

Bornhofen, Achim Johannes; Borrs, Linda; Moritz, Michael

Research Report

Die binationale Berufsausbildung im bayerisch-tschechischen Grenzraum - ein Zukunftsmodell für Nachbarstaaten?

IAB-Forschungsbericht, No. 7/2018

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Bornhofen, Achim Johannes; Borrs, Linda; Moritz, Michael (2018) : Die binationale Berufsausbildung im bayerisch-tschechischen Grenzraum - ein Zukunftsmodell für Nachbarstaaten?, IAB-Forschungsbericht, No. 7/2018, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/204763>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

IAB-Forschungsbericht 7/2018

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Die binationale Berufsausbildung im bayerisch-tschechischen Grenzraum – ein Zukunftsmodell für Nachbarstaaten?

Achim Johannes Bornhofen
Linda Borrs
Michael Moritz

ISSN 2195-2655

Die binationale Berufsausbildung im bayerisch-tschechischen Grenzraum – ein Zukunftsmodell für Nachbarstaaten?

Achim Johannes Bornhofen (Otto-Friedrich-Universität Bamberg)

Linda Borrs (IAB und Otto-Friedrich-Universität Bamberg)

Michael Moritz (IAB)

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe.

By publishing the Forschungsberichte (Research Reports) IAB intends to give professional circles insights into its current work. At the same time the reports are aimed at providing researchers with quick and uncomplicated access to the market.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	7
Abstract	8
Danksagung	9
1 Einleitung	10
2 Institutionelle und ökonomische Rahmenbedingungen	12
2.1 Das tschechische Bildungssystem	12
2.2 Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation in Tschechien	15
3 Arbeitsmarktsituation im bayerisch-tschechischen Grenzraum	17
3.1 Arbeitsmarktdaten	19
3.2 Arbeitsmarktsituation im bayerischen Grenzgebiet	19
3.3 Arbeitsmarktsituation im Landkreis Cham	23
3.4 Zwischenfazit	27
4 Grenzüberschreitendes Ausbildungsprogramm der Berufsschulen Cham und Domažlice	28
4.1 Ziele und Organisation des Programms	28
4.2 Aufbau des Programms	29
4.3 Die Entwicklung des Projekts seit 2012	31
4.4 Beschäftigungschancen und Ausbildungsinhalte der angebotenen Berufsfelder	32
5 Empirische Untersuchung	33
5.1 Aufbau des Interviewleitfadens	34
5.2 Beschreibung der Datengewinnung	35
5.3 Auswertung der Befragung	37
5.3.1 Auszubildende	37
5.3.1.1 Sprachkenntnisse	37
5.3.1.2 Motivation und Zufriedenheit	38
5.3.1.3 Berufsaussichten	39
5.3.1.4 Ausbildungsinhalte	39
5.3.2 Lehrkräfte	41
5.3.2.1 Organisation und Kommunikation	41
5.3.2.2 Einschätzungen zu den Auszubildenden	42
5.3.2.3 Unterrichtsmodule	42
5.3.3 Praktikumsbetriebe	44
5.3.3.1 Organisation und Kommunikation	44
5.3.3.2 Einschätzungen zu den Auszubildenden	45
5.3.3.3 Einschätzungen zur Arbeitsmarktlage	45
6 Schlussbetrachtung	46
6.1 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse	46
6.2 Fazit und Ausblick	48
Literaturverzeichnis	50

Anhang.....	55
Anhang A: Interviewleitfaden Schülerinnen und Schüler mit Programmteilnahme ..	55
Anhang B: Interviewleitfaden Schülerinnen und Schüler ohne Programmteilnahme	62
Anhang C: Interviewleitfaden Lehrerinnen und Lehrer	65
Anhang D: Interviewleitfaden Betriebe.....	69
Anhang E: Befragung der Schülerinnen und Schüler zu Beweggründen für die Programmtteilnahme und Verbesserungsmöglichkeiten (Mehrfachnennungen möglich).....	74
Anhang F: Befragung der Nicht-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer zu Beweggründen gegen eine Teilnahme am Programm	75

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bedeutung von Fremdsprachenkenntnissen unter in Tschechien ansässigen Unternehmen in Prozent	13
Abbildung 2: Aufbau des tschechischen Bildungssystems.....	14
Abbildung 3: Entwicklung der Arbeitslosenquoten zwischen 2006 und 2016 in Prozent	15
Abbildung 4: Median-Nettoäquivalenzeinkommen nach Ländern 2015 (in Euro)	16
Abbildung 5: Ostbayerische Grenzregion	18
Abbildung 6: Anteil der Beschäftigten in den sieben beschäftigungsstärksten Wirtschaftszweigen im bayerischen Grenzgebiet (2014).....	20
Abbildung 7: Anteil aller und der tschechischen Beschäftigten in einzelnen Wirtschaftszweigen im bayerischen Grenzgebiet (2014).....	21
Abbildung 8: Anzahl und Veränderung tschechischer Beschäftigter im bayerischen Grenzgebiet (2000–2014)	23
Abbildung 9: Anteil der Beschäftigten in den sieben beschäftigungsstärksten Wirtschaftszweigen im Landkreis Cham (2014)	24
Abbildung 10: Anteil aller und der tschechischen Beschäftigten in einzelnen Wirtschaftszweigen im Landkreis Cham (2014)	24
Abbildung 11: Anzahl und Veränderung tschechischer Beschäftigter im Landkreis Cham (2000–2014)	27
Abbildung 12: Schematische Darstellung des Programmablaufs	30
Abbildung 13: Auswertungsstrategie für die Interviews	36
Abbildung 14: Deutsch-Vorkenntnisse der Auszubildenden (in Lernjahren).....	37
Abbildung 15: Bewertung des sprachlichen Niveaus aus Sicht der Auszubildenden	38
Abbildung 16: Bewertung des Deutsch-Intensivsprachkurses durch die Auszubildenden	40
Abbildung 17: Bewertung des fachspezifischen Unterrichts durch die Auszubildenden	40
Abbildung 18: Bewertung der Praktika durch die Auszubildenden (nur Absolventinnen und Absolventen der Zerspanungsmechanik)	41
Abbildung 19: Bewertung des Sprachkurses sowie des Fachunterrichts durch die Lehrkräfte	43
Abbildung 20: Bewertung der Praktika durch die Lehrkräfte	44
Abbildung 21: Bewertung der Praktika durch die Betriebe	45

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Die häufigsten Berufe im bayerischen Grenzgebiet (2014)	21
Tabelle 2: Vergleich der Lohnentwicklung zwischen deutschen und tschechischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (AN) im bayerischen Grenzgebiet	22
Tabelle 3: Die häufigsten Berufe im Landkreis Cham (2014)	25
Tabelle 4: Vergleich der Lohnentwicklung zwischen deutschen und tschechischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (AN) im Landkreis Cham	26
Tabelle 5: Übersicht über die Anzahl der Programmteilnehmerinnen und - teilnehmer	31
Tabelle 6: Verteilung der neuen Programmteilnehmerinnen und -teilnehmer nach Berufen pro Schuljahr	32

Zusammenfassung

Seit 2012 werden im Rahmen eines grenzüberschreitenden Berufsausbildungsmodells tschechische Schülerinnen und Schüler der Berufsschule Domažlice gemeinsam mit der Berufsschule im Landkreis Cham ausgebildet. Die Herausforderung liegt in der Verbindung der unterschiedlichen Berufsausbildungssysteme von Tschechien (schulisch) und Deutschland (dual). Das Programm verbindet diese, indem der tschechische Lehrplan um einige wenige Unterrichtsmodule erweitert wird. Diese umfassen die Vermittlung von berufsbezogenen Kenntnissen an einer deutschen Berufsschule, die Erweiterung der Deutschkenntnisse sowie zwei Praktika in bayerischen Unternehmen. Der erfolgreiche Ausbildungsabschluss wird durch ein Zertifikat der Industrie- und Handelskammer (IHK) dokumentiert. Partner dieses Projekts sind die Berufsschule Domažlice, die Berufsschule im Landkreis Cham, die IHK Regensburg für Oberpfalz/Kelheim, die Agentur für Arbeit Schwandorf und der Landkreis Cham.

Ziel dieses vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und der Otto-Friedrich-Universität Bamberg durchgeführten wissenschaftlichen Vorhabens ist die Untersuchung des Ausbildungsprojekts hinsichtlich seiner Mehrwerte für die Absolventen, hinsichtlich der Probleme und Verbesserungsmöglichkeiten, welche die Projektbeteiligten, also Auszubildende, Lehrkräfte und Betriebe, genannt haben und der Bedeutung des Programms für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt. Mit dieser Arbeit soll darüber hinaus auch der Modellcharakter des Projekts für eine binationale Berufsausbildung und die Übertragbarkeit auf andere Grenzregionen geprüft werden. Die Bearbeitung dieser Aufgabenstellung erfolgte im Rahmen einer Masterarbeit im Zeitraum von Mai bis September 2017. Neben der Auswertung quantitativer Arbeitsmarktdaten waren für die Erstellung der Arbeit mehrere Gesprächstermine mit vielen Beteiligten vor Ort erforderlich, insbesondere an den Berufsschulen Cham und Domažlice sowie bei bayerischen Betrieben und Institutionen.

Das zentrale Ergebnis der Untersuchung ist, dass sich durch das grenzüberschreitende Ausbildungsprogramm zahlreiche neue Perspektiven sowohl für die Auszubildenden als auch die Betriebe eröffnen. Beide können durch das Programm die vorhandenen Potenziale auf dem Arbeitsmarkt besser nutzen. Durch den Erwerb der Zusatzqualifikation wird den tschechischen Berufsschülerinnen und -schülern der Einstieg in den deutschen und tschechischen Arbeitsmarkt erleichtert. Anhand staatlich anerkannter Zertifikate kann überregional ein einheitlicher Ausbildungsstandard, unabhängig von der nationalen Ausbildung, erreicht werden. Davon profitieren nicht nur Unternehmen auf bayerischer Seite, auch deutschen Firmen in Tschechien stehen dadurch zusätzliche qualifizierte Fachkräfte mit einem bekannten Ausbildungszertifikat zur Verfügung. Darüber hinaus trägt das Programm zum kulturellen Austausch bei. Auch wenn an einigen Stellen Verbesserungsbedarfe identifiziert werden konnten, kann das Programm nicht nur dem Fachkräftemangel in der Region entgegenwirken, sondern auch als zukünftiges Modell für andere Grenzräume dienen.

Abstract

In 2012, a cross-border vocational training programme was introduced in the Czech-German border region, providing Czech students of the vocational school in Domažlice with additional vocational training at the German school in Cham. The programme complements the school-based system in the Czech Republic with additional courses and practical experience of the dual training model of Germany. Additional training modules include vocation-specific courses at a German school, additional German language classes, and internships in Bavarian companies. Upon successful completion of the programme, the students are awarded an official certificate by the German Chamber of Industry and Commerce (IHK). The chamber is the authority responsible for managing the quality of the vocational education and training system as well as conducting examinations and awarding standardised vocation-specific certificates for the occupations concerned. The programme is carried out in cooperation by the vocational school in Domažlice, the vocational school in the district of Cham, the IHK Regensburg for Upper Palatinate/Kelheim, the Employment Agency Schwandorf, and the district of Cham.

The programme is evaluated by the Institute for Employment Research (IAB) and the University of Bamberg. The present evaluation study was carried out between May and September 2017 as part of a master's thesis. It aims to investigate to what extent students benefit from the programme, identify potential improvements based on experience of the actors involved, and shed light on the importance of the programme for the cross-border labour market. The broader scope of the study is to identify to what extent the programme under study is applicable in other border regions and may serve as a future model for binational vocational training projects. To answer these questions, we both analysed available quantitative labour market data and conducted face-to-face interviews with students and teachers at the vocational schools in Cham and Domažlice as well as with Bavarian employers and other institutions involved.

The central result of the study is that both trainees and employers profit from the cross-border project. For trainees, undergoing additional vocational training in Germany and acquiring an official IHK certificate offers new employment opportunities on the German side of the border, and enhances their chances in the Czech labour market at the same time. For employers, the certification of vocational training makes it easier to identify and exploit the available potential in the labour market. This concerns not only the employers in Bavaria, but also German firms in the Czech Republic that may now recruit qualified specialists with an acquainted IHK certificate. Moreover, the programme fosters cultural exchange between the two nations. Although our study highlights some potential for improvement, the programme overall appears promising to counteract skill shortages in the Czech-German border region and may also serve as a future model for other countries.

Danksagung

Die Autorin und Autoren bedanken sich an erster Stelle ganz herzlich bei allen Schülerinnen und Schülern, Absolventinnen und Absolventen, den Lehrkräften und den Personen aus den Praktikumsbetrieben, die an der Befragung teilgenommen haben. Ihre Bereitschaft, Auskünfte über das untersuchte Programm zu erteilen, war eine essenzielle Voraussetzung für die Erstellung der vorliegenden Studie.

Ebenfalls danken wir Herrn Joachim Ossmann (Vorsitzender der Geschäftsführung, Agentur für Arbeit Schwandorf), Herrn Richard Brunner (Leiter der Geschäftsstelle Cham, IHK Regensburg für Oberpfalz/Kelheim), Herrn Andreas Bucher (Werner-von-Siemens Berufsschule Cham) und Herrn Martin Šíp (Střední odborné učiliště Domažlice) stellvertretend für alle Beteiligten, die zur Verwirklichung des Projekts beigetragen haben. Zudem danken wir Klara Kaufmann und Lisa Owandner, die uns bei der grafischen Umsetzung dieses Berichts unterstützt haben.

Nicht zuletzt bedanken wir uns bei der Bayerisch-Tschechischen Hochschulagentur (BTHA) als Fördergeber des Forschungsverbundes „Bayerisch-Tschechische Arbeitsmarkteffekte von Direktinvestitionen“ mit der Otto-Friedrich-Universität Bamberg als Konsortialführer. Für die Förderung des vorliegenden Projektes wurden die im Rahmen des Programms „Mobilitätsbeihilfen Tschechien 2017“ bewilligten Fördermittel der BTHA zur Deckung der Kosten verwendet, die zur Durchführung der Interviews in Domažlice anfielen.

Bayerisch-Tschechische
Hochschulagentur



Česko-bavorská
vysokoškolská agentura

1 Einleitung

Mit dem tschechischen EU-Beitritt 2004 und der Etablierung der vollständigen Arbeitnehmerfreizügigkeit 2011 haben sich die wirtschaftlichen Beziehungen zwischen Deutschland und Tschechien intensiviert (Pflüger et al. 2013). Mittlerweile ist Deutschland der wichtigste Handelspartner Tschechiens (Eurostat 2016a). Im Rahmen der europäischen Integration gewinnt auch der grenzüberschreitende Wirtschaftsraum Ostbayern-Westböhmen immer mehr an Bedeutung (Moritz 2011a; Moritz 2011b). Betrachtet man die Grenzregion Ostbayern-Westböhmen, lassen sich zwar strukturelle Ähnlichkeiten, wie die niedrigen Arbeitslosenquoten und eine gute Infrastruktur feststellen, das Lohnniveau unterscheidet sich jedoch deutlich zwischen Deutschland und Tschechien. So ist der deutsche Durchschnittsverdienst dreimal höher als der tschechische (Eurostat 2016b). Einerseits haben die niedrigen Lohnkosten, welche gerade für arbeitsintensive Produktion lukrativ sind, sowie die perspektivische Erschließung neuer Absatzmärkte in den vergangenen knapp drei Jahrzehnten deutsche Investoren nach Tschechien gezogen (Schäffler/Moritz 2015). Aufgrund geringer Transportkosten und guter Deutschkenntnisse von weiten Teilen der Bevölkerung in der tschechischen Grenzregion sind hier vermehrt Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes vorzufinden, die einen wichtigen Wirtschaftsfaktor für den baye-risch-böhmischen Wirtschaftsraum darstellen (Hecht 2017; Schäffler/Hecht/Moritz 2017). Andererseits ist es aufgrund der gravierenden Lohnunterschiede für tschechische Arbeitsuchende attraktiv in Deutschland zu arbeiten (Dustmann/Schönberg/Stuhler 2017). Wie wir in diesem Bericht zeigen, nimmt nicht nur die tschechische Arbeitsmigration nach Deutschland zu, sondern aufgrund der räumlichen Nähe vor allem auch die Anzahl der tschechischen Grenzpendlerinnen und -pendler nach Bayern.

Dennoch ist es nach wie vor schwer, auf dem Arbeitsmarkt jenseits der Grenze Fuß zu fassen. Dies trifft insbesondere auf Fachkräfte zu, deren Abschluss nicht den Standards des Ziellandes entspricht (Konietzka/Kreyenfeld 2001; Kogan 2012; Dame-lang/Abraham 2016). Zunächst können Arbeitgeber solche Fachkräfte grundsätzlich als weniger produktiv einschätzen, wenn sie von einer minderwertigen Ausbildung ausgehen. Darüber hinaus haben Arbeitgeber bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern allgemein nur eingeschränkte Informationen über deren Produktivität (Jovanovic 1979), da der Arbeitsmarkt von unvollständigen und asymmetrisch verteilten Informationen gekennzeichnet ist (Akerlof 1970; Stigler 1961). Berufliche Ausbildungszertifikate können die Unsicherheit für Arbeitgeber reduzieren, indem sie Produktivität und weitere positive Eigenschaften wie Motivation und Lernfähigkeit signalisieren (Arrow 1973; Spence 1973) und somit helfen, Fehlbesetzungen zu vermeiden (Stiglitz 1975). Im Falle ausländischer Abschlüsse wirkt diese Signalfunktion nur eingeschränkt, da Arbeitgeber mit ausländischen Ausbildungssystemen gewöhnlich weniger vertraut sind und folglich nicht wissen, welche beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten sie von Inhaberinnen und Inhabern ausländischer Abschlüsse erwarten können. Insbesondere wenn sich einheimische Zertifikate als „Eintrittskarte“ zu berufli-

chen Arbeitsmärkten etabliert haben (Bills 2003), erschwert dies den Zugang im Ausland ausgebildeter Personen. Gerade in Deutschland sind Berufschancen eng an entsprechende berufliche Zertifikate gekoppelt (Konietzka 1999), die meist im Rahmen standardisierter Ausbildungen im dualen System erworben werden (Ebner 2013).

Eine Möglichkeit, im Ausland ausgebildeten Personen den Arbeitsmarktzugang zu erleichtern, besteht demzufolge darin, Ausbildungsstandards über Landesgrenzen hinweg anzugleichen. Diesen Ansatz verfolgt das Ausbildungsprojekt „Grenzüberschreitender Berufsschulunterricht“. Tschechische Schülerinnen und Schülern der Berufsschule Domažlice haben seit 2012 die Möglichkeit in Kooperation mit der Berufsschule Cham ein in Deutschland anerkanntes Ausbildungszertifikat zusätzlich zu ihrem Ausbildungsabschluss zu erwerben (Berufsschule Cham 2017). Neben sprachlichen Barrieren und kulturellen Unterschieden besteht ein Haupthindernis für den grenzüberschreitenden Austausch von Arbeitskräften in der Vereinbarkeit des dualen Ausbildungssystems in Deutschland mit dem tschechischen Berufsschulsystem. Diesem Problem begegnet das Ausbildungsprojekt nicht etwa mit dem Versuch beide Systeme verschmelzen zu wollen, vielmehr wird die tschechische Ausbildung punktuell ergänzt. Sprachliche Barrieren werden zum Beispiel in zusätzlichen Deutschkursen abgebaut, die fachliche und interkulturelle Kompetenz der Schülerinnen und Schüler im Rahmen von Pflichtpraktika in deutschen Betrieben gestärkt. Ein wichtiger Baustein ist der grenzüberschreitende Berufsschulunterricht mit zusätzlichen Ausbildungsmodulen an der Berufsschule Cham. Ziel des Programms ist es den tschechischen Auszubildenden den Zutritt zum deutschen Arbeitsmarkt zu erleichtern sowie deren Position auf dem heimischen Arbeitsmarkt durch die Zusatzqualifikation zu stärken. Durch den ergänzenden Charakter unterscheidet sich dieses Projekt von anderen grenzüberschreitenden Ausbildungsprogrammen, wie etwa zwischen Deutschland und Frankreich (IHK Saarland 2015; Knörr/Weber 2018).

Eine derartige Kooperation kann zahlreiche Effekte auf den Arbeitsmarkt nach sich ziehen. Für den deutschen Arbeitgeber werden durch das Zertifikat sowohl administrative Hindernisse als auch Informationsasymmetrien minimiert. Infolgedessen ist zu erwarten, dass es für tschechische Auszubildende mit Zertifikat leichter ist eine adäquate Anstellung in Deutschland zu finden. Zudem kann die Zusatzausbildung von tschechischen Betrieben als positives Signal für eine hohe Motivation einer Bewerberin oder eines Bewerbers gesehen werden. Da es gerade im tschechischen Grenzraum viele deutsche Firmen gibt (Hecht et al. 2013; Moritz/Schäffler 2009), können auch diese von der höheren Qualifikation und vor allem von den besseren Deutschkenntnissen der Programmteilnehmerinnen und -teilnehmer profitieren. Gesamtwirtschaftlich können von den tschechischen Grenzpendlerinnen und -pendlern positive Effekte auf die tschechische Ökonomie ausgehen. Sie unterstützen durch ihre Nachfrage, die infolge der höheren Löhne in Deutschland steigt, die lokale Wirtschaft ihres Wohnortes (Böhme et al. 2014). Somit kann die gesamte Arbeitsmarktsituation im bayerisch-tschechischen Grenzraum verbessert werden.

Diese Untersuchung nimmt sich der Problematik der Förderung länderübergreifender Fachkräfterekrutierung durch grenzüberschreitende Ausbildungsprojekte an. Sie wurde durch die intensive Zusammenarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg mit den beteiligten Berufsschulen in Cham und Domažlice sowie den Förderern des Projekts – der Agentur für Arbeit Schwandorf, der Industrie- und Handelskammer (IHK) Regensburg und dem Landkreis Cham – ermöglicht. Im Fokus der Analyse steht die Ergänzung der tschechischen Ausbildung an der Berufsschule Domažlice durch duale Ausbildungsmodule an der Berufsschule Cham. Mit Hilfe von qualitativen Interviews mit den Programmteilnehmerinnen und -teilnehmern, sowie mit den Lehrkräften und Praktikumsbetrieben wird folgende Forschungsfrage untersucht: Inwieweit kann das grenzüberschreitende Ausbildungsprogramm der Berufsschulen Cham und Domažlice als Modell dienen, die Arbeitsmarktsituation in der bayerisch-tschechischen Grenzregion zukünftig zu verbessern?

Die Arbeit ist wie folgt gegliedert: Kapitel 2 gibt einen Überblick über die institutionellen und ökonomischen Rahmenbedingungen und die Arbeitsmarktsituation in Tschechien. In Kapitel 3 wird der ostbayerisch-westböhmische Grenzraum näher untersucht. In dessen Verlauf werden die aktuelle Arbeitsmarktsituation sowie Pendlerbewegungen aus der tschechischen Grenzregion in die ostbayerischen Landkreise analysiert. Insbesondere der Landkreis Cham, in welchem das Ausbildungsprojekt angesiedelt ist, wird detailliert betrachtet. Das grenzüberschreitende Ausbildungsprogramm der Berufsschulen Cham und Domažlice stellen wir ausführlich in Kapitel 4 vor. In Kapitel 5 beschreiben wir das methodische Vorgehen und präsentieren die Ergebnisse der leitfadengestützten Interviews. Dadurch werden neue und detaillierte Informationen aus Perspektive der Schülerinnen und Schüler, der Lehrkräfte sowie der Praktikumsbetriebe über das Programm gewonnen. Abschließend werden in Kapitel 6 die Ergebnisse eingeordnet und im Hinblick auf die Forschungsfrage eines grenzüberschreitenden Ausbildungsprogramms als mögliche Maßnahme gegen den Fachkräftemangel im ostbayerischen Raum diskutiert.

2 Institutionelle und ökonomische Rahmenbedingungen

Zu Beginn dieses Kapitels wird das tschechische Bildungssystem dargestellt und anhand dessen Abweichungen zum deutschen System sichtbar gemacht. Anschließend werden einige Aspekte des tschechischen Arbeitsmarkts beleuchtet und mit Deutschland verglichen.

