemeinsames Sprachniveau für alle Jugendlichen in Europa wäre ein erster Schritt, um Ungleichheiten abzubauen oder auch einen einheitlichen Zeitraum festzulegen, in dem ein Auslandsaufenthalt erwartet wird.

Ein solcher Ansatz ist unerlässlich, um diese Praktiken zu normalisieren. Solange solche Erfahrungen die Ausnahme bleiben, fällt es den Familien leichter, darauf zu verzichten. Werden sie hingegen zur Regel, sind bereits in den Bildungswegen verankert und wurden von anderen Generationen erlebt, werden sie eher als selbstverständlich angesehen und leichter akzeptiert. Diese Frage könnte der Europäischen Kommission vorgelegt werden.

Andrea Leruste, stimmt zu, dass ein solcher Ansatz sinnvoll ist, betont jedoch, dass dieses Thema nicht auf Ebene der Europäischen Kommission behandelt werden kann. Es ist Sache der Mitgliedstaaten, sich über den Inhalt der Lehrpläne zu einigen.

Larisa Panait betont, wie wichtig es ist, so früh wie möglich mit der Mobilitätsförderung zu beginnen und dabei von Anfang an Schüler, Lehrkräfte und Eltern einzubeziehen. Diese frühzeitige Sensibilisierung ermöglicht es, junge Menschen besser auf die Mobilität vorzubereiten, indem deren Vorteile hervorgehoben werden und sie als etwas Selbstverständliches wahrgenommen wird.

Es ist zudem notwendig, alle Beteiligten – Eltern, Lehrkräfte und Ausbilder – zusammenzubringen, um gemeinsam über die Herausforderungen der Mobilität zu diskutieren. Auch wenn dies einen organisatorischen Aufwand bedeutet, würde dieser Ansatz die Zustimmung der Familien erleichtern, die der Idee eines Auslandsaufenthalts oft skeptisch gegenüberstehen.

Salvador Sala, *Leiter der Einheit „Europäischer Raum für politische Bildung“, Abteilung Bildung, (Europarat)*

In den letzten Jahren wurden umfassende Erhebungen im Rahmen der Integration von Kompetenzen im Bereich der demokratischen Bürgerschaft in die allgemeine und berufliche Bildung durchgeführt. In fast 38 Mitgliedstaaten des Europarats wurden mehr als 100 Beispiele für bestehende Praktiken erfasst, was den Reichtum und die Vielfalt der bereits umgesetzten Initiativen verdeutlicht. Diese Beispiele beziehen sich insbesondere auf die Beteiligung junger Menschen, ihre Einbindung in Ausbildungsmaßnahmen sowie auf die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund durch die berufliche Bildung.

Er fügt hinzu, dass alle diese Ressourcen, darunter Beispiele für Programme, Evaluierungen und die Rolle der Sozialpartner, online zugänglich sind.

Reaktionen aus dem Publikum

Élodie Delhomme, Beraterin für berufliche Bildung und Verantwortliche für die Langzeitstudiengänge in Französisch als Fremd- und internationale Sprache beim Rektorat Straßburg, betont, dass diese Mobilitätsmaßnahmen pädagogische Anforderungen mit sich brächten, wie beispielsweise Referate und Zusammenfassungen, sowie die Verpflichtung, den Unterrichtsstoff und die Prüfungen nach ihrer Rückkehr innerhalb kurzer Zeit nachzuholen. Die Befürchtung vor dieser zusätzlichen Arbeitsbelastung werde von den Eltern weitgehend geteilt und stelle ein großes Hindernis für die Teilnahme an diesen Mobilitätsprogrammen dar.

Katia Beck, Projektmanagerin für Schul-/Wirtschafts- und grenzüberschreitende Beziehungen (CCI Alsace), möchte den Lehrkräften für ihr Engagement danken, denn sie seien es, die die Schüler:innen motivieren, sich mit den Eltern treffen und ihnen Sicherheit geben.

Mamadou Sarr Lo, Projektassistent für grenzüberschreitende Zusammenarbeit (Europäische Akademie Otzenhausen), weist auf einen Mangel an Erfolgsmodellen aus der beruflichen Bildung hin, insbesondere in Frankreich. Im Gegensatz zu den „Grandes Écoles“, die weitgehend mit angesehenen und sichtbaren Karrierewegen in Verbindung gebracht würden, würden berufliche Bildungswege kaum hervorgehoben. Er betont die Bedeutung von Vorbildern, da sich junge Menschen bei ihren Berufsentscheidungen stark auf konkrete Beispiele stützen würden, insbesondere über das Internet und soziale Netzwerke. Da es an inspirierenden Persönlichkeiten aus der beruflichen Bildung und der Mobilität mangle, würden diese Wege nur selten in Betracht gezogen.

Schließlich schlägt er vor, internationale Mobilitätsprogramme zu entwickeln, die auf die berufliche Bildung zugeschnitten sind, nach dem Vorbild der internationalen Freiwilligenprogramme in Unternehmen (VIE) oder in Behörden (VIA).

Markus Walter, Berufsbildungszentrum von Baden-Württemberg, hebt die Rolle der Ausbildungsbotschafter hervor. Fachkräfte, die nach einer dualen Ausbildung erfolgreich im Berufsleben stehen, trügen dazu bei, diese Ausbildungswege bei Jugendlichen und ihren Eltern attraktiver zu machen. Diese Maßnahmen, einschließlich auf grenzüberschreitender Ebene, würden von den Handelskammern koordiniert und beruhen auf einer engen Zusammenarbeit zwischen den Akteuren.

Er betont zudem, wie wichtig es sei, die Kommunikation in den sozialen Netzwerken auszubauen, um mehr junge Menschen zu erreichen. Insgesamt schienen diese Maßnahmen ein wichtiges Instrument zu sein, um die Attraktivität der beruflichen Bildung zu steigern und sowohl die Auszubildenden als auch ihr Umfeld zu motivieren.

Eine Vertreterin des Goethe-Instituts in Nancy berichtet von konkreten Hindernissen für die Mobilität, die mit den Aufnahmebedingungen zusammenhängen. Manche Familien würden zögern, junge Menschen aus dem Ausland aufzunehmen, weil ihnen der Platz oder die finanziellen Mittel fehlen, was die Organisation von Austauschprogrammen erschwere. Ebenso könnten Schulen durch ihre Aufnahmekapazitäten eingeschränkt sein, insbesondere aufgrund bereits überfüllter Klassen. Diese materiellen und organisatorischen Einschränkungen würden zusätzliche Hindernisse für die Umsetzung von Mobilitätsprogrammen darstellen.

Marc Meyer, der französische Vertreter der deutsch-französischen Agentur ProTandem, ist der Ansicht, dass Mobilität nach wie vor durch ihre unzureichende Einbindung in die Ausbildungsgänge gebremst werde. Die Auszubildenden müssten nach ihrer Rückkehr oft versäumte Unterrichtsstunden nachholen, was sie von der Teilnahme abhalten könne. Es erscheine daher notwendig, die Mobilität besser in die Programme zu integrieren, um sie zu einem festen Bestandteil der Ausbildungsgänge zu machen.

Projekterfahrungen und Perspektiven junger Menschen

23. März 2026, 16:45 Uhr

Moderation: **Marion Davenas**, Forscherin | Deutsch-Französische Moderatorin und Policy-Analystin

Teilnehmende:

Rémi Mazet, Studienleiter, Europäische Jugendbildung (Europäische Akademie Otzenhausen)

Mamadou Sarr Lo, Projektmitarbeiter für grenzüberschreitende Zusammenarbeit (Europäische Akademie Otzenhausen)

Katia Beck, Projektmanagerin für Schul-/Wirtschafts- und grenzüberschreitende Beziehungen (CCI Alsace)

Charlène Fischer, ehemalige grenzüberschreitende Auszubildene

Grégoire Maloumian, ehemaliger grenzüberschreitender Auszubildender

Clémentine Sabouret, Regio Lab-Botschafterin

Marie Kotschi, Regio Lab-Botschafterin

Laura Rosteck, Lehrerin, IGS Ernst Bloch, Ludwigshafen

Zusammenfassung der Sitzung

Nachdem der erste Teil der Podiumsdiskussion den europäischen Strategien, den Hindernissen sowie dem Mehrwert von internationaler Mobilität in der beruflichen Bildung gewidmet war, möchte **Marion Davenas** den direkt betroffenen Personen das Wort geben: Schüler:innen, Auszubildenden, aber auch Lehrkräften. Ziel ist es, Rückmeldungen von ihnen dazu zu bekommen, wie sie die Projekte und die unterschiedlichen Aktivitäten, die im Rahmen des Regio Lab durchgeführt wurden, wahrgenommen haben.

Frédéric Schmachtel, Sonderbeauftragter Regio Lab (DFJW) erklärt, dass es sich um ein groß angelegtes Projekt mit zahlreichen Facetten handelt. Die konkretesten Maßnahmen, die gemeinsam mit den Jugendlichen und den Zielgruppen durchgeführt wurden, gliederten sich jedoch in drei Hauptprogramme.

Das erste Programm zielt auf die Sensibilisierung ab: Botschafter:innen besuchen Schulen, um junge Menschen zu ermutigen, den Schritt ins Nachbarland zu wagen.

Das zweite Programm befasst sich mit der Begleitung von Auszubildenden im grenzüberschreitenden Austausch und integriert dabei insbesondere eine interkulturelle Lernkomponente, die über die rein beruflichen Kompetenzen hinausgeht.

Schließlich umfasst ein dritter Teil ein Schulversuchsprojekt, das darauf abzielt, verschiedene Möglichkeiten zu erkunden, wie Schüler:innen dazu ermutigt werden können, eine Erfahrung im Nachbarland zu machen.

Wie so oft bei dieser Art von Projekten haben wir mit mehreren Einrichtungen zusammengearbeitet. Einige Teilprojekte wurden somit von der Europäischen Akademie Otzenhausen und der Region Elsass getragen.

Präsentation des Pilotprojekts «Auf die Plätze, fertig, Praktikum!»

Katia Beck, Projektmanagerin für Schul-/Wirtschafts- und grenzüberschreitende Beziehungen (CCI Alsace)

Das Projekt „Auf die Plätze, fertig, Praktikum!“, das gemeinsam mit dem DFJW und mehreren Partnern des Projekts Regio Lab entwickelt wurde, zielt darauf ab, die Mobilität von Jugendlichen im Alter von 15 bis 18 Jahren in der Oberrheinregion zu fördern. Es richtet sich insbesondere an Schüler:innen berufsbildender Zweige aus sechs Schulen im Elsass und sechs Schulen auf deutscher Seite.

Die ausgewählten Ausbildungsgänge betreffen Berufe, in denen auf beiden Seiten der Grenze ein hoher Bedarf herrscht, insbesondere im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen, im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie im Handel.

Das Programm gliedert sich in drei Phrasen. Zunächst wird eine ganze Klasse zu einem Unternehmensbesuch im Nachbarland eingeladen, oft ergänzt durch eine kulturelle Aktivität. Dieses erste Eintauchen in die Praxis ermöglicht es, ein fremdes berufliches Umfeld kennenzulernen und das Interesse der Jugendlichen zu wecken, indem ihnen gezeigt wird, dass Mobilität zugänglich ist, insbesondere dank öffentlicher Verkehrsmittel.

In einem zweiten Schritt versuchen die Lehrkräfte, die an einem Auslandspraktikum interessierten Schüler:innen weiter zu motivieren. Häufig stützen sie sich auf Ausbildungs- oder Mobilitätsbotschafter, um die Jugendlichen zur Teilnahme an einem dreitägigen interkulturellen Seminar zu ermutigen, das jedes Jahr Ende April stattfindet und dieses Jahr zum ersten Mal in Deutschland veranstaltet wird. Dieses Seminar dient sowohl dazu, das Verständnis für die Anderen und das gegenseitige Vertrauen zu fördern, als auch dazu, die Schritte zur Praktikumsuche und Bewerbung im Nachbarland konkret vorzubereiten.

Was die Teilnahme angeht, so haben im ersten Jahr 20 Schüler:innen am Seminar teilgenommen, von denen 8 ein Praktikum absolviert haben, und im folgenden Jahr 31 Schüler:innen, von denen 6 einen Auslandsaufenthalt absolviert haben. Die Anmeldungen für das laufende Jahr sind derzeit in der Endphase.

Dieses Projekt beruht auf dem großen Engagement der Teams und einer intensiven Begleitung der Jugendlichen. Auch wenn es sich noch um ein Experiment handelt, verdeutlicht es die Bedeutung dieser Betreuung, trotz weiterhin bestehender Hindernisse, insbesondere sprachlicher Art. Es zeigt zudem, dass Unternehmen in beiden Ländern bereit sind, sich an solchen Maßnahmen zu beteiligen. Langfristig besteht das Ziel darin, eine positive Dynamik zu schaffen und dazu beizutragen, die Attraktivität der beruflichen Bildungsgänge zu stärken, indem mehr Möglichkeiten zur internationalen Mobilität integriert werden.

Im Rahmen der Sitzung wird ein Video gezeigt, das Teilnehmende des Projekts „Auf die Plätze, fertig, Praktikum!“ vorstellt.

Laura Rosteck, Lehrerin, IGS Ernst Bloch, Ludwigshafen berichtet von den Veränderungen, die sich dank dieses Projekts in ihrer Klasse vollzogen haben.

Es handelte sich um eine 11. Klasse, bestehend aus Schüler:innen, die gerade erst mit Französisch begonnen hatten und diese Sprache im Rahmen des deutschen Abiturs lernen. Nach ihrer Teilnahme am Programm und insbesondere nach den drei Vorbereitungstagen zeigten sich die Schüler:innen deutlich motivierter, mit dem klaren Ziel, die Sprache zu beherrschen.

Während das Lernen der französischen Sprache im Vergleich zum Englischen, das in ihrem Alltag allgegenwärtig ist, oft in den Hintergrund rückt, hat diese Erfahrung es ihnen ermöglicht, dem Erlernen der französischen Sprache einen Sinn zu geben. Sie sind sich nämlich der beruflichen Möglichkeiten bewusst geworden, die in der Nähe, auf der anderen Seite der Grenze, bestehen, was ihr Engagement gestärkt hat.

Diese Erfahrung erinnert daran, wie wichtig es ist, den Schüler:innen interkulturelle Kontakte zu ermöglichen. Insbesondere während der dreitägigen Vorbereitungsphase in Niederbronn-les-Bains, wo die deutschen Schüler:innen mit französischen Schüler:innen in Kontakt kamen. In einem solchen Umfeld fallen Sprachbarrieren sehr schnell weg.

Diese konkrete Erfahrung hinterlässt bei den Schüler:innen einen viel stärkeren Eindruck als das, was Lehrkräfte ihnen über den Nutzen internationaler Erfahrungen erzählen können. Die Schüler:innen haben es selbst erlebt, sie haben ihre Komfortzone verlassen und erkannt, dass sie dazu in der Lage sind. Sie haben festgestellt, dass die Kommunikation auch dann funktioniert, wenn man das Vokabular nicht gut beherrscht oder keine perfekten Sätze formuliert – notfalls mit Gesten, ein paar englischen Wörtern oder einfach viel Lachen und guter Laune.

Laura Rosteck hat den Eindruck, dass dies ihre Sichtweise auf den Französischunterricht tiefgreifend verändert und ihnen eine neue, positivere Perspektive eröffnet hat.

Vorstellung des Begleitseminars für grenzüberschreitende Auszubildende

Rémi Mazet, Studienleiter, Europäische Jugendbildung (Europäische Akademie Otzenhausen)

Um die grenzüberschreitenden Auszubildenden auf ihrem Weg zu begleiten, werden Einführungsseminare und interkulturelle Wochenenden organisiert. Diese Angebote umfassen Workshops zur interkulturellen Kommunikation, Erfahrungsaustausche, Teambuilding-Maßnahmen (Spiele, Rallyes), sowie Einheiten, die der persönlichen Entwicklung gewidmet sind (Kompetenzenbilanz, „Elevator Pitch“, kreative Projekte). Dazu gehören auch Präsentationen von Institutionen, insbesondere der Arbeitsagentur.