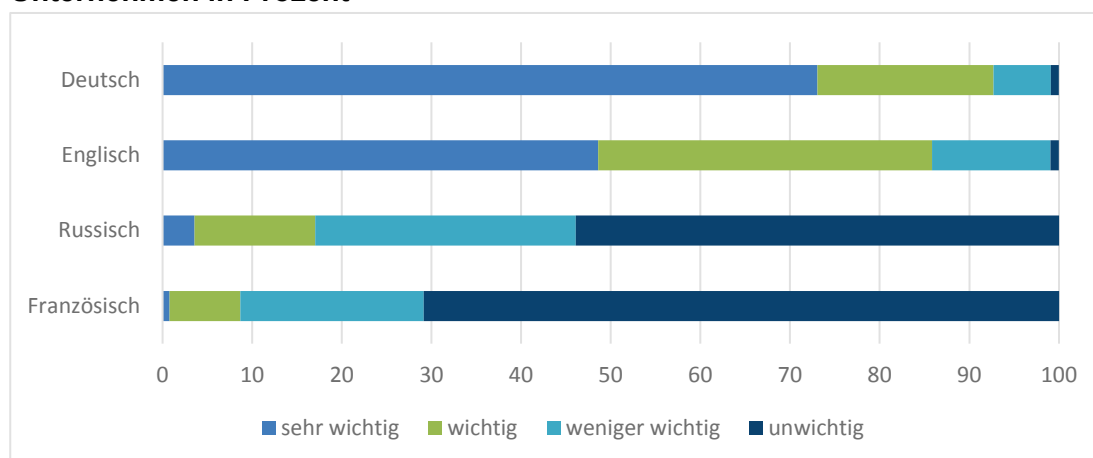
2.1 Das tschechische Bildungssystem

Das tschechische Bildungssystem weicht in vielen Aspekten stark vom deutschen ab. Die geschichtliche Verbundenheit und geografische Nähe zu Deutschland spiegeln sich jedoch in der sprachlichen Ausbildung der Tschechinnen und Tschechen wider. So erlernten 2015 knapp ein Fünftel der tschechischen Schülerinnen und Schüler die deutsche Sprache (Auswärtiges Amt 2015). Das tschechische System sieht eine Pflichtfremdsprache ab der dritten Jahrgangsstufe vor, ab der achten Klasse wird eine

zweite Fremdsprache Pflicht. In Tschechien erlernten 2016 57,3 Prozent der Schülerinnen und Schüler zwei oder mehr Fremdsprachen (Eurostat 2016c). Deutsch ist oft die zweite Fremdsprache, wobei über die letzten Jahre ein deutlicher Abwärtstrend zu erkennen ist. Im Vergleich zum Schuljahr 2010 hat sich die Zahl der deutschlernenden Schülerinnen und Schüler um 48.144 verringert. Immer mehr von ihnen belegen Russisch, da diese Sprache durch den gemeinsamen slawischen Sprachstamm leichter zu erlernen ist (Auswärtiges Amt 2015).

Bei der Bedeutung der deutschen Sprache lässt sich ein starkes Gefälle zwischen Grenznähe und Inland erkennen (Prager Zeitung 2012). Auch wenn Englisch vielerorts als Pflichtfremdsprache gelehrt wird, ist in Grenznähe immer öfter auch Deutsch als erste Fremdsprache anzutreffen. Laut einer Umfrage der Deutsch-Tschechischen Industrie- und Handelskammer (DTIHK) unter 222 in Tschechien ansässigen Unternehmen mit hauptsächlich deutscher oder österreichischer Beteiligung sind Deutschkenntnisse im Berufsalltag wichtig oder sogar sehr wichtig. Genauer gaben im Jahr 2011 über 90 Prozent dieser Unternehmen an, deutsche Sprachfähigkeiten seien aus wirtschaftlicher Sicht wichtig für ihren Betrieb (Abbildung 1). Im Vergleich mit den Sprachen Englisch, Französisch und Russisch wurde Deutsch als die wichtigste Fremdsprache genannt (DTIHK 2011).

Abbildung 1
Bedeutung von Fremdsprachenkenntnissen unter in Tschechien ansässigen Unternehmen in Prozent



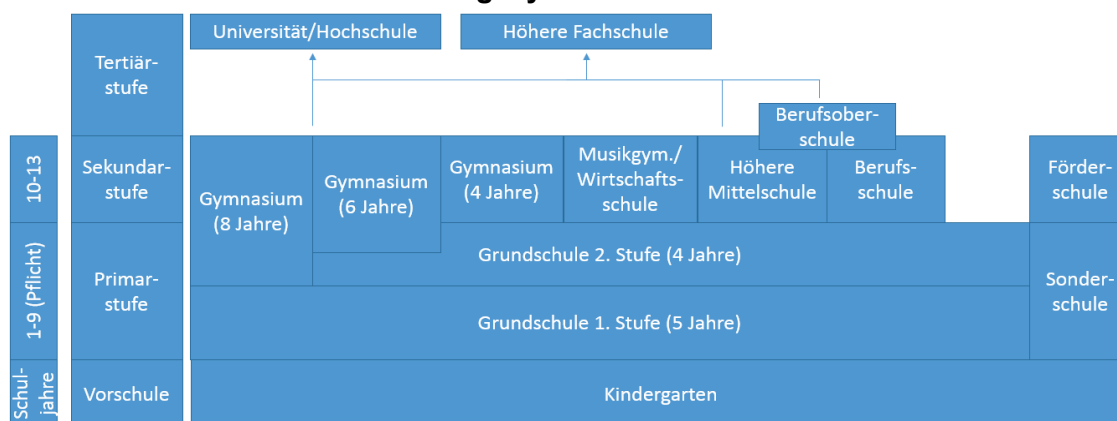
Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Umfrageergebnissen der DTIHK (2011).

Wie in vielen deutschen Bundesländern beträgt die Schulpflicht in Tschechien neun Jahre. Lehrpläne werden hingegen zentral für alle Regionen vorgegeben, können aber von den Schulen in einem vorgegebenen Rahmen individualisiert und angepasst werden. In Abbildung 2 haben wir das Bildungssystem vereinfacht dargestellt. Die ersten fünf Jahre besuchen alle Schülerinnen und Schüler die Grundschule. Ab der sechsten Jahrgangsstufe gibt es die Möglichkeit, ein Gymnasium zu besuchen, um nach acht weiteren Jahren das Abitur (tschechisch Matura) abzulegen. Andere Schulmodelle lassen den Übertritt auf ein Gymnasium auch nach sieben bzw. neun absolvierten Schuljahren zu (Europäische Kommission 2014). Schülerinnen und Schüler, die kein Gymnasium besuchen, werden an einer Mittelschule unterrichtet, welche

nach vier Jahren abgeschlossen wird. Vergleichbar mit dem bayerischen Schulsystem haben sie die Möglichkeit, die Hochschulreife über den zweiten Bildungsweg zu erlangen, wie etwa durch Wirtschafts- und Fachmittelschulen.

In Tschechien kann ein Beruf durch eine zwei- bis vierjährige Ausbildung an einer Berufsschule erlernt werden. Hierin besteht der größte Unterschied zum deutschen Bildungssystem. Während in der dualen Ausbildung in Deutschland eine Verknüpfung zwischen Theorie an einer Berufsschule und der Praxis in einem Ausbildungsbetrieb stattfindet, werden in Tschechien Theorie und Praxis allein von der Schule unterrichtet und somit keine praktischen Ausbildungsinhalte in Betrieben vermittelt. Damit ähnelt die tschechische Berufsausbildung eher der vollschulischen Berufsausbildung in Deutschland. Der fachpraktische Unterricht in den tschechischen Berufsschulen beträgt dennoch 50 Prozent. In der Regel dauert die tschechische Ausbildung drei Jahre, manche Ausbildungen bieten im vierten Jahr zusätzlich die Chance, die Matura und damit die Hochschulreife zu erwerben (Euregio Egrensis 2006).

Abbildung 2
Aufbau des tschechischen Bildungssystems



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Tandem (2016).

Der tertiäre Bildungsabschluss kann an einer Höheren Fachschule mit dem Titel „Diplomierter Spezialist“ erworben werden, welcher aber keinem akademischen Hochschulabschluss entspricht. Abiturientinnen und Abiturienten können eine Universität oder Fachhochschule besuchen und hier im Rahmen des Bologna-Prozesses in sogenannten Bakkalaureus-/Bachelor- und Magister-/Master-Programmen einen Hochschulabschluss erwerben (DAAD 2017). Diese Option wird immer beliebter und von rund einem Drittel der tschechischen Schülerinnen und Schüler wahrgenommen (Araújo/Maleček 2015).

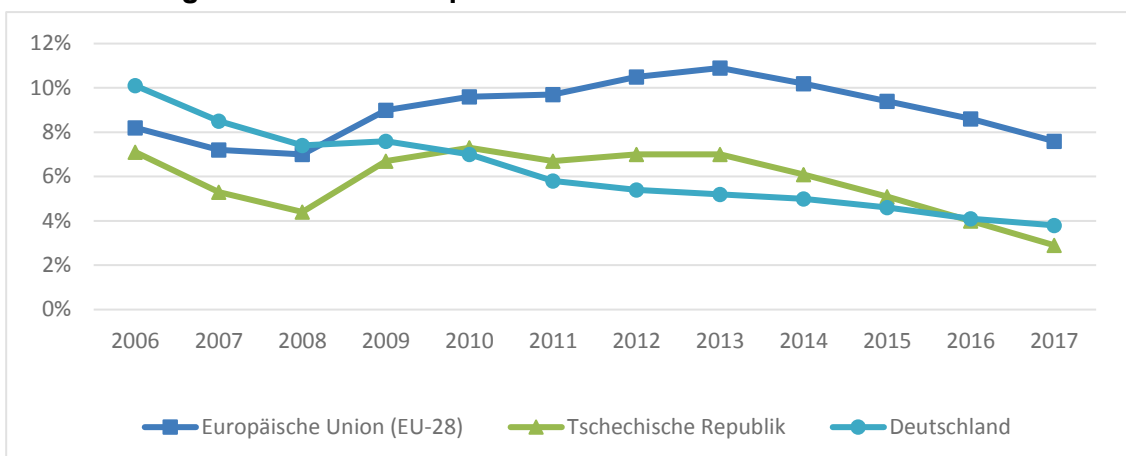
Die Schul- und Universitätsbildung ist in Tschechien an öffentlichen Institutionen kostenfrei. Insgesamt gibt es 72 tschechische Hochschulen, von denen 44 privat finanziert und somit kostenpflichtig sind (DAAD 2017). Die Anzahl der Personen mit Hochschulbildung in Tschechien war 2012 mit 19,3 Prozent der 25- bis 64-Jährigen noch deutlich unter dem Mittelwert der EU-Staaten von 27,5 Prozent (Statistisches Bundesamt 2014). Betrachtet man die Altersgruppe der 30- bis 34-Jährigen, ist ein stetiger Anstieg der Hochschulabschlüsse zu beobachten. Die Anzahl der Personen mit

tertiärem Bildungsabschluss in dieser Altersgruppe lag in Tschechien 2016 bei 32,8 Prozent und damit 6,3 Prozentpunkte unter dem EU-Mittelwert bzw. 0,4 Prozent unter dem Wert Deutschlands (Eurostat 2017a).

2.2 Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation in Tschechien

Betrachtet man den Arbeitsmarkt in Tschechien, lässt sich seit einigen Jahren ein Strukturwandel von einfachen Tätigkeiten im Bereich der Produktion hin zu hoch technisierten Berufsfeldern ausmachen. Die erhöhten Anforderungen korrelieren folglich mit der steigenden Zahl akademischer Abschlüsse und führen zu einem Anstieg des Bildungsniveaus, wie bereits im vorherigen Abschnitt 2.1 erwähnt (Araújo/Maleček 2015). Die Arbeitslosenquote konnte stetig verringert werden und wies 2016 mit 4,0 Prozent den niedrigsten Wert aller EU-Staaten auf (EU-Durchschnitt 8,6 Prozent, Deutschland 4,2 Prozent) (Bundesagentur für Arbeit 2016). Auch der Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Gesamtarbeitslosenzahl lag in Tschechien in den vergangenen Jahren unter dem europäischen Durchschnittswert (Eurostat 2017b). Als langzeitarbeitslos gilt, wer über einen Zeitraum von zwölf Monaten hinweg in keinem Beschäftigungsverhältnis stand (Bundesagentur für Arbeit 2018). Generell lässt sich der tschechische Arbeitsmarkt als sehr robust beschreiben (Araújo/Maleček 2015). Die durch die Weltwirtschaftskrise 2008 ausgelöste steigende Erwerbslosigkeit konnte seit 2013 kontinuierlich wieder auf den Wert vor der Krise reduziert werden (Abbildung 3). Wie Moritz/Stockinger/Trepesch (2017) zeigen, nahmen gerade tschechische Unternehmen in deutschem Eigentum vor und während der Rezession eine stabilisierende Rolle für den tschechischen Arbeitsmarkt ein. Die tschechischen Tochterunternehmen hatten also gerade nicht die Funktion einer „verlängerten Werkbank“.

Abbildung 3
Entwicklung der Arbeitslosenquoten zwischen 2006 und 2016 in Prozent



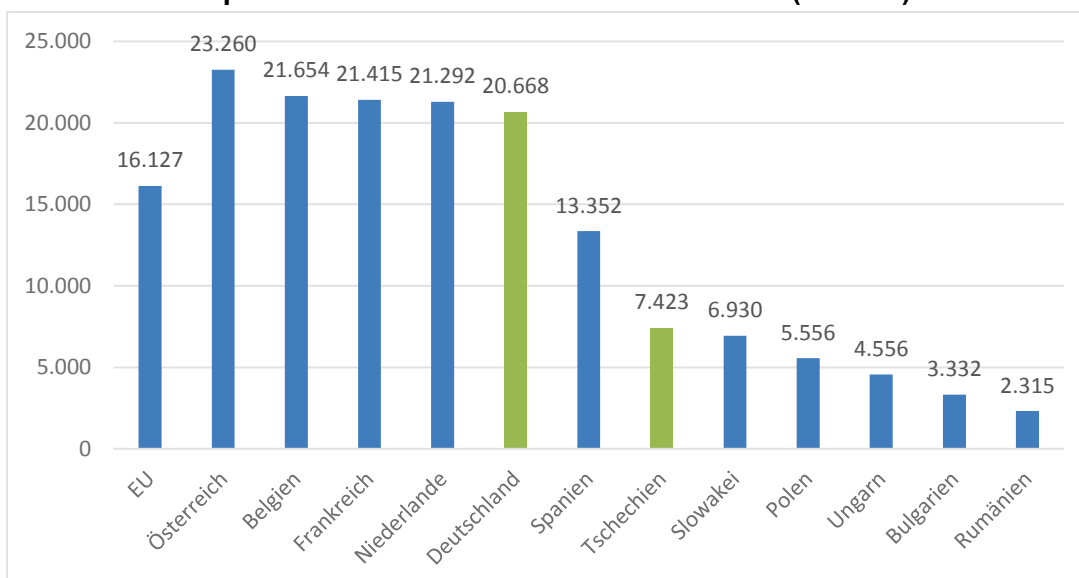
Quelle: Eurostat (2017c), eigene Darstellung.

Die Jugendarbeitslosigkeit lag in Tschechien mit 10,1 Prozent im Jahr 2016 weit unter dem EU-Durchschnitt von 18,6 Prozent (Deutschland 7,2 Prozent) (Bundesagentur für Arbeit 2016). Betrachtet man nur die letzten fünf Jahre, ist eine klare Verbesserung zu erkennen. Im Jahr 2013 lag die Jugendarbeitslosigkeit mit 19 Prozent noch über dem aktuellen EU-Durchschnitt, Tschechien konnte seitdem aber die Erwerbslosigkeit stetig reduzieren (The World Bank 2017). Diese positiven Zahlen spiegeln sich

auch im Bereich der langzeitarbeitslosen Jugendlichen wider. In der Altersklasse 15 bis 24 betrug 2016 der Anteil der Langzeitarbeitslosen in Tschechien 2,5 Prozent und lag damit unter dem EU-Durchschnitt von 5,4 Prozent und knapp über dem deutschen Wert von 1,5 Prozent (Eurostat 2017d).

Im Gegensatz zu den ähnlichen Erwerbszahlen und der niedrigen Jugendarbeitslosigkeit weist Tschechien im Vergleich zu Deutschland ein deutlich niedrigeres Lohnniveau auf. Im ersten Halbjahr 2017 hatte Tschechien mit 407,09 Euro im Monat einen der niedrigsten Mindestlöhne in der Europäischen Union (Eurostat 2017e). Seit 2010 ist dieser jedoch um 24,6 Prozent gestiegen (Eurofound 2017). Tschechien verzeichnete im Jahr 2015 im Median ein Nettoäquivalenzeinkommen von umgerechnet 7.423 Euro (Abbildung 4). Dieses umfasst alle Einkünfte aus Erwerbstätigkeit, monetären Sozialtransfers sowie sonstigen Einnahmen aus privatem Vermögen abzüglich der zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge und Einkommensteuer. In Deutschland war das Nettoäquivalenzeinkommen mit 20.668 Euro hingegen fast dreimal so hoch (Eurostat 2017f). Dieser große Unterschied ist vor allem auf die Arbeitskosten pro Stunde zurückzuführen. Im Jahr 2016 zahlten Unternehmen in Tschechien, gerechnet auf eine geleistete Arbeitsstunde, im Durchschnitt einen Betrag in Höhe von 10,20 Euro. Verglichen zu 33 Euro pro geleistete Arbeitsstunde in Deutschland lässt sich ein deutlicher Lohnkostenunterschied feststellen (Statistisches Bundesamt 2017). Aufgrund der kontinuierlich niedrigen Lohnkosten stellt der Standort Tschechien sowohl für produzierende Unternehmen als auch die Dienstleistungsbranche ein attraktives Zielland für ausländische Direktinvestitionen dar (Moritz/Hecht 2013; München et al. 2014).

Abbildung 4
Median-Nettoäquivalenzeinkommen nach Ländern 2015 (in Euro)



Quelle: Eurostat (2017f), eigene Darstellung.

Problematisch ist für viele in Tschechien ansässige Betriebe die Ausbildungssituation. Laut einer 2016 getätigten Umfrage der Deutsch-Tschechischen Industrie- und Handelskammer (DTIHK) bemängeln 85 Prozent der 216 befragten Firmen in Tschechien

das Fehlen von ausreichend qualifizierten Arbeitskräften. Dabei handelte es sich größtenteils um Firmen aus dem Produktionsgewerbe (62,6 Prozent), gefolgt von Dienstleistungsbetrieben (24,8 Prozent). Insbesondere qualifizierte Fachkräfte mit einem erlernten Ausbildungsberuf sind schwer zu akquirieren. Über 80 Prozent der Unternehmen sind daher der Meinung, ein verstärkt praxisorientierter Unterricht könnte zur Lösung der Problematik beitragen. Weiter könnten eine Modernisierung der Schulungsprozesse und eine praxisnähere Ausbildung helfen, die tschechische Wirtschaft weiter zu stärken (DTIHK 2016). An diesen Punkten setzt das grenzüberschreitende Ausbildungsprogramm der Berufsschulen Cham und Domažlice an. Bevor wir auf das Programm eingehen, wird im folgenden Kapitel die Arbeitsmarktlage auf beiden Seiten der Grenze näher betrachtet.

3 Arbeitsmarktsituation im bayerisch-tschechischen Grenzraum

Der ostbayerische Grenzraum zu Tschechien ist in Anlehnung an die Bestimmungen der inzwischen aufgehobenen Anwerbestoppausnahmereverordnung (ASAV) definiert. Laut §6 der ASAV konnten tschechische Grenzgängerinnen und Grenzgänger schon vor der vollständigen Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes 2011 eine spezielle Arbeitserlaubnis in der bayerischen Grenzzone erhalten. Demgemäß umfasst die in dieser Studie analysierte Grenzregion die östlichen Gebiete der bayerischen Regierungsbezirke Oberfranken, Oberpfalz und Niederbayern einschließlich der Zentren und Universitätsstädte Bayreuth und Passau sowie der Fachhochschulstandorte Hof, Weiden, Amberg und Deggendorf. Zusätzlich werden noch die Stadt und der Landkreis Regensburg als wirtschaftliches Zentrum Ostbayerns aufgenommen. Die Grenzregion umfasst somit 16 Landkreise und 7 kreisfreie Städte (Abbildung 5). Mit Hilfe der Wohnortangabe außerhalb Deutschlands können wir grenzüberschreitende Pendlerbewegungen tschechischer Beschäftigter erfassen. Zusätzlich werden Unterschiede zwischen dem Landkreis Cham und dem restlichen Grenzgebiet aufgezeigt.

Abbildung 5
Ostbayerische Grenzregion



Quelle: Eigene Darstellung.

Ein bedeutendes Merkmal des ostbayerischen Arbeitsmarkts ist, dass dort aktuell nahezu Vollbeschäftigung herrscht. Im Juli 2017 wiesen die Landkreise Cham (1,9 Prozent), Schwandorf (2,5 Prozent), Neustadt a. d. Waldnaab (3,1 Prozent) sowie Tirschenreuth (3,0 Prozent) eine überdurchschnittlich niedrige Arbeitslosenquote auf (Bundesagentur für Arbeit 2017b). Ähnlich gering sind die Arbeitslosenquoten auf tschechischer Seite im Jahr 2016, wie beispielsweise in Tachov (4,9 Prozent), Domažlice (3,9 Prozent) oder Klatovy (3,9 Prozent) (Český statistický úřad 2017).

Im Gegensatz zum Arbeitsmarkt ist die demografische Entwicklung in den Grenzregionen allerdings nicht positiv. In Ostbayern wird in den kommenden 20 Jahren für die Regionen Cham (-0,8 Prozent), Neustadt a. d. Waldnaab (-5,9 Prozent) sowie Tirschenreuth (-10,2 Prozent) ein Bevölkerungsrückgang erwartet (Bayerisches Landesamt für Statistik 2017). Diese Entwicklung deutet darauf hin, dass es für die bayerische Wirtschaft zunehmend attraktiv werden wird, Fachkräfte aus dem benachbarten Tschechien anzuwerben (Chilla/Weidinger 2014). Obwohl sowohl Ostbayern als auch Westböhmen stark vom demografischen Wandel betroffen sind, führt dieser nicht zwangsläufig zu einem Fachkräftemangel aufgrund des sinkenden Erwerbspo-

tenzials (Brücker et al. 2012). Trotzdem steigt die Soziallast für die arbeitende Bevölkerung in Folge einer immer älter werdenden Gesellschaft und einem gleichzeitig sinkendem Erwerbspersonenpotenzial (Fuchs/Söhnlein/Weber 2011). Diese Probleme können neben einer Steigerung der Erwerbsbeteiligung im Inland durch eine engere zwischenstaatliche Zusammenarbeit besser bewältigt werden (Brücker et al. 2013). Die zunehmende Bereitschaft grenzüberschreitend zu arbeiten, wird auch durch einen Anstieg tschechischer Beschäftigung in Deutschland sichtbar. Alleine für Bayern ergibt sich ein Wachstum um 253,56 Prozent – von 7.214 tschechischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Januar 2010 auf 25.506 im Januar 2017 (Bundesagentur für Arbeit 2017a).

3.1 Arbeitsmarktdaten

Um einen besseren Einblick in die Arbeitsmarktsituation im bayerischen Grenzgebiet zu erhalten, nutzen wir für die weiteren Analysen einen Auszug aus der IAB-Beschäftigtenhistorik (BeH V10.01.00) im Zeitraum von 2000 bis 2014. Die gewählte Periode umfasst sowohl den tschechischen EU-Beitritt im Jahr 2004 als auch das Ende der Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit im Jahr 2011. Die schrittweise Öffnung der Arbeitsmärkte für Menschen der acht osteuropäischen Staaten, welche 2004 der EU beitraten, sollte eine übermäßige Zuwanderung osteuropäischer Arbeitskräfte auf die EU-Arbeitsmärkte verhindern (Baas et al. 2011).

Für die Analyse beschränken wir die Daten auf alle sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigen im Alter zwischen 15 und 65 Jahren, die in diesem Zeitraum im bayerischen Grenzgebiet gearbeitet haben. Beamte, Selbstständige, Auszubildende und geringfügig Beschäftigte sind nicht erfasst bzw. berücksichtigt. Alle Lohnangaben wurden zum Basisjahr 2010 deflationiert. Da die Tageslöhne oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze für die Sozialversicherung nicht in der BeH erfasst sind, bilden wir Einkommensgruppen. Die höchste Einkommensgruppe beginnt bei einem Tagesentgelt von 140 Euro pro Tag, welches knapp unter der deflationierten Beitragsbemessungsgrenze im Startjahr 2000 von 144,17 Euro liegt. Weiterhin verzichten wir auf die Angabe von Durchschnittseinkommen, weil diese durch die Rechtszensierung verzerrt wären, stattdessen weisen wir Medianeinkommen aus. Alle Zahlen beziehen sich auf den 30. Juni als Stichtag jeden Jahres. Ist eine Person gleichzeitig mit mehreren Beschäftigungsmeldungen in unterschiedlichen Betrieben erfasst, wurde nur jene Beschäftigung mit dem höchsten Entgelt berücksichtigt.

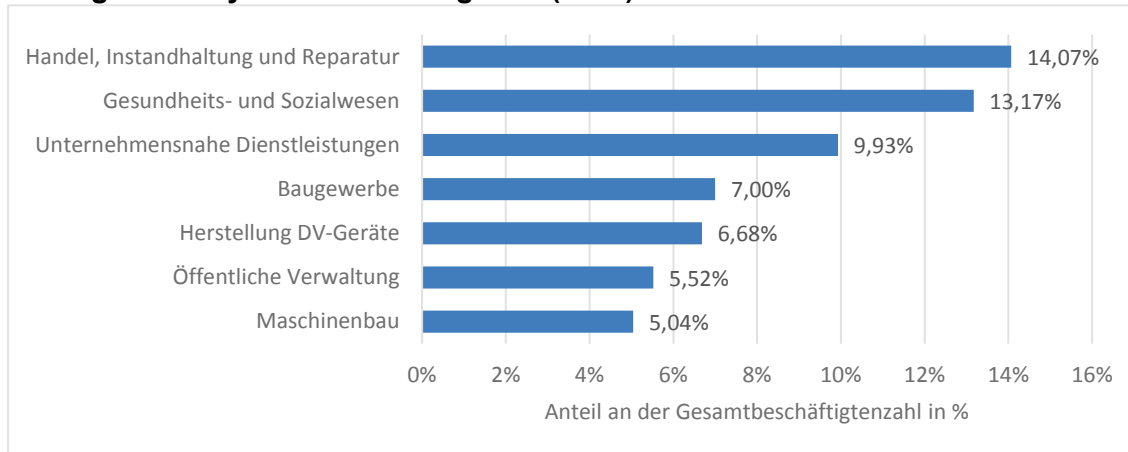
3.2 Arbeitsmarktsituation im bayerischen Grenzgebiet

Im Jahr 2014 konnten insgesamt 703.813 Beschäftigungsverhältnisse im bayerischen Grenzgebiet registriert werden. Die Wirtschaftszweige mit den meisten Beschäftigten im bayerischen Grenzraum im Jahr 2014 sind in Abbildung 6 zu sehen. Der Handel sowie das Gesundheits- und Sozialwesen haben den größten Anteil an Beschäftigten mit 14,07 Prozent bzw. 13,17 Prozent. Zu den sieben größten Beschäftigungsfeldern

zählen außerdem die unternehmensnahen Dienstleistungen (9,93 Prozent), das Baugewerbe (7,00 Prozent), die Herstellung von Büromaschinen (6,68 Prozent), die öffentliche Verwaltung (5,52 Prozent) sowie der Maschinenbau (5,04 Prozent).