Die Rückmeldungen der Auszubildenden zeigen, dass es sich um eine bereichernde Erfahrung handelt, die das Erlernen der Sprache sowie die Entwicklung fächerübergreifender Kompetenzen wie Kommunikation, Organisation und Sorgfalt fördert. Allerdings bestehen weiterhin mehrere Hindernisse, insbesondere der Verwaltungsaufwand, die mit den Reisen verbundenen Einschränkungen und die Sprachbarriere.

Im Rahmen der Sitzung wird ein Video gezeigt, das Auszubildende des Programms vorstellt.

Rémi Mazet weist darauf hin, dass die Teilnahme am Seminar eine Voraussetzung für den Erhalt des Stipendiums des Deutsch-Französischen Jugendwerks ist, welches sich für die zehnmonatige Ausbildung auf 100 Euro pro Monat beläuft. Das nächste interkulturelle Wochenende findet im Mai [2026] in Freiburg statt.

Charlène Fischer, ehemalige grenzüberschreitende Auszubildende, erklärt, dass sie im Rahmen ihres deutsch-französischen Masterstudiums ein duales Studium in Deutschland absolviert hat. Diese Erfahrung hat sowohl ihren beruflichen als auch ihren persönlichen Werdegang geprägt, da sie nach wie vor in Deutschland arbeitet.

Sie betont, dass Mobilität eine sehr bereichernde Erfahrung ist, die es ermöglicht, ein neues berufliches Umfeld kennenzulernen, Kompetenzen zu erwerben und sich anderen Kulturen zu öffnen. Trotz anfänglicher Bedenken, insbesondere in Bezug auf die Sprache, ist sie der Ansicht, dass diese Hindernisse überwunden werden können, zumal die aufnehmenden Einrichtungen in der Regel sehr wohlwollend sind.

Sie hebt jedoch mehrere Hindernisse hervor, insbesondere die Komplexität der Verwaltungsabläufe, das Fehlen standardisierter Rahmenbedingungen für Verträge im Ausland sowie Finanzierungsschwierigkeiten. Sie betont zudem die Bedeutung der Begleitung und der institutionellen Unterstützung, um diese Wege zu erleichtern.

Schließlich zeigt sie mehrere Ansatzpunkte für Verbesserungen auf, um mehr junge Menschen zu einem Auslandsaufenthalt zu ermutigen: Vereinfachung der Formalitäten, Ausbau der Sensibilisierungsmaßnahmen und Verbesserung der Transportbedingungen, die insbesondere in Grenzregionen ein konkretes Hindernis darstellen können.

Rémi Mazet ist der Ansicht, dass die Sensibilisierung die größte Herausforderung darstellt, um die Existenz dieser Programme besser bekannt zu machen, die den auf Messen angetroffenen jungen Menschen noch weitgehend unbekannt sind. Er betont zudem die Notwendigkeit, die Koordination zwischen den Bildungseinrichtungen und den Unternehmen zu verbessern, da die Verfahren oft komplex sind und die Situation jedes Auszubildenden individuell ist. Sprachliche Schwierigkeiten, insbesondere bei der Übersetzung von Dokumenten und Verträgen, stellen ebenfalls ein Hindernis dar. Er schlägt daher vor, in jeder Bildungseinrichtung einen Ansprechpartner zu benennen, um diese Verfahren besser zu begleiten und zu vereinfachen.

Vorstellung des Programms der Regio Lab-Botschafter:innen

Mamadou Sarr Lo, Projektmitarbeiter für grenzüberschreitende Zusammenarbeit (Europäische Akademie Otzenhausen)

Das Netzwerk der Botschafterinnen und Botschafter umfasst im Jahr 2026 38 Mitglieder, die auf beiden Seiten der deutsch-französischen Grenze verteilt sind. Ziel ist es, diese Botschafter:innen – idealerweise in deutsch-französischen Tandems – zu mobilisieren, um an Schulen tätig zu werden.

Ihre Aufgabe besteht darin, den Jugendlichen die bestehenden Angebote vorzustellen, sie zu informieren, aber auch ihr Feedback und die aufgetretenen Schwierigkeiten zu ermitteln, um darauf angemessen reagieren zu können. Sie werden als Vermittler beschrieben, die es ermöglichen, Informationen aus der Praxis weiterzuleiten und die Maßnahmen entsprechend anzupassen. Ihr Beitrag wird daher als unverzichtbar für das Funktionieren und den Erfolg des Programms angesehen.

Im Rahmen der Sitzung wird ein Video gezeigt, das das Programm der Botschafter:innen vorstellt.

Clémentine Sabouret, Regio Lab-Botschafterin erklärt, dass sie sich nach ihrer Erasmus-Erfahrung als Botschafterin engagiert habe, da ihr diese Erfahrung besonders gut gefallen habe und sie diese gerne fortsetzen wollte. Sie wollte daher andere junge Menschen ermutigen, den Schritt ins Ausland zu wagen und diese Möglichkeiten zu nutzen.

Sie betont zudem den persönlichen Nutzen dieses Engagements, das es ihr ermöglicht hat, motivierte junge Menschen kennenzulernen und die Erwartungen und Hindernisse der Jüngsten – die manchmal sehr konkret sind – besser zu verstehen. Schließlich sieht sie diese Rolle als eine Möglichkeit, auf ihre Weise zur Vermittlung europäischer Werte und zum Aufbau eines gemeinsamen, geteilten Raums beizutragen.

Die jungen Menschen äußern zahlreiche, teilweise sehr starke Ängste im Zusammenhang mit einem Auslandsaufenthalt, wie beispielsweise die Angst, nicht zurückkehren zu können, kein Geld mehr zu haben, in Gefahr zu geraten oder sich nicht integrieren zu können. Manche fürchten zudem Diskriminierung oder haben das Gefühl, dass die kulturellen Erfahrungen begrenzt wären, insbesondere in grenzüberschreitenden Kontexten.

Diese Befürchtungen, die auch von den Familien geteilt werden können, stellen erhebliche Hindernisse dar. Um darauf einzugehen, ist Aufklärung erforderlich, insbesondere durch die Hervorhebung der bestehenden Finanzierungsmöglichkeiten und der Vorteile der Programme. Auch die Rolle der Lehrkräfte erscheint wesentlich, um die Jugendlichen zu begleiten und ihre Bedenken auszuräumen. Darüber hinaus könnten die Schulen die Projekte stärker vorantreiben, indem sie das Programm langfristig etablieren und die Kontakte zu den Unternehmen sowie zu ehemaligen Auszubildenden pflegen, die zurückkommen können, um über ihre Erfahrungen zu berichten. Auch eine Öffnung in Richtung Schweiz ist ein Wunsch der Schüler:innen.

Marie Kotschi, Regio Lab-Botschafterin, schließt sich den geäußerten Gedanken voll und ganz an. Sie empfand ihren Auslandsaufenthalt in Frankreich trotz einiger Schwierigkeiten als sehr bereichernd. Da sie während ihrer Schulzeit selbst nicht von solch einem Programm profitieren konnte, betont sie, wie wichtig es ist, diese Chance heute anderen jungen Menschen bieten zu können.

Sie betont zudem, wie viel Freude ihr dieses Engagement bereitet, insbesondere durch die Workshops, die dazu beitragen, die oft aufgeschlossenen und interessierten Schüler:innen zu sensibilisieren und zu motivieren.

Sprachbarrieren stellen für viele junge Menschen ein Hindernis dar, da sie Ängste auslösen. Daher wird derzeit daran gearbeitet, diese Bedenken zu identifizieren und gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Ziel ist es, zu zeigen, dass das Erlernen einer Sprache auch eine positive und bereichernde Erfahrung sein kann.

Das Risiko der Isolation in einer unbekannten Umgebung stellt ebenfalls ein Hindernis dar, ebenso wie der Mangel an Gastfamilien, der die Organisation der Mobilitätsmaßnahmen erschwert und auch den Lehrkräften Schwierigkeiten bereitet.

Die Umsetzung dieser Maßnahmen hängt noch zu stark vom individuellen Engagement der Lehrkräfte ab. Auch wenn ihr Einsatz weithin anerkannt ist, sollte der Zugang zu diesen Möglichkeiten nicht allein von ihrem Engagement abhängen. Darüber hinaus bedauert Marie Kotschi, dass das Engagement der Lehrkräfte auf Kosten ihres Privatlebens geht.

Mamadou Sarr Lo möchte, dass die Lehrkräfte in ihrem Umfeld darüber sprechen, insbesondere mit ihren Kolleg:innen an anderen Schulen, um mehr Sichtbarkeit zu erlangen.

Reaktionen aus dem Publikum

Frédéric Schmachtel, Sonderbeauftragter Regio Lab (OFAJ), weist darauf hin, dass das Programm der Regio Lab-Botschafter:innen zwar besonders gut funktioniert habe, sein Fortbestand nach dem für August geplanten Projektende jedoch nicht gesichert sei. Er betont daher, wie wichtig es sei, diese Art von Initiative fortzusetzen, und fordert die anwesenden Akteure auf, sich zu engagieren oder Lösungen vorzuschlagen, um dessen Fortbestand zu gewährleisten.

Grenzüberschreitende Berufsorientierung: Grenzraumspezifische Projekte?

24. März 2026, 9:30 Uhr

Workshopleitung:

Sandra Schmidt, Referatsleiterin Berufliche Bildung, Hochschulaustausch und Freiwilligendienst (DFJW)

Regio Lab-Seminar „Fit fürs Praktikum im Nachbarland“: Ansatz und Erkenntnisse

Juline Monnier, Projektbeauftragte Verwaltung und Finanzen (Regio Lab/OFA)

Das Pilotprojekt „Fit fürs Praktikum im Nachbarland“ richtet sich an Sekundarschüler:innen insbesondere aus berufsbildenden Schulen auf beiden Seiten des Rheins. Es soll eine grenzüberschreitende Dimension in ihre persönlichen und beruflichen Überlegungen einbringen.

Das Programm wird in drei Schritten durchgeführt. Im ersten Schritt besuchen die Schüler:innen im Klassenverband ein Unternehmen im Nachbarland, wobei sie die Gelegenheit haben, das konkrete berufliche Umfeld zu entdecken. Im zweiten Schritt nehmen die motiviertesten Schüler:innen an einem dreitägigen Seminar teil. Diese Vorbereitung ist darauf ausgelegt, die Jugendlichen in Bezug auf Sprache und Kultur zu begleiten, bestimmte Bedenken auszuräumen und sie konkret auf das Praktikum vorzubereiten. Es werden verschiedene Workshops angeboten, um den Interessierten bei der Verfassung eines Bewerbungsschreibens zu helfen, Bewerbungsgespräche zu simulieren, die Ausbildungsinhalte in Frankreich und Deutschland zu präsentieren und mit verschiedenen Aktivitäten, insbesondere mit Theaterkursen, den Zusammenhalt und das interkulturelle Verständnis zu stärken. Im dritten und letzten Schritt können die Schüler:innen auf freiwilliger Basis ein Praktikum im Nachbarland absolvieren.

Diese Erfahrung stärkt das Selbstbewusstsein der Jugendlichen und bietet Gelegenheit, sich ein Netzwerk aufzubauen, insbesondere um sich in Bezug auf praktische Aspekte wie die Unterbringung gegenseitig zu helfen. Das Seminar, das Ende April zum dritten Mal stattfand, wurde im Laufe der Zeit unter Berücksichtigung der Rückmeldungen der Teilnehmenden angepasst.

Die Ergebnisse sind insgesamt positiv. Die Jugendlichen äußern sich sehr zufrieden und knüpfen trotz der Sprachbarriere neue Kontakte. Die Zahl der Praktika ist ein Indikator für den Erfolg des Projekts. Im ersten Jahr wurden acht Praktika durchgeführt; im Folgejahr sechs, wobei das jährliche Ziel bei fünf Praktika liegt.

Dennoch bestehen nach wie vor mehrere Schwierigkeiten. Das Profil der Schüler:innen ist von Jahr zu Jahr sehr unterschiedlich, ebenso wie das Engagement. Außerdem werden derzeit Überlegungen angestellt, um die Seminare stärker an die Fachrichtungen der Teilnehmenden anzupassen. Darüber hinaus ist ein Ungleichgewicht zwischen den französischen (zahlreicher) und den deutschen Teilnehmenden zu verzeichnen. Einer der Gründe dafür ist, dass die Schüler:innen in Frankreich obligatorische Praktika absolvieren müssen, während Praktika in Deutschland in der 11. und 12. Klasse (Zielgruppe des Projekts) nicht vorgeschrieben sind. Außerdem erscheint der französische Arbeitsmarkt für deutsche Schüler:innen weniger attraktiv zu sein. In Zukunft soll das Gleichgewicht zwischen den Gruppen durch eine stärkere deutsche Teilnahme ausgeglichen werden, damit ein umfassenderer interkultureller Austausch stattfinden kann.

Fragen aus dem Publikum

Eine Teilnehmerin fragte, welche Art von Akteuren während dieser drei Tagen Beiträge leisteten; sie wollte wissen, ob es sich um Lehrkräfte oder Vertreter:innen der Handelskammern handle.

Juline Monnier erklärte, während des Seminars würden die Schüler:innen von einem Team betreut, das Aktivitäten anböte. Das Programm werde im Vorfeld vom Regio-Lab-Team und seinen Partnern ausgearbeitet. Während der drei Tage beteiligten sich außerdem Vertreter:innen der Industrie- und Handelskammern des Elsass und des Kantons Freiburg; sie stellten Verbindungen mit den Unternehmen her. Außerdem hülften sie bei der Verfassung von Lebensläufen und bei der Suche nach Praktikumsplätzen. Interkulturelle Kompetenzen würden von DFJW-zertifizierten Teamer:innen vermittelt, die speziell dafür ausgebildet seien. Die Entwicklung von Sprachkompetenzen werde in Workshops vermittelt. Hier werde den Jugendlichen auch erklärt, wie man sich durchschlagen könne, wenn man die Landessprache nicht beherrsche. Denn die Schüler:innen hätten in der Regel vor allem Bedenken, in Schwierigkeiten zu geraten, weil ihre Sprachkenntnisse nicht ausreichten. Die Sprachkenntnisse der einzelnen Teilnehmenden seien sehr unterschiedlich, weshalb sich die Sprachworkshops hauptsächlich auf das Vokabular von Unternehmen im Allgemeinen und der jeweiligen Branche konzentrierten. Manchmal begleiteten Lehrkräfte die Schüler:innen, wodurch sie ihre Kenntnisse vertiefen könnten.

Eine Teilnehmerin erkundigte sich, wo die Seminare stattfänden.

Juline Monnier erwiderte, die drei Tage fänden jedes Jahr in einer anderen Dreiteinrichtung statt, wie etwa einer Jugendherberge oder einem Jugendzentrum.

Eine Teilnehmerin wollte weitere Einzelheiten über die Methoden zur Anwerbung der Jugendlichen erfahren.

Juline Monnier gab an, dass sechs französische und sechs deutsche Berufsschulen am Projekt teilnahmen. Sie schafften es jedoch nicht, ausreichend viele Schüler:innen für die Teilnahme am Seminar zu motivieren, weshalb die Ausschreibung auch für andere Schulen geöffnet worden sei, unter anderem für allgemeinbildende Gymnasien.

Eine Teilnehmerin erkundigte sich nach den Finanzierungsquellen.

Juline Monnier erklärte, die Finanzierung werde durch das DFJW verwaltet; es handle sich um ein von der Europäischen Union unterstütztes Interreg-Projekt.

Eine Teilnehmerin wollte wissen, wie alt die Teilnehmenden seien und welches Profil sie hätten.