Abbildung 6

Anteil der Beschäftigten in den sieben beschäftigungsstärksten Wirtschaftszweigen im bayerischen Grenzgebiet (2014)

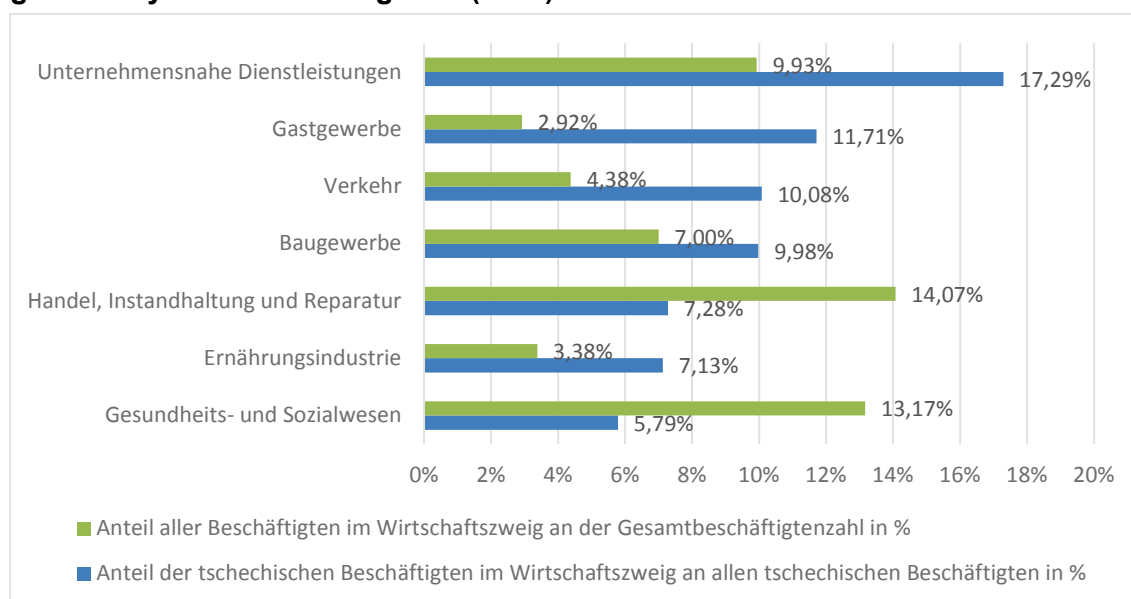


Quelle: BeH V10.01.00, eigene Berechnungen.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit tschechischer Staatsangehörigkeit verteilen sich jedoch auf andere Wirtschaftszweige. Abbildung 7 zeigt die sieben Wirtschaftszweige, in denen sie im Jahr 2014 am häufigsten tätig waren. Als Vergleich dazu werden daneben die Anteile aller Beschäftigten im jeweiligen Wirtschaftszweig angegeben. Im Jahr 2014 waren 11.586 Tschechinnen und Tschechen sozialversicherungspflichtig im bayerisch-tschechischen Grenzgebiet angestellt. Dies entspricht 1,65 Prozent der Gesamtbeschäftigtenzahl. Verteilt auf die einzelnen Wirtschaftszweige waren die tschechischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den unternehmensnahen Dienstleistungen am häufigsten vertreten. Mit 17,29 Prozent im Vergleich zum Gesamtanteil von 9,93 Prozent sind überproportional viele Tschechinnen und Tschechen in diesem Sektor beschäftigt, der zu einem Großteil aus Arbeitnehmerüberlassungen besteht. Weiterhin sind sie überproportional häufig im Gastgewerbe, im Verkehrssektor sowie im Baugewerbe tätig. Auch wenn viele Tschechinnen und Tschechen im Handel und Gesundheitswesen beschäftigt sind, so sind sie hier im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung unterrepräsentiert.

Abbildung 7

Anteil aller und der tschechischen Beschäftigten in einzelnen Wirtschaftszweigen im bayerischen Grenzgebiet (2014)



Quelle: BeH V10.01.00, eigene Berechnungen.

Tabelle 1 gibt die häufigsten Berufe im bayerisch-tschechischen Grenzgebiet wieder. Der Tabelle ist zu entnehmen, dass die häufigsten Berufe Bürofachkraft sowie Verkäuferin/Verkäufer sind. Die Berufsgruppen Kraftfahrzeugführerin/Kraftfahrzeugführer, Köchin/Koch und Lagerarbeiterin/Lagerarbeiter waren die am häufigsten von Tschechinnen und Tschechen besetzten Berufe im bayerisch-tschechischen Grenzgebiet.

Tabelle 1

Die häufigsten Berufe im bayerischen Grenzgebiet (2014)

Arbeitnehmer/-innen gesamt (N=703.813)				Tschechische Arbeitnehmer/-innen (N=11.586)		
	Beruf	N	in %	Beruf	N	in %
1.	Bürofachkraft	70.564	10,03	Kraftfahrzeugführer/-in	1.204	10,39
2.	Verkäufer/-in	39.762	5,65	Koch/Köchin	660	5,70
3.	Kraftfahrzeugführer/-in	22.664	3,22	Lagerarbeiter/-in	496	4,28
4.	Lagerarbeiter/-in	20.209	2,87	Zerspanungsmechaniker/-in	484	4,18
5.	Krankenschwester/Krankenpfleger/-in	17.921	2,55	Drahtverformer/-in	482	4,16

Quelle: BeH V10.01.00, eigene Berechnungen.

In Tabelle 2 teilen wir die Beschäftigten der Region in fünf verschiedene Einkommenskategorien ein. Zusätzlich unterscheiden wir zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutscher und tschechischer Nationalität. Das Medianeinkommen pro Tag der tschechischen Beschäftigten betrug im Jahr 2014 55,82 Euro brutto. Das sind 22,68 Euro weniger als der Verdienst deutscher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im selben Jahr. Im Vergleich zum Jahr 2000 ist über die vierzehn Jahre der reale Medianlohn der tschechischen Beschäftigten um 2,24 Prozent gesunken, wobei das Medianeinkommen deutscher Beschäftigten mit 2,70 Prozent noch stärker abnahm. Der Anteil der Tschechinnen und Tschechen, die sich in der niedrigsten Einkommensklasse bis

35 Euro befanden, verringerte sich über den Beobachtungszeitpunkt um 6,22 Prozentpunkte, während der Anteil der deutschen Beschäftigten in dieser Kategorie sogar leicht angestiegen ist. Die Anteile in der mittleren Einkommenskategorie von 71 bis 105 Euro verzeichneten über den Beobachtungszeitraum sowohl für deutsche als auch für tschechische Beschäftigte einen Rückgang.

Tabelle 2

Vergleich der Lohnentwicklung zwischen deutschen und tschechischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (AN) im bayerischen Grenzgebiet

Tagesentgelt	Jahr 2000		Jahr 2014	
	Deutsche AN	Tschechische AN	Deutsche AN	Tschechische AN
<36 Euro	7,21%	18,11%	9,88%	11,89%
36-70 Euro	29,24%	59,68%	30,78%	66,97%
71-105 Euro	42,27%	21,02%	34,44%	17,82%
106-140 Euro	13,64%	*	14,34%	1,07%
> 140 Euro	7,64%	*	10,56%	2,25%
Gesamtzahl AN	603.719	5.114	656.234	11.586
Median Tagesentgelt	80,68 Euro	57,10 Euro	78,50 Euro	55,82 Euro

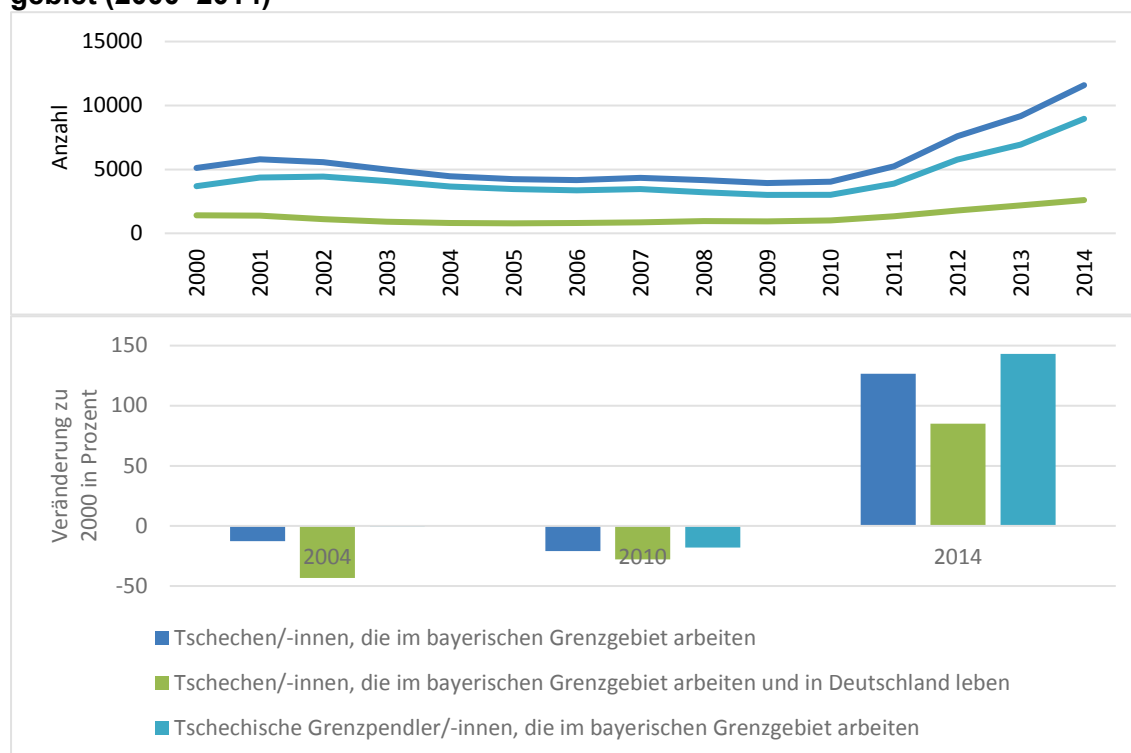
Anmerkung: In Zellen, die mit * markiert sind, lagen weniger als 20 Beobachtungen vor oder aus ihnen kann auf die Anzahl der Beobachtungen aus diesen Zellen geschlossen werden.

Quelle: BeH V10.01.00, eigene Berechnungen.

Abbildung 8 gibt die Entwicklung der Beschäftigung von Tschechinnen und Tschechen im Grenzgebiet an. Diese nahm in den Jahren 2000 bis 2014 mit 126,55% deutlich zu. Dabei waren die Zahlen zwischen 2000 und 2010 sogar leicht rückläufig und wurden auch nicht durch den EU-Beitritt 2004 positiv beeinflusst. Die Abbildung zeigt, dass die meisten tschechischen Beschäftigten im Grenzgebiet ihren Wohnort nicht in Deutschland haben, sondern über die Grenze pendeln. Während im Jahr 2000 3.686 tschechische Staatsbürgerinnen und -bürger über die Grenze pendelten, waren es 2004 mit 3.656 minimal weniger. Im Jahr 2009 pendelten mit 3.003 die wenigsten tschechischen Beschäftigten seit dem Jahr 2000 ins bayerische Grenzgebiet. Dieser Tiefstand kann zum Teil den Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise zugeschrieben werden (Schmidt-Seiwert 2011). Erst seit dem Wegfall der Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit 2011 gibt es einen starken Anstieg tschechischer Beschäftigter im Grenzgebiet. Stieg die Zahl der in Deutschland lebenden und im Grenzgebiet arbeitenden Tschechinnen und Tschechen zwischen 2000 und 2014 um 84,92 Prozent auf 2.600 an, war der Anstieg der Grenzpendlerinnen und -pendler indes mit 142,97 Prozent überproportional hoch. Im Jahr 2014 lebten rund 22,40 Prozent der tschechischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des bayerischen Grenzgebietes auch in diesem.

Abbildung 8

Anzahl und Veränderung tschechischer Beschäftigter im bayerischen Grenzgebiet (2000–2014)



Quelle: BeH V10.01.00, eigene Berechnungen.

Grundsätzlich lässt sich insbesondere aus den steigenden Grenzpendlerzahlen ein eindeutiger Trend zur Bereitschaft grenzüberschreitend zu arbeiten ableiten. Der Anteil der Grenzpendlerinnen und -pendler an der Gesamtzahl tschechischer Beschäftigter im Grenzraum stieg seit 2000 um 5,16 Prozentpunkte. Bei der Geschlechterverteilung lassen sich starke Unterschiede zum gesamten Arbeitsmarkt ausmachen. 2014 waren 73,96 Prozent der tschechischen Beschäftigten männlich, nur 55,09 Prozent hingegen aller Beschäftigten im gesamten Grenzraum.

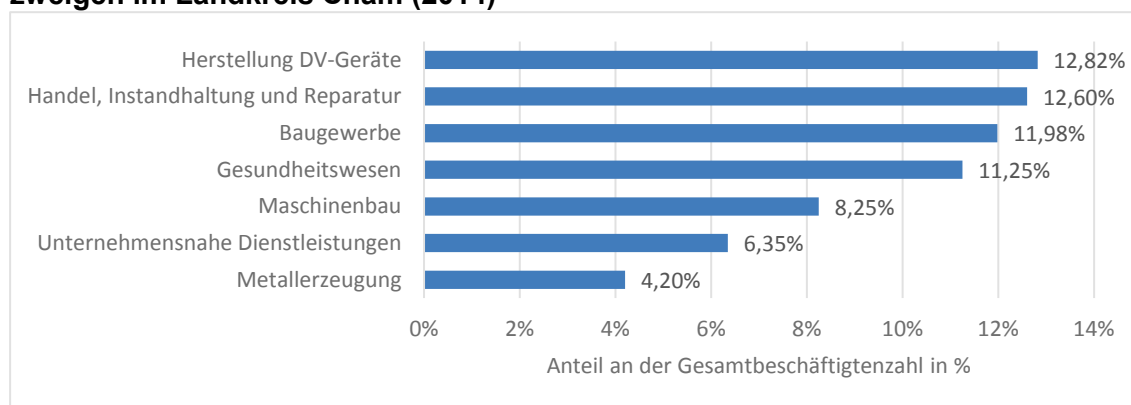
3.3 Arbeitsmarktsituation im Landkreis Cham

Nachfolgend beschränken wir uns auf den Landkreis Cham, um detaillierte Aussagen über das Gebiet des Ausbildungsprojekts auf bayerischer Seite treffen zu können und um Unterschiede zum gesamten Grenzraum auszumachen.

Im Jahr 2014 waren in der Region Cham 40.472 sozialversicherungspflichtige Erwerbstätige registriert. Abbildung 9 sind die vier größten Wirtschaftszweige zu entnehmen. Das waren die Herstellung von Datenverarbeitungs(DV)-Geräten (12,82 Prozent), der Handel (12,60 Prozent), das Baugewerbe (11,98 Prozent) sowie das Gesundheitswesen (11,25 Prozent). Darauf folgen der Maschinenbau (8,25 Prozent), unternehmensnahe Dienstleistungen (6,35 Prozent) sowie die Metallerzeugung (4,20 Prozent).

Abbildung 9

Anteil der Beschäftigten in den sieben beschäftigungsstärksten Wirtschaftszweigen im Landkreis Cham (2014)

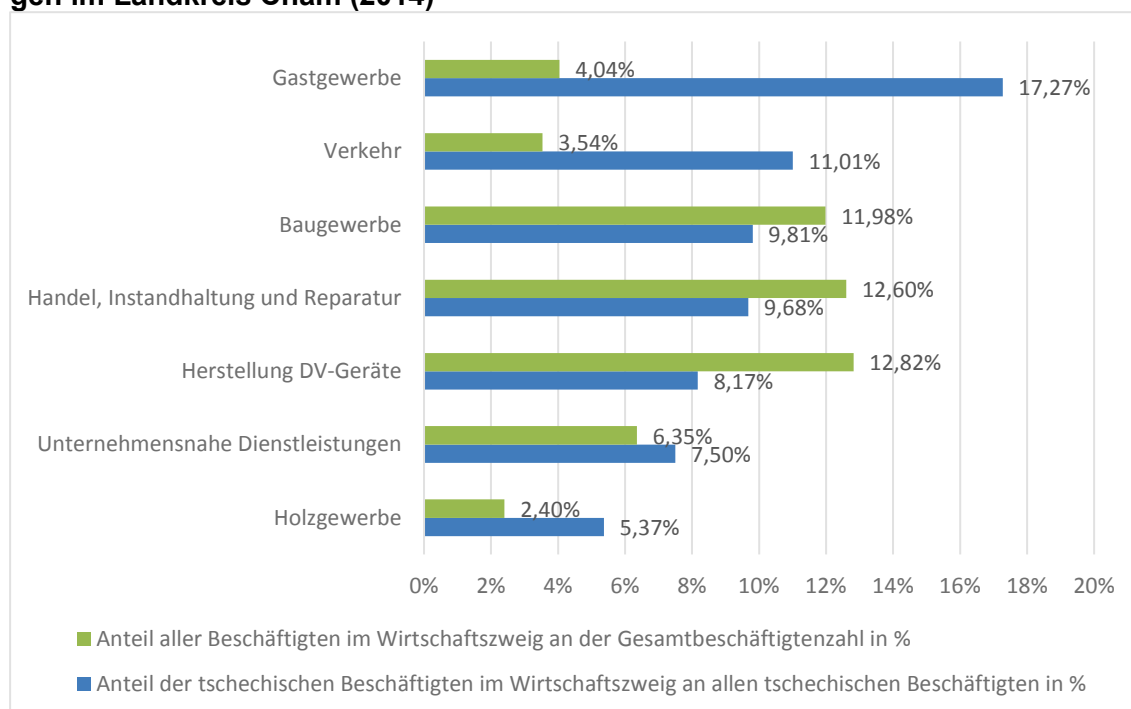


Quelle: BeH V10.01.00, eigene Berechnungen.

Von den 40.472 Beschäftigten, die 2014 in der Region arbeiteten, hatten 2.256 die tschechische Staatsangehörigkeit. Dies entspricht einem Anteil von 5,57 Prozent an allen Erwerbstätigen. Auch im Landkreis Cham werden Unterschiede in der Verteilung tschechischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die einzelnen Wirtschaftszweige in Bezug auf die Gesamtbeschäftigung in der Region Cham deutlich (Abbildung 10).

Abbildung 10

Anteil aller und der tschechischen Beschäftigten in einzelnen Wirtschaftszweigen im Landkreis Cham (2014)



Quelle: BeH V10.01.00, eigene Berechnungen.

Ähnlich zum gesamten Grenzgebiet waren 17,27 Prozent der Tschechinnen und Tschechen im Gastgewerbe beschäftigt, 11,01 Prozent im Verkehr. Weitere beschäftigungsintensive Wirtschaftszweige waren das Baugewerbe mit 9,81 Prozent, der

sieben Wirtschaftszweigen, in denen tschechische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am häufigsten arbeiteten, waren auch die unternehmensnahen Dienstleistungen mit 7,50 Prozent sowie das Holzgewerbe mit 5,37 Prozent.

Die am häufigsten anzutreffenden Berufe waren Bürofachkräfte, Angestellte im Verkauf und Kraftfahrzeugführerin/Kraftfahrzeugführer. Besonders häufig arbeiteten im Landkreis Cham tschechische Staatsbürgerinnen und Staatsbürger als Kraftfahrzeugführerin/Kraftfahrzeugführer, in der Gastronomie, aber auch als Feinblechnerin/Feinblechner sowie als Monteurin/Monteur (Tabelle 3).

Tabelle 3
Die häufigsten Berufe im Landkreis Cham (2014)

Arbeitnehmer/-innen gesamt (N=40.472)				Tschechische Arbeitnehmer/-innen (N=2.256)		
	Beruf	N	in %	Beruf	N	in %
1.	Bürofachkräfte	3.596	8,89	Kraftfahrzeugführer/-in	314	13,92
2.	Verkäufer/-in	2.359	5,82	Koch/Köchin	157	6,96
3.	Kraftfahrzeugführer/-in	1.483	3,66	Feinblechner/-in	127	5,63
4.	Monteur/-in	1.015	2,50	Kellner/-in	104	4,61
5.	Elektroinstallateur/-in	984	2,43	Monteur/-in	101	4,48

Quelle: BeH V10.01.00, eigene Berechnungen.

Beim Tagesentgelt konnten auch in Cham deutliche Unterschiede zwischen tschechischen und deutschen Beschäftigten identifiziert werden. Wie schon in Abschnitt 3.2 werden in Tabelle 4 die Einkommensunterschiede visualisiert und mit dem Jahr 2000 verglichen. Tschechische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Landkreis Cham erwirtschafteten im Jahr 2014 ein Mediantagesentgelt von 53,65 Euro brutto. Deutsche Beschäftigte hingegen erhielten ein deutlich höheres Tagesentgelt von 74,69 Euro. Das Medianeinkommen für Tschechinnen und Tschechen reduzierte sich im Beobachtungszeitraum um 2,54 Prozent, das deutscher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um vergleichbare 2,49 Prozent. Im Jahr 2014 erhielten 67,11 Prozent der Tschechinnen und Tschechen ein Tagesentgelt zwischen 36 und 70 Euro. Somit befanden sich 2014 um 9,93 Prozentpunkte mehr tschechische als deutsche Beschäftigte in dieser Einkommenskategorie. Zusätzlich fällt auf, dass sich die prozentuale Häufigkeit in der niedrigsten Einkommenskategorie auf 15,60 Prozent reduziert hat, wohingegen diese bei deutschen Beschäftigten sogar auf 11,75 Prozent anstieg. Lediglich im Bereich der Spitzeneinkommen steigerte sich der Anteil tschechischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer minimal, liegt aber weiterhin deutlich hinter dem Wert für deutsche Beschäftigte.

Tabelle 4**Vergleich der Lohnentwicklung zwischen deutschen und tschechischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (AN) im Landkreis Cham**

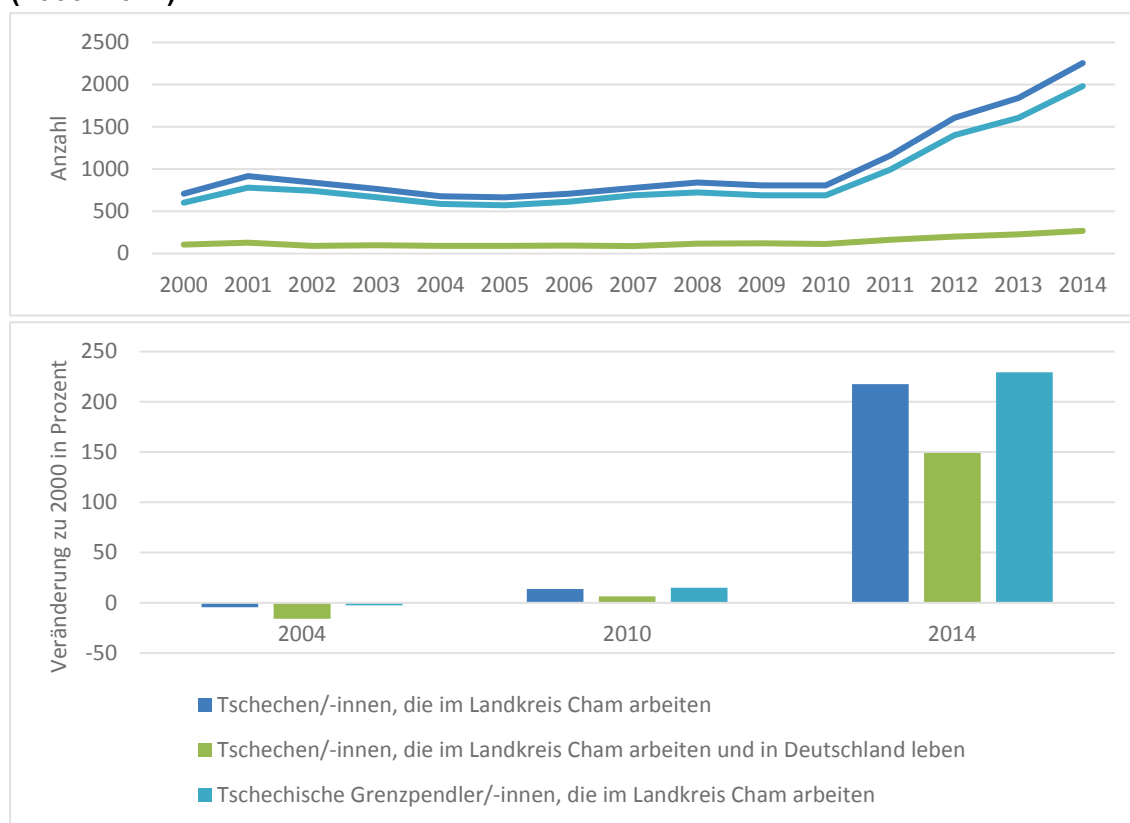
Tagesentgelt	Jahr 2000		Jahr 2014	
	Deutsche AN	Tschechische AN	Deutsche AN	Tschechische AN
0-35 Euro	8,25%	23,39%	11,75%	15,60%
36-70 Euro	32,73%	57,18%	32,59%	67,11%
71-105 Euro	44,58%	*	38,42%	15,82%
106-140 Euro	9,94%	*	11,42%	*
> 140 Euro	4,50%	*	5,82%	*
Gesamtzahl AN	32.142	710	36.862	2.256
Median Tagesentgelt	76,60 Euro	55,05 Euro	74,69 Euro	53,65 Euro

Anmerkung: In Zellen, die mit * markiert sind, lagen weniger als 20 Beobachtungen vor oder aus ihnen kann auf die Anzahl der Beobachtungen aus diesen Zellen geschlossen werden.

Quelle: BeH V10.01.00, eigene Berechnungen.

Im Landkreis Cham konnte im Zeitraum von 2000 bis 2014 ein deutlicher Anstieg tschechischer Beschäftigter verzeichnet werden (Abbildung 11). Bis 2010 unterlag die Zahl tschechischer Beschäftigter leichten Schwankungen, war im Wesentlichen aber stabil. Genauso entwickelte sich die Anzahl der Grenzpendlerinnen und -pendler. Im Jahr 2000 pendelten noch 602 Personen in den Landkreis Cham. Es ist nur ein leichter Anstieg bis 2010 auf 692 Personen zu verzeichnen. Seit Gewährung der vollständigen Arbeitnehmerfreizügigkeit 2011 steigt die Anzahl der tschechischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Landkreis Cham deutlich. Von lediglich 710 Beschäftigten im Jahr 2000 verdreifachte sich die Anzahl auf 2.256 Personen im Jahr 2014, was einer Steigerung von 218 Prozent entspricht. Darunter stieg auch die Anzahl der Pendlerinnen und Pendler um 229 Prozent. Die Zahl der Tschechinnen und Tschechen, die in Deutschland leben und im Landkreis Cham arbeiten, erhöhte sich um 149 Prozent auf eine Gesamtzahl von 269 im Jahr 2014. Betrachtet man den Anteil der Grenzpendlerinnen und -pendler an der Gesamtzahl tschechischer Beschäftigter, betrug diese im Jahr 2014 87,9 Prozent, was einer Steigerung von 3,11 Prozentpunkten seit 2000 entspricht. Somit ist die Bereitschaft, weiterhin in Tschechien zu leben, aber grenzüberschreitend zu arbeiten, überproportional hoch. Insgesamt waren 68,84 Prozent der tschechischen Beschäftigten männlich, lediglich 31,16 Prozent weiblich.

Abbildung 11
Anzahl und Veränderung tschechischer Beschäftigter im Landkreis Cham
(2000–2014)



Quelle: BeH V10.01.00, eigene Berechnungen.

3.4 Zwischenfazit

Die länderübergreifenden Pendlerbewegungen tschechischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im bayerischen Grenzgebiet wurden seit dem Wegfall der Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit 2011 deutlich intensiviert. Wir können zeigen, dass der Medianlohn der Deutschen im Grenzgebiet immer noch höher ist als der von tschechischen Beschäftigten in derselben Region. Allerdings ist der Durchschnittsverdienst in Deutschland ungefähr dreimal höher als im Nachbarland. Tschechinnen und Tschechen sind überwiegend nicht in den Hauptwirtschaftszweigen der Region anzutreffen, sondern in Wirtschaftszweigen, in denen ein hoher Fachkräftebedarf besteht, wie dem Gastgewerbe, dem Verkehr sowie unternehmensnahen Dienstleistungen und dem Bausektor. Die Selektion in diese eher den Niedriglohnbranchen zuzurechnenden Wirtschaftszweige könnte die geringeren Medianlöhne der tschechischen Beschäftigten in Deutschland erklären.

Die Analysen weisen auch darauf hin, dass der Landkreis Cham mehr als der Gesamtgrenzraum auf die Herstellung von DV-Geräten und Maschinenbau spezialisiert ist. Aus diesem Grund bietet es sich an, dass das grenzüberschreitende Ausbildungsprogramm der beiden Berufsschulen Cham und Domažlice bei diesen Wirtschaftszweigen ansetzt. So war der erste Jahrgang im Programm 2012 auf den Beruf der Zerspanungsmechanik zugeschnitten. Wie im nachfolgenden Kapitel beschrieben, sollen durch das Programm der beiden Berufsschulen die Arbeitsmarktsituation in der

Region Cham und auf beiden Seiten des Grenzgebiets verbessert und der Ausbildungsstandard der Berufsschülerinnen und -schüler erhöht werden.

4 Grenzüberschreitendes Ausbildungsprogramm der Berufsschulen Cham und Domažlice

Im Jahr 2012 wurde das gemeinsame Programm „Grenzüberschreitender Berufsschulunterricht“ der Werner-von-Siemens Berufsschule Cham und der Berufsschule Střední odborné učiliště in Domažlice ins Leben gerufen. In diesem Kapitel stellen wir das Projekt vor und zeichnen die Entwicklungen der letzten Jahre nach.

4.1 Ziele und Organisation des Programms

Durch in Deutschland anerkannte Ausbildungszertifikate soll tschechischen Berufsschulabsolventen der Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert werden. So möchte man dem Fachkräftemangel im Wirtschaftsraum Ostbayern-Westböhmen begegnen. Dabei geht es nicht nur um den Erwerb einer Zusatzqualifikation für tschechische Schülerinnen und Schüler. Mit Hilfe des Ausbildungsprogramms werden auch erste Kontakte zwischen tschechischen Auszubildenden und deutschen Unternehmen geknüpft und Kenntnisse über die Unternehmenskultur in deutschen Betrieben vermittelt. Kultureller Austausch, wirtschaftliche Verknüpfungen sowie Investitionen in Bildungsprogramme sind wichtige Handlungsfelder, die den Grenzraum weiterhin wettbewerbsfähig machen (Grontmij 2015).

Konzipiert wurde das Programm mit der Absicht, die inhaltlichen Unterschiede der tschechischen und deutschen Lehrpläne zu identifizieren sowie diese durch gezielten Unterricht auszugleichen. Im Gegensatz zu anderen zwischenstaatlichen Ausbildungsprogrammen wird hier ganz bewusst auf eine Verschmelzung beider Schulsysteme verzichtet. Insbesondere im deutsch-französischen Grenzgebiet werden verschiedene grenzüberschreitende Ausbildungsmodelle angeboten, welche zum Ziel haben zwei nationale Ausbildungssysteme zu verschmelzen und dadurch ein gemeinsames Modell zu realisieren (Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle 2013). Sowohl die IHK Regensburg als auch die Berufsschule Cham legen hingegen von Anfang an großen Wert auf eine weiterhin getrennte Ausbildung in beiden Ländern. Den tschechischen Auszubildenden wird lediglich die Option gegeben, durch eine fachspezifische Zusatzqualifikation einen mit dem deutschen Standard kompatiblen Ausbildungsabschluss zu erzielen. Dieses Zusatzzertifikat wird durch die IHK- bzw. die Handwerkskammer (HWK) ausgestellt. Dadurch eröffnen sich für die tschechischen Schülerinnen und Schüler nicht nur bessere Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt, sie sind auch für die zahlreichen deutschen Firmen mit Sitz in Tschechien attraktivere Fachkräfte, weil das Zertifikat einen dem deutschen Unternehmen vertrauten Ausbildungsstandard garantiert. Demzufolge verbessern sich auch die Chancen der Absolventinnen und Absolventen einen Arbeitsplatz in Tschechien zu finden.

Der Start des Ausbildungsprogramms erfolgte im Jahr 2012 mit der grenzüberschreitenden Ausbildung für Zerspanungsmechanik. Seit 2016 wurden erstmalig auch Ausbildungsberufe der Elektromechanik, Holzverarbeitung sowie aus dem Hotel- und

Gaststättengewerbe in das Programm aufgenommen. Finanziert wird es seit Beginn durch verschiedene Förderer. Seit Mai 2016 sind das die Agentur für Arbeit Schwandorf und die Wirtschaftsförderung des Landkreises Cham. Um die Gesamtkosten in Höhe von 28.000 Euro für den Ausbildungszeitraum zu decken, brachte der Landkreis Cham selbst 3.000 Euro an Eigenmitteln auf. Die Differenz wurde von der Agentur für Arbeit Schwandorf übernommen.

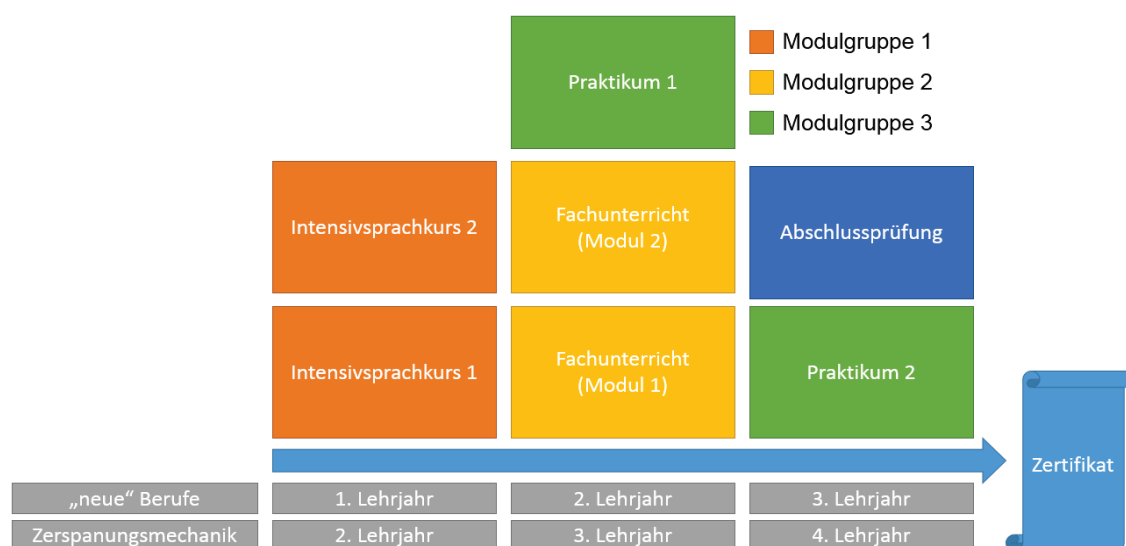
Zu Beginn der einzelnen Module werden die tschechischen Auszubildenden in Begleitung einer Lehrkraft aus Domažlice mit einem schuleigenen Kleintransporter zu den Unterrichtsorten gebracht und am Ende der jeweiligen Unterrichtswochen zurück nach Tschechien gefahren. Während der Unterrichtszeit in Deutschland sind die deutschsprachigen Lehrkräfte aus Tschechien zur Überbrückung der Sprachbarriere im fachpraktischen Unterricht anwesend. Aufgrund des gestiegenen Aufwands für die zwei organisierenden Deutschlehrerinnen und -lehrer aus Domažlice werden zukünftig auch die ausbildenden Lehrkräfte ohne Deutschkenntnisse aus Tschechien Betreuungsaufgaben wahrnehmen. Der deutlich erhöhte Mehraufwand betrifft auch die deutschen Kolleginnen und Kollegen, denn alle Lehrkräfte erfüllen ihre Aufgaben im Rahmen des Programms parallel zu ihren regulären Tätigkeiten. Dies ergibt eine deutlich gesteigerte Stundenzahl während der Programmzyklen, die aus Fördermitteln vergütet werden.

Die Versorgung der Auszubildenden während ihrer Aufenthalte in Deutschland wird vom Landkreis Cham gewährleistet. Dies beinhaltet Unterkunfts- und Verpflegungskosten, sowie Fahrt- und Materialkosten. Die Schülerinnen und Schüler werden während der Aufenthaltszeit in Hotels und Gaststätten der jeweiligen Praktikums- bzw. Unterrichtsorte untergebracht. Von diesen aus müssen sie eigenverantwortlich den Schul- bzw. Arbeitsweg auf sich nehmen. Zusätzlich werden seitens der Berufsschule Cham Freizeitaktivitäten in Form eines sportlichen und kulturellen Rahmenprogramms angeboten.

4.2 Aufbau des Programms

In Abbildung 12 ist der Programmablauf der Zusatzausbildung grafisch dargestellt. Im Wesentlichen durchlaufen die Schülerinnen und Schüler drei Module während ihrer Berufsausbildung. Diese dauert je nach Berufsfeld drei Jahre in der Elektromechanik, Holzverarbeitung und im Hotel- und Gastronomiegewerbe („neue“ Berufe) bzw. vier Jahre in der Zerspanungsmechanik. Diese drei Module setzen sich aus einem intensiven Sprachkurs, fachspezifischem Unterricht sowie Praktika zusammen. Jedes Modul umfasst eine Woche Unterricht und muss mit einer Teilprüfung abgeschlossen werden. Alle Programmteilnehmerinnen und -teilnehmer absolvieren zusätzlich während ihrer gesamten Ausbildungszeit einen wöchentlichen Deutschkurs von zwei Stunden in Domažlice.

Abbildung 12
Schematische Darstellung des Programmablaufs



Quelle: Eigene Darstellung.

Die einzelnen Module werden in den Außenstellen Roding, Furth im Wald sowie in Cham unterrichtet. Zudem übernimmt für jedes Modul eine Koordinatorin oder ein Koordinator der Berufsschule die Verantwortung für die Organisation und den Ablauf. Aufgrund terminlicher Überschneidungen zwischen den Schulen werden die Module meist gegen Schuljahresende, also zwischen Mai und Juli absolviert.

Im ersten Modulabschnitt absolvieren die Schülerinnen und Schüler einen Deutsch-Intensivsprachkurs, welcher die Deutschkenntnisse vertieft und den Grundstein für die späteren Module legt. Dies geschieht in Kleingruppen bestehend aus 8 bis 14 Personen, um einen größtmöglichen Lernerfolg zu erzielen. Der Kurs wurde seit Beginn des Projekts in der Außenstelle Bad Kötzing unterrichtet, mit dem Schuljahr 2017/18 aber nach Cham verlagert. Insbesondere der fachspezifische Wortschatz hat hier oberste Priorität, da dieser in der regulären schulischen Ausbildung oft aufgrund von Zeitdruck vernachlässigt wird. Insgesamt werden 80 Schulstunden, verteilt auf eine Dauer von zwei Wochen, unterrichtet. Durch das vermittelte Wissen können die Auszubildenden dem fachpraktischen Unterricht im folgenden Modul besser folgen und somit größere Lernerfolge erzielen. Beendet wird der Intensivsprachkurs durch einen Deutschtest. Da die Ausbildung in der Zerspanungsmechanik ein Jahr länger dauert als die der anderen drei Berufe, steigen die Auszubildenden hier erst im zweiten Ausbildungsjahr in den Intensivsprachkurs ein. Während ihres ersten Ausbildungsjahres erhalten die Zerspanungsmechanikerinnen und -mechaniker dafür einen zweistündigen wöchentlichen Deutschkurs an der Schule in Domažlice.

Der zweite Modulabschnitt im folgenden Lehrjahr widmet sich dem fachspezifischen Unterricht. In jeweils zwei einwöchigen Kursen von insgesamt 80 Schulstunden erwerben die Schülerinnen und Schüler berufsspezifische Kenntnisse. So werden beispielsweise die Zerspanungsmechanikerinnen und -mechaniker seit Projektbeginn in den Fächern Elektropneumatik und Logo-Steuerung unterrichtet.

Den dritten Modulabschnitt bilden zwei Praktika bei Unternehmen in der Region Cham. Das erste Praktikum findet bereits im zweiten Ausbildungsjahr statt (bzw. im dritten Jahr in der Zerspanungsmechanik). Das zweite Praktikum wird im jeweils letzten Ausbildungsjahr absolviert. Abgeschlossen wird die Zusatzausbildung mit einer Abschlussprüfung.

4.3 Die Entwicklung des Projekts seit 2012

Die ersten vielversprechenden Erfahrungen bei der Vermittlung tschechischer Praktikantinnen und Praktikanten an deutsche Unternehmen in der Metallverarbeitungsbranche machte die Berufsschule Cham im Jahr 2011. Damit wurde der Grundstein für die ein Jahr später startende deutsch-tschechische Ausbildungskooperation gelegt. 2015 absolvierten die ersten fünf Auszubildenden erfolgreich das Programm „Grenzüberschreitender Berufsschulunterricht“ (Europaregion 2015). Die positiven Resultate führten zu einer Ausweitung des Programms auf die Berufsfelder Elektromechanik, Holzverarbeitung sowie Hotel- und Gastronomiegewerbe.

Wie Tabelle 5 zeigt, steigt seit Projektbeginn 2012 die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer am grenzüberschreitenden Ausbildungsprogramm. Sie verfünffachte sich über die Zeit, obwohl die Anzahl der Schülerinnen und Schüler der Berufsschule in Domažlice mit rund 400 Personen konstant geblieben ist.

Tabelle 5
Übersicht über die Anzahl der Programmteilnehmerinnen und -teilnehmer

Schuljahr	Programmtelnehmer/-innen	Absolventen/-innen	Anzahl der Schüler/-innen in Domažlice	Anteil der teilnehmenden Schüler/-innen in %
2012/13	11	-	415	2,65
2013/14	16	-	392	3,86
2014/15	24	5	380	6,31
2015/16	27	6	411	6,57
2016/17	43	5	404	10,64
2017/18	60	8	410	14,63

Quelle: Eigene Erhebung.

Wie Tabelle 6 zu entnehmen ist, weist der Bereich der Zerspanungsmechanik die höchsten Auszubildendenzahlen jedes Schuljahrs auf. Im Jahr 2012 startete das Programm mit elf Personen, wovon sich aber schon fünf Auszubildende in ihrem zweiten Ausbildungsjahr befanden und direkt mit dem Intensivsprachkurs begannen. Sechs Teilnehmerinnen und Teilnehmer befanden sich in ihrem ersten Ausbildungsjahr und erhielten zunächst zusätzlichen Deutschunterricht in Tschechien. Fünf Jahre später sind konstant acht Personen pro Kohorte im Programm.

Tabelle 6
Verteilung der neuen Programmteilnehmerinnen und -teilnehmer nach Berufen pro Schuljahr

Schuljahr	Zerspanungsmechanik	Elektromechanik	Holzverarbeitung	Gastronomie
2012/13	11	-	-	-
2013/14	5	-	-	-
2014/15	8	-	-	-
2015/16	8	-	-	-
2016/17	8	4	4	6
2017/18	8	4	4	6

Quelle: Eigene Erhebung.

Im Schuljahr 2017/18 starteten 34 Auszubildende an der Berufsschule Domažlice eine Lehre in der Zerspanungsmechanik. Somit nimmt fast ein Viertel der Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger in diesem Beruf am Programm teil. Des Weiteren nehmen 44 Prozent der Tischlerinnen und Tischler, 22 Prozent der Fachkräfte im Hotel- und Gastronomiegewerbe sowie 16 Prozent der Elektromechanikerinnen und Elektromechaniker, die ebenfalls 2017 ihre Lehre in Tschechien begannen, am Projekt teil. Die Gesamtteilnehmerzahl von 22 konnte im Schuljahr 2017/18 nicht weiter gesteigert werden, da aktuell alle finanziellen wie personellen Kapazitäten der Schulen vollständig ausgeschöpft sind.

4.4 Beschäftigungschancen und Ausbildungsinhalte der angebotenen Berufsfelder

Aufgrund der guten Zusammenarbeit der deutschen und tschechischen Berufsschulen konnte das Angebot an Ausbildungsberufen innerhalb der letzten vier Jahre vergrößert werden. Die Auswahl der neu ins Programm aufgenommenen Berufe erfolgt dabei nicht zufällig, sondern richtet sich nach dem Bedarf an Fachkräften im Landkreis Cham. So bieten die in der Region stark vertretenen Wirtschaftszweige, wie die Herstellung von DV-Geräten, der Maschinenbau sowie die Metallerzeugung, den tschechischen Zerspanungsmechanikerinnen und -mechanikern sowie Elektromechanikerinnen und Elektromechanikern mit deutschem Ausbildungszertifikat eine gute Einstellungschance auf dem regionalen Arbeitsmarkt. Auch das Gastgewerbe und die Holzverarbeitende Industrie sind im Landkreis Cham stark vertreten. Dementsprechend finden auch die Tischlerinnen und Tischler sowie die Fachkräfte im Hotel- und Gastronomiegewerbe gute Anstellungsmöglichkeiten in der Region Cham vor. Um die Beschäftigungschancen der tschechischen Auszubildenden zu erhöhen, sind die Programmodule an der deutschen Berufsschule auf die Bedarfe der hiesigen Arbeitgeber ausgerichtet. Diese Inhalte werden für die einzelnen Berufsgruppen im Folgenden kurz vorgestellt.

Die Zerspanungsmechanikerinnen und -mechaniker erwerben im Zuge des Ausbildungsprogramms theoretische Kenntnisse in den Fächern Pneumatik an der Außenstelle Roding sowie in der Logo-Steuerung am Standort Cham. Ihre Fachkenntnisse

erweitern sie, wie auch die Auszubildenden aller anderen Berufsgruppen, durch berufsspezifische Praktika in den deutschen Partnerbetrieben. Ein weiterer wesentlicher Teil des Programms ist der Deutsch-Intensivsprachkurs. Sie schließen das Programm mit einem IHK-Zertifikat ab.

Im Jahr 2016 konnten die ersten vier Elektromechanikerinnen und Elektromechaniker die dreijährige Zusatzausbildung beginnen. Diese werden, im Gegensatz zu den anderen drei Berufsgattungen, nicht in Domažlice, sondern der Außenstelle Stod ausgebildet. Zu Beginn wird auch hier der Deutsch-Intensivsprachkurs in Bad Kötzing absolviert. Der Schwerpunkt des fachpraktischen Unterrichts wird auf vollautomatische Fertigungslinien gelegt. Außerdem werden detaillierte Kenntnisse in Robotik, Speicherprogrammierbarer Steuerung (SPS) und Antriebstechniken vermittelt. Aufgrund der positiven Resonanz im ersten Jahrgang blieb die Teilnehmerzahl auch für das Schuljahr 2017/18 hoch. Zusätzlich wird an der Berufsschule Domažlice seit diesem Schuljahr erstmalig die deutsche Sprache für alle tschechischen Auszubildenden in der Elektromechanik unterrichtet, unabhängig von einer Programmteilnahme.

Im Schuljahr 2017/18 konnten vier neue Tischlerinnen und Tischler in das Programm aufgenommen werden. Inhalt des Programms werden im zweiten Jahr die Kurse Computer Aided Design (CAD) und Computerized Numerical Control (CNC) an der Außenstelle in Furth im Wald sein. Im Gegensatz zum verliehenen IHK-Zertifikat erhalten die Tischlerinnen und Tischler ein Zertifikat der Handwerkskammer. Auch sie haben unabhängig von ihrer Programmteilnahme ab diesem Jahrgang Deutschunterricht in Domažlice.

Bei den Fachkräften im Hotel- und Gastronomiegewerbe nahmen jeweils sechs Personen in den bisherigen Jahrgängen am Programm teil. Ihr Fachunterricht besteht aus dem Modul „Internationales Hotelmanagement“, das in Cham unterrichtet wird. Im Gegensatz zu den anderen Berufen wird das Wissen in einem zusammenhängenden, zweiwöchigen Kurs vermittelt. Der Unterrichtsschwerpunkt liegt auf dem Destinationsmanagement und der lokalen tschechischen wie auch deutschen Küche. Auch hier endet die Zusatzausbildung nach bestandener Abschlussprüfung mit einem IHK-Zertifikat.

5 Empirische Untersuchung

In diesem Abschnitt werden Methodik, Herangehensweise und Resultate der durchgeführten Interviews erläutert. Die Interviews dienen der Beantwortung folgender Forschungsfrage:

Inwieweit kann das grenzüberschreitende Ausbildungsprogramm der Berufsschulen Cham und Domažlice als Modell dienen, die Arbeitsmarktsituation in der bayerisch-tschechischen Grenzregion zukünftig zu verbessern?

5.1 Aufbau des Interviewleitfadens

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurde eine qualitative Erhebungsmethode in Form von Experteninterviews gewählt. Dabei handelt es sich um eine spezielle Form von Leitfadeninterviews, welche explizit auf das Wissen einer sogenannten Expertin bzw. eines Experten abzielt (Meuser/Nagel 2009). Dabei können subjektive Einschätzungen der Forscherin bzw. des Forschers nie vollkommen ausgeschlossen werden. Aufgrund dessen ist es notwendig, den Befragungsprozess möglichst lückenlos aufzuzeigen und jederzeit überprüf- und nachvollziehbar zu gestalten (Baur/Blasius 2014b). Halbstandardisierte Interviewformen werden häufig für wissenschaftliche Umfragen verwendet. Hierbei werden verbale Daten, zum Beispiel offene Fragestellungen, mit standardisierten Daten, wie Bewertungsskalen, kombiniert. Der Stil des halbstandardisierten Interviews findet sich im Aufbau des Leitfadens wieder, welcher sowohl offene als auch geschlossene Fragen enthält (Kelle 2014).