Juline Monnier entgegnete, die Praktika beträfen Sekundarschüler:innen zwischen 16 und 18 Jahren. Die Praktikumsdauer betrage auf französischer Seite zwei bis vier Wochen, da das Praktikum vorgeschrieben sei, während sie auf deutscher Seite frei bestimmbar sei, da das Praktikum auf freiwilliger Basis erfolge. Die Praktikanten und Praktikantinnen erhielten eine finanzielle Unterstützung von 150 € pro Woche, sofern sie nicht über eine Unterbringung verfügten. Die Lehrlinge wiederum profitierten von einem anderen Programm, mit dem sie ein Stipendium von 100 € pro Monat über 10 Monate erhalten könnten, um die Wege zwischen ihrem Ausbildungszentrum und dem Unternehmen zu finanzieren.

Eine Vertreterin eines Berufsbildungszentrums in Nordrhein-Westfalen erkundigte sich, ob es Schulen gebe, die mit Berufskollegen oder Fachoberschulen vergleichbar seien, wo es möglich sei, wie in allgemeinbildenden Oberschulen die Hochschulreife zu erlangen und wo Praktika, insbesondere in der *Première* (vorletzte Klasse vor dem Abitur), vorgeschrieben seien. Sie fragte sich, ob es sinnvoll sei, solche Schulen gezielter anzusprechen.

Juline Monnier erklärte, auch sie sei dieser Meinung; die Schwierigkeit liege jedoch darin, dass die Sensibilisierung der Schulen vom Engagement der Lehrkräfte abhängt, die für die Aufnahme in das Programm unerlässlich sei.

Grenzüberschreitende Berufsorientierung an der deutsch-polnischen Grenze, das Projekt Eurojob+

Dorothea Möckel, Team International (IHK-Projektgesellschaft Ostbrandenburg)

Die Region ist geprägt von einer ländlichen Umgebung, die hauptsächlich aus Wäldern, Feldern und Seen besteht. Sie befindet sich auf einer wichtigen Achse zwischen Ost- und Westeuropa, insbesondere zwischen Berlin und Warschau, aber auch darüber hinaus in Richtung Moskau. Aufgrund ihrer Grenzlage bildet die Stadt eine doppelte Agglomeration auf beiden Seiten der Grenze. Die historisch insbesondere im Rahmen der europäischen Zusammenarbeit sehr offene Region ist heute mit der Wiedereinführung von Grenzkontrollen konfrontiert, was die grenzüberschreitende Mobilität deutlich hemmt.

Zwar zählt das Gebiet lediglich 70 000 Einwohner und ist damit eher klein, wobei der polnische Teil kleiner ist als der deutsche. Die grenzüberschreitenden Transportmittel sind eingeschränkt. Hier gibt es wenige Verbindungen mit öffentlichen Verkehrsmitteln und wenige Brücken, weshalb individuelle Verkehrsmittel oder, vor allem für Jugendliche und Kinder, speziell organisierte Transportmittel eingesetzt werden müssen.

Auch die Ausbildungssysteme unterscheiden sich zwischen Polen und Deutschland. Die Sprachbarriere bildet ein weiteres Hindernis, da nur wenige Deutsche Polnisch sprechen.

Trotz dieser Einschränkungen zeichnet sich die Region mit der Niederlassung großer Unternehmen (wie Tesla) durch eine besondere wirtschaftliche Dynamik aus. Die Wachstumsmärkte sind hier Logistik, Holz, Tourismus und Technologien.

Im Bereich der Berufsorientierung wurde unter anderem vor rund fünfzehn Jahren eine Online-Plattform entwickelt, die darauf ausgerichtet ist, die Transparenz der Berufsbilder der beiden Länder zu verbessern. Die Arbeit bestand darin, die Ausbildungen und beruflichen Inhalte genau zu vergleichen und die Berufsbezeichnungen zu übersetzen.

Es wurden auch Workshops eingeleitet. Bei diesen in den Grenzgebieten veranstalteten Treffen kommen in der Regel zwei Klassen zusammen, eine deutsche und eine polnische, um gemeinsam Aktivitäten durchzuführen. Sie sind darauf ausgelegt, die Kultur des jeweils anderen zu entdecken, wobei die Berufe auf spielerische Art angegangen werden.

Im Rahmen spezifischer Projekte, insbesondere solcher, die über Erasmus+ finanziert werden, konnten „Escape Games“ mit beruflichen Inhalten (Holz, Informatik usw.) entwickelt werden. Solche Aktivitäten erweisen sich als sehr nützlich, um die Schüler:innen einander näherzubringen und sie für den grenzüberschreitenden Berufsalltag zu sensibilisieren.

Darüber hinaus findet ein einwöchiger Workshop für deutsche und polnische Jugendliche (aus der 7. bis 9. Klasse) in einer Dreiteilung statt. Im Gegensatz zu kürzeren Veranstaltungen ermöglicht dieses Format eine umfassendere Immersion, indem es interkulturelle Aktivitäten und praktische Erfahrungen kombiniert. Nach einer ersten Phase der Begegnung und des interkulturellen Austauschs nehmen die Jugendlichen über mehrere Tage an Workshops in verschiedenen Berufsfeldern teil, wie Holzverarbeitung, Mal- und Lackierarbeiten, Robotik oder Chemie. Dabei stellen sie konkrete Produkte her, wodurch ihr Engagement trotz der Sprachbarriere gefördert und der Austausch erleichtert wird. Dieses Format birgt zwar logistische Herausforderungen, insbesondere in Bezug auf die Anreise, doch es fördert eine echte Gruppendynamik. Die jungen Menschen arbeiten zusammen und lernen sich besser kennen, und das auch außerhalb der Aktivitätszeiten. Für diese Begegnungen sind Finanzierungen, insbesondere über Interreg, sowie eine umfassende Vorbereitung erforderlich. Sofern ausreichende Mittel vorhanden sind und sich die Einrichtungen entsprechend engagieren, könnte dieses Modell regelmäßig fortgeführt werden.

Fragen aus dem Publikum

Eine Teilnehmerin erkundigte sich, ob die deutschen und polnischen Lehrkräfte unterschiedlich auf dieses Modell reagierten oder ob ihre Reaktionen ähnlich seien.

Dorothea Möckel stellte fest, die polnischen Lehrkräfte zeigten in der Regel ein größeres Interesse an solchen Projekten, insbesondere aufgrund der Attraktivität Deutschlands (Löhne, duales System). In Deutschland hingegen beruhe das Engagement hauptsächlich auf individuellen Initiativen: Es engagierten sich hauptsächlich Lehrkräfte, die besonders motiviert oder besonders sensibel für interkulturelle Herausforderungen seien.

Eine Teilnehmerin wollte wissen, wie die Klassen und die Lehrkräfte ausgewählt würden.

Dorothea Möckel erklärte, dass die Auswahl über den Kontakt zu Schulen erfolge. Dabei stütze man sich auf die bestehenden Netzwerke, insbesondere auf lokaler Ebene. Da die Region nicht sehr groß sei, kennten sich die Akteure gut, was es vereinfache, Schulen zu ermitteln, die an diesen Projekten interessiert seien. Partnerschaften, insbesondere über Erasmus+, trügen ebenfalls dazu bei, diese Kontakte zu pflegen und auszubauen.

Eine Teilnehmerin wünschte, mehr über die Funktion der Plattform Eurojob+ zu erfahren und darüber, wie man sich dort einschreiben könne.

Dorothea Möckel erläuterte, auf der Plattform würden nur die Berufe präsentiert; es gebe dort keine Jobangebote. Ziel sei vielmehr, eine Vorstellung von den Inhalten der einzelnen Berufe in den beiden Ländern zu bekommen. Es gebe andere Plattformen, auf denen Stellenangebote ausgeschrieben seien.

Das Projekt werde weiterentwickelt. In Brandenburg gebe es beispielsweise eine Plattform unter dem Namen „Max“, auf der genaue Angaben über offene Ausbildungsstellen zu finden seien.

Eine Referentin erkundigte sich über die Vergleichbarkeit der Qualifizierungen in den beiden Ländern für bestimmte Berufe und wünschte, weitere Einzelheiten über dieses Thema zu erhalten.

Dorothea Möckel erläuterte, die Inhalte der Berufe und Ausbildungen seien detailliert analysiert worden. Die Untersuchung der Programme, insbesondere anhand von Unterlagen, die vom polnischen Ministerium bereitgestellt worden seien, habe es ermöglicht, die Stundenzahl für die jeweiligen Unterrichtsfächer zu ermitteln. Anschließend sei eine Synthese mit den deutschen Inhalten erstellt worden, die für jeden Beruf einer A4-Seite entspreche.

Eine Referentin bat um weitere Einzelheiten über den Arbeitskräftemangel und wollte wissen, ob dieser Deutschland oder Polen betreffe.

Dorothea Möckel erwiderte, der Fachkräftemangel sei aufgrund der demografischen Situation in Deutschland sehr ausgeprägt, er betreffe jedoch auch Polen. Die Probleme seien ähnlich gelagert, insbesondere in ländlichen Regionen.

Berufsorientierung zwischen Frankreich und Spanien: Studientag „Jugend und grenzüberschreitende Beschäftigung“ und andere Projektbeispiele

Iban Larrandaburu, Wissenschaftlicher Mitarbeiter (Euro-Institut Pyrène)

Mathieu Bistué, Beauftragter für Mobilitäts- und europäische Projekte (Mission locale du Pays basque)

Das Euro-Institut Pyrène ist eine neue Struktur (vor drei Jahren gegründet), die über Interreg finanziert wird. Es ist darauf ausgelegt, Hochschulen, Akteure vor Ort und die Bürger rund um grenzüberschreitende Herausforderungen zusammenzubringen. Ziel ist es, Forschung und Praxis zu verbinden, um Hindernisse zu bewältigen, insbesondere im Bereich der Berufsbildung.

Es wurden mehrere Studien angestellt, vor allem, was steuerliche Bestimmungen für Grenzgänger und Diplome betrifft. Daraus ergab sich, dass die Hürden eher rechtlicher als praktischer Natur sind. Außerdem wurden Ausbildungs-, Sensibilisierungs- und Kooperationsmaßnahmen ausgearbeitet.

Im Gegensatz zu anderen Regionen ist die berufliche grenzüberschreitende Mobilität sehr gering (etwa 1 %), was auf eine mangelnde wirtschaftliche Attraktivität und administrative Hürden zurückzuführen ist.

Die Region bildet vielmehr eine grenzüberschreitende Lebensgemeinschaft als einen gemeinsamen Arbeitsmarkt. Sie zeichnet sich durch eine ausgeprägte gemeinsame Identität aus, vor allem in Bezug auf Sprache und Kultur, sowie einen täglichen Austausch (familiär, kulturell, sozial), wobei die berufliche Mobilität eher die Ausnahme ist.

In diesem Kontext besteht die Herausforderung darin, schrittweise eine grenzüberschreitende Beschäftigungsdynamik zu schaffen, insbesondere durch die Begleitung der Jugendlichen, wobei die bereits bestehenden starken Verbindungen zwischen den Menschen auf beiden Seiten der Grenze genutzt werden können.

Die Mission locale ist dabei ein französischer öffentlicher Akteur der beruflichen Eingliederung, der Jugendliche zwischen 16 und 25 Jahren bei ihrer Berufsorientierung unterstützt. Sie ist stark territorial verankert und verfügt über lokale Partnerschaften. Sie nutzt die grenzüberschreitende Mobilität, um Jugendlichen zu helfen, ihre berufliche Laufbahn zu wählen und Berufe zu entdecken.

Initiativen wie das Projekt Baserriberri (siehe Präsentation von Zigor Goieaskoetxea) zeigen, dass die grenzüberschreitende Mobilität die Berufswahl, das Kennenlernen von Berufen und die beruflichen Kompetenzen (Verhalten im Unternehmen) sinnvoll unterstützt. Auch Mechanismen wie beispielsweise Praxisübungen im beruflichen Umfeld können die Durchführung von Praktika im Ausland erleichtern.

Und schließlich entsteht eine neue Dynamik mit der Absicht, ein Netzwerk professioneller Arbeitsvermittler auf beiden Seiten der Grenze einzurichten, um die Zusammenarbeit zu fördern und gemeinsame Praktiken zu entwickeln.

Zur Fortsetzung dieser Arbeiten hat die Mission locale Hochschuleinrichtungen aufgefordert, über Lösungen nachzudenken, wie Hürden für die Mobilität und die Beschäftigung über die Grenzen hinweg abgebaut werden können. Zu diesem Zweck wurde beschlossen, die Studierenden direkt über die Veranstaltung eines grenzüberschreitenden Forschungstags einzubinden.

An dieser Initiative nahmen 90 Studierende aus 3 Hochschulen (Navarra, Baskenland und Bayonne) auf unterschiedlichen Ebenen teil, um an mehreren Themen zu arbeiten: Definition des Status von Grenzgängern, kulturelle Vorstellungen und Unterschiede sowie Perspektiven für die Berufsbildung.

Die Überlegungen wurden durch Erlebnisberichte von Jugendlichen bereichert, die von der Mission locale unterstützt wurden. Diese zeigten, dass eine Lücke zwischen dem theoretischen Rahmen und der konkreten Realität (Unterbringung, Transport, Zugang zum Arbeitsmarkt) besteht. Diese Konfrontation hat erlaubt, praktische Barrieren und territoriale Herausforderungen besser zu erfassen, insbesondere in ländlichen und in Grenzgebieten.

Dank dieser noch relativ neuen Vorgehensweise konnten Studierende, institutionelle Akteure und in der Eingliederung befindliche Jugendliche ihre Ansichten austauschen, was positive Reaktionen und eine Schärfung des Bewusstseins hervorgerufen hat. Außerdem konnten so Möglichkeiten zur Weiterentwicklung ermittelt werden, wie etwa die Ausarbeitung von Lösungen, die sich für neue Arbeitsformen eignen (Homeoffice, doppelte Diplome).

Schließlich machte die Veranstaltung deutlich, dass reges Interesse an einem harmonisierten europäischen Rahmen, insbesondere für den Status von Praktikanten, besteht.

Fragen aus dem Publikum

Eine Teilnehmerin merkte an, es sei sehr interessant, dass es im Baskenland so etwas wie eine Kulturgemeinschaft gebe, während die Grenzüberschreitung im Elsass hauptsächlich finanziell motiviert sei. Dort hätten die Schüler:innen kein spontanes Interesse, sich ins Nachbarland zu begeben.

Berufsorientierung für MINT-Berufe an der deutsch-dänischen Grenze: Das Projekt STEPS

Mira Wulff, Projektkoordination STEPS (Leibniz-Institut für Pädagogik der Naturwissenschaften)

Das deutsch-dänische Projekt STEPS ist darauf ausgelegt, Perspektiven in Primar- und Sekundarschulen zu entwickeln. Diese Grenzregion zeichnet sich durch besondere Eigenschaften aus, vor allem, was die Entwicklung der Grenzen im letzten Jahrhundert betrifft. Diese Entwicklung hat dazu geführt, dass auf beiden Seiten der Grenze anerkannte Minderheiten leben, für die besondere Einrichtungen bestehen, wie etwa spezielle Schulen.

Trotz dieser Verbindungen bestehen große Unterschiede zwischen den beiden Ländern, insbesondere in Bezug auf die Digitalkompetenzen. Die Daten zeigen, dass die Dänen über ein wesentlich besseres Niveau verfügen als die Deutschen, sowohl in den europäischen Einstufungen als auch bei den Kompetenzen der Schüler:innen, was sich auch auf den Einstieg in den Arbeitsmarkt auswirkt. Diese Lücke neigt sogar dazu, sich noch weiter zu vergrößern.

Angesichts dieser Feststellung ist das Projekt STEPS darauf ausgelegt, diese Tendenz umzukehren, indem es Akteure aus der Forschung in MINT-Fächern (Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwissenschaften und Mathematik) mobilisiert.