Zunächst muss der Expertenbegriff in unserem Forschungszusammenhang genauer definiert werden. Als Expertin bzw. Experte gilt ein Individuum, welches über explizites Wissen hinsichtlich des zu untersuchenden Bereichs verfügt (Gläser/Laudel 2009). Dabei ist zu beachten, dass das Prädikat „Expertin bzw. Experte“ von der Forscherin bzw. dem Forscher verliehen wird und somit von den individuellen Forschungsabsichten abhängt (Meuser/Nagel 1991). In unserem Fall gelten die am Ausbildungsprogramm beteiligten Lehrkräfte sowie Vertreterinnen und Vertreter der Praktikumsbetriebe als Expertinnen und Experten. Die Auszubildenden sind hingegen interviewte Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Hierbei handelt es sich nur um eine Begrifflichkeit, die keine unterschiedliche Gewichtung der Gruppen bei der Auswertung nach sich zieht. Nachfolgend werden der Interviewablauf sowie die Interviewergebnisse vorgestellt.

Mit der Absicht, genaue Informationen über das grenzüberschreitende Ausbildungsprojekt zu erhalten, wurden die Interviewten nach ihrer Einschätzung und ihren praktischen Erfahrungen bezüglich des Programms befragt. Alle gestellten Fragen mündeten letztendlich in die Beantwortung der Forschungsfrage. Aufgrund der unterschiedlichen Perspektiven, welche die befragten Gruppen – Auszubildende, Lehrkräfte und Betriebe – auf das Projekt haben, wurden einige Fragen an den jeweiligen Interviewpartner angepasst (Anhang A bis Anhang D). Zusätzlich wurden Fragebögen an nicht-teilnehmende Auszubildende ausgegeben. Hier wurden jedoch keine persönlichen Interviews durchgeführt, weil dies mit einem zu großen zusätzlichen Organisationsaufwand verbunden gewesen wäre. Die Fragebögen der Vergleichsgruppe weichen zwar geringfügig von den Teilnehmerinterviews ab, enthalten allerdings wichtige Informationen und Erkenntnisse über die Teilnahmebereitschaft am Programm.

Thematisch ist der Interviewleitfaden in fünf Bereiche unterteilt und enthält sowohl offene als auch geschlossene Fragen. Zu Beginn werden Persönlichkeitsmerkmale abgefragt und die Stellung im Projekt definiert (Lehrkräfte, Auszubildende und Betriebe). Der zweite Teil enthält Fragen zum organisatorischen Ablauf. Hier werden sowohl subjektive Beweggründe der Partizipation als auch Informationen über die

Prozesse innerhalb des Programms gesammelt. Im zweiten Teil stehen somit die individuellen Präferenzen und Erfahrungen im Vordergrund. Der dritte Teil des Interviews zielt im Wesentlichen auf die sprachlichen Fähigkeiten der Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer ab. Sprachkenntnisse sind ein Kernelement des Projekts, da sie elementar für eine Anstellung in Deutschland sind. Alle drei Interviewgruppen bewerten die sprachlichen Fähigkeiten der Auszubildenden. Der vierte Teil der Interviews beschäftigt sich insbesondere mit der Arbeitsmarktsituation in der Grenzregion bzw. mit den beruflichen Zukunftsaussichten der Programmteilnehmerinnen und -teilnehmer. Dabei wurde insbesondere nach der Absicht der Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer, in Deutschland zu arbeiten, gefragt. Abschließend wurde anhand einer Fünf-Likert-Skala geprüft, wie die Beteiligten ihre eigenen bzw. die Fähigkeiten der Auszubildenden in einzelnen Teilbereichen beurteilen und wie sie das Anforderungsniveau der einzelnen Kurse einschätzen.

5.2 Beschreibung der Datengewinnung

Vor der Datenerhebung wurden alle Interviewten über die Befragung an sich, die Inhalte und den Zweck der Auswertung informiert. Ziel war es zum einen die Kooperationsbeteiligung zu erhöhen und zum anderen, die Absichten und Hintergründe der Untersuchung zu erläutern. Die Lehrkräfte und Praktikumsbetriebe wurden vorab per E-Mail kontaktiert, die Auszubildenden von ihren jeweiligen Klassenlehrerinnen und -lehrern informiert. Die Interviews wurden größtenteils in einem persönlichen Gespräch durchgeführt. In Einzelfällen war es nicht möglich, ein persönliches Interview zu führen, weshalb als Alternative das Telefongespräch gewählt wurde (Hüfken 2014). Aufgrund der unterschiedlichen Deutschkenntnisse der tschechischen Auszubildenden wurden die meisten Gespräche professionell gedolmetscht.

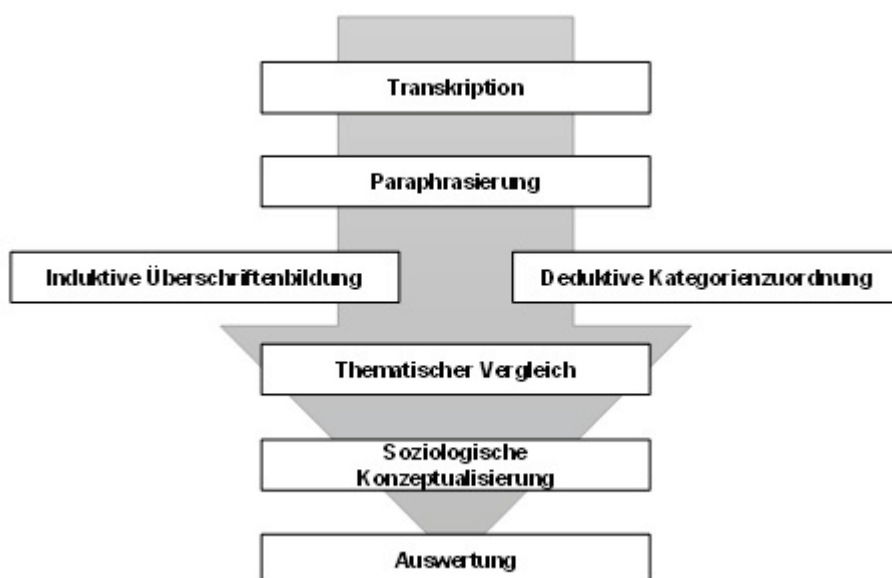
Es wurden insgesamt sieben deutsche und tschechische Lehrkräfte, die am Programm beteiligt sind, und fünf deutsche Praktikumsbetriebe, die im Schuljahr 2016/17 Praktika bei sich anboten, befragt. Ergänzend dazu wurden 41 am Programm teilnehmende Auszubildende interviewt. Davon waren sieben Absolventinnen und Absolventen der Abschlussjahrgänge 2015 bis 2017, 23 Zerspanungsmechanikerinnen und -mechaniker, vier Tischlerinnen und Tischler, vier Elektromechanikerinnen und Elektromechaniker sowie drei Fachkräfte im Hotel- und Gastronomiegewerbe. Somit konnten mit Ausnahme dreier Fachkräfte im Hotel- und Gastronomiegewerbe sowie einem Zerspanungsmechaniker, die aus terminlichen Gründen absagen mussten, alle aktuellen Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer befragt werden. Da sich die einzelnen Auszubildenden teilweise in unterschiedlichen Ausbildungsjahren befanden, variieren die Fallzahlen bei den Antworten auf einzelne Fragen mit dem Ausbildungsstand. Zusätzlich konnten 40 Auszubildende aus denselben vier Berufen schriftlich befragt werden, die nicht an dem Programm teilnahmen.

Zur Auswertung der Interviews wurden die audiografischen Aufzeichnungen und, bei fehlender Erlaubnis der Befragten zum Mitschnitt, die Gedächtnisprotokolle in Textform transkribiert. Die Niederschrift dient als Nachweis über das Interview zwischen

der befragten Person und dem interviewenden Forscher. Im Gegensatz zu biographischen Interviews wurden allerdings nur relevante Textpassagen transkribiert und als Gedächtnisprotokoll aufgenommen (Meuser/Nagel 2009). Die Gedächtnisprotokolle sind auf Anfrage einsehbar. Aufgrund der geringen Anzahl an befragten Personen werden Angaben zum Interviewort sowie der Nationalität im Gedächtnisprotokoll geschwärzt. Dadurch kann die Anonymität der Interviewten sichergestellt werden.

Die Aufarbeitung der leitfadengestützten Interviews dieser Untersuchung orientiert sich an der von Meuser/Nagel (1991) vorgeschlagenen Auswertungsstrategie (Abbildung 13). Dabei werden die Protokolle der Interviews auf Basis der Transkripte diskontinuierlich zusammengefasst, mit dem Ziel anhand der gewonnenen Informationen Gemeinsamkeiten, Unterschiede und individuelle Einschätzungen zu erkennen (Meuser/Nagel 1991). Um die Gedächtnisprotokolle zu transkribieren, wurde zunächst der Gesprächsverlauf paraphrasiert und somit der Inhalt des Gesprächs mit eigenen Worten wiedergegeben. Im nächsten Schritt wurden die Texte thematisch geordnet und kodiert. Dabei wurden Überschriften für einzelne Teilbereiche gewählt, um ein sortiertes Gesamtbild zu erhalten und um einzelne Abschnitte zur Auswertung herauslösen zu können (Meuser/Nagel 2009). Im dritten Schritt wurden Inhalte der Interviews thematisch verglichen und Kategorien gebildet. Aussagen der einzelnen Interviews wurden dadurch zentralisiert. Die darauffolgende soziologische Konzeptualisierung machte eine Loslösung von den Transkripten möglich. An diesem Punkt wurden getroffene Aussagen der Interviewten anhand des Fließtextes näher gebracht.

Abbildung 13
Auswertungsstrategie für die Interviews



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Meuser/Nagel (1991).

5.3 Auswertung der Befragung

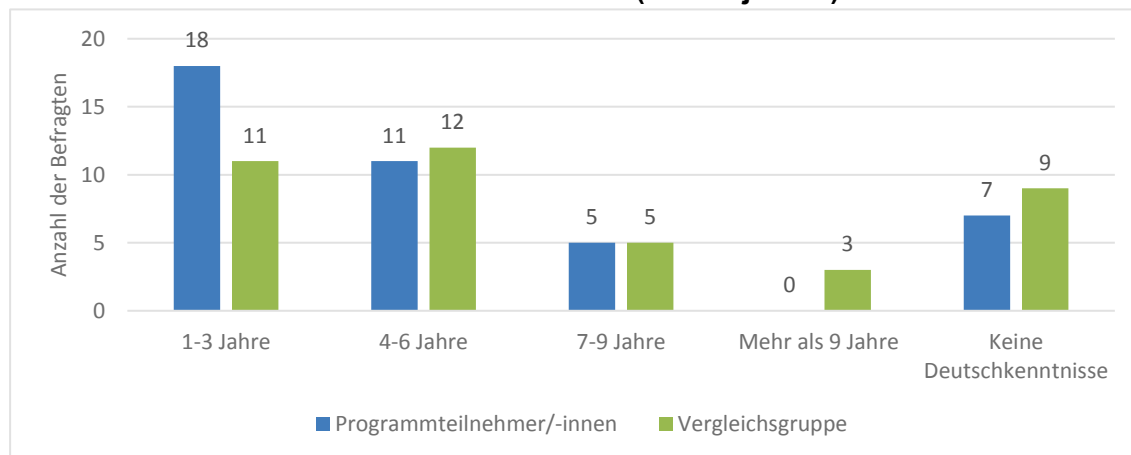
5.3.1 Auszubildende

Um eine präzisere Auswertung der gesammelten Daten zu ermöglichen, werden die Auszubildenden für einzelne Fragen in Untergruppen unterteilt. Neben den sieben Absolventinnen und Absolventen werden die übrigen Zerspanungsmechanikerinnen und -mechaniker als eine separate Gruppe zusammengefasst. In der dritten Gruppe sind die drei neu ins Programm aufgenommenen Berufe zusammengefasst.

5.3.1.1 Sprachkenntnisse

Abbildung 14 zeigt, dass die insgesamt 41 befragten Auszubildenden, die zwischen 15 und 22 Jahre alt waren, meist bereits vor Beginn des Programms Deutschkenntnisse erworben hatten. Dies trifft insbesondere auf die Zerspanungsmechanikerinnen und -mechaniker zu, bei denen sowohl in der Gruppe mit Ausbildungsabschluss als auch bei den aktuellen Auszubildenden nur je eine Person keine Vorkenntnisse in Deutsch aufwies. Bei den drei neu ins Programm aufgenommenen Berufsgruppen hatten hingegen nur sechs der elf befragten Auszubildenden Vorkenntnisse in Deutsch. Die meisten Auszubildenden hatten zwischen einem und sechs Jahren Deutschkenntnisse vorzuweisen und erwarben im Laufe der Schulpflicht auch englische Fremdsprachenkenntnisse. In der Vergleichsgruppe konnten 31 der 40 befragten Auszubildenden Deutschkenntnisse vorweisen.

Abbildung 14
Deutsch-Vorkenntnisse der Auszubildenden (in Lernjahren)

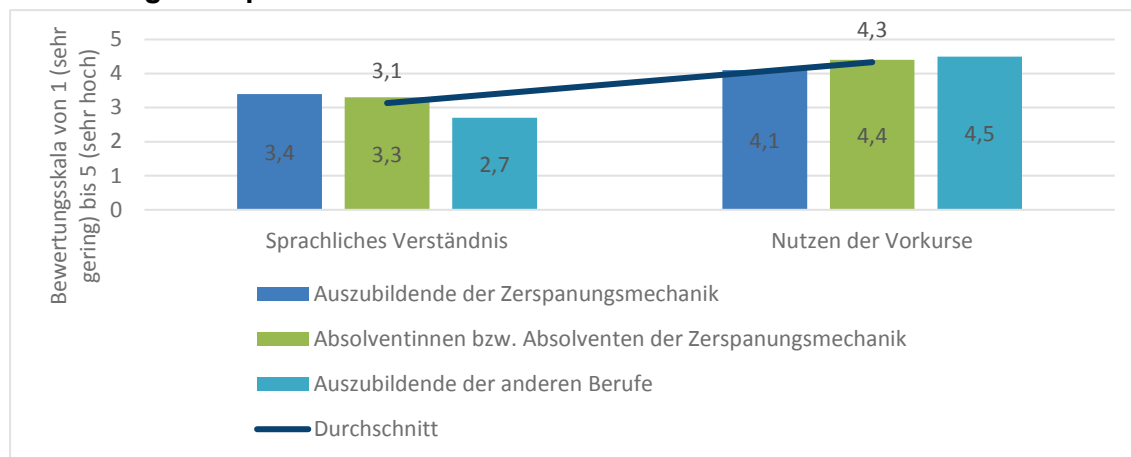


Quelle: Eigene Erhebung.

Vergleicht man die ProgrammtTeilnehmerinnen und -teilnehmer mit den nicht-teilnehmenden Auszubildenden, können keine eindeutigen Unterschiede hinsichtlich ihrer Deutschvorkenntnisse ausgemacht werden. Die Vermutung einer überproportionalen Häufung der Teilnahme am Programm aufgrund einer Affinität zur deutschen Sprache kann daher nicht bestätigt werden. Ganz im Gegenteil wiesen die Personen aus der Vergleichsgruppe längere sprachliche Vorkenntnisse auf. Hier konnten 50 Prozent der Befragten vier und mehr Jahre Deutschkenntnisse aufweisen, wohingegen es bei den ProgrammtTeilnehmerinnen und -teilnehmern lediglich 39 Prozent waren.

Abbildung 15 zeigt die Selbsteinschätzung der Auszubildenden hinsichtlich ihrer Deutschkenntnisse. Tendenziell schätzen die Auszubildenden im Fach Zerspanungsmechanik ihr sprachliches Verständnis besser ein als die Auszubildenden der anderen Berufsgruppen. Den wöchentlichen sprachlichen Ergänzungsunterricht an der Berufsschule in Tschechien empfinden alle als nützlich. Des Weiteren wünscht sich eine absolute Mehrheit der Schülerinnen und Schüler den Unterricht ohne Übersetzer stattfinden zu lassen.

Abbildung 15
Bewertung des sprachlichen Niveaus aus Sicht der Auszubildenden



Quelle: Eigene Erhebung.

5.3.1.2 Motivation und Zufriedenheit

Primäre Beweggründe für eine Teilnahme am Programm waren laut Auskunft der Auszubildenden, neben der Verbesserung der sprachlichen Fähigkeiten, die Steigerung der beruflichen Chancen in Deutschland sowie die Gewinnung neuer beruflicher und kultureller Eindrücke. Nicht zuletzt fühlten sich die Auszubildenden von den Unterrichtsmodulen angesprochen. Alles in allem erhoffen sich die Programmteilnehmerinnen und -teilnehmer durch das Zertifikat eine Verbesserung ihrer beruflichen Qualifikation. Dadurch soll der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erleichtert und die Position auf dem heimischen Arbeitsmarkt gestärkt werden. So nannten über 75 Prozent der Auszubildenden, dass sie gerne direkt nach dem Abschluss in Deutschland arbeiten würden. Alle Befragten, die mitteilten nach ihrem Abschluss in Tschechien arbeiten zu wollen, schließen eine Anstellung in Deutschland jedoch nicht grundsätzlich aus. Im Gegensatz dazu äußerten nur 55 Prozent der Vergleichsgruppe den Wunsch, direkt nach der Ausbildung in Deutschland zu arbeiten.

31 der 33 Auszubildenden, welche bereits ein Modul in Deutschland absolvierten, waren mit der Unterbringung während ihres Aufenthalts zufrieden. Die Mehrheit der Auszubildenden würde sich jedoch ein größeres Freizeitprogramm, organisiert durch die Berufsschule, wünschen. Hierbei wurden diverse sportliche Aktivitäten, Kinobesuche sowie Ausflüge am häufigsten genannt. Ein Kritikpunkt einiger weniger Auszubildenden im dritten Modulabschnitt war die zeitliche Nähe des Praktikums zur Abiturprüfung, weil die Praktikumswochen das Lernen für die Abiturprüfung erschweren (Anhang E).

Es konnten mehrere Gründe gegen eine Teilnahme am grenzüberschreitenden Ausbildungsprogramm ausgemacht werden. Sprachliche Barrieren wurden dabei am häufigsten genannt. Fast die Hälfte der Vergleichsgruppe gab dies als einen entscheidenden Faktor für ihre Nicht-Teilnahme an. Rund ein Drittel von ihnen hätte gerne am Programm teilgenommen, wurde allerdings aufgrund der Teilnahmebeschränkungen und der fehlenden Programmplätze abgelehnt (Anhang F).

5.3.1.3 Berufsaussichten

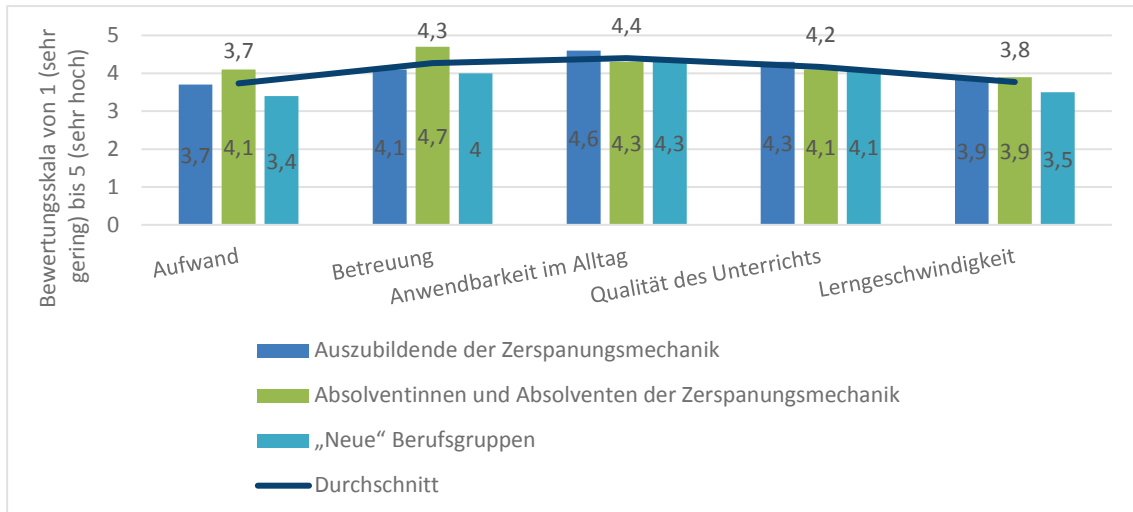
Hinsichtlich ihrer beruflichen Aussichten blicken die Auszubildenden des Programms optimistisch in die Zukunft. Sie schätzen ihre Chancen direkt nach der Ausbildung eine Anstellung zu finden weitestgehend als hoch ein. Diese positive Einschätzung teilen auch die befragten Absolventinnen und Absolventen. Zu den befragten Absolventinnen und Absolventen zählen alle ehemaligen Programmteilnehmerinnen und -teilnehmer, die sich zum Zeitpunkt der Befragung in einem Arbeitsverhältnis bzw. im Studium befanden. Jeweils zwei von ihnen aus dem Abschlussjahr 2017 arbeiten in Tschechien und Deutschland, drei hingegen streben einen Universitätsabschluss an. Die befragte Vergleichsgruppe zeigte sich hingegen pessimistischer und schätzte ihre Chancen direkt nach dem Berufsabschluss eine Arbeitsstelle zu finden niedriger ein.

5.3.1.4 Ausbildungsinhalte

Für das Modul des Deutsch-Intensivsprachkurses konnten die 2016 ins Programm gestarteten Schülerinnen und Schüler der „neuen“ Berufe bereits eine Bewertung abgeben. Eine Beurteilung der anderen Module war hingegen nur durch die Auszubildenden der Zerspanungsmechanik möglich.

Die Fragen zum Deutsch-Intensivsprachkurs nach dem erbrachten Aufwand, der Qualität von Betreuung und Unterricht sowie der Lerngeschwindigkeit und Anwendbarkeit im Alltag wurden nahezu ausnahmslos mit „hoch“ bewertet. Speziell der Praxisbezug des Erlernten in Kombination mit der hohen Qualität sowie der Betreuung des Unterrichts wurden besonders positiv bewertet (Abbildung 16).

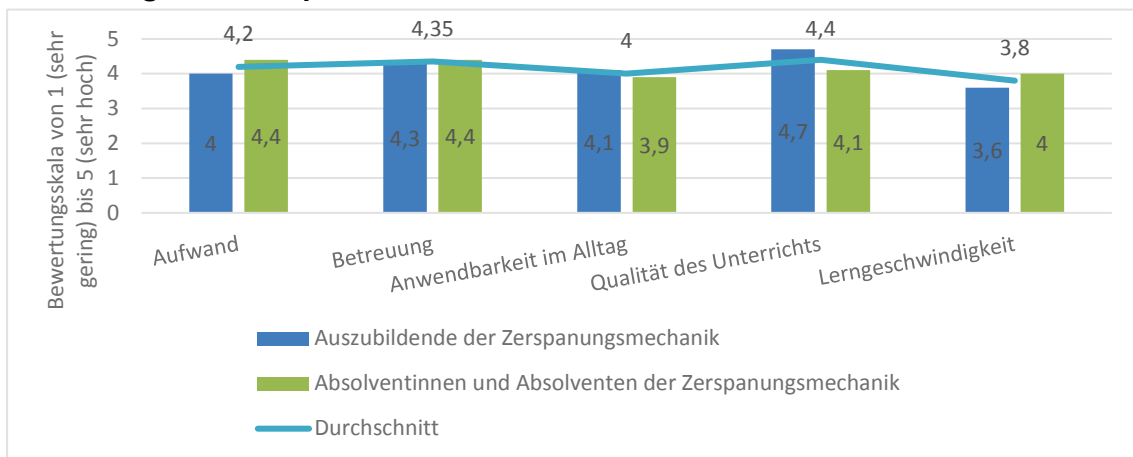
Abbildung 16
Bewertung des Deutsch-Intensivsprachkurses durch die Auszubildenden



Quelle: Eigene Erhebung.

Die Beurteilung des fachspezifischen Unterrichts, welcher in der Befragung nur von 14 Auszubildenden der Zerspanungsmechanik bewertet werden konnte, fällt insgesamt positiv aus. Der fachspezifische Unterricht wurde in allen Kategorien – Aufwand, Betreuung, Anwendbarkeit, Qualität und Lerngeschwindigkeit – mit „hoch“ bewertet. Auch hier wurde insbesondere die gute Betreuung vor Ort geschätzt (Abbildung 17).

Abbildung 17
Bewertung des fachspezifischen Unterrichts durch die Auszubildenden

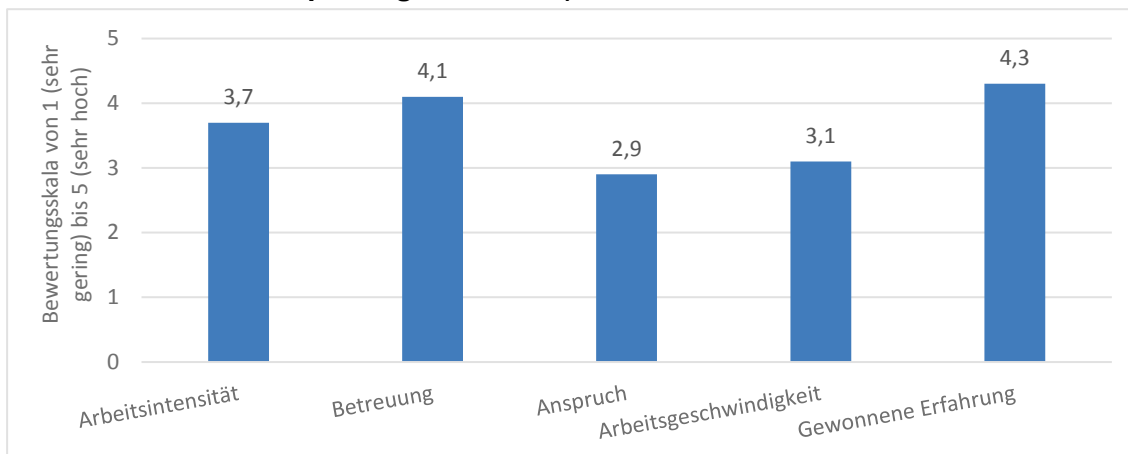


Quelle: Eigene Erhebung.