Das Projekt soll außerdem dem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in dieser Branche, vor allem in der Grenzregion entgegenwirken. Besonders betroffen sind dabei Bereiche wie die Medizintechnologie, erneuerbare Energien, Robotik und Automatisierung.

In diesem Zusammenhang steigen die Erwartungen an die Kompetenzen rasch, weshalb die Vorbereitung der Jugendlichen auf ihren Eintritt in den Arbeitsmarkt überdacht werden muss. Der Ansatz besteht darin, den Bedarf der Unternehmen mit denen des Bildungssystems abzustimmen, vor allem in Bezug auf die Berufsorientierung.

Das Projekt unterscheidet sich von anderen Initiativen insofern, dass es direkt in den Schulen durchgeführt wird und nicht in externen Bildungseinrichtungen. Es ist darauf ausgelegt, in den Unterricht eingebundene pädagogische Ressourcen, besonders in den MINT-Fächern, zu entwickeln.

Ziel ist es, bereichsspezifische und bereichsübergreifende Unterrichtseinheiten in Verbindung mit den offiziellen Lehrplänen zu konzipieren, die auf den Schulunterricht abgestimmt sind. Diese Inhalte stützen sich auf konkrete Situationen aus der Arbeitswelt und werden in Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteuren, insbesondere Unternehmen und Lehrkräften ausgearbeitet. Wenn zum Beispiel die Berechnung der Länge von Kreisbögen auf dem Lehrplan steht, geht es darum, festzustellen, in welchem Beruf solche Berechnungen genutzt werden.

Parallel dazu müssen die Bedürfnisse der Lehrkräfte berücksichtigt werden, damit sie die Inhalte vermitteln können. Ausgehend von diesen Elementen werden Unterrichtseinheiten ausgearbeitet und anschließend getestet, bewertet und auf iterative Art nach dem Prinzip der gestaltungsorientierten Forschung verbessert.

Die Ressourcen werden auf drei Ebenen bewertet: durch die Unternehmen, um die Authentizität der vorgeschlagenen Situationen zu gewährleisten; durch die Lehrkräfte, um die pädagogische Machbarkeit zu überprüfen, und durch die Schüler:innen, um ihre Wahrnehmung, ihr Interesse und ihr Verständnis der Verbindung dieser Situationen zur Arbeitswelt zu ermitteln.

Darüber hinaus umfasst das Projekt eine grenzüberschreitende Dimension. Es begünstigt den Austausch zwischen deutschen und dänischen Schüler:innen und Lehrkräften und nutzt Beispiele aus beiden Ländern. Außerdem vermittelt es eine interkulturelle Sensibilisierung, insbesondere über einfache Sprachvergleiche, mit deren Hilfe die unterschiedlichen Vorstellungen angesprochen werden können.

Da sich das Projekt noch in der Anfangsphase befindet, ist geplant, die Lehrkräfte auszubilden und das Material auf einer Plattform bereitzustellen, um den Fortbestand und die Akzeptanz auch über die direkten Teilnehmer hinaus sicherzustellen.

Fragen aus dem Publikum

Eine Teilnehmerin wollte wissen, wie gewährleistet werden könne, dass das Material auch von anderen Lehrkräften genutzt werde, die nicht an der Ausarbeitung beteiligt gewesen seien.

Mira Wulff erklärte, nach dem Projekt würden Schulungen für alle Lehrkräfte aus der Region angeboten. Im Rahmen eines Vorgängerprojekts seien bereits 23 Schulungssitzungen in Deutschland und Dänemark abgehalten worden, insbesondere in weniger zentralen Gegenden, um das größtmögliche Publikum zu erreichen.

Ferner werde das Material auf einer frei zugänglichen Plattform für Bildungsressourcen (Open Educational Resources) bereitgestellt, damit es im Laufe der Zeit verbreitet und erweitert werden könne. Dies sei vor allem deshalb wichtig, da nach Ende des Projekts neue Herausforderungen entstehen könnten.

Eine Teilnehmerin erkundigte sich, wie die Unternehmen auf die Bitte um konkrete Situationen reagierten und ob sie Interesse zeigten.

Mira Wulff räumte ein, die Unternehmen kämen nicht spontan auf sie zu. Vielmehr müsse man umfassend für das Projekt werben und sich ausgiebig mit den Unternehmen austauschen, um konkrete Beispiele zu erhalten. Das Vorgehen müsse genau erklärt werden und es sei erforderlich, in die Feinheiten zu gehen, um die Praxisbeispiele auf pädagogische Inhalte zu übertragen. Das Verfahren sei sehr zeitaufwändig.

Eine Teilnehmerin wollte die Verbindung zwischen dem Projekt STEPS und zwei Grundsätzen herstellen: dem Grundsatz der Immersion, d. h. die Berufe und die Lehrpläne miteinander zu verknüpfen, und dem Grundsatz der Partnerschaft mit Akteuren aus der Berufswelt.

Maßnahmen zur Berufsorientierung im deutsch-niederländischen grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt über das Projekt Euregiomobility

Holger Boos, Geschäftsführer Koordinierende EU-Geschäftsstelle Wirtschaft und Berufsbildung (Bezirksregierung Düsseldorf)

Die Bezirksregierung Düsseldorf ist eine Verwaltungsbehörde und hat unter anderem die Aufsicht über die Berufsschulen in der Region. Sie betreut insbesondere 69 Berufskollegs, die duale Berufsausbildungen, aber auch Bildungsgänge in Ganztagsberufsschule anbieten. Eine vor über 25 Jahren gegründete spezielle Stelle für die Internationalisierung der Berufsbildung begleitet die Bildungseinrichtungen bei ihren europäischen Projekten. Diese Stelle trägt insbesondere zu ihrer Zulassung für Erasmus+ und zur Entwicklung internationaler Projekte bei.

Der weitläufige und vielfältige Regierungsbezirk Düsseldorf liegt an der Grenze zu den Niederlanden, was seit Langem seine Teilnahme an Interreg-Projekten begünstigt.

Seit 1999 besteht ein grenzüberschreitendes Netzwerk, das zahlreiche Partnerschulen auf beiden Seiten der Grenze umfasst. Dadurch konnten gemeinsame Vorhaben entwickelt und schrittweise grenzüberschreitende Tätigkeiten in die Lehrpläne aufgenommen werden.

In der gleichen Dynamik wird derzeit ein jüngeres Projekt, Euregio Mobility, mit mehreren berufsbildenden Schulen in den Niederlanden durchgeführt, um die Zusammenarbeit und die Gelegenheiten für die Schüler:innen noch weiter zu stärken. Bei den niederländischen Partnern in diesem Projekt handelt es sich um große Berufsbildungsinstitutionen, die sehr gut ausgestattet sind und insgesamt rund 80 000 Studierende zählen.

Auf deutscher Seite sind die EU-Geschäftsstellen der Bezirksregierungen Düsseldorf und Münster die Träger dieses Themas. Auch weitere institutionelle Akteure sind eingebunden, vor allem die Stadt Duisburg sowie die Euregio Rhein-Maas-Nord, die die grenzüberschreitende Zusammenarbeit in der Region strukturiert.

Das Projekt umfasst vier Hauptachsen. Es ist insbesondere darauf ausgelegt, Bedingungen zu schaffen, die es ermöglichen, grenzüberschreitende Lernsituationen in die Lehrpläne aufzunehmen. In diesem Rahmen wird derzeit eine binationale Zusatzqualifizierung zwischen Rheinland-Westfalen und den Niederlanden entwickelt.

Außerdem wurden in Partnerschaft zwischen Bildungseinrichtungen auf beiden Seiten der Grenze Schulungsmodule in mehreren Branchen ausgearbeitet. Darüber hinaus umfasst das Projekt Maßnahmen für die Berufsorientierung, vor allem über Branchenveranstaltungen, sowie die Einrichtung digitaler Informationszentren, die sich an Bildungsakteure und Unternehmen richten.

Insgesamt sollen dabei Strukturen entwickelt werden, die eine grenzüberschreitende Beschäftigungsfähigkeit begünstigen, indem sie die beruflichen, sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen der jungen Menschen begünstigen, und zwar auch für Jugendliche mit erhöhtem Förderbedarf. Besondere Aufmerksamkeit lässt das Projekt Menschen zukommen, die vom Arbeitsmarkt ausgegrenzt sind, insbesondere Jugendlichen aus sozial und wirtschaftlich benachteiligten Verhältnissen.

Die Berufsorientierung stützt sich auf zwei sich ergänzende Achsen: die Organisation von Branchenevents in Berufen mit Fachkräftemangel und die Einrichtung von Werkstätten für aus dem Erwerbsleben ausgegrenzte Jugendliche.

Die häufig in bestehende Foren und Messen eingegliederten Veranstaltungen beruhen auf konkreten Übungen, zum Beispiel in Form von Wettbewerben mit gemischten französisch-niederländischen Teams. Dadurch können berufliche Kompetenzen entwickelt, der interkulturelle Austausch gefördert und Gelegenheiten zur Begegnung mit Unternehmen bereitgestellt werden, wobei die Personalsuche und die Anerkennung der Berufe im Mittelpunkt stehen.

Der zweite Teil richtet sich an benachteiligte Jugendliche, die in schulischen Laufbahnen eingeschrieben sind, um ihnen zu helfen, ihre Kompetenzen zu ermitteln und ihre Berufsvorstellungen zu konkretisieren. Durch vielfältige Mitmach-Aktivitäten sollen diese Mechanismen helfen, teilweise ungekannte Talente zutage zu fördern und das Selbstvertrauen der Jugendlichen zu stärken. Dazu gehören beispielsweise die Erstellung von Hip-Hop-Videos, kreative Arbeiten, Selbstverteidigungskurse, aber auch Veranstaltungen, um die eigenen Kompetenzen zu entdecken. Insgesamt sind die Maßnahmen praktisch ausgerichtet und teilweise sehr nahe an der Erlebnispädagogik.

Diese in grenzüberschreitender Zusammenarbeit durchgeführten Aktionen tragen dazu bei, den jungen Menschen Perspektiven zu eröffnen, ihnen die Berufswelt näherzubringen und ihre Eingliederung zu fördern.

Fragen aus dem Publikum

Eine Teilnehmerin bat um weitere Informationen über die Begleitung. Insbesondere wollte sie wissen, ob Sozialarbeiter zugegen seien und ob Berufsberater oder andere Akteure, beispielsweise aus den Arbeitsagenturen, eine Nachbereitung dieser Veranstaltungen anböten.

Holger Boos erklärte, die Schüler:innen stammten in der Regel aus der gleichen Klasse oder dem gleichen Kurz einer Berufsschule. Daher würden sie von ihren Lehrkräften begleitet. Darüber hinaus verfügten heute viele Einrichtungen über Sozialarbeiter, die sich ebenfalls an der Betreuung beteiligten.

Das gelte ebenfalls für die niederländischen Partner. Wie bereits erwähnt, seien mehrere Bildungseinrichtungen sowie andere Strukturen eingebunden, die sich den Aktionen anschließen könnten. Es handle sich somit um offene Veranstaltungen, die im Rahmen der Informationsarbeit verbreitet und beworben würden.

Berufsorientierung in der Großregion, Projekt PromotionGR: Von der interkulturellen Sensibilisierung bis zu Begleitangeboten bei Praktika im Nachbarland

Alexandra Schwarz, Projektbeauftragte PromotionGR (VAUS e.V.)

Das der Großregion gewidmete Interreg-Projekt „PromotionGR“ wurde im Januar 2024 für einen Zeitraum von drei Jahren eingeführt. Es vereint acht Partner aus den vier Ländern der Großregion.

Es ist darauf ausgerichtet, Schüler:innen aus den Berufsschulen für die Großregion als Kulturgemeinschaft und grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt zu sensibilisieren und ihnen erste konkrete interkulturelle Erlebnisse zu ermöglichen.

Die eingebundenen Partner stammen aus dem Saarland, Lothringen, Luxemburg und Belgien. Es handelt sich um Bildungseinrichtungen, Ministerien und grenzüberschreitende Strukturen.

Das Projekt ist in drei Hauptachsen gegliedert: die Sensibilisierung, die Durchführung von Mobilitäten und die Entwicklung eines Netzwerks zwischen Bildung und Wirtschaft.

Im Rahmen der ersten Achse werden über interaktive Workshops unter dem Titel „In der Großregion leben und arbeiten“ Sensibilisierungsmaßnahmen in Einrichtungen veranstaltet. Diese Workshops bedienen sich visueller Materialien wie einer großen Karte der Region und setzen vor allem auf Mitmach-Aktionen, um die Schüler:innen aktiv in die Entdeckung dieses Grenzgebiets einzubinden. Die Schüler:innen werden aufgefordert, über ihre eigenen Erfahrungen in einem anderen Land der Großregion zu berichten, um den Austausch zu bereichern.

Die Aktivitäten beschäftigen sich außerdem mit der grenzüberschreitenden Mobilität, die in dieser Region stark ausgeprägt ist. Die Schüler:innen denken über ihr Umfeld nach, indem sie beispielsweise von Familienmitgliedern oder Freunden erzählen, die im Nachbarland arbeiten, oder indem sie Kompetenzen ermitteln, die erforderlich sind, um selbst in einem der anderen Länder zu arbeiten, wie etwa Berufserfahrung oder Sprachkenntnisse.

Darüber hinaus werden konkrete Fragen der Mobilität angesprochen wie etwa Verkehrsmittel und Entfernungen. Die Schüler:innen werden gebeten, Wegezeiten abzuschätzen, was dazu beiträgt, bestimmte Vorstellungen abzubauen, die manchmal realitätsfern sind. Ferner werden praktische Beispiele (Verkehrsmittel, Kosten, Praktikumsgelegenheiten) präsentiert, um diese Perspektiven konkreter und erreichbarer zu machen.

Des Weiteren werden im Rahmen des Projekts grenzüberschreitende Foren angeboten, durch die der Kontakt mit Unternehmen und interkulturellen Ausbildungen vereinfacht wird. Außerdem werden Begegnungen zwischen Schüler:innen der verschiedenen Länder entweder in Dritteinrichtungen oder direkt in den Schulen organisiert, bei denen praktische Aktivitäten wie z. B. Kochen im Mittelpunkt stehen.

Im Rahmen dieser grenzüberschreitenden Begegnungen werden häufig Besichtigungen und gemeinsame Aktivitäten organisiert, bei denen die Schüler:innen mehrere Tage lang zusammen arbeiten können. Zusätzlich werden Sprachanimationen angeboten, um den Austausch zu erleichtern, denn die Teilnehmenden verfügen häufig über wenig Sprachkenntnisse, was ihnen Anlass zur Sorge geben kann.

Trotz anfänglicher Hürden entstehen bei solchen Erfahrungen rasch Beziehungen zwischen den Jugendlichen, und sie tragen zu ihrer Offenheit und ihrem Vertrauen bei.

Im Rahmen des Projekts werden auch kürzere Veranstaltungen angeboten wie Besichtigungen von Unternehmen in gemischten Gruppen, die von pädagogischen Aktivitäten begleitet werden. Darüber hinaus stehen Städterallies oder grenzüberschreitende Praktika auf dem Programm.

Die Jugendlichen werden bei jedem Schritt begleitet: Vorbereitung der Bewerbungen, Sensibilisierung für die kulturellen Unterschiede, Koordinierung mit den Unternehmen und Betreuung vor Ort. Ziel ist es, Laufbahnen zu sichern und den Erfolg des Erlebnisses zu begünstigen.

Die Mobilitäten können das Vertrauen und das Engagement der Jugendlichen deutlich verbessern, indem sie ihnen neue Perspektiven eröffnen. Sie erfordern jedoch in jedem Fall finanzielle Unterstützung, ohne die ein Großteil des Zielpublikums nicht teilnehmen könnte.

Die Jugendlichen werden außerdem während des Praktikums und danach begleitet, um ihre Erfahrung weiter zu bereichern. Es geht vor allem darum, sie zu ermutigen, ihr lokales Umfeld zu entdecken, auch während ihrer Freizeit.

Nach dem Praktikum werden Aktivitäten zur Anerkennung durchgeführt, insbesondere mit der Überreichung eines Europass-Mobilitätsnachweises und einer Nachbereitung, in der die Teilnehmenden über die erworbenen Kompetenzen (beruflich, sprachlich und sozial) nachdenken, um das Vertrauen der Jugendlichen sowie ihre Kapazität zur Wertschätzung ihrer Erfahrung zu stärken.

Darüber hinaus entwickelt das Projekt eine dritte Achse, die dem Aufbau von Netzwerken zwischen Einrichtungen und Unternehmen gewidmet ist. Es handelt sich dabei um Begegnungen und Besichtigungen, die es ermöglichen, die Ausbildungssysteme besser zu verstehen und Kooperationsprojekte insbesondere im Bereich der Praktika und der Einstellungen zu fördern.

Schließlich tragen Kommunikationstools wie etwa die sozialen Medien dazu bei, die Erfahrungen der Teilnehmenden anzuerkennen und die Sichtbarkeit des Projekts für Jugendliche zu erhöhen.

Grenzüberschreitende Ansätze in der Berufsausbildung

24. März 2026, 9:30 Uhr

Workshopleitung:

Frédéric Schmachtel, Sonderbeauftragter Regio Lab (DFJW)

Stefan Sigges, Referat Fortbildung Berufsbildende Schule (Pädagogisches Landesinstitut Rheinland-Pfalz)

Azubi BacPro am Beispiel der Heinrich Hertz-Schule in Karlsruhe

Andreas Hörner, Schulleiter (Heinrich Hertz Schule)

Die Schule zählt rund 1 900 Schüler:innen, von denen 1 550 eine Ausbildung im dualen System absolvieren, bei der sie 70 % der Zeit im Unternehmen verbringen und 30 % in der Schule. Das Kollegium umfasst 90 Lehrkräfte, die insgesamt 60 000 Unterrichtsstunden pro Jahr geben, insbesondere in den Bereichen Elektrotechnik, Informatik und allgemeine Berufsbildung. Darüber hinaus werden in der Schule Abendkurse angeboten.

Frankreich ist der europäische Hauptpartner der Schule, wobei zahlreiche Austausche organisiert werden (Saint-Quentin, Teilnahme am Mondial des Métiers in Lyon, Studiengang AbiBac pro in Luxemburg). Es gibt sogar eine Person, die speziell für die Zusammenarbeit mit Frankreich zuständig ist.

Die Infrastrukturen der Schule wurden vor Kurzem renoviert, womit sie über eines der modernsten Schulgebäude in der Region verfügt. Diese Investition spiegelt die strategische Bedeutung der hier angebotenen Ausbildungsgänge wider, vor allem, wenn man bedenkt, dass 50 % der Gewerbesteuer in Karlsruhe aus den hier vertretenen Branchen stammt.

Der pädagogische Ansatz beschränkt sich nicht auf technische Kompetenzen, sondern nutzt eine umfassendere Vision des Unterrichts. Die Digitalisierung spielt dabei eine wichtige Rolle, vor allem in der Verwaltung. Darüber hinaus wird besonderer Wert auf die Erziehung zur aktiven Bürgerschaft und zu demokratischen Werten gelegt.

Dieses Ziel verfolgt auch das deutsch-französische Projekt Azubi-BacPro, das darauf abzielt, den jungen Menschen zusätzlich zu ihrer Berufsausbildung sprachliche und interkulturelle Kompetenzen zu vermitteln. Der Name „Azubi-BacPro“ ist eine Zusammensetzung aus der Abkürzung des deutschen Worts Auszubildender und der des französischen Begriffs „Baccalauréat professionnel“ (Fachabitur). Das Projekt stützt sich auf die Initiativen „Vive la Freundschaft“ und Erasmus+.

Ursprünglich mit beschränkten Mitteln eingeleitet, konnte sich das Projekt dank des persönlichen Engagements von Freiwilligen weiterentwickeln. Es bietet jungen Menschen die Möglichkeit, grenzüberschreitende Verbindungen zu knüpfen, eine zusätzliche Qualifikation zu erlangen und ihre Berufsperspektiven auf der anderen Rheinseite zu verbessern.

Der Mechanismus ist in vier Module gegliedert: die theoretische Ausbildung in der Schule, ein zweiwöchiges Praktikum in einem Unternehmen in Deutschland, regelmäßige Französischkurse und eine Ausbildung in interkulturellen Kompetenzen.

Das ursprüngliche Modell ist jedoch rasch auf Hindernisse gestoßen, wie etwa die Schwierigkeit, die Schüler:innen in französischen Unternehmen unterzubringen, und mangelnde Sprachkenntnisse insbesondere im Französischen. Das ursprünglich von Sprachlehrkräften konzipierte Programm entsprach nicht vollständig der Realität der Berufsbildung. Daher wurde es angepasst und in Azubi-BacPro-Light umgetauft, um den Bedürfnissen der Schüler:innen besser gerecht zu werden.

In seiner aktuellen Version stützt sich das Programm vor allem auf den konkreten Austausch. So fährt beispielsweise jedes Jahr eine Elektrikerklasse in die Partnerschule in Frankreich, das Lycée Stanislas de Wissembourg, und empfängt im Gegenzug die Schüler:innen aus Frankreich. Vormittags werden gemeinsame Arbeiten in der Elektronik durchgeführt, während nachmittags interkulturelle Aktivitäten stattfinden. Bei diesen Austauschen gibt es auch informelle Augenblicke wie beispielsweise die Mahlzeiten, bei denen sich leichter Kontakte knüpfen lassen.

Die Erfahrung zeigt, dass die menschlichen Beziehungen am wichtigsten sind: „Es gibt keine Freundschaft zwischen den Nationen, sondern zwischen den Personen.“ Schließlich sollte ein pragmatischer Ansatz bevorzugt werden, da es nicht unbedingt darum geht, die Projektvorgaben haargenau anzuwenden, sondern darum, den Geist des Projekts zu wahren und es an die Gegebenheiten vor Ort anzupassen. Dieses Vorgehen steht unter dem Motto „just do it“.

Fragen aus dem Publikum

Eine Teilnehmerin wies darauf hin, dass die unterschiedlichen Vorschriften auf technischen Gebieten der Berufe Hürden darstellten.

Andreas Hörner räumte ein, dass Vorschriften voneinander abweichen könnten, wie etwa in der Elektronik, doch er empfinde diese Unterschiede als interessant. Er hob hervor, dass die Anerkennung von Azubi-BacPro es beispielsweise ermögliche, in Deutschland direkt im zweiten Ausbildungsjahr einzusteigen.

Ein Teilnehmer erwähnte eine 2015 vom Deutsch-Französischen Institut angestellte Studie bezüglich Azubi-BacPro, die gezeigt habe, dass die Heinrich-Hertz-Schule die besten Ergebnisse erlangt habe. Er erkundigte sich, ob seitdem eine neue Bewertung des Ausbildungsgangs vorgenommen worden sei.

Andreas Hörner gab an, es habe keine neue Bewertung gegeben. Das Programm sei jedoch unter Berücksichtigung der Rückmeldungen der Jugendlichen angepasst worden, mit denen er sich regelmäßig austausche, um stets eine realitätsnahe Vorstellung zu behalten.

Gemeinsame zertifizierte Ausbildungsmodule im Projekt Euregiomobility

Susanne Doherty, Koordinierende EU-Geschäftsstelle Wirtschaft (Bezirksregierung Düsseldorf)

Das Modell ist darauf ausgelegt, Berufsschulen bei ihrer Internationalisierung zu begleiten. Diese Begleitung betrifft verschiedene Aspekte: die Unterstützung bei der Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten für Projekte mit Partnern im Ausland, die Planung, die Umsetzung und Bewertung von Projekten, die Entwicklung internationaler Kooperationen sowie die Ausarbeitung von Internationalisierungsstrategien. Er umfasst darüber hinaus die Verstärkung der Beziehungen zu Unternehmen und Akteuren der Berufsbildung.

In diesem Rahmen wurde auch das in der Grenzregion zwischen den Niederlanden und Nordrhein-Westfalen entwickelte grenzüberschreitende Projekt „Origi Mobility“ eingeführt. Das Projekt stützt sich auf eine langjährige Tradition der Zusammenarbeit in diesen Gebieten, insbesondere über Interreg-Programme und strukturierte Netzwerke zwischen Bildungseinrichtungen, „Euregios“ und Partnereinrichtungen wie dem Goethe-Institut oder Sprachinitiativen.

Das aktuelle Projekt umfasst sechs Berufsbildungseinrichtungen in den Niederlanden und zwei Verwaltungseinheiten in Deutschland (Regierungsbezirke Düsseldorf und Münster). Ziel ist es, durch die Nutzung digitaler Tools und nachhaltiger Strukturen über die Grenzen hinweg gemeinsame pädagogische Situationen zu schaffen und letzten Endes eine Zertifizierung zu entwickeln, die in beiden Ländern anerkannt ist.

Das Projekt stützt sich auf mehrere Aktionen: die Organisation von Branchenevents und Workshops, insbesondere für benachteiligte Jugendliche (in Koordinierung mit der Stadt Duisburg) sowie die Einrichtung eines digitalen Informationszentrums, das den Entwicklungen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt in der Euregio-Region gewidmet ist (mit Unterstützung der Euregio Rhein-Maas-Nord).

Gegliedert ist es rund um vier Hauptachsen: die Entwicklung einer gemeinsamen Zertifizierung, die Schaffung pädagogischer Situationen, die Organisation von Veranstaltungen und die Einrichtung eines digitalen Informationszentrums.

Bezüglich der Zertifizierung war ursprünglich beabsichtigt, ein binationales Zertifikat einzuführen, das in den Niederlanden und in Nordrhein-Westfalen gültig wäre. Dieser Ansatz hat sich jedoch aufgrund der Unterschiede zwischen den Bildungssystemen als sehr schwierig erwiesen. In den Niederlanden verfügen die Einrichtungen über eine große Autonomie und finanzielle Ressourcen, während das deutsche System stärker reglementiert ist. Deshalb wurde beschlossen, den Mechanismus anzupassen. So wurde die Zertifizierung auf niederländischer Seite als fakultatives Modul aufgenommen, während sie in Deutschland einer Zusatzqualifizierung entspricht. Trotz der unterschiedlichen Stundenzahlen und Bewertungsmodalitäten sind die Inhalte sehr ähnlich, und es besteht eine starke interkulturelle Dimension. Die Frage der Sprachkenntnisse stellt jedoch nach wie vor ein Problem dar.

Parallel dazu werden im Rahmen des Projekts in zahlreichen Branchen (Logistik, Handel, Informatik, Hotel- und Gaststättengewerbe, Elektrotechnik, Tourismus usw.) weiter gemeinsame pädagogische Situationen geschaffen, wobei die Lehrpläne so gestaltet werden, dass sie von einer Einrichtung auf eine andere übertragen werden können.

Fragen aus dem Publikum

Ein Vertreter des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit bat um weitere Einzelheiten bezüglich der Branchenevents, der eingeführten Aktionen und ihrer Wechselwirkung mit den Ausbildungslaufbahnen.

Susanne Doherty erklärte, es gehe darum, den Arbeitsmarkt insgesamt zu fördern, Perspektiven zu eröffnen, zum Überschreiten der Grenze anzuregen, beispielsweise, um ein Praktikum zu absolvieren oder eine Ausbildungsstelle oder einen Arbeitsplatz zu finden.

Eine Teilnehmerin wollte wissen, wie die verschiedenen beruflichen Sektoren ausgewählt würden.

Susanne Doherty gab an, im Vorfeld sei eine Analyse von Eurégio angestellt worden, um stark betroffene Branchen auf beiden Seiten der Grenze zu ermitteln, insbesondere in Bezug auf den Fachkräftemangel. Dies sei der Ausgangspunkt für die Auswahl der meisten Branchen gewesen. Die Logistikbranche der sei sehr dynamisch und im Grenzkontext besonders relevant, ebenso wie der Einzelhandel; in diesen beiden Bereichen seien euregionale Kompetenzen tatsächlich von Nöten.

Eine Teilnehmerin erkundigte sich, ob Daten über die weite Laufbahn der Auszubildenden verfügbar seien und darüber, welche Lehren sie aus ihrer Erfahrung gezogen hätten.

Susanne Doherty räumte ein, eine Untersuchung der Rückmeldungen über den längerfristigen Nutzen des Bildungsgangs würde eine gute Nachbereitung darstellen.

Eine Teilnehmerin wollte wissen, ob die Diplome wie in medizinischen Berufen, im anderen Land anerkannt seien.

Susanne Doherty erklärte, die Anerkennung von Diplomen sei in großen Industrieunternehmen wichtig, die von Tarifverträgen abhingen. In kleineren Unternehmen oder in handwerklichen Betrieben, die viele französische Arbeitnehmer beschäftigten, werde ihnen weniger Bedeutung beigemessen.

Die Anerkennung von Diplomen sei auf Hochschulebene eingeführt worden, bei Berufsausbildungen gelte sie jedoch nicht. Gemeinsame Ausbildungsgänge und Diplome zu entwickeln, sei es jedoch gerade das Ziel dieser Konferenz.

Grenzüberschreitende Berufsbildung und Berufseingliederung: Das Projekt Baserriberri im Baskenland

Zigor Goieaskoetxea, Projekt Baserriberri (Mission locale du Pays basque)

Das Projekt Baserriberri entstand aus der Begegnung mehrerer Partner auf beiden Seiten der französisch-spanischen Grenze, wobei das ursprüngliche Projekt die Renovierung eines Bauernhofs war. Es nutzt den besonderen Kontext im Baskenland, der von einer starken gemeinsamen kulturellen Identität geprägt ist, die sich über drei Verwaltungsbezirke erstreckt: Navarra, Euskadi und das nördliche Baskenland.

Das Projekt mobilisiert sechs Hauptakteure. Auf der Seite der beruflichen Eingliederung handelt es die Mission locale du Pays basque, die Arbeitsvermittlung von Navarra und die Agentur Oarsoaldea (Gipuzkoa). Auf der Seite der Ausbildung sind es die Fédération compagnonnique des métiers du bâtiment (traditioneller Handwerkerzusammenschluss im Baugewerbe), sowie die Sekundarschulen Donibane in Pampelune, Easo in Donostia und Bidasoa in Irún. Koordiniert wird das Projekt von der Stiftung Peio Martikorena mit dem Ziel, die Kultur des baskischen Bauernhofs und des grenzüberschreitenden Lebens aufzuwerten.

Baserriberri trägt mehreren großen Herausforderungen Rechnung. Auf der einen Seite steht ein gefährdetes ländliches Erbe mit zahlreichen verlassenen oder heruntergekommenen Bauernhöfen aufgrund der Landflucht und des Rückgangs der traditionellen Landwirtschaft, sowie einem Mangel an Nachfolgern in diesen Berufen. Auf der anderen Seite soziale und territoriale Herausforderungen im Zusammenhang mit der Notwendigkeit, die Beschäftigung, die Ausbildung und den kulturellen Zusammenhalt rund um die baskische Identität zu stärken.

Konkret bietet das Projekt Baserriberri vom Arbeitsmarkt ausgegrenzten jungen Menschen die Möglichkeit, an einer Lernbaustelle teilzunehmen, um einen Bauernhof unter Einsatz traditioneller und moderner Holz- und Rahmenbautechniken zu renovieren. Am Ende der Ausbildung erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat, das auf beiden Seiten der Grenze anerkannt ist. Auch eine gemeinsame Begleitungsmethode wurde entwickelt, um den Bildungsgang zu sichern.

Eine Besonderheit des Projekts ist seine sprachliche Zugänglichkeit. Die Ausbildung wird auf Baskisch, Spanisch und Französisch angeboten, wobei die Inhalte in alle drei Sprachen übersetzt und die Ausbilder dreisprachig sind, damit sie sich den Teilnehmenden anpassen können.