Eine Bewertung der Praktika war lediglich durch die sieben befragten Absolventinnen bzw. Absolventen möglich, da die anderen Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer zum Zeitpunkt der Befragung noch kein Praktikum absolviert hatten. Zwar wurden die Betreuung und die Intensität der Arbeit sowie die gewonnene Erfahrung ebenfalls „hoch“ bewertet. Der Arbeitsanspruch sowie die Arbeitsgeschwindigkeit wurden weder als zu hoch noch als zu niedrig beurteilt und waren folglich gut zu bewältigen (Abbildung 18).

Abbildung 18

Bewertung der Praktika durch die Auszubildenden (nur Absolventinnen und Absolventen der Zerspanungsmechanik)



Quelle: Eigene Erhebung.

5.3.2 Lehrkräfte

Neben den Auszubildenden ist die Einschätzung des grenzüberschreitenden Ausbildungsprogramms durch die Lehrkräfte ein wichtiger Bestandteil dieser Studie. Alle sieben befragten Lehrerinnen und Lehrer sind direkt am Unterricht beteiligt und können somit detailliert Auskunft über die Auszubildenden und ihre Leistungen geben. Zusätzlich gaben drei Lehrkräfte an, auch leitende bzw. koordinative Aufgaben im Rahmen des Programms zu übernehmen. Drei der befragten Lehrkräfte sind seit Beginn des Projekts im Jahr 2012 involviert. Im Durchschnitt waren sie knapp vier Jahre am Programm beteiligt, was dessen Kontinuität unterstreicht.

5.3.2.1 Organisation und Kommunikation

Ein wichtiges Element der erfolgreichen Zusammenarbeit ist die Kommunikation zwischen und innerhalb der beiden Partnerschulen inklusive deren Außenstellen. Die Lehrkräfte stufen diese Kommunikation als sehr offen und gut ein. Aufgrund von Lerneffekten und infolgedessen besserer Abläufe konnte die Zusammenarbeit von Jahr zu Jahr verbessert werden. Diese enge Zusammenarbeit ermöglichte es auch die gesteigerte Komplexität des Programms infolge der Erweiterung auf vier Berufsgruppen gut zu bewältigen. Einige Lehrkräfte bemängeln allerdings die teils recht kurzfristige Kommunikation von tschechischer Seite.

Die Zeit während des Programmablaufs ist für die Lehrkräfte mit einem erhöhten Mehraufwand verbunden. So gaben alle sieben Lehrkräfte an, dass ihr Arbeitsaufwand durch das Projekt gestiegen sei, drei Lehrkräfte sprechen sogar von einem starken Anstieg. Insbesondere habe der Arbeitsaufwand im Jahr 2016 durch die Erweiterung auf vier Berufsgruppen nochmals deutlich zugenommen. Die Belastung während der Projektwochen wird von einigen Lehrkräften als „teilweise nicht mehr leistbar“ empfunden. Ein erhöhter Koordinations- und Organisationsaufwand sowie zusätzlich zum regulären Unterricht geleistete Stunden führen zu einer erheblichen Mehrbelastung. Diese lasse sich zwar durch Verbesserung der Kommunikations- wie Arbeitsabläufe verringern, aber nicht gänzlich reduzieren.

Sechs der sieben Lehrkräfte gaben an von den der Schule alle Mittel vorzufinden, die für den Unterricht benötigt werden. Lediglich eine Lehrkraft wünscht sich mehr Unterstützung bezüglich der Zusammenstellung von Unterrichtsmaterialien. Dabei wurde das Fehlen von Vorlagen kritisiert, was einen enormen Eigenaufwand bei der Erstellung mit sich brachte. Über die Modullänge herrscht weitestgehend Einigkeit. Diese wird zum Erreichen der Ziele als ausreichend angesehen, könnte aber durch kleine Modifikationen verbessert werden.

5.3.2.2 Einschätzungen zu den Auszubildenden

Die Lehrkräfte trafen im Rahmen des Unterrichts auf größtenteils motivierte und engagierte Schülerinnen und Schüler, deren Ausbildungserfolge speziell durch die kleinen Arbeitsgruppen beachtlich waren. Bestärkt wurde der kulturübergreifende Gedanke auch durch die vielen gemeinsamen sportlichen und kulturellen Freizeitaktivitäten während des Aufenthalts.

Das sprachliche Verständnis der Schülerinnen und Schüler wird von den Lehrkräften als mittelmäßig eingeschätzt (durchschnittlich mit 3,0 bewertet), vor allem fallen Probleme mit der Fachterminologie auf. Diese sprachlichen Barrieren während der Aufenthaltszyklen erschweren den reibungslosen Ablauf. Besonders aufgrund der Defizite bei den Fachtermini wünschen sich die Lehrkräfte einen stärkeren Programmfokus auf die sprachliche Ausbildung. Die Auszubildenden in der Zerspanungsmechanik können meist bessere sprachliche Kenntnisse aufweisen. Selbst die tschechischen Lehrkräfte, welche zum Übersetzen an der Schule anwesend sind, haben anfänglich Schwierigkeiten mit dem fachspezifischen Wortschatz. Diese können aber durch die hohe Ambition der Lehrkräfte, ihre Deutschkenntnisse zu verbessern, ausgeräumt werden. Trotzdem sind vier der Befragten davon überzeugt, dass das Hinzuziehen einer Dolmetscherin bzw. eines Dolmetschers den Lernerfolg mindert und nicht zwingend notwendig ist. Demzufolge neigen die Auszubildenden nach Angaben der Lehrkräfte dazu, im Beisein einer Übersetzerin bzw. eines Übersetzers „sprechfaul“ zu werden. Zwei Lehrkräfte hingegen erachten eine Übersetzung aufgrund der sprachlichen Probleme als unabdingbar. Eine weitere Lehrkraft ist unentschlossen und hält eine Übersetzung nur in den ersten Tagen für notwendig, um damit die Akklimatisierung zu erleichtern.

Eine erfolgreiche Teilnahme am Projekt verbessert nach Angaben aller Lehrkräfte die Chancen der Absolventinnen und Absolventen auf einen Arbeitsplatz in der Region. Dies hängt aber stark mit der eigenen Einstellung der Auszubildenden und deren Motivation zusammen. Insgesamt wurde die Teilnahme am Programm als nützlich empfunden.

5.3.2.3 Unterrichtsmodule

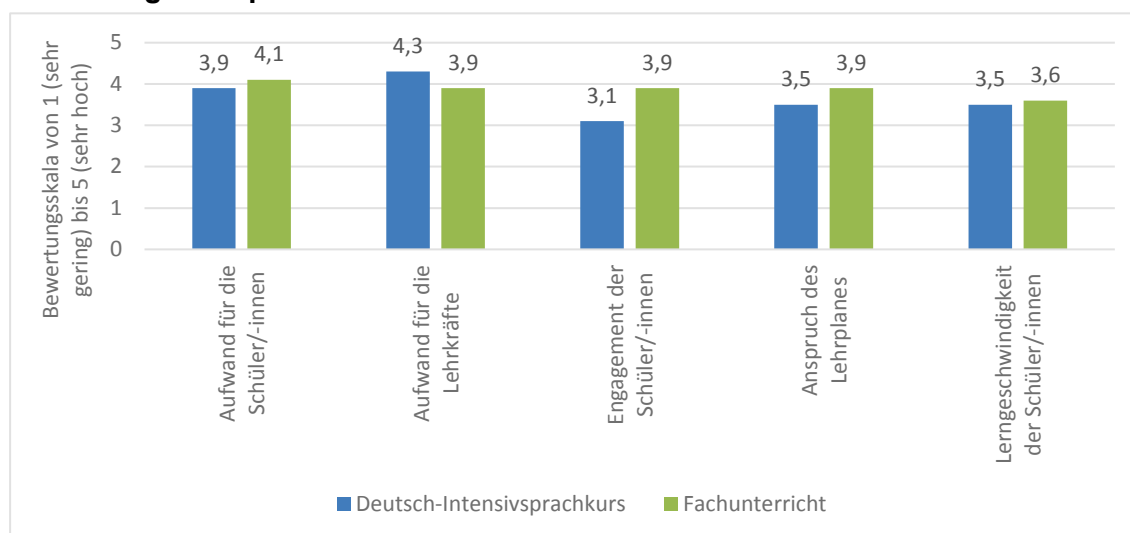
Nachfolgend wird die Einschätzung der Lehrkräfte in Bezug auf die einzelnen Unterrichtsmodule dargestellt (Abbildung 19). Nicht jede Person konnte alle drei Teilabschnitte bewerten, da nicht immer Erfahrungen zu den anderen Modulabschnitten

vorhanden waren. Gleichwohl werden wichtige Informationen über das Projekt gewonnen.

Während des zweiwöchigen Deutsch-Intensivsprachkurses wird der Aufwand für die Auszubildenden wie Lehrkräfte als hoch eingeschätzt. Der Kurs wird mit jeweils acht Schulstunden pro Tag zeitlich wie inhaltlich als intensiv angesehen. Das Engagement der Schülerinnen und Schüler während des Sprachkurses wird als durchschnittlich eingestuft. Die Lehrerinnen und Lehrer merken an, dass der Schnitt von einigen wenigen, die das Programm als „Erlebnisurlaub“ betrachteten, nach unten gezogen wird. Der hohe Anspruch des Lehrplans kann den Lehrkräften zufolge von den Auszubildenden gut und erfolgreich bewältigt werden. Die Lernkurve der Schülerinnen und Schüler verläuft auf einem äußerst zufriedenstellenden Niveau zwischen „mittel“ und „hoch“. Hier gilt es zu beachten, dass diese Auswertung alle vier Berufsgruppen betrifft, wohingegen in die nachfolgende Bewertung zum fachlichen Unterricht momentan nur das Berufsfeld Zerspanungsmechanik einbezogen werden kann.

Auch der Aufwand sowohl für die Auszubildenden als auch für die Lehrkräfte während der fachspezifischen Unterrichtsmodule wird durchschnittlich als „hoch“ eingeschätzt. Das Engagement der Schülerinnen und Schüler im Fachunterricht scheint allerdings höher zu sein als im Intensivsprachkurs. Dies kann daran liegen, dass die Beurteilung auf die Zerspanungsmechanikerinnen und -mechaniker beschränkt ist, die als überdurchschnittlich motiviert und lernbereit gelten. Trotz eines anspruchsvollen Lehrplans befindet sich die Lerngeschwindigkeit der Auszubildenden auf einem hohen Niveau.

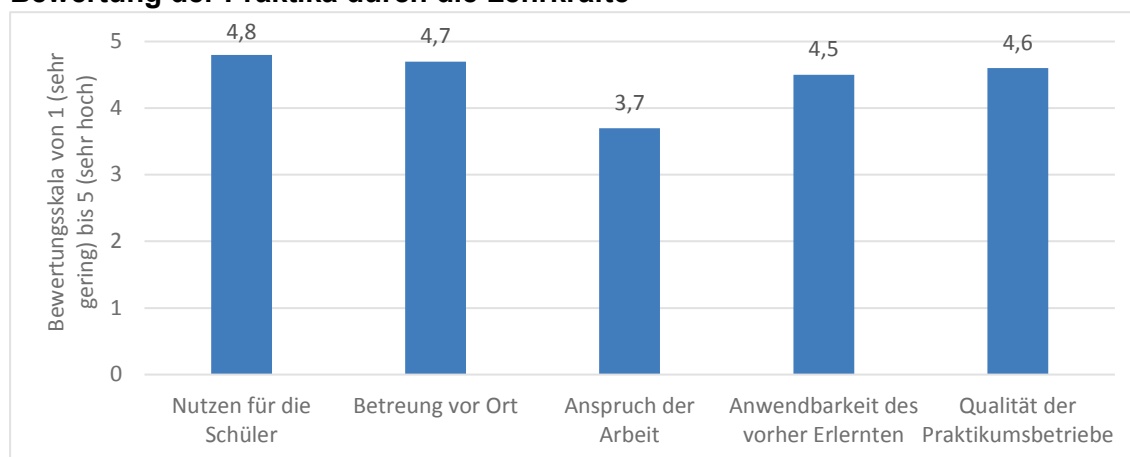
Abbildung 19
Bewertung des Sprachkurses sowie des Fachunterrichts durch die Lehrkräfte



Quelle: Eigene Erhebung.

Die Praktika bewerten die Lehrkräfte insgesamt als sehr gut. Sie sehen einen sehr hohen Nutzen für die Schülerinnen und Schüler. Außerdem werden sowohl die Betreuung als auch die Anwendbarkeit des im Unterricht Erlernten sowie die Qualität der Praktikumsbetriebe als sehr hoch bewertet. Der Anspruch der Arbeit für die Auszubildenden im Betrieb wird durchschnittlich mit „hoch“ bewertet (Abbildung 20).

Abbildung 20
Bewertung der Praktika durch die Lehrkräfte



Quelle: Eigene Erhebung.

5.3.3 Praktikumsbetriebe

Um einen umfassenden Blick auf das Ausbildungsprogramm zu erhalten, ist auch die Resonanz der Praktikumsbetriebe von großer Bedeutung. Diese repräsentieren gleichzeitig potenzielle Arbeitgeber. Drei der fünf befragten Unternehmen nahmen erstmals am Programm teil. Die interviewten Personen aus den Unternehmen sind zu 80 Prozent direkt an der Ausbildung angehender Fachkräfte beteiligt, wodurch sich ein Bild über den Leistungsstandard der tschechischen Schülerinnen und Schüler im Allgemeinen sowie ein Vergleich zu den deutschen Auszubildenden ziehen lässt. Zusätzlich übernahmen drei der Befragten auch organisatorische Aufgaben im Rahmen des Programms.

5.3.3.1 Organisation und Kommunikation

Die kommunikativen Abläufe zwischen Betrieb und IHK Regensburg werden als gut beschrieben. In diesem Zusammenhang beklagten allerdings drei Befragte logistische Schwierigkeiten den Arbeitsweg betreffend. Bemängelt wurde, dass die Auszubildenden teilweise 30 Minuten für den Fußweg von der Unterkunft zum Betrieb benötigten. Dies hätte durch einfache Kommunikation im Vorfeld vermieden werden können. Durch eine Moderation der IHK Regensburg zwischen den Betrieben und den Schülerinnen und Schülern vorab wäre die Organisation einer Mitfahrgelegenheit problemlos vom ersten Tag an möglich gewesen. Außerdem könnte eine gemeinsame Informationsveranstaltung für Betriebe sowie alle Praktikantinnen und Praktikanten in Cham dabei helfen, sich im Vorfeld des Praktikums über organisatorische Angelegenheiten auszutauschen. Zudem wurde seitens der Betriebe das Interesse geäußert, den Auszubildenden eine Aufwandsentschädigung als eine Art „Taschengeld“ zu zahlen, insofern dies mit den Richtlinien des Programms vereinbar wäre.

Die befragten Betriebe geben an, sich intensiver mit dem tschechischen Arbeitsmarkt beschäftigen zu wollen, um den Fachkräftemangel zu bekämpfen. Dies bestätigt sich auch darin, dass alle Betriebe an einer weiteren Kooperation im Rahmen und Umfang

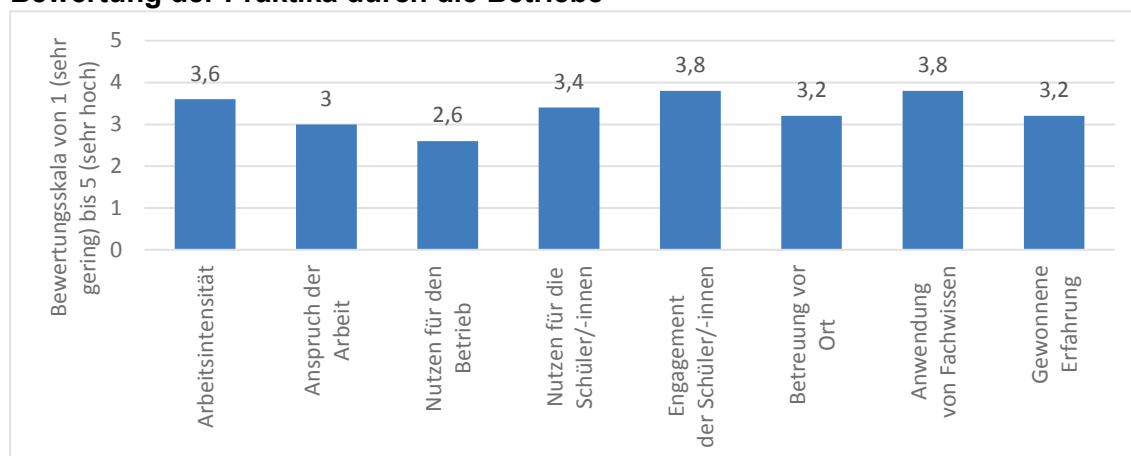
des aktuellen Programms interessiert sind. Hier äußerten zwei Befragte aber Bedenken an einer langfristigen Teilnahme, sofern sich das sprachliche Niveau der Schülerinnen und Schüler nicht verbessern würde.

5.3.3.2 Einschätzungen zu den Auszubildenden

Im Gegensatz zu den Lehrkräften beurteilten die Betriebe die sprachlichen Fertigkeiten der Auszubildenden als eher gering (durchschnittlich mit 2,4). Im betrieblichen Ablauf traten hingegen nur vereinzelt Probleme auf, da jedes der befragten Unternehmen über tschechische Beschäftigte verfügt, die Übersetzungshilfe leisten konnten. Dadurch wurden die Praktikantinnen und Praktikanten auch trotz vorhandener Sprachbarrieren ohne größere Probleme in den Arbeitsalltag eingebunden.

Wie in Abbildung 21 dargestellt, waren aus Sicht der Praktikumsbetriebe die Auszubildenden überdurchschnittlich engagiert und auch die Anwendung ihres Fachwissens wurde mit „hoch“ bewertet. Im Laufe der Praktika waren die Schülerinnen und Schüler in der Lage, aktiv am Arbeitsalltag teilzunehmen und an sie gestellte Aufgaben entsprechend den Erwartungen der Praktikumsbetriebe auszuüben. Den Nutzen der Praktika für die Auszubildenden bewerteten die Betriebe höher als für sie selbst. Den Interviews ist zu entnehmen, dass die Praktika einen perspektivischen Nutzen für die Betriebe haben. Eine Beurteilung rein auf den Nutzen für die geleistete Arbeit bezogen führt zu einer geringeren Bewertung. In einem Zeitraum von zwei Wochen ist weder eine detaillierte Beurteilung der Arbeitsleistung möglich noch genug Zeit vorhanden, um die Auszubildenden nützlich in den Betrieb einzubinden. Innerhalb des zweiwöchigen Praktikums ist es aber sehr wohl möglich, einen Eindruck über die Leistungspotenziale der Auszubildenden zu gewinnen.

Abbildung 21
Bewertung der Praktika durch die Betriebe



Quelle: Eigene Erhebung.

5.3.3.3 Einschätzungen zur Arbeitsmarktlage

Im Hinblick auf die Arbeitsmarktlage in der Region wird die Möglichkeit, gut ausgebildete Fachkräfte zu akquirieren, als schwierig empfunden. Die Betriebe klagen über ein starkes Unterangebot an Fachkräften. Gerade dadurch schätzen die Befragten die Wahrscheinlichkeit für die Programmteilnehmerinnen und –teilnehmer, direkt

nach der Ausbildung einen Arbeitsplatz zu finden, als sehr hoch ein. Lediglich eine Person äußert hier Bedenken, da spätestens bei einem Vorstellungsgespräch die „teils starken sprachlichen Barrieren“ zum Ausschlusskriterium werden könnten. Grundsätzlich würden aber alle Unternehmen Absolventinnen und Absolventen des Programms nach dem Abschluss einstellen. Allerdings hat einzig ein befragtes Unternehmen bereits einen ehemaligen Schüler aus dem Programm tatsächlich eingestellt. Zwei weitere wären dazu bereit gewesen, Praktikantinnen und Praktikanten des vorangegangenen Jahres einzustellen. Aufgrund ausbleibender Bewerbungen sei jedoch kein Arbeitsverhältnis entstanden.

Die beteiligten Unternehmen hoffen, durch das Programm Fachkräfte auch außerhalb des heimischen Arbeitsmarktes akquirieren zu können und somit dem Fachkräftemangel der Region entgegenzutreten. Gleichzeitig bietet sich die Chance für die tschechischen Auszubildenden, erste Kontakte zu knüpfen und das Leben und Arbeiten in Deutschland kennenzulernen. Dadurch wird der erste Schritt hin zu einer grenzüberschreitenden Arbeitsbeziehung gemacht. Zusätzlich kennen die tschechischen Schülerinnen und Schüler im Rahmen ihrer schulischen Ausbildung keinen betrieblichen Arbeitsalltag. Somit bietet das Praktikum in Deutschland eine gute Option, erste betriebspraktische Erfahrungen zu sammeln.

6 Schlussbetrachtung

Im abschließenden Kapitel werden die Erkenntnisse der Forschungsarbeit zusammengefasst. Abschließend wird ein Ausblick gegeben, der sich auch für andere grenzüberschreitende Ausbildungsprogramme eignet.

6.1 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse

Die tschechische Volkswirtschaft weist seit dem Fall des Eisernen Vorhangs ein kontinuierliches Wachstum auf und intensiviert die Zusammenarbeit mit dem deutschen Nachbarland. Nichtsdestotrotz werden sich die Lohnunterschiede zwischen den beiden Staaten auf Jahre hin nicht ausgleichen, sodass auch zukünftig mit einer hohen grenzüberschreitenden Arbeitskräftemobilität zu rechnen ist. Wie auch dieser Bericht zeigt, steigt seit Gewährung der vollständigen Arbeitnehmerfreizügigkeit im Jahr 2011 die Anzahl tschechischer Arbeitskräfte in Bayern kontinuierlich an. Dabei handelt es sich überwiegend um Grenzpendlerinnen und -pendler, die in Tschechien wohnen und in Deutschland arbeiten. Die Analyse der Wirtschaftssektoren in Ostbayern und speziell im Landkreis Cham ergab, dass das Verarbeitende Gewerbe nach wie vor stark in der bayerischen Grenzregion vertreten ist, darunter die Herstellung von DV-Geräten, der Maschinenbau und die Metallerzeugung. Es ist davon auszugehen, dass auch in Zukunft ein erhöhter Bedarf an Fachkräften für diese Wirtschaftszweige in der Region herrscht.

Das Ausbildungsprogramm „Grenzüberschreitender Berufsschulunterricht“ der Berufsschulen Cham und Domažlice versucht, einen Beitrag zur Deckung genau dieses Fachkräftebedarfs in der Region zu leisten. Ziel des Programms ist es die tschechi-

sche Berufsschulausbildung in ausgewählten Berufen zu ergänzen und eine Angleichung der Ausbildungsstandards zu fördern. So wurden im Rahmen des Programms bereits tschechische Schülerinnen und Schüler im Berufsfeld Zerspanungsmechanik und Elektromechanik ausgebildet. Zusätzlich wurde das Ausbildungsspektrum auf die Berufe im Gastronomiebereich und in der Holzverarbeitung ausgeweitet. Hier konnten wir zeigen, dass bereits viele tschechische Beschäftigte im Grenzland in diesen Sektoren angestellt waren. Durch die Zusatzausbildung wird aber nicht nur die Position der Absolventinnen und Absolventen auf dem deutschen, sondern auch auf dem tschechischen Arbeitsmarkt gestärkt. Betriebe auf beiden Seiten der Grenze können so auf besser ausgebildete Arbeitskräfte zurückgreifen.

Ziel dieser Arbeit war es mit Hilfe qualitativer Interviews der teilnehmenden Auszubildenden sowie der Lehrkräfte und Betriebe zu untersuchen, inwiefern das Ausbildungsprogramm bisher dazu beigetragen hat, die tschechischen Auszubildenden besser auf den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt vorzubereiten. In den Interviews mit den tschechischen Auszubildenden zeigt sich, dass diese grundsätzlich mit der Ausführung und Gestaltung der einzelnen Unterrichtsmodule des Programms zufrieden sind. Die Ergebnisse der Befragung offenbaren ein gesteigertes Interesse an ergänzenden Bildungsmöglichkeiten. Das wachsende Interesse der Auszubildenden am Programm ist grundsätzlich eine Bestätigung für die geleistete Arbeit der beiden Berufsschulen. Aufgrund der ausgeschöpften personellen wie finanziellen Kapazitäten ist die maximale Teilnehmerzahl in den einzelnen Berufsgruppen bereits erreicht. Die Befragung innerhalb der Vergleichsgruppe ergab allerdings, dass auch unter den nicht-teilnehmenden Personen ein großes Interesse am Programm besteht. Da einige Lehrkräfte berichteten, dass es pro Jahrgang durchaus ein bis zwei Schülerinnen und Schüler gibt, die das Programm eher „halbherzig“ besuchen und somit anderen Interessierten den Platz wegnehmen, könnte über eine Verbesserung des Vorauswahlprozesses nachgedacht werden.