Es wurde ganze Arbeit geleistet, um logistische, rechtliche und finanzielle Hürden abzubauen. In Bezug auf die Logistik hat die Stiftung eine Unterbringung und Ausbildungsstätten in der Nähe der Baustelle bereitgestellt. Was die Finanzen betrifft, wurden Mechanismen eingeführt, um die Gerechtigkeit zwischen den Teilnehmern zu wahren, insbesondere um die fehlende Unterstützung auf spanischer Seite auszugleichen. Außerdem wurden Versicherungslösungen vorgesehen, um die Laufbahnen abzusichern.

Dank dieser neun Monate langen Ausbildung konnten sich die Teilnehmenden weiterbilden. Ferner bot sie Gelegenheit, andere Jugendliche durch Besichtigungen der Baustelle und lokaler Unternehmen für Handwerksberufe zu sensibilisieren.

Das Projekt erlangte eine nationale Anerkennung, insbesondere mit dem Besuch der Union nationale des Missions locales im Jahr 2025, die ein Modell erstellt hat, das sich auf andere französische Grenzregionen übertragen lässt.

Das Modell Baserriberri stützt sich auf vier Säulen: individuelle Betreuung, einen partnerschaftlichen Einsatz, um Hindernisse aus dem Weg zu räumen, eine zertifizierende Ausbildung, die auf beiden Seiten der Grenze (in Frankreich und in Spanien) anerkannt ist, und eine enge Zusammenarbeit zwischen Akteuren in der Grenzregion.

Bei der Auswertung des Projekts wurden verschiedene Verbesserungsmöglichkeiten ermittelt: die Einführung eines speziellen Status als Praktikant:in in der grenzüberschreitenden Ausbildung, eine Harmonisierung der sozialen Systeme, um Gleichberechtigung zu erreichen, und die Einführung einer speziellen Koordinationsstruktur.

Ein Teilnehmer des Projekts Baserriberri 2024-2025 sagte Folgendes: „Wir haben nicht nur einen Beruf erlernt, sondern auch verstanden, was es wirklich bedeutet, an der Grenze zu leben und zu arbeiten.“

Fragen aus dem Publikum

Ein Teilnehmer erkundigte sich nach einer möglichen Beteiligung des OPCO an der Finanzierung.

Zigor Goieaskoetxea gab an, die Fédération compagnonnique des Métiers du bâtiment habe eine Lehrkraft bereitgestellt.

Grenzüberschreitende Ausbildung zwischen Deutschland und Frankreich: Potential, Hindernisse und die Rolle interkulturellen Lernens

René Meier, Grenzüberschreitender Ausbildungsvermittler (Bundesagentur für Arbeit)

René Meier, Grenzüberschreitende Ausbildungsvermittlerin (Bundesagentur für Arbeit)

Rémi Mazet, Studienleiter, Europäische Jugendbildung (Europäische Akademie Otzenhausen)

Die grenzüberschreitende Ausbildung beruht auf einem Wechsel zwischen theoretischen und praktischen Phasen in zwei verschiedenen Ländern. Die theoretische Ausbildung wird in einem Ausbildungszentrum oder einer Hochschule in einem Land erteilt, während die Zeiträume im Unternehmen im anderen Land stattfinden. Das Diplom wird von dem Land ausgegeben, wo sich die Ausbildungseinrichtung befindet.

Um an dieser Art der Ausbildung teilzunehmen, muss der bzw. die Auszubildende eine Ausbildung im dualen System anstreben, ein ausreichendes Niveau in der Sprache des Nachbarlands besitzen (Niveau B1 wird empfohlen) und motiviert sein, ein neues Arbeitsumfeld zu entdecken. Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin wiederum muss in Frankreich oder in bestimmten Regionen Deutschlands ansässig sein (Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Saarland), eine Betreuung durch einen Lehrmeister bzw. eine Lehrmeisterin bereitstellen und das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht des eigenen Landes einhalten.

Die Ausbildungssysteme sind je nach Land unterschiedlich. In Deutschland beruhen sie auf dem dualen System, das in der Hochschulbildung das duale Studium und auf Sekundarschulniveau die duale Berufsausbildung umfasst. In Frankreich decken die Ausbildungen „en alternance“ verschiedene Niveaus ab, vom CAP und dem Baccalauréat professionnel (Sekundarschulniveau) bis zu Diplomen der Hochschulbildung (BTS, BUT, Licences professionnelles, Master- und Ingenieursstudiengänge).

Für die Auszubildenden bietet dieses Modell zahlreiche Vorteile: Berufserfahrung in einem internationalen Umfeld, Verbesserung der Sprachkenntnisse und der interkulturellen Kompetenzen, Entwicklung der Eigenständigkeit und Erweiterung der Arbeitsmarktperspektiven in Frankreich und in Deutschland.

Es bestehen jedoch auch viele Schwierigkeiten. Insbesondere die Sprachbarriere im Zusammenhang mit der Berufsterminologie kann zu Verständnisproblemen führen. Auch kulturelle Unterschiede in den Berufspraktiken, Schwierigkeiten bezüglich der Arbeitswege (länger und teurer) sowie die Autonomie können Hindernisse darstellen. Hinzu kommt der Verwaltungsaufwand, der eine Last für die Auszubildenden darstellen kann.

Aufseiten der Arbeitgeber bietet die grenzüberschreitende Ausbildung die Möglichkeit, Zugang zu einem größeren Talentpool zu bekommen und qualifizierte, zweisprachige Mitarbeiter mit interkulturellen Kompetenzen auszubilden. Außerdem kann sie die Entwicklung der Geschäftstätigkeit auf dem Markt des Nachbarlands begünstigen und die Attraktivität des Unternehmens stärken. Sie birgt jedoch auch zusätzlichen Aufwand, insbesondere in Bezug auf die Verwaltung, die Koordinierung der verschiedenen Akteure (Behörden, Handelskammern, Ausbildungseinrichtungen) und die Betreuung der Auszubildenden, vor allem, was die sprachlichen und kulturellen Herausforderungen betrifft.

Hier spielen die Ausbildungseinrichtungen eine zentrale Rolle. So garantiert das Übereinkommen von Lauterbourg (Elsass) insbesondere die Übernahme der Ausbildungskosten für die theoretischen Phasen. Diese Strukturen müssen jedoch auch zusätzlichen Aufwand bezüglich der Koordinierung und der Harmonisierung der Ausbildungspläne zwischen den beiden Ländern betreiben.

Die grenzüberschreitende Ausbildung ist Teil einer Dynamik, die 2013 mit regionalen Übereinkünften in den Gegenden des Oberrheins, des Saarlands und Lothringens eingeleitet wurde. Bis heute haben 700 Jugendlichen von diesem Modell profitiert. Dank des 2023 unterzeichneten Übereinkommens von Lauterbourg konnte das Modell festgeschrieben und auf die nationale Ebene zwischen Frankreich und Deutschland ausgeweitet werden.

Fragen aus dem Publikum

Eine Ausbildungs Koordinatorin eines trinationalen Masterstudiengangs unter dem Titel „Sustainable Business Development“ an der Hochschule Offenburg berichtete von ihren Schwierigkeiten, strukturierte Verträge einzuführen, auf deren Grundlage Praktika in Frankreich, Deutschland und der Schweiz absolviert werden könnten. Daher wollte sie wissen, wie weit das präsentierte Projekt mit Blick auf die Verträge fortgeschritten sei.

Rémi Mazet räumte ein, es sei noch nicht möglich, eine genaue Antwort auf diese Frage zu geben, da die Unterlagen noch in der Ausarbeitung seien. Derzeit befinde man sich in einer Übergangsphase zwischen den regionalen Rahmenübereinkünften des Oberrheins, des Saarlands und Lothringens zu dem Übereinkommen von Lauterbourg.

Kompetenzen und Mobilität in der beruflichen Bildung – Rolle der Mobilität

24. März 2026, 9:30 Uhr

Workshopleitung:

Kristina Fischer, Referat Europäische und internationale Kooperation (Pädagogisches Landesinstitut Rheinland-Pfalz)

Input: Zukunftskompetenzen – Überblick und Einordnung in die Kompetenzdebatte

Prof. Dr. Konrad Faber, Geschäftsführer, Virtueller Campus Rheinland-Pfalz (VCRP)

Der Virtuelle Campus Rheinland-Pfalz vereint alle Hochschulen in Rheinland-Pfalz (12 öffentliche sowie private Einrichtungen) und hat zur Aufgabe, diese Akteure zu begleiten, zu vernetzen und zu unterstützen, insbesondere durch Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten. Die Einrichtung engagiert sich besonders für Fragen im Zusammenhang mit Kompetenzen und deren Anerkennung, sowohl im akademischen als auch im beruflichen Umfeld sowie im grenzüberschreitenden Kontext.

Prof. Dr. Konrad Faber lädt die Teilnehmenden anschließend dazu ein, zu definieren, was sie unter „Zukunftskompetenzen“ verstehen, woraufhin Begriffe wie digitale Kompetenzen, künstliche Intelligenz, Digitalisierung, Innovation, ethische Kompetenzen, Technologieverständnis, Anpassungsfähigkeit sowie Lernfähigkeit aufkommen.

Auch fächerübergreifende Kompetenzen werden hervorgehoben.

Es werden weitere Aspekte genannt, wie beispielsweise Managementkompetenzen, Netzwerkarbeit oder auch Sprachkenntnisse. Letztere werden in den Debatten über „Future Skills“ oft unterschätzt, obwohl sie insbesondere in grenzüberschreitenden Kontexten eine große Rolle spielen.

Aus wissenschaftlicher Sicht werden „Future Skills“ als Kompetenzen verstanden, die unerlässlich sind, um sich in einem sich ständig wandelnden und zunehmend komplexen Umfeld zurechtzufinden. Sie gehen über traditionelles Fachwissen hinaus und umfassen technologische, soziale, metakognitive und transformative Aspekte.

Diese Kompetenzen ermöglichen es den Menschen, ihren Lebensweg selbst zu gestalten, indem sie ihre Selbstständigkeit, ihre Kreativität, ihr Verantwortungsbewusstsein und ihre Anpassungsfähigkeit an neue Situationen weiterentwickeln.

Eine zweite Definition, die aus einem Erasmus-Projekt hervorgegangen ist, führt eine Dimension ein, die als axiologischer angesehen wird. Zukunftskompetenzen werden darin als grundlegende Lebenskompetenzen betrachtet, die für eine positive Entwicklung auf individueller, gesellschaftlicher und globaler Ebene unverzichtbar sind.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung erweisen sie sich als Mittel, um das menschliche Potenzial zu entfalten und gemeinsam zu einer nachhaltigen Zukunft beizutragen, die auf Werten und einer „neuen Menschlichkeit“ basiert. Besonders interessant erscheint hier die Bedeutung, die der Wertedimension eingeräumt wird, die in Debatten über Zukunftskompetenzen oft in den Hintergrund gerät.

Es gibt heute fast schon eine überwältigende Anzahl an Modellen und Referenzrahmen rund um die „Future Skills“. Zu den bekanntesten zählen insbesondere der „Learning Compass“ der OECD, der Kompetenzrahmen der Europäischen Kommission, die Arbeiten des Stifterverbands in Zusammenarbeit mit McKinsey sowie die von Kienbaum, Stepstone, ELAS im Bereich der Hochschulbildung und die Beiträge des Weltwirtschaftsforums und der Arbeitgeberverbände. Diese Vielfalt spiegelt sowohl einen Mangel an allgemeiner Übersichtlichkeit wider als auch die Dynamik der Kompetenzentwicklung, die von kurz- und mittelfristigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen geprägt ist.

Der „Learning Compass“ der OECD, eines der am weitesten verbreiteten Modelle, zeichnet sich durch die Metapher des Lernkompasses aus. Über die klassischen Dimensionen – Wissen, Kompetenzen, Einstellungen und Werte – hinaus legt er den Schwerpunkt auf die Fähigkeit der Lernenden, sich in komplexen Umgebungen selbstständig zu orientieren, und veranschaulicht damit den Übergang von einem lehrzentrierten zu einem lernzentrierten Ansatz.

Andere Modelle, wie das des Stifterverbands, stützen sich auf Umfragen unter Experten und Unternehmen (Delphi-Methode) und identifizieren ein strukturiertes Spektrum an Zukunftskompetenzen. Diese umfassen nicht nur fachliches Know-how, insbesondere in Bereichen wie der künstlichen Intelligenz, sondern auch Transferkompetenzen, normative, kollektive oder digitale Kompetenzen. Ihnen zugrunde liegen Grundkompetenzen, die dem entsprechen, was früher als Schlüsselkompetenzen bezeichnet wurde, d. h. allgemeine, nicht rein technische Kompetenzen. Das „Triple-Helix“-Modell von Ulf-Daniel Ehlers schlägt seinerseits eine Strukturierung in mehrere Dimensionen vor – individuelle, organisatorische und entwicklungsbezogene – und führt eine Vielzahl von Teilkompetenzen auf. Diese Ansätze weisen starke Übereinstimmungen untereinander auf, auch wenn einige spezifische Bereiche betreffen, wie beispielsweise die Hochschulbildung.

Diese Modelle erfüllen mehrere Funktionen: Sie können als Auswertungsinstrumente, als Orientierungsrahmen für die Entwicklung sowohl individueller als auch organisatorischer Kompetenzen sowie als Referenzrahmen für die Anerkennung oder Validierung von Lernergebnissen dienen. Bei ihrer Anwendung müssen jedoch der Kontext ihrer Entwicklung, ihr Anwendungsbereich und ihre Relevanz für konkrete Situationen berücksichtigt werden. Ihre teilweise sehr hohe Komplexität – mit mehreren Dutzenden bis Hunderten von Teilkompetenzen – erfordert oft eine sorgfältige Auswahl und Aneignung, damit sie praxistauglich sind.

Aus pädagogischer Sicht beruht die Entwicklung von Zukunftskompetenzen vor allem auf partizipativem, selbstorganisiertem, handlungs- und erlebnisorientiertem Lernen. Es geht darum, praxisnahe Lernumgebungen zu schaffen, die das „Learning by Doing“ fördern und nicht nur die reine Wissensvermittlung. Diese Prinzipien sind nicht neu, sondern stehen in der Tradition der problem-, projekt- oder aufgabenorientierten Ansätze, die seit den 1990er Jahren intensiv diskutiert werden. Dennoch ist ihre Umsetzung nach wie vor uneinheitlich, insbesondere im Schul- und Hochschulwesen, während die berufliche Bildung über eine stärker verankerte Tradition im kompetenzorientierten Ansatz verfügt.

Schließlich sind diese Modelle Gegenstand von Debatten und Kritik. Einige befürchten eine Infragestellung der traditionellen Lehrinhalte oder eine Art Anpassung der Bildung an wirtschaftliche Erwartungen, was auf Kosten der persönlichen Entwicklung ginge. Andere verweisen auf mangelnde konzeptionelle Klarheit, die Vielfalt der Modelle oder auch die Schwäche ihrer empirischen Grundlage, da es schwierig ist, Kompetenzen zu messen, die auf eine ungewisse Zukunft ausgerichtet sind.

Auch wenn sich die Zukunft nicht vollständig empirisch erfassen lässt, kann sie jedoch vorausgesehen und gestaltet werden. Die Analyse der aktuellen Entwicklungen ermöglicht es, Trends zu erkennen und bildungspolitische Maßnahmen entsprechend auszurichten. Schließlich bleibt noch eine zentrale Frage offen, nämlich die nach dem Gleichgewicht zwischen fächerübergreifenden Kompetenzen und fachspezifischem Wissen. Die Entwicklung von „Future Skills“ darf nicht dazu führen, dass Fachwissen vernachlässigt wird, sondern fordert vielmehr dazu auf, dessen Stellenwert in einer Welt, in der insbesondere digitale Werkzeuge die Art und Weise des Zugangs zu Wissen und die Bedingungen seiner Nutzung verändern, neu zu überdenken.