Das Ausbildungsprogramm wird getragen vom Engagement der beteiligten tschechischen und deutschen Lehrkräfte, die einen hohen Zusatzaufwand durch die Projektorganisation und -betreuung haben. Insbesondere auf tschechischer Seite hängt das Projekt stark vom Engagement der Koordinatorin bzw. des Koordinators ab. In deren Verantwortung fallen neben dem regulären Schulunterricht in Domažlice auch alle organisatorischen Aufgaben rund um die Zusatzausbildung einschließlich des Transports der Auszubildenden zu den Schulungsorten in Deutschland, die Übersetzung von Dokumenten und das Dolmetschen im Fachunterricht in Deutschland. Da es für die langfristig erfolgreiche Umsetzung eines solchen Programms elementar wichtig erscheint Schlüsselpersonen zu binden, ist es empfehlenswert in einigen der erwähnten Punkten zusätzliche Unterstützung zu akquirieren. Auf deutscher Seite kann die Mehrbelastung auf verschiedene Personen verteilt werden. Auch hier stehen die freiwillig partizipierenden Lehrkräfte dem Programm mit Begeisterung gegenüber. Eine steigende Mehrbelastung darf dabei nicht dazu führen, dass diese Einstellung und Teilnahmebereitschaft abnimmt oder gar verschwindet.

Eine weitere wichtige Schlüsselrolle neben dem Personal kann den Sprachfähigkeiten zugeschrieben werden. Fehlende Deutschkenntnisse wurden zum einen als Hauptgrund für die Nicht-Teilnahme am Programm angeführt, zum anderen zählten diese auch zu den wenigen Kritikpunkten gegenüber den Programmteilnehmerinnen und -teilnehmern. Gerade im Interview mit den Praktikumsbetrieben stellte sich heraus, dass deutliche Sprachunterschiede bei den Praktikantinnen und Praktikanten vorhanden waren und diese im Vorfeld behoben werden sollten. Da insbesondere die Bereitschaft der Praktikumsbetriebe wichtig für die erfolgreiche Umsetzung eines Ausbildungsprogramms wie dieses ist, sollte der sprachlichen Qualifikation ein besonders hoher Stellenwert im Rahmen der Zusatzausbildung zukommen. Dieser Notwendigkeit könnte durch eine Intensivierung des Deutschunterrichts in Domažlice Rechnung getragen werden.

Für ein erfolgreiches grenzüberschreitendes Ausbildungsprogramm wie dieses sind auch die Teilnahmebereitschaft und das Engagement der Praktikumsbetriebe von großer Bedeutung. Die Beteiligung der Unternehmen stellt das zentrale Bindeglied zwischen theoretischer und praktischer Ausbildung dar. Während die Resonanz der Betriebe grundsätzlich sehr positiv ist, gibt es Verbesserungsbedarf bei den logistischen und kommunikativen Abläufen. So kritisierten die Praktikumsbetriebe die fehlende Kommunikation mit den Schulen vor Praktikumsbeginn. Insbesondere die Logistik im Bereich der Arbeitswege von der Unterkunft der Auszubildenden zum Praktikumsort könnte vor Praktikumsbeginn besser organisiert und damit erleichtert werden. Auch Probleme bei der Organisation notwendiger Arbeitskleidung und der Schichteinteilungen können dadurch vermieden werden. In der Vergangenheit registrierte Fälle, in denen Schülerinnen oder Schüler ohne vorherige Kommunikation mit Schule und Betrieb nicht zum Praktikum erschienen sind, schaden dem Programm immens.

Im Laufe der Erhebung war es schwierig, Kontakt zu den ehemaligen Programmteilnehmerinnen und -teilnehmern herzustellen. Dabei ist es wichtig, die ersten Erfahrungen der Absolventinnen und Absolventen auf dem Arbeitsmarkt nachzuverfolgen, um eine Aussage über den Erfolg des Programms treffen zu können. Beispielsweise könnte der Aufbau eines Alumni-Netzwerkes dabei helfen, Kontakt zu den ehemaligen Absolventinnen und Absolventen zu halten, auch um Auskunft über den Erwerbsstatus und den Arbeitsort zu erhalten. Auf diese Weise kann der Nutzen des Programms mittel- wie langfristig ermittelt werden.

6.2 Fazit und Ausblick

Grenzüberschreitende Ausbildungsprogramme stellen in den immer stärker vernetzten globalen Wirtschaftsabläufen des 21. Jahrhunderts eine adäquate Möglichkeit dar, Arbeitspotenziale optimal zu nutzen. Bedingt durch den demografischen Wandel in Europa in Kombination mit dem steigenden technischen Anforderungsprofil vieler Berufe sind grenzüberschreitende Qualifikationsmöglichkeiten eine Chance den Wirtschaftsraum Ostbayern-Westböhmen an die neuen Gegebenheiten anzupassen.

Insgesamt ist es in einer Region mit niedriger Arbeitslosenquote und hohem Fachkräftebedarf von Nöten, Humankapitalpotenziale durch grenzüberschreitende Zusammenarbeit möglichst vollständig zu nutzen, um somit die Wettbewerbsfähigkeit des gemeinsamen Wirtschaftsraums zu gewährleisten. Zum einen erhöhen Zusatzqualifikationen, wie die des grenzüberschreitenden Ausbildungsprogramms, die Chancen der Absolventinnen und Absolventen in beiden Ländern einen Arbeitsplatz zu bekommen. Zum anderen kann die Mobilität tschechischer Grenzpendlerinnen und -pendler auch dazu beitragen, dass sie durch ihren höheren Lohn in Deutschland die Wirtschaft am Wohnort in Tschechien durch ihre höhere Kaufkraft stärken.

Anhand staatlich anerkannter Zertifizierungen kann überregional eine Angleichung der Ausbildungsstandards unabhängig von der nationalen Ausbildung garantiert werden – allein dies ist vor dem Hintergrund einer globalen Wirtschaftsstruktur ein Wettbewerbsvorteil. Aber nicht alleine der Zertifikatserwerb steht dabei im Vordergrund. Die Teilnahme an grenzüberschreitenden Ausbildungsprogrammen ermöglicht es auch Erfahrungen zu sammeln, in einem fremden Land zu leben und zu arbeiten. Es können Arbeitsabläufe und die Betriebskultur in Deutschland kennengelernt und auch Kontakte zu möglichen Arbeitgebern geknüpft werden. Darüber hinaus trägt das Programm zum kulturellen Austausch beider Nationen bei.

Ungeachtet dessen ist das grenzüberschreitende Ausbildungsprojekt der Werner-von-Siemens Berufsschule Cham in Kooperation mit der Berufsschule Střední odborné učiliště in Domažlice ein zukunftsorientiertes Programm, welches den modernen europäischen Gedanken des gemeinsamen Wirtschaftsraums umsetzt. Es hat folglich das Potenzial, nicht nur dem Fachkräftemangel in der bayerisch-tschechischen Grenzregion entgegenzuwirken, sondern kann auch als Modell für andere Grenzräume dienen.

Literaturverzeichnis

Akerlof, George A. (1970): The Market for „Lemons”: Quality Uncertainty and the Market Mechanism. In: Quarterly Journal of Economics, 84(3), S. 488–500.

Araújo, Sónia; Maleček, Petr (2015): The Czech Labour Market: Documenting Structural Change and Remaining Challenges. OECD Economic Department Working Papers, No. 1213, Paris: OECD Publishing.

Arrow, Kenneth J. (1973): Higher education as a filter. In: Journal of Public Economics, 2(3), S. 193–216.

Auswärtiges Amt (2015): Deutsch als Fremdsprache weltweit. Datenerhebung 2015 (<https://www.auswaertiges-amt.de/blob/201002/b60a04e7861a84b32bee9d84f7d38d86/publstatistik-data.pdf>) (abgerufen am 26.09.2018).

Baas, Timo; Brücker, Herbert; Dietz, Martin; Kubis, Alexander; Müller, Anne (2011): Arbeitnehmerfreizügigkeit: Neue Potenziale werden bisher kaum genutzt. IAB-Kurzbericht 24/2011, Nürnberg.

Baur, Nina, Blasius, Jörg (Hrsg.) (2014a): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung, Wiesbaden: Springer VS.

Baur, Nina; Blasius, Jörg (2014b): Methoden der empirischen Sozialforschung. Ein Überblick. In: Baur, Nina, Blasius, Jörg (Hrsg.), S. 41–62.

Bayerisches Landesamt für Statistik (2017): Bayern, Regierungsbezirke und Regionen - Übersicht: Bevölkerungsentwicklung und Indikatoren (<https://www.statistik.bayern.de/statistik/byrbz/>) (abgerufen am 26.09.2018).

Berufsschule Cham (2017): Schulpartnerschaft SOU Domažlice (<https://www.berufsschule-cham.de/internationale-kontakte/schulpartnerschaft.html>) (abgerufen am 26.09.2018).

Bills, David B. (2003): Credentials, Signals, and Screens: Explaining the Relationship between Schooling and Job Assignment. In: Review of Educational Research, 73(3), S. 441–469.

Böhme, Stefan; Eigenhüller, Lutz; Kirzuk, Xenia; Werner, Daniel (2014): Pendlerbericht Bayern 2013. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Bayern, 01/2014, Nürnberg.

Brücker, Herbert; Brunow, Stephan; Fuchs, Johann; Kubis, Alexander; Mendolichio, Concetta; Weber, Enzo (2013): Fachkräftebedarf in Deutschland – Zur kurz- und langfristigen Entwicklung von Fachkräfteangebot und -nachfrage, Arbeitslosigkeit und Zuwanderung. IAB-Stellungnahme 01/2013, Nürnberg.

Brücker, Herbert et al. (2012): Fachkräftebedarf: Analyse und Handlungsstrategien. In: Brücker, Herbert; Klinger, Sabine; Möller, Joachim; Walwei, Ulrich (Hrsg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2013. Analysen, Daten, Fakten, IAB-Bibliothek 334, Bielefeld: Bertelsmann, S. 205–290.

Bundesagentur für Arbeit (2018): BA-Bericht: Blickpunkt Arbeitsmarkt - Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen 2017 (<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Langzeit-arbeitslosigkeit.pdf>) (abgerufen am 26.09.2018).

Bundesagentur für Arbeit (2017a): Migrations-Monitor Arbeitsmarkt - Eckwerte (Deutschland, Bundesländer)

(<https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Migration/Migration-Nav.html>) (abgerufen am 26.09.2018).

Bundesagentur für Arbeit (2017b): Arbeitsmarkt im Überblick - Monatsbericht Juli 2017 - Bayern, Bundesland

(<https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Regionen/Politische-Gebietsstruktur/Bayern-Nav.html>) (abgerufen am 26.09.2018).

Bundesagentur für Arbeit (2016): Arbeitsmarkt in Kürze: Arbeitsmarktstatistik im europäischen Vergleich (<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Statistische-Analysen/Statistische-Sonderberichte/Generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-im-europaeischen-Vergleich.pdf>) (abgerufen am 26.09.2018).

Český statistický úřad (2017): Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce a podíl nezaměstnaných osob - územní srovnání

(https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM12-E&z=T&f=TABULKA&skupId=806&katalog=30853&pvo=ZAM12-E&c=v3~2_RP2016MP12DP31) (abgerufen am 26.09.2018).

Chilla, Tobias; Weidinger, Tobias (2014): Grenzüberschreitende Zusammenarbeit "Europäische Metropolregion Nürnberg – Westböhmen": Machbarkeitsstudie. Europäische Metropolregion Nürnberg.

DAAD (2017): Tschechien. Kurze Einführung in das Hochschulsystem und die DAAD-Aktivitäten. Deutscher Akademischer Austauschdienst

(https://www.daad.de/medien/der-daad/analysen-studien/laendersachstand/tschechien_daad_sachstand.pdf) (abgerufen am 26.09.2018).

Damelang, Andreas; Abraham, Martin (2016): You Can Take Some of It with You! A Vignette Study on the Acceptance of Foreign Vocational Certificates and Ethnic Inequality in the German Labor Market. In: Zeitschrift für Soziologie, 45(2), S. 91–106.

Dustmann, Christian; Schönberg, Uta; Stuhler, Jan (2017): Labor Supply Shocks, Native Wages, and the Adjustment of Local Employment. In: The Quarterly Journal of Economics, 132(1), S. 435–483.

DTIHK (2011): DTIHK-Umfrage: Deutschkenntnisse großer Karrierevorteil in Tschechien. Pressemitteilung vom 29.06.2011, Prag (http://www.euroregion-elbe-labe.eu/files/Aktuality_materialy/PM-Deutsch-fuer-die-Karriere.pdf) (abgerufen am 26.09.2018).

DTIHK (2016): DTIHK-Umfrage „Fachkräftemangel“: 85 Prozent der Firmen finden nicht genügend Fachkräfte mit Berufsausbildung

(<https://tschechien.ahk.de/newsroom/news/news-details/dtihk-umfrage-fachkraeftemangel-85-prozent-der-firmen-finden-nicht-genuegend-fachkraefte-mit-berufsa/>) (abgerufen am 26.09.2018).

Ebner, Christian (2013): Erfolgreich in den Arbeitsmarkt? Die duale Berufsausbildung im internationalen Vergleich. Frankfurt a.M.: Campus.

Euregio Egrensis (2006): Das Schulsystem in Bayern, Sachsen und der Tschechischen Republik mit Glossar, Marktredwitz/Karlsbad/Zwickau.

Eurofound (2017): Statutory minimum wages in the EU 2017

(<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/statutory-minimum-wages-in-the-eu-2017>) (abgerufen am 26.09.2018).

Europäische Kommission (2014): Struktur der europäischen Bildungssysteme 2014/15: Schematische Diagramme (<https://publications.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/3192e51b-f7e1-4885-9e0e-974f418ac7d3/language-de>) (abgerufen am 26.09.2018).

Europaregion (2015): Grenzüberschreitende Berufsausbildung - Erfolgreiche Absolventen erhielten IHK-Zertifikate (<http://www.europaregion.org/artikel/grenzuberschreitende-berufsausbildung-erfolgreiche-absolventen-erhielten-ihk-zertifikate-269.html>) (abgerufen am 26.09.2018).

Eurostat (2017a): Bildungsabschluss im Tertiärbereich nach Geschlecht, Altersgruppe der 30-34-Jährigen (http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=t2020_41&plugin=1&tableSelection=2) (abgerufen am 26.09.2018).

Eurostat (2017b): Langzeitarbeitslosenquote (<http://ec.europa.eu/eurostat/web/gdp-and-beyond-old/quality-of-life/data/productive-main-activity>) (abgerufen am 26.09.2018).

Eurostat (2017c): Arbeitslosenquoten - jährliche Daten (http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=tip_sun20&plugin=1) (abgerufen am 26.09.2018).

Eurostat (2017d): Harmonisierte Arbeitslosenquote nach Geschlecht - Alter 15-24 (<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&language=de&pcode=teil021>) (abgerufen am 26.09.2018).

Eurostat (2017e): Monthly minimum wages - bi-annual data (http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en) (abgerufen am 26.09.2018).

Eurostat (2017f): Medianeinkommen (<http://ec.europa.eu/eurostat/de/web/gdp-and-beyond/quality-of-life/data>) (abgerufen am 26.09.2018).

Eurostat (2016a): Internationaler Warenverkehr im Jahr 2015: Die Haupthandelspartner der EU 2015: bei den Ausfuhren die Vereinigten Staaten, bei den Einfuhren China. Pressemitteilung (<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7224424/6-31032016-BP-DE.pdf>) (abgerufen am 26.09.2018).

Eurostat (2016b): Löhne und Arbeitskosten (http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs/de) (abgerufen am 26.09.2018).

Eurostat (2016c): Fremdsprachenerwerb: 60% der Schüler im Sekundarbereich I erlernten 2014 mehr als eine Fremdsprache. Pressemitteilung (<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7146714/3-01022016-AP-DE.pdf/ce9c8961-c786-4566-963a-fd30b26fc39d>) (abgerufen am 26.09.2018).

Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte (2011): Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050: Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten. IAB-Kurzbericht 16/2011, Nürnberg.

Gläser, Jochen; Laudel, Grot (2009): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. 3., überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Grontmij (2015): Entwicklungsgutachten für den bayerisch-tschechischen Grenzraum (http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/807e0112-0fc0-44fb-bbab-9a9db832b93c/151120_Entwicklungsgutachten_BY-CZ_DE_final.pdf) (abgerufen am 26.09.2018).

Hecht, Veronika (2017): Location choice of German multinationals in the Czech Republic – the importance of agglomeration economies. In: *Economics of Transition*, 25(4), S. 593–623.

Hecht, Veronika; Hohmeyer, Katrin; Litzel, Nicole; Moritz, Michael; Müller, Jo-Ann; Phan thi Hong, Van; Schäffler, Johannes (2013): Motive, Strukturen und Auswirkungen deutscher Direktinvestitionen in Tschechien – erste Untersuchungsergebnisse aus dem IAB-Projekt ReLOC - Research on Locational and Organisational Change. IAB-Forschungsbericht 01/2013, Nürnberg.

Hüfken, Volker (2014): Telefonische Befragung. In: Baur, Nina, Blasius, Jörg (Hrsg.), S. 631–641.

IHK Saarland (2015): Berufsausbildung ohne Grenzen - Französische Jugendliche starten ihre Ausbildung im Saarland (https://www.saarland.ihk.de/p/Berufsausbildung_ohne_Grenzen_Franz%C3%B6sische_Jugendliche_starten_ihre_Ausbildung_im_Saarland-17-11608.html) (abgerufen am 26.09.2018).

Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2013): Übersicht bestehender grenzüberschreitender Initiativen (http://www.iba-oie.eu/fileadmin/user_upload/Sonstiges/UEbersicht_bestehender_grenzueberschreitender_Initiativen.pdf) (abgerufen am 26.09.2018).

Jovanovic, Boyan (1979): Job Matching and the Theory of Turnover. In: *Journal of Political Economy*, 87(5), S. 972–990.

Kelle, Udo (2014): Mixed Methods. In: Baur, Nina, Blasius, Jörg (Hrsg.), S. 153–166.

Knörr, Marlene; Weber, Enzo (2018): Labor markets and labor mobility in the French-German border region, IAB-Discussion Paper 02/2018, Nürnberg.

Kogan, Irena (2012): Potenziale nutzen! Determinanten und Konsequenzen der Anerkennung von Bildungsabschlüssen bei Zuwanderern aus der ehemaligen Sowjetunion in Deutschland. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 64(1), S. 67–89.

Konietzka, Dirk (1999): Die Verberuflichung von Marktchancen. Die Bedeutung des Ausbildungsberufs für die Plazierung im Arbeitsmarkt. *Zeitschrift für Soziologie*, 28(5), S. 379–400.

Konietzka, Dirk; Kreyenfeld, Michaela (2001): Die Verwertbarkeit ausländischer Ausbildungsabschlüsse. Das Beispiel der Aussiedler auf dem deutschen Arbeitsmarkt. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 30(4), S. 267–282.

Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (2009): Das Experteninterview – konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. In: Pickel, Susanne, Pickel, Gert, Lauth, Hans-Joachim, Jahn, Detlef (Hrsg.): *Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 465–479.

Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (1991): ExpertenInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, Detlef, Kraimer, Klaus (Hrsg.): *Qualitativ-empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen*, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 441–471.

Moritz, Michael (2011a): Spatial effects of open borders on the Czech labour market. In: *Economics of Transition*, 19(2), S. 305–331.

Moritz, Michael (2011b): The impact of Czech commuters on the German labour market. In: *Prague Economic Papers*, 20(1), S. 40–58.

- Moritz, Michael; Hecht, Veronika (2013): Standortwahl: Warum deutsche Unternehmen in Tschechien investieren, IAB-Forum, Nr. 1, S. 74–81.
- Moritz, Michael; Schäffler, Johannes (2009): Aktivitäten deutscher Unternehmen in der Tschechischen Republik. In: Osteuropa-Wirtschaft, 54(4), S. 278–288.
- Moritz, Michael; Stockinger, Bastian; Trepesch, Merlind (2017): Multinational resilience or dispensable jobs? German FDI and employment in the Czech Republic around the Great Recession. In: Prague Economic Papers, 26(3), S. 345–359.
- Münich, Daniel; Srholec, Martin; Moritz, Michael; Schäffler, Johannes (2014): Mothers and daughters: Heterogeneity of German direct investments in the Czech Republic. In: Prague Economic Papers, 23(1), S. 42–62.
- Pflüger, Michael P.; Blien, Uwe; Möller, Joachim; Moritz, Michael (2013): Labor market effects of trade and FDI – recent advances and research gaps. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 233(1), S. 86–116.
- Prager Zeitung (2012): Großes Gefälle – In den Grenzregionen wird Deutschunter-richt nachgefragt, anderswo immer weniger, Nr. 43, 25. Oktober 2012, S. 3.
- Schäffler, Johannes; Hecht, Veronika; Moritz, Michael (2017): Regional determinants of German FDI in the Czech Republic: new evidence on the role of border regions. In: Regional Studies. Journal of the Regional Studies Association, 51(9), S. 1399–1411.
- Schäffler, Johannes; Moritz, Michael (2015): Auslandsinvestitionen in Tschechien: Gehen in Deutschland Jobs verloren?, IAB-Forum, Nr. 2, S. 76–81.
- Schmidt-Seiwert, Volker (2011): Finanz- und Wirtschaftskrise – das Europa der unterschiedlichen Betroffenheiten, Informationen zur Raumentwicklung, Heft 2, S. 113–120.
- Spence, Michael (1973): Job Market Signaling. In: Quarterly Journal of Economics, 87(3), S. 355–374.
- Statistisches Bundesamt (2017): EU-Vergleich der Arbeitskosten 2016: Deutschland auf Rang sieben. Pressemitteilung vom 11.04.2017 (https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/04/PD17_125_624pdf.pdf?__blob=publicationFile) (abgerufen am 26.09.2018).
- Statistisches Bundesamt (2014): Hochqualifizierte: Finnen vorn, Deutschland im EU-Mittelfeld (<https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/BevoelkerungSoziales/BildungKultur/Hochschulabschluesse.html>) (abgerufen am 26.09.2018).
- Stigler, George J. (1961): The Economics of Information. In: Journal of Political Economy, 69(3), S. 213–225.
- Stiglitz, Joseph E. (1975): The Theory of “Screening,” Education, and the Distribution of Income. In: American Economic Review, 65(3), S. 283–300.
- Tandem (2016): Aufbau des tschechischen Bildungssystems (https://www.tandem-org.de/assets/files/Informationsblaetter/schulisch/laku-sch_16.pdf) (abgerufen am 26.09.2018).
- The World Bank (2017): Unemployment, youth total (% of total labor force ages 15–24) (<http://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS?end=2016&locations=CZ&start=1991&view=chart>) (abgerufen am 26.09.2018).

Anhang

Anhang A: Interviewleitfaden Schülerinnen und Schüler mit Programmteilnahme



Interviewleitfaden - Průběh interview

Vorwort:

Zu Beginn vielen Dank, dass Sie für dieses Interview zur Verfügung stehen. Dabei geht es um die Wirkung der binationalen Berufsausbildung im Bayerisch-Tschechischen Grenzraum. Die Untersuchung wird von mir, Achim Bornhofen in Zusammenarbeit mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg durchgeführt. Wir wollen wissen, wie die Auszubildenden Ihre Ausbildung beurteilen. Zur besseren Auswertung des Interviews würde ich dieses gerne aufzeichnen. Dies hat den Vorteil, dass das Interview später präziser ausgewertet werden kann. Selbstverständlich werden Ihre Daten vertraulich und anonym behandelt. Sie werden rein zu Forschungszwecken verwendet und anonymisiert. Wenn Sie damit einverstanden sind, würde ich nun gerne mit dem Interview beginnen.

Předmluva:

Na začátku Vám chci poděkovat za to, že se tohoto interview zúčastníte. Tématem interview je fungování mezinárodního učňovského školství v bavorsko-českém příhraničním prostoru. Výzkum je prováděn mnou, Achimem Bornhofenem, ve spolupráci s Institutem pro výzkum pracovního trhu a povolání (IAB) v Norimberku. Chceme vědět, jak učni hodnotí svou výuku. Pro lepší vyhodnocení rozhovoru si jej nahraju. Nahrávka má tu výhodu, že ji mohu později podrobněji vyhodnotit. Samozřejmě se s daty bude zacházet soukromě a anonymně. Data budou použita výhradně pro účely výzkumu a budou anonymizována. Pokud tedy souhlasíte, rád bych nyní začal s rozhovorem.

I. Fragen zur Person - Otázky k osobě

I.1 Wie alt sind Sie?

Kolik je Vám let?



I.2 Welche Fachrichtung belegen Sie?

Jaký obor ve škole navštěvujete?



I.3 In welchem Jahr Ihrer deutschen Zusatzausbildung befinden Sie sich?

V kolikátém roce studia se nacházíte?



I.4 Hatten Sie schon vorher Deutschkenntnisse? Falls ja, welche?

Měli jste už před střední školou jazykové znalosti? Pokud ano, jaké?



II. Fragen zur Organisation - Otázky k organizaci

II.1 Was hat Sie bewegt, das duale Angebot der Schule wahrzunehmen?

Co Vás ve škole přimělo k tomu zúčastnit se česko-německého modulu?



II.2 Was hat Ihnen im bisherigen Verlauf des Programmes gefallen?

Co se Vám doposud v modulu líbilo?

II.3 Gab es einen Punkt der Ihnen besonders gut gefallen hat?

Co se Vám v česko-německém modulu líbilo nejvíce?

II.4 Würden Sie sich eine Ausweitung des Angebotes wünschen? Falls ja, in welchen Bereichen speziell?