Panel: Herausforderungen und Erfahrungen aus der Weiterbildung und Praxis

Lassen sich Zukunftskompetenzen tatsächlich vermitteln? Wenn diese Kompetenzen eng mit Handeln und individueller Erfahrung verbunden sind, gibt es dann didaktische Grenzen?

Lisa Gräber, Bildungsreferentin (Pädagogisches Landesinstitut RLP), beobachtet eine gewisse Zurückhaltung gegenüber dem Begriff „Unterrichten“, der einen in der Schule notwendigen Perspektivwechsel impliziert. Zukunftskompetenzen können hingegen gezielt gefördert, entwickelt und begleitet werden. Sie werden nicht durch Anweisungen oder einfache Wissensvermittlung weitergegeben, sondern vielmehr durch Erfahrung, Reflexion und Sinnstiftung.

Die Lehrkraft sollte den Lernprozess stärker begleiten, anstatt lediglich Wissen zu vermitteln. Es geht weniger darum, Inhalte oder Fachwissen zu vermitteln, als vielmehr darum, komplexe und konkrete Situationen zu schaffen, in denen die Lernenden handeln und lernen können.

Dies bedeutet auch, einen Teil der Kontrolle abzugeben, zugunsten der Eigenständigkeit und Selbstorganisation der Lernenden. In diesem Sinne verändert sich auch die Leistungsbewertung. Über Noten hinaus wird mehr Wert auf Feedback und den Austausch über die individuelle Entwicklung gelegt, sodass jeder in seinem eigenen Tempo und entsprechend seinen Stärken Fortschritte machen kann.

Tim Wiegers, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Virtueller Campus Rheinland-Pfalz (VCRP) unterstreicht, dass Wissen zwar vermittelt, Kompetenzen jedoch erworben werden müssen.

Was jedoch die Zukunftskompetenzen betrifft, muss man noch einen Schritt weiter gehen und den Begriff des Unterrichts teilweise neu überdenken. Denn in diesem Bereich nehmen Lehrkräfte auch eine Vorbildfunktion ein. Indem sie bestimmte Haltungen einnehmen und Handlungsweisen sichtbar machen, tragen sie selbst zu einer Form des Lernens bei.

Auch wenn man also sagen kann, dass Zukunftskompetenzen nicht direkt unterrichtet werden können, lassen sie sich doch durch das eigene Vorbild verkörpern und vermitteln – was ein fester Bestandteil eines qualitativ hochwertigen Unterrichts ist.

Leïla Sejari, Projektbeauftragte Aki APP (DFJW), ist der Ansicht, dass diese Kompetenzen in erster Linie auf Erfahrung beruhen. Natürlich ist ein gewisses Maß an Wissen erforderlich, jedoch lassen sich diese Kompetenzen vor allem durch gelebte Erfahrungen entwickeln.

Das zeigt sich besonders deutlich bei den begleiteten Jugendlichen, denn anhand ihrer Rückmeldungen oder Praktikumsberichte lassen sich ihre Fortschritte klar erkennen. Über das theoretische Lernen hinaus ist vor allem die praktische Erfahrung entscheidend. Und das beschränkt sich nicht nur auf den Rahmen des Praktikums oder der Freiwilligentätigkeit – auch alles, was diese Erfahrung umgibt, spielt eine Rolle, wie zum Beispiel das Leben in einer Wohngemeinschaft oder die Interaktionen im Alltag.

Diese Lernprozesse sind also von vielen Faktoren geprägt. Wichtig ist es, die Erfahrungen und Kontexte zu vervielfachen, um sich nicht auf einen einzigen Rahmen zu beschränken, sondern im Alltag eine Vielfalt an Situationen zu fördern.

Katharina Schell, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Virtueller Campus Rheinland-Pfalz (VCRP) hält es zudem für sehr wichtig, einen Teil der Verantwortung übertragen zu können. Dabei geht es darum, den Lernenden echte Verantwortung für ihre Lernprozesse zu übertragen. Dies ermöglicht es ihnen, Aktivitäten wie beispielsweise die Erstellung von Inhalten selbstständig auszuprobieren und somit sowohl fachliche als auch überfachliche Kompetenzen zu entwickeln.

Darüber hinaus fasst der Begriff „Neugier“ eine wesentliche Haltung sowohl für Lernende als auch für Lehrende gut zusammen. Es geht darum, sich vom Frontalunterricht zu lösen und sich stärker in Richtung einer Lernbegleitung zu bewegen, mit anderen, lernerzentrierten pädagogischen Formen. Dieser Wandel setzt auch voraus, dass die individuellen Erfahrungen und Profile der Lernenden berücksichtigt werden: Selbst bei identischen Aufgabenstellungen können die Ergebnisse unterschiedlich ausfallen, und dies muss als solches anerkannt werden.

Fragen aus dem Publikum

Eine Teilnehmerin möchte wissen, wie Lehrkräfte die Entwicklung sozialer Kompetenzen oder Zukunftskompetenzen fördern könnten und welche Ansatzpunkte oder Methoden ihnen dafür zur Verfügung stünden.

Lisa Gräber antwortet, dass eine Lehrkraft bereits auf Klassenebene konkret handeln könne. Lernsituationen in der beruflichen Bildung seien oft noch zu stark gelenkt. Durch die Gestaltung offenerer Aktivitäten, die auf die Profile der Lernenden zugeschnitten sind und eigenständiges Handeln fördern, ließen sich deren Fähigkeit zur Selbstregulierung und ihr Gefühl der Leistungsfähigkeit entwickeln. Mit einfachen Aktivitäten ließen sich Schlüsselkompetenzen wie Kreativität, Kommunikation, Zusammenarbeit und kritisches Denken trainieren. Und auch wenn eine Lehrkraft allein handeln könne, erleichtere die Teamarbeit innerhalb der Einrichtung die Umsetzung dieser Ansätze erheblich.

Ein Redner merkt an, dass es wichtig sei, Räume zu schaffen, in denen man ohne Angst Fehler machen dürfe, um die Entwicklung von Kompetenzen zu fördern. Eine positive Fehlerkultur sei unerlässlich. Daher müsse ein Perspektivwechsel in Bezug auf die Leistungsbewertung stattfinden.

Schließlich stelle sich die Frage nach den Rahmenbedingungen auf verschiedenen Ebenen: im Unterricht, in der Schule, auf organisatorischer oder politischer Ebene. Wenn man den Unterricht wirklich verändern und zukunftsfähige Kompetenzen entwickeln wolle, müsse man auf diesen verschiedenen Ebenen handeln.

Aki-App : Soziale Kompetenzen aus Auslandsaufenthalten zur Geltung bringen

Leïla Sejari, Projektbeauftragte Aki APP (DFJW)

Das von Erasmus+ kofinanzierte Projekt „Aki-App“ vereint mehrere internationale Partner, darunter das DFJW/OFAJ, Insup Formation, das Office franco-québécois pour la jeunesse und die Union Wallonne des Entreprises, sowie assoziierte Partner wie das BIJ (Bureau International Jeunesse) und die Offices jeunesse internationaux du Québec.

Das Tool ist kostenlos und in mehreren Sprachen verfügbar, sowohl in digitaler Form als auch als Kartenspiel. Es soll die während der Auslandsaufenthalte erworbenen überfachlichen Kompetenzen hervorheben. Es soll verdeutlichen, dass diese Erfahrungen eine wichtige Rolle spielen, und jungen Menschen dabei helfen, ihre erworbenen Kompetenzen gegenüber Arbeitgebern zu formulieren und hervorzuheben.

Drei Viertel der Berufe, die es in 20 Jahren geben wird, gibt es heute noch nicht. Daher gewinnen fächerübergreifende Kompetenzen zunehmend an Bedeutung. Sie umfassen verhaltensbezogene, kognitive und organisatorische Aspekte.

Die Methodik des Projekts basiert auf Forschungsarbeiten und einem Vergleich von Bewertungspraktiken, gefolgt von Tests mit Jugendlichen und Unternehmen. Durch diesen Ansatz konnten fünf Schlüsselkompetenzen ermittelt werden:

- Anpassungsfähigkeit an Veränderungen,
- Aufgeschlossenheit,
- Verantwortungsbewusstsein,
- zwischenmenschliche Kompetenz,
- Selbstvertrauen.

Die Selbsteinschätzung der Kompetenzen in Form eines anonymisierten Fragebogens ermöglicht es, sich vom Bewertungssystem zu lösen, wie es die Jugendlichen aus dem Schulsystem kennen. Die Wahl des Spielkartenformats und der Farben sorgen für eine spielerische Erfahrung.

Die Begleitpersonen haben zudem Zugriff auf die Statistiken und Ergebnisse der Jugendlichen, die sie betreuen.

Fragen aus dem Publikum

Ein Teilnehmer möchte wissen, ob das Ergebnis der Selbsteinschätzung der Kompetenzen ausschließlich für die Jugendlichen bestimmt sei oder ob es beispielsweise seiner Schule – um die Entwicklung vor und nach der Maßnahme aufzuzeigen – oder auch einem Arbeitgeber vorgelegt werden könne.

Leïla Sejari erklärt, dass das Tool in erster Linie für die Jugendlichen konzipiert geworden sei. Das Ziel bestehe nicht darin, ein Zertifikat zu erhalten, sondern vielmehr darin, den Jugendlichen die von ihnen erworbenen Kompetenzen zu verdeutlichen.

SCRUM / Design Thinking: Einführung und Einsetzbarkeit

Lisa Gräber, Bildungsreferentin (Pädagogisches Landesinstitut RLP)

Die Instabilität einer unbeständigen Welt und ihr stetiges Beschleunigen werfen Fragen im Bildungsbereich auf. Dies gilt umso mehr, als 65 % der Berufe, die junge Menschen ausüben werden, heute noch gar nicht existieren, und nur 10 % der Erwerbstätigen ihr ganzes Leben lang denselben Beruf ausüben werden. Daher müssen die Lernenden darauf vorbereitet werden, sich in unterschiedlichen Kontexten zurechtzufinden. Zu den Schlüsselkompetenzen, die insbesondere vom Weltwirtschaftsforum identifiziert wurden, gehören die Fähigkeit, komplexe Probleme zu lösen, sowie kritisches Denken.

Es stellt sich also die Frage: Wie kann man die Schüler:innen auf Berufe vorbereiten, die es noch gar nicht gibt? Wie kann man ihnen helfen, in einer Welt, die sowohl von Unsicherheit als auch von Wandel geprägt ist, verantwortungsbewusst ihre Zukunft zu gestalten?

Die Schule muss daher Räume bieten, in denen diese Kompetenzen konkret erprobt und nicht nur theoretisch vermittelt werden können. Es geht weniger darum, vorgefertigte Antworten zu geben, als vielmehr darum, Methoden zu vermitteln – mit anderen Worten: das Lernen zu lernen. Ziel ist es, das Lernen in den Mittelpunkt zu stellen, indem den Schüler:innen Werkzeuge und Strategien an die Hand gegeben werden, mit denen sie ihr Leben lang weiterlernen können, und indem in ihnen die Lust am Lernen und an der persönlichen Weiterentwicklung geweckt wird.

Agile Methoden bieten einen Ansatz zur Entwicklung zukunftsfähiger Kompetenzen. Agilität bedeutet nachhaltige Anpassungsfähigkeit und kontinuierliche Verbesserung. Es geht darum, proaktiv zu handeln, eigene Arbeitsweisen zu verändern und Fehler als Lernchancen zu betrachten. Dieser Prozess setzt zudem eine agile, wertebasierte Haltung sowie einen strukturierten Rahmen voraus, der Eigenverantwortung und Selbstorganisation ermöglicht.

Design Thinking wird als eine nutzerzentrierte Innovationsmethode vorgestellt, die darauf abzielt, auf kreative Weise Lösungen zu finden. Design Thinking basiert auf drei wesentlichen Komponenten: dem Problem, den Ideen und der Lösung. Zunächst sollte man sich Zeit nehmen, um das Problem zu verstehen, anstatt sofort nach einer Lösung zu suchen. Nachdem eine Vielzahl von Ideen gesammelt wurde, werden eine oder zwei davon ausgewählt, um schnell einen Prototyp zu erstellen, der bei den Nutzern getestet wird. Das Feedback erfolgt unmittelbar: Entweder funktioniert die Lösung, oder sie muss verbessert werden. In diesem Fall beginnt man den Prozess von vorne, indem man die ursprüngliche Idee anpasst oder eine andere Idee auswählt – im Sinne einer kontinuierlichen Iteration.

Wie kann dieser Prozess den Schüler:innen helfen, Zukunftskompetenzen zu entwickeln? Beim Design Thinking und bei Scrum wird immer im Team gearbeitet. In der Schule werden Gruppen oft auf herkömmliche Weise gebildet (Freunde, Losverfahren usw.). Hier wird stattdessen vorgeschlagen, die Teams anhand der individuellen Kompetenzen zusammenzustellen: Jede:r Schüler:in bringt seine Stärken ein, und die Gruppen werden so gebildet, dass möglichst viele Kompetenzen kombiniert werden, ohne sich dabei auf persönliche Vorlieben zu stützen.

Scrum ergänzt das Design Thinking. Sobald eine Lösung gefunden wurde, ermöglicht die Scrum-Methode deren Umsetzung. Es handelt sich um eine agile Projektmanagement-Methode, die auf Eigenverantwortung und kurzen Zyklen basiert.

Im Gegensatz zu einem linearen Projektmanagement, das auf ein Endziel hinarbeitet, funktioniert die Scrum-Methode in aufeinanderfolgenden Schritten. Man nähert sich dem Ziel schrittweise und passt sein Vorgehen kontinuierlich anhand der Ergebnisse an. So lässt sich regelmäßig überprüfen, ob man auf dem richtigen Weg ist, anstatt eine Lösung ohne Zwischenkontrollen zu entwickeln.

Scrum basiert auf einem strukturierten Rahmen mit Meetings, Rollen und Werkzeugen. Im schulischen Umfeld werden in der Regel drei Rollen unterschieden: der Coach, der Teamleiter und das Team selbst.

Der Coach gibt eine Aufgabe in Form von Arbeitspaketen mit bestimmten Kriterien vor, ohne jedoch die einzelnen Schritte im Detail zu beschreiben. Im Gegensatz zum traditionellen Unterricht gibt er nicht vor, wie vorgegangen werden soll: Es ist Aufgabe des Teams, sich zu organisieren und selbst herauszufinden, wie die Aufgaben zu bewältigen sind.

Anschließend wählen die Schüler:innen Aufgaben aus einem Aufgabenpool aus und arbeiten in „Sprints“ (selbstständigen Arbeitsphasen). Am Ende jedes Sprints wird die geleistete Arbeit überprüft.

Diese Überprüfung ist besonders wertvoll: Sie ermöglicht es den Schüler:innen, über ihre Art der Zusammenarbeit nachzudenken und sich kontinuierlich zu verbessern. Tägliche Meetings bieten dem Team zudem die Möglichkeit, eine Bestandsaufnahme zu machen.

Das Ganze basiert auf einem visuellen Tool (im Kanban-Stil), mit dem sich der Fortschritt verfolgen lässt.

Diese Ansätze fördern die Entwicklung sozialer Kompetenzen: Empathie, gleichberechtigte Zusammenarbeit, eine positive Fehlerkultur, das Gefühl der Selbstwirksamkeit durch Eigenständigkeit sowie das Verantwortungsbewusstsein gegenüber der Gruppe.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass agile Methoden praktisch angewandte Zukunftskompetenzen sind. Sie erfordern kein neues Fach, sondern bieten komplexe Situationen, in denen die Lernenden Fortschritte machen können.

Es geht nicht darum, wer wem dient, sondern darum, einen gemeinsamen Lernprozess aufzubauen.

Gamification, zukunftsweisend? Kompetenzquintett und Influencer

Katharina Schell, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Virtueller Campus Rheinland-Pfalz

Tim Wiegerts, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Virtueller Campus Rheinland-Pfalz (VCRP)

Gamification bezeichnet den Einsatz von spielerischen Elementen außerhalb eines Spielkontexts, um die Lernmotivation zu steigern (z. B. Kahoot, Duolingo).

Die fünf Elemente von Gamification sind:

- Fortschritt und Feedback (Punkte, Level, Fortschrittsbalken usw.);
- Herausforderungen und Entscheidungsfindung (Quiz, Rätsel, Szenarien usw.);
- Belohnungen und Motivation (Auszeichnungen, Level, Ranglisten);
- die soziale Dimension;

- Erzählungen und ein Kontext, die Emotionen wecken.

Sobald man Spaß einbringt, fällt die Arbeit leichter und die Motivation steigt. Zudem stellt Gamification eine Form der universellen kulturellen Kommunikation dar. Das Spiel basiert auf Regeln, Zielen und Feedback-Systemen, die oft über Sprach- und Kulturgrenzen hinweg verständlich sind. Gamification kann zudem zur Entwicklung von Zukunftskompetenzen beitragen, wie beispielsweise Problemlösung, Zusammenarbeit oder Umgang mit Fehlern.

Schließlich zeigen mehrere Studien, dass die in Spielen erworbenen Kompetenzen auf das Berufsleben übertragen werden können. Die Spielerfahrung fördert das strategische Denken und die Fähigkeit, Probleme als Herausforderungen zu betrachten, die es zu lösen gilt.

Es ist jedoch wichtig, zwischen Gamification und Serious Games zu unterscheiden. Bei der Gamification werden Spielelemente in bestehende Aktivitäten integriert, während es sich bei den Serious Games um Spiele handelt, die speziell für pädagogische oder Ausbildungszwecke entwickelt wurden.

Diese Grundsätze werden in mehreren Bildungsprojekten umgesetzt. Das Projekt „Tres'OR“ zielt beispielsweise darauf ab, die Zusammenarbeit im Bildungsbereich zu stärken und Zukunftskompetenzen zu entwickeln. In diesem Rahmen bietet das Spiel „Medienchaos“ ein hybrides Kooperationserlebnis (physische Karten und digitale Medien) für Schüler:innen im Alter von 11 bis 14 Jahren. Es stützt sich auf den europäischen Referenzrahmen DigComp 2.2 und auf den Kompetenzrahmen für eine demokratische Kultur. Anhand einer Geschichte, in der „Medienmonster“ die Hauptrolle spielen, werden die Schüler:innen dazu angeregt, ihr kritisches Denken, ihre Kooperationsfähigkeit und ihr Verständnis für digitale Herausforderungen zu entwickeln.

Das grenzüberschreitende Projekt „Likes & Lies“ verfolgt einen ähnlichen Ansatz und zielt darauf ab, aktive und engagierte Bürger heranzubilden, die sich mit aktuellen Herausforderungen wie Desinformation, digitalem Wandel oder demokratischer Teilhabe auseinandersetzen. Im Rahmen des Projekts entsteht ein hybrides Spiel mit digitalen und analogen Elementen, dessen Schwerpunkt auf der beruflichen Orientierung in den Bereichen Content-Erstellung und soziale Netzwerke liegt.

Das Spiel, das für Jugendliche im Alter von 13 bis 16 Jahren konzipiert wurde, ist kooperativ und erzählerisch aufgebaut. Die Spieler bewegen sich in einer fiktiven Welt der nahen Zukunft, in deren Mittelpunkt eine soziale Plattform steht, die aus dem Alltag nicht mehr wegzudenken ist. Sie müssen sich mit einem unkontrollierbaren Algorithmus auseinandersetzen, der Falschinformationen verbreitet, und gleichzeitig eine Reihe von Missionen bewältigen. Das Spiel verbindet somit Spaß, Entscheidungsfindung, Reflexion und Lernen und verknüpft spielerische und pädagogische Aspekte miteinander.

Welche Zukunftsprojekte im Oberrheingebiet?

24. März 2026, 14 Uhr

Teilnehmer:innen:

Isabelle Wolf, Beauftragte für Internationale Beziehungen, Rektorat der Akademie Strasbourg

Aurélie Boitel, Vorsitzende, Expertenausschuss Berufsbildung der Oberrheinkonferenz

Stephanie Stark, Referat 27 - Grenzüberschreitende Zusammenarbeit und Europa (Regierungspräsidium Karlsruhe)

Janosch Nieden, Programmleiter INTERREG Oberrhein

Zusammenfassung

Bei ihrer Teilnahme an den Workshops hat **Stephanie Stark** inspirierende Projekte in drei verschiedenen Grenzgebieten entdeckt: eines im Baskenland (französisch-spanische Grenze), eines in der Region Nordrhein-Westfalen und den Niederlanden und zwei in der Oberrheinregion. Zwar nutzt jedes Projekt einen eigenen Ansatz, doch sind bestimmte Punkte allen gemein. Zahlreiche konkrete Initiativen wurden vor Ort durchgeführt, wobei die Lernenden und die Betreuenden direkt begleitet wurden. Es handelt sich nicht um einen strukturellen Ansatz wie bei Erasmus+, sondern eher um individuelle Maßnahmen. Genau diese Art der regionalen Projekte haben es ermöglicht, diese Konferenz zu organisieren.

Bezüglich der im Rahmen der Workshops zur Berufsorientierung präsentierten Projekte ist **Aurélie Boitel** eine Gemeinsamkeit aufgefallen, nämlich der Wunsch, die Ausbildungsinhalte zu vergleichen und weiter ins Detail der einzelnen Ausbildungen zu gehen. Die Inhalte vergleichbar zu machen ist daher eine Voraussetzung, um die Grenzen auf dem gemeinsamen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt etwas durchlässiger zu machen. Dieser Wunsch kommt insbesondere im Projekt für die Internet-Plattform Eurojob+ zum Ausdruck, aber auch in den Initiativen an der französisch-spanischen Grenze und der Entwicklung von binationalen Ausbildungsmodulen zwischen Deutschland und den Niederlanden.

Isabelle Wolf, die am Workshop über Zukunftskompetenzen und Mobilität teilgenommen hat, bemerkte die Bedeutung transversaler Kompetenzen, der Anpassbarkeit und der sogenannten „soft skills“ im Allgemeinen. Den Jugendlichen einen gemeinsamen Wissenssockel zu vermitteln und ihnen zu helfen, andere Kompetenzen zu entwickeln, die es ihnen erlauben, sich anzupassen, sind Ziele, die in grenzüberschreitenden Mobilitätsprojekten zwischen Frankreich und Deutschland bereits umgesetzt werden. Schon heute wird anhand von Kompetenzen gearbeitet. Im Übrigen sind interkulturelle Kompetenzen, d. h. die Kultur des anderen zu berücksichtigen, die Grundlage für jede Mobilität. Die AKI-App ermöglicht es, sich die während der Mobilität erlangten transversalen Kompetenzen zu verdeutlichen. Für Berufsschüler ist es sehr sinnvoll, diese App vor dem Aufenthalt im Ausland zu nutzen, denn ihre Schwierigkeit besteht häufig darin, Sachverhalte in Worte zu fassen und anhand von Beispielen zu illustrieren. Wenn sie bereits vor ihrem Aufbruch sensibilisiert sind, können sie über diese Kompetenzen nachdenken, sie während ihrer Mobilität umsetzen und sie nach ihrer Rückkehr nutzen.

Isabelle Wolf unterstrich die Bedeutung eines kollaborativen Ansatzes. Gemeinsam an einem Projekt oder einem Objekt zu arbeiten, erfordert Kommunikation, um gemeinsam zu konstruieren. Die Kommunikation ist ein wichtiges Element im Verfahren. In diesem Hinblick sollten Projekte unterstützt werden, bei denen transversale und sprachliche Kompetenzen im Mittelpunkt stehen. Deshalb ist die deutsch-französische Projektarbeit sinnvoll und dürfte stärker entwickelt werden können, wenn sie angemessen gefördert wird.

Aurélie Boitel ist der Ansicht, dass ein Projekt wie Regio Lab bei den Jugendlichen das Interesse weckt, selbst derartige Erfahrungen zu sammeln, gemeinsame Arbeiten zu erstellen. Außerdem bildet es eine Möglichkeit für die Lehrkräfte, kulturelle und ausbildungsbezogene Grenzen durch Mobilität zu überwinden. Dieses Projekt bietet auch Gelegenheit, Unternehmen dazu anzuregen, jugendliche Praktikanten aufzunehmen. Sie hebt den umfassenden Ansatz des Projekts der Großregion hervor, der bereits mit der Vorbereitung auf eine Mobilität beginnt. Im Rahmen dieses Projekts werden die Jugendlichen bei der Wohnungssuche, während ihres Praktikums und bei der Nachbereitung nach ihrer Rückkehr begleitet. Darüber hinaus sollte man sich fragen, wie Partnerstrukturen dazu motiviert werden können, Mobilitäten in ihre Programme aufzunehmen.

Isabelle Wolf fügt hinzu, dass diese Projekte auch die Attraktivität der Berufsausbildung in der Oberrheinregion stärken. Ziel ist es, dieses Vorgehen stärker zu fördern: Heute ist es kaum vorstellbar, während eines Hochschulstudiums nicht ins Ausland zu gehen. Die Herausforderung besteht also darin, diesen Reflex auch in der Berufsbildung zu entwickeln. Das trägt dazu bei, die Vorstellungen und die Praxis weiterzuentwickeln, sowohl bei den Schüler:innen als auch bei den Schulen, den Lehrkräften und den Unternehmen. Sich die bestehenden Möglichkeiten bewusst zu machen und für sie offen zu sein, ermöglicht es, sie besser zu nutzen. Im Endeffekt profitiert davon die ganze Region.

Abschluss des Kolloquiums

Brigitte Cazalis, Direktorin, Mission locale du Pays basque, Anglet

Die Konferenz hat einen wichtigen Punkt gezeigt: Die Grenzen sind nach wie vor vorhanden und könnten sich zu Mauern entwickeln. Dahingegen sind die vorgestellten Projekte und Aktionen darauf ausgelegt, sie in Membranen zu verwandeln, in Zellen, die einen Austausch zulassen. Auf beiden Seiten der jeweiligen Grenzen wirken jedoch bestehende Normen belastend, sei es für die Jugendlichen oder die Unternehmen. Dank ihrer Erfahrung in der Mission locale habe sie festgestellt, dass diese Vorstellungen eine große Hürde darstellten, vor allem für Jugendliche, die einen weniger linearen Bildungsweg verfolgten. Deshalb engagiere sich ihre Organisation seit rund zehn Jahren, die jungen Menschen nicht nur zu begleiten, sondern sie auch zu beraten, um Barrieren abzubauen, und zwar auch diejenigen „im Kopf“.

Abschließend hob sie die administrativen und regelbezogenen Schwierigkeiten hervor, die solche Initiativen ausbremsten (Status, Anerkennung von Diplomen usw.). Ihrer Meinung nach müssten die Maßnahmen auf politischer Ebene gestärkt werden, um Hürden abzubauen. Die Mobilität stelle heute eine Schlüsselkompetenz dar, eine unverzichtbare Form der Agilität, doch sie stoße sich nach wie vor an einem zu unflexiblen Rahmen, der weiterentwickelt werden müsse

Isabelle Wolf teilte diese Ansicht über die administrativen Zwänge voll und ganz. Es gebe Initiativen, die darauf ausgelegt seien, sie zu überwinden, insbesondere im Rahmen der grenzüberschreitenden Berufsbildung, doch sie seien immer noch komplex zu verwirklichen und stützten sich auf umfassende Investitionen in die betreuenden Teams.

Sie betonte, dass dieses Vorgehen stark vom Engagement der Lehrkräfte abhängig sei, die bei der Einführung der Projekte eine wichtige Rolle spielten. Da dies jedoch eine zusätzliche Arbeitslast mit sich bringe (Suche nach Partnern, logistische Organisation, Unterbringung usw.), müssten sie besser begleitet werden und Anerkennung für ihr Engagement erhalten.

Ferner unterstrich sie die Bedeutung der Kommunikation und der Anerkennung der Mobilität. Es bestünden bereits Initiativen wie Veranstaltungen von Jugendlichen und Unternehmen rund um das Modell, doch diese Aktionen sollten intensiviert werden. Die Unternehmen stärker einzubinden und die Vorteile dieser Erfahrungen herauszustellen, würde es ermöglichen, die Wirkung und die Anerkennung zu erhöhen.

Schließlich betonte sie, die Anerkennung sei auch ein Hebel, um das Gewicht dieser Aktionen auf politischer Ebene zu stärken, und zwar in einem Kontext, an dem verschiedene Akteure beteiligt seien.

Janosch Nieden, Programmleiter INTERREG Oberrhein

Interreg ist ein Finanzierungsinstrument der Europäischen Union, das an den meisten Innengrenzen der EU eingesetzt wird, wobei die Prioritäten und die Partner je nach dem jeweiligen Grenzgebiet variieren. Der Oberrhein gehört zu den Regionen, die sich bereits am längsten engagieren. Die Finanzierungen waren nicht immer so umfangreich wie heute, doch sie werden nach und nach gesteigert. Die Europäische Union verfolgt seit 35 Jahren das Ziel, den Zusammenhalt und die Annäherung zwischen Territorien vor allem in Grenzräumen zu stärken.

Die Europäische Kommission ermutigt uns, regelmäßig, den Austausch zwischen Grenzregionen auszubauen, um uns gegenseitig zu inspirieren und vom anderen zu lernen. So kann Europa weiter gemeinsame Fortschritte machen.

Zahlreiche Fragen sind noch offen. Wer die europäischen Nachrichten verfolgt, weiß, dass die Kommission letztes Jahr im Juli den mehrjährigen Finanzrahmen vorgeschlagen hat. Anschließend wurden Vorschläge bezüglich der Kohäsionspolitik formuliert, zu denen auch Interreg gehört, auch wenn es sich dabei nur um einen kleinen Teil handelt.

Der größte Teil der Kohäsionspolitik beruht auf Strukturfonds, in deren Rahmen große Summen mobilisiert werden, um wirtschaftliche Transformationen und die Annäherung zwischen Territorien in Europa zu fördern. Diese Politik macht ein Drittel des Haushalts der Europäischen Union aus. In diesem Kontext stellt die Einführung eines spezifischen, von den Mitgliedstaaten unabhängigen Programms eine positive Entwicklung für Interreg dar, um die Fortführung der grenzüberschreitenden Kooperation zu gewährleisten. Parallel dazu strebt die Kommission an, nationale und regionale Pläne für die Strukturfonds einzuführen, um die Nutzung der Mittel, die häufig als zu langsam eingeschätzt wird, zu beschleunigen und sie gezielter einzusetzen.

Bezüglich der Prioritäten für den nächsten Finanzierungszeitraum (2028–2034) sind noch zahlreiche Aspekte festzulegen. Die Gespräche zwischen der Kommission, dem Parlament und den Mitgliedstaaten sind im Gange. Zum aktuellen Zeitpunkt zeichnet sich ab, dass die derzeitigen Thematiken insgesamt beibehalten werden können.

Eine wichtige Änderung ist jedoch bei der Art der Bewertung der Projekte zu erwarten, da die Kommission den ergebnisorientierten Ansatz stärken will. Die Finanzierungen könnten daher stärker an die Erreichung der anfangs festgelegten Ziele gebunden sein.

Diese Entwicklung könnte für die Interreg-Projekte problematisch sein, da ihre Effekte häufig qualitativ (Networking, Zusammenarbeit, territoriale Dynamik) und im Vorfeld schwierig abzuschätzen sind. Die betroffenen Akteure, ebenso wie ihre politischen Vertreter, warnen bereits bezüglich dieser Besonderheiten und setzen den Austausch fort, damit diese berücksichtigt werden.