Přáli byste si rozšířit nabídku česko-německé spolupráce na další obory? Pokud ano, na které hlavně?

II.5 Sehen Sie Möglichkeiten das Programm zu verbessern?

Jak byste vylepšili program česko-německého modulu?

II.6 Waren Sie während Ihres Aufenthalts in Deutschland mit der Unterbringung zufrieden? Ja/Nein

Byli jste během svého pobytu v Německu spokojeni s ubytováním? Ano/ne.

Ja <i>Ano</i>	Nein <i>Ne</i>
☐	☐

II.7 Würden Sie ein verstärkt angebotenes Freizeitprogramm von Seiten der Berufsschule in Cham während Ihres Aufenthalts begrüßen? Ja/Nein

Uvítali byste během svého pobytu v Německu rozšířený volnočasový program ze strany učňovské školy v Chamu?

Ja <i>Ano</i>	Nein <i>Ne</i>
☐	☐

II.8 Falls ja, was würden Sie sich wünschen?

Pokud ano, co byste si přáli?

III. Unterricht - Výuka

III.1 Bewerten Sie Ihr sprachliches Verständnis im Fachunterricht von 1 (sehr gering) bis 5 (sehr hoch).

Ohodnotte, jak jste rozuměli během odborné výuky v Německu od 1 (velmi málo) po 5 (velmi vysoko).

1 Sehr gering velmi málo	2	3	4	5 Sehr hoch velmi vysoko	K.A.
☐	☐	☐	☐	☐	☐

III.2 Bewerten Sie den Nutzen der sprachlichen Vorkurse von 1 (sehr gering) bis 5 (sehr hoch).

Ohodnotte využití jazykových kurzů od 1 (velmi malé) po 5 (velmi vysoké).

1 Sehr gering velmi málo	2	3	4	5 Sehr hoch velmi vysoko	K.A.
☐	☐	☐	☐	☐	☐

III.3 Sollte der Unterricht Ihrer Meinung nach mit Dolmetscher stattfinden? Ja/Nein

Měla by podle Vašeho názoru výuka probíhat s tlumočnickem? Ano/Ne

Ja Ano	Nein Ne
☐	☐

III.4 Konnten Sie in der Berufsschule in Cham erlerntes Fachwissen in der Praxis anwenden?

Mohli jste teoretické znalosti nabyté v Chamu uplatnit v praxi?

Ja Ano	Nein Ne
☐	☐

III.5 Zusatzfrage Absolventen: Hat Ihnen der Unterricht den Berufseinstieg erleichtert?

Otázka navíc pro absolventy: Ulehčila vám výuka nástup do práce?

Ja Ano	Nein Ne
☐	☐

IV. Berufliche Aussichten - Odborné aspekty

IV.1 Wie hoch sehen Sie ihre Chancen nach dem Abschluss direkt einen Arbeitsplatz zu finden? - von 1 (sehr gering) bis 5 (sehr hoch).

Jak hodnotíte své šance na nalezení pracovního místa v Německu ihned po maturitě? Od 1 (velmi malé) až po 5 (velmi vysoké).

1 Sehr gering velmi málo	2	3	4	5 Sehr hoch velmi vysoko	K.A.
☐	☐	☐	☐	☐	☐

IV.2 Welche Vorteile erwarten Sie sich durch das IHK-Zertifikat?

Co očekáváte od získání certifikátu IHK (Německá průmyslová a hospodářská komora)?



IV.3 Möchten Sie direkt nach Ihrer Ausbildung auf dem deutschen Arbeitsmarkt tätig werden?

Chcete být po vyučení činný na německém trhu práce?



IV.4 Falls nein, wäre es für Sie eine Option, zukünftig auf dem deutschen Arbeitsmarkt tätig zu werden?

Pokud ne, připadala by u Vás v úvahu možnost pracovat v Německu někdy v budoucnu?



V. Bewertung der einzelnen Teilbereiche - *Hodnocení dílčích částí*

V.1 Wie bewerten Sie den zweiwöchigen Deutsch-Intensivsprachunterricht

Jak hodnotíte dvoutýdenní intenzivní kurz němčiny?

	Sehr gering Velmi malé	Gering Malé	Mittel Střední	Hoch Vysoké	Sehr hoch Velmi vysoké	K.A.
Aufwand <i>Nasazení</i>	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Betreuung <i>Vedení, péče</i>	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Anwendbarkeit im Alltag <i>Využitelnost v praxi</i>	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Qualität <i>Kvalita</i>	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Lerngeschwindigkeit <i>Výukové tempo</i>	☐	☐	☐	☐	☐	☐

V.2 Wie bewerten Sie den Unterricht an der deutschen Schule?

Jak hodnotíte výuku na německé škole?

	Sehr gering Velmi malé	Gering Malé	Mittel Střední	Hoch Vysoké	Sehr hoch Velmi vysoké	K.A.
Aufwand <i>Nasazení</i>	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Betreuung <i>Vedení, péče</i>	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Anwendbarkeit im Alltag <i>Využitelnost v praxi</i>	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Qualität <i>Kvalita</i>	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Lerngeschwindigkeit <i>Výukové tempo</i>	☐	☐	☐	☐	☐	☐

V.3 Wie bewerten Sie Ihre Praktika?

Jak hodnotíte praktika v německých firmách?

	Sehr gering Velmi malé	Gering Malé	Mittel Střední	Hoch Vysoké	Sehr hoch Velmi vysoké	K.A.
Aufwand <i>Nasazení</i>	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Betreuung <i>Vedení, péče</i>	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Anwendbarkeit im Alltag <i>Využitelnost v praxi</i>	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Qualität <i>Kvalita</i>	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Lerngeschwindigkeit <i>Výukové tempo</i>	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Anhang B: Interviewleitfaden Schülerinnen und Schüler ohne Programmteilnahme



Interviewleitfaden - Průběh interview

Vorwort:

Zu Beginn vielen Dank, dass Sie für dieses Interview zur Verfügung stehen. Dabei geht es um die Wirkung der binationalen Berufsausbildung im Bayerisch-Tschechischen Grenzraum. Die Untersuchung wird von mir, Achim Bornhofen in Zusammenarbeit mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg durchgeführt. Wir wollen wissen, wie die Auszubildenden Ihre Ausbildung beurteilen. Zur besseren Auswertung des Interviews würde ich dieses gerne aufzeichnen. Dies hat den Vorteil, dass das Interview später präziser ausgewertet werden kann. Selbstverständlich werden Ihre Daten vertraulich und anonym behandelt. Sie werden rein zu Forschungszwecken verwendet und anonymisiert. Wenn Sie damit einverstanden sind, würde ich nun gerne mit dem Interview beginnen.

Předmluva:

Na začátku Vám chci poděkovat za to, že se tohoto interview zúčastníte. Tématem interview je fungování mezinárodního učňovského školství v bavorsko-českém příhraničním prostoru. Výzkum je prováděn mnou, Achimem Bornhofenem, ve spolupráci s Institutem pro výzkum pracovního trhu a povolání (IAB) v Norimberku. Chceme vědět, jak učni hodnotí svou výuku. Pro lepší vyhodnocení rozhovoru si jej nahraju. Nahrávka má tu výhodu, že ji mohu později podrobněji vyhodnotit. Samozřejmě se s daty bude zacházet soukromě a anonymně. Data budou použita výhradně pro účely výzkumu a budou anonymizována. Pokud tedy souhlasíte, rád bych nyní začal s rozhovorem.

I. Fragen zur Person - Otázky k osobě**I.1 Wie alt sind Sie?***Kolik je Vám let?***I.2 Welche Fachrichtung belegen Sie?***Jaký obor ve škole navštěvujete?*

Zerspannungsmechanik <i>Mechanik seřizovač</i>		Elektrik <i>Strojní</i>	
Gastronomie <i>Gastronom/Kuchař</i>		Tischler <i>Truhlář</i>	

I.3 In welchem Jahr Ihrer Ausbildung befinden Sie sich?*V kolikátém roce studia se nacházíte?***I.4 Hatten Sie schon vorher Deutschkenntnisse? Ja/Nein***Měli jste už před střední školou jazykové znalosti? Ano/Ne*

Ja <i>Ano</i>	Nein <i>Ne</i>
☐	☐

I.5 Falls ja, welche?*Pokud ano, jaké?*

1-3 Jahre <i>1-3 Roku</i>	☐	4-6 Jahre <i>4-6 Roku</i>	☐
7-9 Jahre <i>7-9 Roku</i>	☐	Mehr als 9 Jahre <i>Více 9</i>	☐

I.6 Warum haben Sie sich gegen eine Teilnahme an dem dualen Programm entschieden? (Mehrere Antworten möglich)
Proč jste se rozhodli neúčastnit se česko-německého modulu (je možné vybrat více odpovědí)?

Sprachliche Barrieren <i>Jazykové bariéry</i>	☐
Berufliche Zukunft in Tschechien <i>Profesní budoucnost v Čechách</i>	☐
Zweifel am Nutzen des Programmes <i>Pochyby z využití modulu</i>	☐
Erwarteter Mehraufwand bei Teilnahme <i>Obavy z náročnosti modulu</i>	☐
Finanzierbarkeit <i>Finanční důvody</i>	☐
Keinen Platz im Programm bekommen <i>Nezbylo na mne místo</i>	☐
Anderer Grund <i>Jiný důvod</i>	☐

II. Berufliche Aussichten - Odborné aspekty

II.1 Wie hoch sehen Sie ihre Chancen nach dem Abschluss direkt einen Arbeitsplatz zu finden? Von 1 (sehr gering) bis 5 (sehr hoch).
Jak hodnotíte své šance na nalezení pracovního místa v Německu ihned po maturitě? Od 1 (velmi malé) až po 5 (velmi vysoké).

1 Sehr gering velmi málo	2	3	4	5 Sehr hoch velmi vysoko	K.A.
☐	☐	☐	☐	☐	☐

II.2 Möchten Sie direkt nach Ihrer Ausbildung auf dem deutschen Arbeitsmarkt tätig werden?
Chcete být po vyučení činný na německém trhu práce?



II.3 Falls nein, wäre es für Sie eine Option, zukünftig auf dem deutschen Arbeitsmarkt tätig zu werden?
Pokud ne, připadala by u Vás v úvahu možnost pracovat v Německu někdy v budoucnu?



Anhang C: Interviewleitfaden Lehrerinnen und Lehrer



Interviewleitfaden

Vorwort:

Zu Beginn vielen Dank, dass Sie für dieses Interview zur Verfügung stehen. Dabei geht es um die Wirkung der binationalen Berufsausbildung im Bayerisch-Tschechischen Grenzraum. Die Untersuchung wird von mir, Achim Bornhofen in Zusammenarbeit mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg durchgeführt. Wir wollen wissen, wie die Lehrkräfte der beteiligten Schulen das Programm beurteilen. Zur besseren Auswertung des Interviews würde ich dieses gerne aufzeichnen. Dies hat den Vorteil, dass das Interview später präziser ausgewertet werden kann. Selbstverständlich werden Ihre Daten vertraulich und anonym behandelt. Sie werden rein zu Forschungszwecken verwendet und anonymisiert. Wenn Sie damit einverstanden sind, würde ich nun gerne mit dem Interview beginnen.

I. Fragen zur Person

I.1 Welcher Nationalität gehören Sie an?



I.2 In welcher Position sind/waren Sie am Programm beteiligt?

Leitende Tätigkeit	☐	Lehrer in Tschechien	☐
Lehrer in Deutschland	☐	Andere Tätigkeit	☐

I.3 Wie lange sind/waren Sie am Programm beteiligt?

0-2 Jahre	☐	2-4 Jahre	☐
mehr als 4 Jahre	☐		

II. Fragen zur Organisation

II.1 Wie bewerten Sie die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den Schulen in Domazlice und Cham von 1 (Sehr schlecht) bis 5 (Sehr gut).

1 Sehr schlecht	2	3 Mittel	4	5 Sehr gut	K.A.
☐	☐	☐	☐	☐	☐

II.2 Sehen Sie hier Verbesserungsmöglichkeiten?



II.3 Was hat Ihnen im bisherigen Verlauf des Programmes gefallen?



II.4 Gab es einen Punkt der Ihnen besonders gut gefallen hat?



II.5 Würden Sie sich eine Ausweitung des Programmes wünschen? Falls ja, in welchen Bereichen speziell?



II.6 Sehen Sie Möglichkeiten das Programm zu verbessern?



II.7 Würden Sie sich eine Zentralisierung des gesamten Unterrichtsangebotes auf einen Standort begrüßen?

Ja	Nein
☐	☐



II.8 Wie schätzen Sie Ihren eigenen Arbeitsaufwand im Rahmen des Programmes von 1 (Sehr gering) bis 5 (Sehr hoch) ein?

1 Sehr gering	2	3 Mittel	4	5 Sehr hoch	K.A.
☐	☐	☐	☐	☐	☐

II.9 Bitte bewerten Sie, wie sich Ihr Arbeitsaufwand durch das Projekt verändert hat.

Zurückgegangen	Unverändert	Leicht angestiegen	Angestiegen	Stark angestiegen	K.A.
☐	☐	☐	☐	☐	☐

III. Unterricht

III.1 Bewerten Sie das sprachliche Verständnis der Schüler im Fachunterricht von 1 (Sehr gering) bis 5 (Sehr hoch).

1 Sehr gering	2	3 Mittel	4	5 Sehr hoch	K.A.
☐	☐	☐	☐	☐	☐

III.2 Halten Sie die Länge der einzelnen Module für ausreichend?

Ja	Nein
☐	☐

III.3 Bewerten Sie die Verfügbarkeit von Lehrmitteln von 1 (sehr wenige) bis 5 (sehr viele).

1 Sehr wenige	2	3 Mittel	4	5 Sehr viele	K.A.
☐	☐	☐	☐	☐	☐

III.4 Sollte der Unterricht, Ihrer Meinung nach, mit Dolmetscher stattfinden?

Ja	Nein
☐	☐

IV. Berufliche Aussichten

IV.1 Sehen Sie die Chancen der Schüler einen Arbeitsplatz in Deutschland oder Tschechien zu finden durch die Teilnahme an dem Programm verbessert? Bewerten Sie von 1 „Keine Verbesserung“ bis 5 „starke Verbesserung“.

1 Keine Verbesserung	2	3 Mittel	4	5 Starke Verbesserung	K.A.
☐	☐	☐	☐	☐	☐

V. Bewertung der einzelnen Teilbereiche

V.1 Wie bewerten Sie den zweiwöchigen Deutsch-Intensivsprachunterricht?

	Sehr gering	Gering	Mittel	Hoch	Sehr hoch	K.A.
Aufwand für Schüler	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Aufwand für Lehrer	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Engagement der Schüler	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Anspruch des Lehrplans	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Lerngeschwindigkeit der Schüler	☐	☐	☐	☐	☐	☐

V.2 Wie bewerten Sie den fachlichen Unterricht an der deutschen Schule?

	Sehr gering	Gering	Mittel	Hoch	Sehr hoch	K.A.
Aufwand für Schüler	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Aufwand für Lehrer	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Engagement der Schüler	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Anspruch des Lehrplans	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Lerngeschwindigkeit der Schüler	☐	☐	☐	☐	☐	☐

V.3 Wie bewerten Sie die Praktika?

	Sehr gering	Gering	Mittel	Hoch	Sehr hoch	K.A.
Nutzen für die Schüler	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Betreuung vor Ort	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Anspruch der Arbeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Anwendbarkeit des vorher Erlernten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Qualität der Praktikumsbetriebe	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Anhang D: Interviewleitfaden Betriebe



Interviewleitfaden

Vorwort:

Zu Beginn vielen Dank, dass Sie für dieses Interview zur Verfügung stehen. Dabei geht es um die Wirkung der binationalen Berufsausbildung im Bayerisch-Tschechischen Grenzraum. Die Untersuchung wird von mir, Achim Bornhofen in Zusammenarbeit mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg durchgeführt. Wir wollen wissen, wie die Lehrkräfte der beteiligten Schulen das Programm beurteilen. Zur besseren Auswertung des Interviews würde ich dieses gerne aufzeichnen. Dies hat den Vorteil, dass das Interview später präziser ausgewertet werden kann. Selbstverständlich werden Ihre Daten vertraulich und anonym behandelt. Sie werden rein zu Forschungszwecken verwendet und anonymisiert. Wenn Sie damit einverstanden sind, würde ich nun gerne mit dem Interview beginnen.

I. Fragen zur Person

I.1 In welcher Position sind/waren Sie am Programm beteiligt?

Leitende Tätigkeit/ Koordinator	☐	Ausbilder	☐
Andere Tätigkeit	☐		

I.2 Wie lange sind/waren Sie am Programm beteiligt?

0-2 Jahre		2-4 Jahre	
mehr als 4 Jahre			

I.3 Wie viele Mitarbeiter hat Ihr Betrieb?

1-10		11-50	
51-250		über 250	

II. Fragen zur Organisation

II.1 Wie bewerten Sie die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Ihrem Betrieb und der Schule in Cham von 1 (sehr schlecht) bis 5 (sehr gut).

1 Sehr schlecht	2	3	4	5 Sehr gut	K.A.
☐	☐	☐	☐	☐	☐

II.2 Wie bewerten Sie die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Ihrem Betrieb und der Schule in Domazlice von 1 (sehr schlecht) bis 5 (sehr gut).

1 Sehr schlecht	2	3	4	5 Sehr gut	K.A.
☐	☐	☐	☐	☐	☐

II.3 Was hat Ihnen im bisherigen Verlauf des Programmes gefallen?



II.4 Würden Sie sich eine Ausweitung des Programmes wünschen? Falls ja, in welchen Bereichen speziell?



II.5 Sehen Sie Möglichkeiten das Programm zu verbessern?



II.6 Sind Sie auch zukünftig an einer weiteren Teilnahme an dem Programm interessiert? Falls nein, warum?

Ja	Nein
☐	☐

III. Unterricht

III.1 Bewerten Sie das sprachliche Verständnis der Schüler im Fachunterricht von 1 (Sehr gering) bis 5 (Sehr hoch).

1 Sehr gering	2	3	4	5 Sehr hoch	K.A.
☐	☐	☐	☐	☐	☐

III.2 Sehen Sie Probleme bei der Ausführung der Arbeit resultierend aus sprachlichen Barrieren? Von 1 „Starke Probleme“ bis 5 „Keine Probleme“

1 Starke Probleme	2	3	4	5 Keine Probleme	K.A.
☐	☐	☐	☐	☐	☐

III.3 Bewerten Sie das fachliche Ausbildungsniveau der tschechischen Berufsschüler im Vergleich zu den in Deutschland ausgebildeten Berufsschülern von 1 „Deutlich niedriger“ bis 5 „Deutlich besser“, wobei 3 ein gleiches Ausbildungsniveau darstellt.

1 Deutlich niedriger	2	3	4	5 Deutlich besser	K.A.
☐	☐	☐	☐	☐	☐

IV. Berufliche Aussichten

IV.1 Wie schätzen Sie die Situation ein, qualifizierte und gut ausgebildete Arbeitskräfte in der Region für Ihren Betrieb zu gewinnen? Von 1 „Sehr schwierig“ bis 5 „Sehr einfach“

1 Sehr schwierig	2	3	4	5 Sehr einfach	K.A.
☐	☐	☐	☐	☐	☐

IV.2 Sehen Sie den Fachkräftebedarf in der Region Cham als gedeckt? Von 1 „Starkes Unterangebot“ bis 5 „Starkes Überangebot“.

1 Starkes Unterangebot	2	3	4	5 Starkes Überangebot	K.A.
☐	☐	☐	☐	☐	☐

IV.3 Wie hoch sehen Sie die Chancen der Schüler direkt nach dem Abschluss einen Arbeitsplatz zu finden? Von 1 „Sehr gering“ bis 5 „Sehr hoch“.

1 Sehr gering	2	3	4	5 Sehr hoch	K.A.
☐	☐	☐	☐	☐	☐

IV.4 Sehen Sie die Chancen der Schüler einen Arbeitsplatz in Deutschland oder Tschechien zu finden durch die Teilnahme an dem Programm verbessert? Bewerten Sie von 1 „keine Verbesserung“ bis 5 „starke Verbesserung“.

1 Keine Verbesserung	2	3	4	5 Starke Verbesserung	K.A.
☐	☐	☐	☐	☐	☐

Falls schlechter als 3: Wieso sehen Sie dies kritisch?

IV.5 Haben Sie einen Schüler, der an dem Programm teilgenommen hat, in Ihrem Unternehmen angestellt? Falls ja, lebt diese Person in Tschechien? Falls nein, warum wurde kein tschechischer Absolvent eingestellt?

Ja	Nein
☐	☐

IV.6 Würden Sie eine intensivere Verflechtung mit tschechischen Arbeitsmarkt begrüßen? Von 1 „kein Interesse“ bis 5 „starkes Interesse“. Welche Gründe stehen hier im Vordergrund?

1 Kein Interesse	2	3	4	5 Starkes Interesse	K.A.
☐	☐	☐	☐	☐	☐

V. Bewertung

V.1 Wie bewerten Sie das Praktikum in Ihrem Betrieb?

	Sehr gering	Gering	Mittel	Hoch	Sehr hoch	K.A.
Arbeitsintensität	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Anspruch der Arbeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nutzen für den Betrieb	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nutzen für die Schüler	☐	☐	☐	☐	☐	☐

V.2 Wie bewerten Sie die Teilnahme an dem Praktikum mit Blick auf die Schüler?

	Sehr gering	Gering	Mittel	Hoch	Sehr hoch	K.A.
Engagement der Schüler	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Betreuung vor Ort	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Anwendung von Fachwissen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gewonnene Erfahrung	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Anhang E: Befragung der Schülerinnen und Schüler zu Beweggründen für die Programmteilnahme und Verbesserungsmöglichkeiten (Mehrfachnennungen möglich)

Was hat Sie bewegt, das duale Angebot der Schule wahrzunehmen?	Sprache verbessern	N=16
	Berufliche Chancen verbessern	N=15
	Neue Erfahrungen gewinnen	N=11
	Guter Ruf des Programms	N=1
	Enthaltungen	N=1

Was hat Ihnen im Verlauf gefallen?	Die Kurse	N=17
	Die Schule (Ablauf/Ausstattung)	N=2
	Bad Kötzing	N=7
	Soziale Kontakte	N=3
	Rundum zufrieden	N=7
	Enthaltungen	N=5

Ausweitung des Programms erwünscht?	Weitere Berufe hinzufügen	N=16
	Mehr Teilnehmer pro Gruppe	N=5
	Mehr Unterricht	N=1
	Nein	N=4
	Enthaltungen	N=9

Sehen Sie Möglichkeiten das Programm zu verbessern?	Mehr Sprachunterricht	N=1
	Zentralisierung nach Cham, da eine größere Stadt	N=1
	Praktika nicht vor der Abiturprüfung	N=3
	Kursdauer erhöhen	N=2
	Enthaltungen	N=28

Ausweitung des Freizeitangebotes – welche Bereiche speziell?	Sport	N=9
	Kinobesuche	N=9
	Ausflüge	N=5
	Kulturelle Unternehmungen	N=3

Quelle: Eigene Erhebung.

Anhang F: Befragung der Nicht-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer zu Beweggründen gegen eine Teilnahme am Programm

Sprachliche Barrieren	N=19
Berufliche Zukunft in Tschechien	N=2
Zweifel am Nutzen des Programms	N=2
Erwarteter Mehraufwand bei Teilnahme	N=9
Finanzierbarkeit	N=5
Keinen Platz im Programm bekommen	N=12
Anderer Grund	N=10

Quelle: Eigene Erhebung.

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
14/2017	Kupka, P. externe	Psychisch Kranke im SGB II: Situation und Betreuung	10/17
15/2017	Bellmann, L.	Chancen und Risiken der Digitalisierung für ältere Produktionsarbeiter	12/17
16/2017	Müller, S. Dettmann, E. Fackler, D. Neuschäffer, G. Slavtchev, V. Leber, U. Schwengler, B.	Produktivitätsunterschiede zwischen West- und Ostdeutschland und mögliche Erklärungsfaktoren	12/17
1/2018	vom Berge, P. Kaimer, S. Copestake, S. Eberele, J. Klosterhuber, W.	Arbeitsmarktspiegel: Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 5)	3/18
2/2018	Büschel, U. Hense C. Daumann, V. Dony, E. Kubis, A. Rebien, M. Stöhr, S. Voit, A.	Betriebe und Geflüchtete	5/18
3/2018	Frodermann, C. Müller, D. Schmucker, A.	Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben	6/18
4/2018	Bossler, M. Gürtzgen, N. Lochner, B. Betzl, U. Feist, L. Wegmann, J.	Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Betriebe und Unternehmen	8/18
5/2018	Vom Berge, P. Kaimer, S. Copestake, S. Eberle, J. Haepp, T.	Arbeitsmarktspiegel: Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 6)	8/18
6/2018	Müller, S. Dettmann, E. Fackler, D. Neuschäffer, G. Slavtchev, V. Leber, U. Schwengler, B.	Lohnunterschiede zwischen Betrieben in Ost- und Westdeutschland: Ausmaß und mögliche Erklärungsfaktoren	10/18

Stand: 24.10.2018

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Forschungsberichte finden Sie unter

<https://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>

Impressum

IAB-Forschungsbericht 7/2018

8. November 2018

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Redaktion

Martin Schludi, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Renate Martin

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise –
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<https://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2018/fb0718.pdf>

ISSN 2195-2655

Rückfragen zum Inhalt an:

Michael Moritz
Telefon 0911 179-2133
E-Mail Michael.Moritz@iab.de

Lionda Borrs
Telefon 0911 179-6142
E-Mail Linda.Borrs2@iab.de